

**MINISTÈRE DES AFFAIRES  
EXTÉRIEURES**

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

**RAPPORT ANNUEL - 1981**



TABLE DES MATIÈRES

	<u>PAGE</u>
1. PRINCIPES FONDAMENTAUX DE L'ÂGE 1980-1981	
a) ÉGALITÉ D'ACCÈS À L'EMPLOI POUR LA FEMME	1 - 5
(Annexe 2)	6 - 47
b) Analyse des données	48 - 52
c) Mise en œuvre des dépenses pour l'école financière 1980 - 1981	53 - 67
2. OBJECTIFS QUINQUENNAUX À LONG TERME	68 - 72
3. BILAN POUR L'ÂGE 1981-1982	74 - 77
4. ADMINISTRATION DU PROGRAMME	78 - 82













TABLE 1 - TABLEAU 1

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN BY CATEGORY, GROUP AND SUB-GROUP D'OCCUPATIONS

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 $\frac{(A)}{(C)} \times 100$	% 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	24(1)	3(2)	27	88.9	11.1	1.3	0.3
SCIENTIFIC AND PROFESSIONAL SCIENTIFIQUE ET PROFESSIONNELLE GROUPS/GROUPES							
AR	2(3)	1(4)	3	66.7	33.3	0.1	0.1
DS	1(5)	0	1	100.0	0.0	0.055	0.0
EDEDS	3(6)	0	3	100.0	0.0	0.2	0.0
EDLAT	0	1	1	0.0	100.0	0.0	0.1
Total du groupe	3	1	4	75.0	25.0	0.2	0.1
ED	2	0	2	100.0	0.0	0.1	0.0
ENENG	10(7)	1	11	90.9	9.1	0.55	0.1
ES	6	1	7	85.7	14.3	0.33	0.1
HR	2	0	2	100.0	0.0	0.1	0.0
LA	1	8	9	11.1	88.9	0.055	0.7
LS	1(8)	0	1	100.0	0.0	0.055	0.0
SEREM							
CATEGORY TOTAL TOTAL DE LA CATÉGORIE	28	12	40	70.0	30.0	1.5	1.1



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)	As of: Au Date: 31/12/80	Page 2 of 5
						% 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)
ADMINISTRATIVE AND FOREIGN SERVICE ADMINISTRATIVE ET DU SERVICE EXTÉRIEUR GROUPS/GROUPES							
AS	87 (9)	30 (10)	117	74.4	25.6	4.8	2.7
CO	1 (11)	0	1	100.0	0.0	0.055	0.0
CS	8	0	8	100.0	0.0	0.44	0.0
FI	34	1	35	97.1	2.9	1.9	0.1
FS	659 (12)	61 (13)	720	91.5	8.5	36.5	5.5
IS	12	12	24	50.0	50.0	0.66	1.1
OM	7	0	7	100.0	0.0	0.4	0.0
PE	21	15	36	58.3	41.7	1.2	1.4
PG	14	4	18	77.8	22.2	0.8	0.4
PM	35 (14)	19 (15)	54	64.8	35.2	1.9	1.7
CATEGORY TOTAL TOTAL DE LA CATÉGORIE	878	142	1,020	86.1	13.9	48.6	12.8

- (9) Comprend 6 détachements auprès du Ministère.
- (10) Comprend 3 détachements auprès du Ministère.
- (11) Détachement auprès du Ministère.
- (12) Comprend 17 détachements auprès du Ministère, 4 détachements à l'extérieur du Ministère, et 4 nominations par décret du conseil.
- (13) Comprend 3 détachements auprès du Ministère et 1 nomination par décret du conseil.
- (14) Comprend 3 détachements auprès du Ministère.
- (15) Comprend 2 détachements auprès du Ministère.

TABLEAU DES POSTES

CHIFFRES  
1958-59

1578

482

139

607

1760

305

100

CHIFFRES  
1958-59

1578

482

139

607

1760

305

100

CHIFFRES  
1958-59

1578

482

139

607

1760

305

100

TABLE 1 - TABLEAU 1

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

(Full-Time, Indeterminate Employees on Strength or Temporality 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 $\frac{(A)}{(C)} \times 100$	% of Women in Category and Group or Sub-Group % des femmes dans la catégorie et le groupe ou le sous-groupe $\frac{(B)}{(C)} \times 100$	Date: 31/12/80	Page 3 of 5
						% of Total Men in Department % de tous les hommes au ministère $\frac{(A)}{(C)} \times 100$	% 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
EL	82	0	82	100.0	0.0	4.5	0.0
GT	8	2	10	80.0	20.0	0.44	0.2
SI	14	13	27	51.9	48.1	0.8	1.2
<b>CATEGORY TOTAL TOTAL DE LA CATÉGORIE</b>	106	15	121	87.6	12.4	5.9	1.4

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, 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 $\frac{(A)}{(C)} \times 100$	% 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	
						Date: 31/12/80	Page 4 of 5
ADMINISTRATIVE SUPPORT SOUTIEN ADMINISTRATIF				% 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 $\frac{(B)}{(E)} \times 100$		
GROUPS/GROUPES							
CM	223	16	239	93.3	6.7	12.3	1.4
CR	348	352	700	49.7	50.3	19.3	31.8
DAON	0	10	10	0.0	100.0	0.0	0.9
DAPRO	3	0	3	100.0	0.0	0.2	0.0
Total du groupe							
DA	3	10	13	23.1	76.9	0.2	0.9
OEEO	0	2	2	0.0	100.0	0.0	0.2
OEEO	1	4	5	20.0	80.0	0.055	0.4
Total du groupe							
OE	1	6	7	14.3	85.7	0.055	0.5
ST-OCE	1	22	23	4.3	95.7	0.055	2.0
ST-SCY	3	496	499	0.6	99.4	0.2	44.8
ST-TYP	0	30	30	0.0	100.0	0.0	2.7
Total du groupe							
ST	4	548	552	0.7	99.3	0.22	49.5
CATEGORY TOTAL TOTAL DE LA CATEGORIE	579	932	1,511	38.3	61.7	32.0	84.2

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

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

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

Category and Group or Sub-Group Catégorie et groupe ou sous-groupe	No. of Men Nbre d'hommes (A)	No. of Women Nbre de femmes (B)	Total (C)	% of Men in Category and Group or Sub-Group % des hommes dans la catégorie et le groupe ou le sous-groupe (A) x 100 (C)	% of Women in Category and Group or Sub-Group % des femmes dans la catégorie et le groupe ou le sous-groupe (B) x 100 (C)	% of Total Men in Department % de tous les hommes au ministère (A) x 100 (D)	% of Total Women in Department % de toutes les femmes au ministère (B) x 100 (E)
<b>OPERATIONAL DE L'EXPLOITATION GROUPS/GROUPES</b>							
GLMDO	13	0	13	100.0	0.0	0.7	0.0
GSBUS	2	1	3	66.7	33.3	0.1	0.1
GSFOS	2	0	2	100.0	0.0	0.1	0.0
GSMES	50	0	50	100.0	0.0	2.8	0.0
GSMPS	2	0	2	100.0	0.0	0.1	0.0
GSPRC	111	1	112	99.1	0.9	6.1	0.1
GSSTS	11	0	11	100.0	0.0	0.6	0.0
<b>Total du groupe</b>							
GS	178	2	180	98.9	1.1	9.9	0.2
HP	1	0	1	100.0	0.0	0.055	0.0
<b>CATEGORY TOTAL TOTAL DE LA CATÉGORIE</b>	192	2	194	99.0	1.0	10.6	0.2
<b>TOTAL -- ALL CATEGORIES &amp; GROUPS OR SUB-GROUPS TOTAL -- CATEGORIES ET GROUPES OU SOUS-GROUPES</b>	1,807	1,106	2,913	62.0	38.0	100.0	100.0

Source

Système 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 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 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
				% 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: 31/12/80
01 (DEVELOPPEMENT) (PERFECTIONNEMENT)	8(1)	2	10	80.0	20.0	33.3	66.7
02	8(2)	0	8	100.0	0.0	33.3	0.0
03	6(3)	1(4)	7	85.7	14.3	25.0	33.3
04	2	0	2	100.0	0.0	8.3	-0.0
05							
06							
07							
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	24 (V)	3 (Z)	27	88.9	11.1	100.0	100.0

Explications au verso

Source  
Système d'information de gestion du personnel  
des Affaires extérieures



(1) Comprend 5 détachements auprès du Ministère et 1 nomination par décret du conseil.

(2) Comprend 4 détachements auprès du Ministère.

(3) Comprend 3 détachements auprès du Ministère et 1 employé inscrit au Programme de rémunération d'affectation spéciale.

(4) Détachement auprès du Ministère.

6A.

1) Détachement auprès du Ministère  
2) Comprend 1 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 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 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 $\frac{(V)}{(V)} \times 100$	% 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							
04							
05							
06	2 (1)	0	2	100.0	0.0	100.0	0.0
07	0	1 (2)	1	0.0	100.0	0.0	100.0
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	2 (V)	1 (W)	3 (X)	66.7	33.3	100.0	100.0

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

AR

Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe

As Of/Au

Date: 31/12/80

- 1) Comprend 1 détachement auprès du Ministère.
- 2) Détachement auprès du Ministère.

Source : Système 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)

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(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: 31/12/80
				% 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	1 (1)	0	1	100.0	0.0	100.0	0.0
05							
06							
07							
08							
20 (T.R.L.)* (N.R.D.I.T.)*							
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**							
(UNKNOWN) (INCONNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP	1	0	1	100.0	0.0	100.0	0.0
TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	(V)	(W)	(X)				

\* 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 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)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 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 $\frac{(W)}{(Z)} \times 100$
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)							
01	1	0	1	100.0	0.0	33.3	0.0
02	2 (1)	0	2	100.0	0.0	66.7	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)**							
(UNKNOWN) (INCONNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	3 (V)	0 (W)	3	100.0	0.0	100.0	0.0

1) Comprend 1 détachement auprès du Ministère.

Source: Système 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

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 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 EDLAT			As Of/Au Date: 31/12/80
				% 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	0	1	1	0.0	100.0	0.0	100.0
TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	(V)	(W)	(X)				

Source: Système 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 Temporary  
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 et  
portés 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: 31/12/80
				ENIENG	ENIENG	ENIENG	
	$\% \text{ of Men in Level}$ $\frac{V}{X} \times 100$ des hommes au niveau	$\% \text{ of Women in Level}$ $\frac{W}{X} \times 100$ des femmes au niveau	$\% \text{ of Total Men in Group or Sub-Group}$ $\frac{V}{V} \times 100$ de tous les hommes du groupe ou sous-groupe				$\% \text{ of Total Women in Group or Sub-Group}$ $\frac{W}{W} \times 100$ de toutes les femmes du groupe ou sous-groupe
00 (DEVELOPMENTAL (PERFECTIONNE- MENT))	0	0	0				
01	1	0	1	100.0	0.0	100.0	0.0
02	1	0	1	100.0	0.0	100.0	0.0
03	1	0	1	100.0	0.0	100.0	0.0
04	2	0	2	100.0	0.0	100.0	0.0
05	2	0	2	100.0	0.0	100.0	0.0
06	2	0	2	100.0	0.0	100.0	0.0
07	2	0	2	100.0	0.0	100.0	0.0
08	2	0	2	100.0	0.0	100.0	0.0
20 (T.T.R.L.)* (N.R.O.I.T.J.)*	2	0	2	100.0	0.0	100.0	0.0
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**	2	0	2	100.0	0.0	100.0	0.0
(UNKNOWN) (INCONNU)	2	0	2	100.0	0.0	100.0	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

\* 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

ENIENG

Date:  
31/12/80

Source

Système 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

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 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: 31/12/80
				% 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	20.0	0.0
02	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
03	3	0	3	100.0	0.0	30.0	0.0
04	1	1	2	50.0	50.0	10.0	100.0
05	1 (1)	0	1	100.0	0.0	10.0	0.0
06	3	0	3	100.0	0.0	30.0	0.0
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	10	1	11	90.9	9.1	100.0	100.0
TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	(Y)	(Z)					

1) Détachement auprès du Ministère.

Source

Système 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 Temporary  
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 indéterminée et  
porté(e)s à l'arrêt 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 $\frac{(W)}{(W)} \times 100$
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNEMENT)							
01	2	1	3	66.7	33.3	33.3	100.0
02	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
03	3	0	3	100.0	0.0	50.0	0.0
04	1	0	1	100.0	0.0	16.7	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							
08							
20 (T.I.R.L.)* (N.R.O.I.F.)*							
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**							
(UNKNOWN) (INCONNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	6 (V)	1 (Z)	7	85.7	14.3	100.0	100.0

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

HR

Date: 31/12/80

Source: Système 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

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

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

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

Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes (V)	No. of Women Nbre de femmes (W)	Total (X)	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe IA			At Of/Au Date: 31/12/80
				% 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...NE- MENT)							
01	2	0	2	100.0	0.0	100.0	0.0
02							
03							
04							
05							
06							
07							
20 (I.R.L.)* (N.R.D.I.T.)*							
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**							
(UNKNOWN) (INCONNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	2 (V)	0 (W)	2	100.0	0.0	100.0	0.0

Source: Système 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, indéterminé(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:
				% 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)							31/12/80
01	0	1	1	0.0	100.0	0.0	12.5
02	0	2	2	0.0	100.0	0.0	25.0
03	1	3	4	25.0	75.0	100.0	37.5
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 (V)	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

IS

Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe

As Of/Au

Date: 31/12/80

Source: Système 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)

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 Nbre d'hommes (V)	No. of Women Nbre de femmes (W)	Total (X)	SEREM			As Of/Au Date: 31/12/80
				% of Men in Level % des hommes au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe $\frac{(V)}{(Y)} \times 100$	
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)							
01	1 (1)	0	1	100.0	0.0	100.0	0.0
02							
03							
04							
05							
06							
07							
08							
20 (I.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

1) Détachement auprès du Ministère.

Source  
Système 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 Temporary  
Strike-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'arrêt 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			As Of/Au Date: 31/12/80
				% 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 $\frac{(Y)}{(V)} \times 100$	
90 (DEVELOPPEMENT (PERFECTIONNE- MENT))							
01	5	3	8	62.5	37.5	5.7	10.0
02	8	8	16	50.0	50.0	9.2	26.7
03	16	11	27	59.3	40.7	18.4	36.7
04	8	3	11	72.7	27.3	9.2	10.0
05	25 (1)	2 (2)	27	92.6	7.4	28.7	6.7
06	12	1	13	92.3	7.7	13.8	3.3
07	9 (3)	1 (4)	10	90.0	10.0	10.3	3.3
08	4	1 (5)	5	80.0	20.0	4.6	3.3
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	87 (V)	30 (Z)	117	74.4	25.6	100.0	100.0

Explications au verso

Source: Système 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)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'arrêt ou rayé(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				
				% 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 $\frac{(W)}{(W)} \times 100$	As Of/Au Date: 31/12/80
00 (DEVELOPMENTAL/ PERFECTIONNE- MENT)								
01	1 (1)	0	1	100.0	0.0	100.0	0.0	
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	1 (V)	0 (W)	1	100.0	0.0	100.0	0.0	

1) Détachement auprès du Ministère.

Source: Système 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

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 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: 31/12/80
				% 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	2	0	2	100.0	0.0	25.0	0.0
03	15	0	15	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) (INCONNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP	8	0	8	100.0	0.0	100.0	0.0
TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	(Y)	(Z)					

Source: Système 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)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			
				FI	As Of/Au	% of Men in Level % des hommes au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNEMENT) (MENI)	1	0	1				
01	14	1	15			2.9	0.0
02	5	0	5			41.2	100.0
03	8	0	8			14.7	0.0
04	3	0	3			23.5	0.0
05	1	0	1			8.8	0.0
06	2	0	2			2.9	0.0
07						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 (V)	1 (Z)	35			100.0	100.0

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

FI

Date: 31/12/80

Source

Système 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 Temporarity  
Struck-Off Strength)

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

(Employés à plein temps, nommé(e)s 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			As Of/Au Date: 31/12/80
				% 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) (PERFECTIO...E- MENT)	6	6	12	50.0	50.0	0.9	9.8
01	190 (1)	26	216	88.0	12.0	28.8	42.6
02	237 (2)	24 (3)	261	90.8	9.2	36.0	39.3
03	157 (4)	4	161	97.5	2.5	23.8	6.6
04	55 (5)	0	55	100.0	0.0	8.3	0.0
05	14 (6)	1 (7)	15	93.3	6.7	2.1	1.6
06							
07							
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	659	61	720	91.5	8.5	100.0	100.0
TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	(V)	(W)	(X)				

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

\*\* Administrative Trainee/Stagiaire en administration

(1) Comprend 1 détachement auprès du Ministère.

(2) Comprend 3 détachements auprès du Ministère et 3 à l'extérieur.

(3) Comprend 3 détachements auprès du Ministère.

(4) Comprend 7 détachements auprès du Ministère et 1 nomination par décret du conseil.

(5) Comprend 6 détachements auprès du Ministère, 1 à l'extérieur et 1 nomination par décret du conseil.

(6) Comprend 2 nominations par décret du conseil.

(7) Nomination par décret du conseil.

Source: Système 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)

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'arrêt temporairement de l'efficacité)

Level Niveau	No. of Men Nombre d'hommes	No. of Women Nombre de femmes	Total	% of Men in Level % des hommes au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe $\frac{(V)}{(V)} \times 100$	% of Total Women in Group or Sub-Group % de toutes les femmes du groupe ou sous-groupe $\frac{(W)}{(Z)} \times 100$	As Of/Au
								Date: 31/12/80
Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe								
IS								
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNEMENT)								
01	0	2	2	0.0	100.0	0.0	16.6	
02	5	6	11	45.5	54.5	41.7	50.0	
03	5	2	7	71.4	28.6	41.7	16.6	
04	1	2	3	33.3	66.7	8.3	16.6	
05	1	0	1	100.0	0.0	8.3	0.0	
06								
07								
08								
20 (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	12 (V)	12 (W)	24 (X)	50.0	50.0	100.0	100.0	

\* 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

(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)

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: 31/12/80
				% 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	28.6	0.0
02	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
03	2	0	2	100.0	0.0	28.6	0.0
04	3	0	3	100.0	0.0	42.8	0.0
05							
06							
07							
08							
20 (T.I.R.L.) (N.R.D.I.T.)							
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**	7	0	7	100.0	0.0	100.0	0.0
(UNKNOWN) (INCONNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP							
TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE							

Source: Système 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)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			
				% 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 nommés du groupe ou sous-groupe (V) x 100	% of Total Women in Group or Sub-Group de toutes les femmes du groupe ou sous-groupe (W) x 100
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNEMENT)							
01							
02	4	2	6	66.7	33.3	19.0	13.3
03	3	8	11	27.3	72.7	14.3	53.3
04	7	5	12	58.3	41.7	33.3	33.3
05	6	0	6	100.0	0.0	28.6	0.0
06	1	0	1	100.0	0.0	4.8	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	21 (V)	15 (Z)	36 (X)	58.3	41.7	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  
 PE

At/Of/Au  
 Date: 31/12/80

Source: Système 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

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 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 PG			As Of/Au Date: 31/12/80
				% 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	1	2	50.0	50.0	7.1	25.0
02	3	2	5	60.0	40.0	21.4	50.0
03	4	1	5	80.0	20.0	28.6	25.0
04	3	0	3	100.0	0.0	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)	14 (Y)	4 (Z)	18	77.8	22.2	100.0	100.0
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE							

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

Source

Système 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 Temporarity  
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 et  
portés à l'effectif ou rayés, temporairement de l'effectif)

Level Niveau	No. of Men Nombre d'hommes	No. of Women Nombre de femmes	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 $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	% of Total Women in Group or Sub-Group % de toutes les femmes du groupe ou sous-groupe $\frac{(W)}{(Z)} \times 100$	Date: 31/12/80
00 (DEVELOPMENTAL (PERFECTIONNEMENT))								
01	6	9	15	40.0	60.0	17.1	47.4	
02	4	2	6	66.7	33.3	11.4	10.5	
03	4	3	7	57.1	42.9	11.4	15.8	
04	6(1)	3	9	66.7	33.3	17.1	15.8	
05	11	2(2)	13	84.6	15.4	31.4	10.5	
06	3(3)	0	3	100.0	0.0	8.6	0.0	
07	1(4)	0	1	100.0	0.0	2.9	0.0	
08								
20 (I.R.L.)* (N.R.D.I.J.)*								
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**								
(UNKNOWN) (INCONNU)								
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	35 (V)	19 (W)	54	64.8	35.2	100.0	100.0	

Explications au verso.

Source: Système d'information de gestion du personnel  
des Affaires extérieures.



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

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

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) (MÉTIERS)							
01							
02							
03	2	0	2	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	2 (V)	0 (Z)	2	100.0	0.0	100.0	0.0

Source: Système d'information de gestion du personnel  
des Affaires extérieures.

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

DD

As Of/Au  
Date: 31/12/80



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 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 EL			Date: 31/12/80
				% 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) (PERFEC. ONNE- MENT)							
01	8	0	8	100.0	0.0	9.8	0.0
02	33	0	33	100.0	0.0	40.2	0.0
03	14	0	14	100.0	0.0	17.1	0.0
04	21	0	21	100.0	0.0	25.6	0.0
05	5	0	5	100.0	0.0	6.1	0.0
06	0	8	0	100.0	0.0	1.2	0.0
07							
08							
09							
20 (I.R.L.) (N.R.O.I.)*							
21 (AI IN GROUP)** (AI DANS LE GROUPE)**							
(UNKNOWN) (INCONNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	82 (Y)	0 (Z)	82	100.0	0.0	100.0	0.0

Source

Système 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)

(Employé(e)s à plein temps, indéterminé(e)s pour une période indéterminée et porté(e)s à l'arrêt 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: 31/12/80
				% 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 (PERFECTION- MENT)								
01								
02	0.0							
03	0.0							
04	0.0							
05	1	2	3	33.3	66.7	12.5	100.0	
06	5	0	5	100.0	0.0	62.5	0.0	
07	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	
20 (T.I.R.L.)* (N.R.O.I.T.)*	2	0	2	100.0	0.0	25.0	0.0	
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**								
(UNKNOWN) (INCONNU)								
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	8 (V)	2 (W)	10 (X)	80.0	20.0	100.0	100.0	

\* 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 extérieures.

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(és) à plein temps, nommé(és) pour une période indéterminée et porté(és) à l'effectif ou rayé(és) 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
				% 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)							Date: 31/12/80
01	11	10	21	52.4	47.6	78.6	76.9
02	2	3	5	40.0	60.0	14.3	23.1
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	7.1	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)	14	13	27	51.9	48.1	100.0	100.0
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	(Y)	(Z)					

Source

Système 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 Temporary  
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			
				% 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	1	1	0.0	100.0	0.0	6.2
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	69	6	75	92.0	8.0	30.9	37.5
05	129	6	135	95.6	4.4	57.8	37.5
06	12	2	14	85.7	14.3	5.4	12.5
07	13	1	14	92.9	7.1	5.8	6.2
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	223 (V)	16 (W)	239 (X)	93.3	6.7	100.0	100.0

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

CM

As Of/Au  
Date:

31/12/80

Source

Système 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

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			As Of/Au Date: 31/12/80
				% 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	0	0.0	0.0	0.0	0.0
02	41	71	112	36.6	63.4	11.8	20.2
03	59	86	145	40.7	59.3	17.0	24.4
04	117	124	241	48.5	51.5	33.6	35.2
05	75	58	133	56.4	43.6	21.5	16.5
06	50	12	62	80.6	19.4	14.4	3.4
07	6	1	7	85.7	14.3	1.7	0.3
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	348 (V)	352 (Z)	700	49.7	50.3	100.0	100.0

Source: Système 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 temps, nommé(e)s pour une période indéterminée et  
porté(e)s à l'arrêt 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: 31/12/80
				% 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	0	8	8	0.0	100.0	0.0	80.0
03	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
04	0	1	1	0.0	100.0	0.0	10.0
05	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
06	0	1	1	0.0	100.0	0.0	10.0
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	0 (V)	10 (Z)	10	0.0	100.0	0.0	100.0

Source: Système 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

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: 31/12/80
				% 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) (PERFEC:ONNE- MENT)							
01							
02							
03							
04	3	0	3	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	3 (Y)	0 (Z)	3	100.0	0.0	100.0	0.0

Source: Système 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, nommé(e)s pour une période indéterminée et porté(e)s à l'effectif ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe						Date: 31/12/80
	CERBO						
Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes (V)	No. of Women Nbre de femmes (W)	Total (X)	% of Men in Level % des hommes au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe $\frac{(V)}{(V)} \times 100$	% of Total Women in Group or Sub-Group % de toutes les femmes du groupe ou sous-groupe $\frac{(W)}{(W)} \times 100$
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNEMENT) MEN)							
01							
02	0	2	2	0.0	100.0	0.0	100.0
03							
04							
05							
06							
07							
08							
20 (T.I.R.L.)* (M.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 (V)	2 (W)	2 (X)	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  
Système 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

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 Temporarity Struck-Off Strength)

Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes (V)	No. of Women Nbre de femmes (W)	Total (X)	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe OEMEO			As Of/Au Date: 31/12/80
				% 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	2	3	33.3	66.7	100.0	50.0
02	0	2	2	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)**	1	4	5	20.0	80.0	100.0	100.0
(UNKNOWN) (INCONNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	1	4	5	20.0	80.0	100.0	100.0

Source: Système 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 Temporary  
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				Date: 31/12/80
				ST-OCE	% 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 (DEVELOPPEMENT) (PERFECTIONNEMENT)								
01	1	20	21	4.8	95.2	100.0	90.9	
02	0	2	2	0.0	100.0	0.0	9.1	
03								
04								
05								
06								
07								
08								
20 (T.R.L.) (N.R.D.I.T.)*								
21 (AT IN GROUP) (AT DANS LE GROUPE)**	1	22	23	4.3	95.7	100.0	100.0	
(UNKNOWN) (INCONNU)								
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	1 (V)	22 (W)	23 (X)	4.3	95.7	100.0	100.0	

\* 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

(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)

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-SCY			As Of/Au Date: 31/12/80
				% 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	2	193	195	1.0	99.0	66.7	38.9
02	1	166	167	0.6	99.4	33.3	33.5
03	0	114	114	0.0	100.0	0.0	23.0
04	0	23	23	0.0	100.0	0.0	4.6
05							
06							
07							
08							
20 (T.I.R.L.) (N.R.O.I.T.)*							
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**	3	496	499	0.6	99.4	100.0	100.0
(UNKNOWN) (INCONNU)	(Y)	(Z)					
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE							

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

Source: Système 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)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 Nbre d'hommes (V)	No. of Women Nbre de femmes (W)	Total (X)	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe				
				ST-TYP	% 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 $\frac{(V)}{(V)} \times 100$	As Of/Au Date: 31/12/80 % 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								
02	0	30	30	0.0	100.0	0.0	100.0	
03								
04								
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	0 (V)	30 (W)	30 (X)	0.0	100.0	0.0	100.0	

Source: Système 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)

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 GLMDO			As Of/AU Date: 31/12/80
				% 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	13	0	13	100.0	0.0	100.0	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)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	13 (V)	0 (W)	13 (X)	100.0	0.0	100.0	0.0

Source: Système 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(États-civils à plein temps, nommés/éto pour une période indéterminée et  
états-civils à l'effectif ou rayés/éto temporairement de l'effectif)

Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes	No. of Women Nbre de femmes	Total	% of Men in Level % des hommes au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe $\frac{(V)}{(Y)} \times 100$	% of Total Women in Group or Sub-Group % de toutes les femmes du groupe ou sous-groupe $\frac{(W)}{(Z)} \times 100$	As Of/Au
								Date: 31/12/80
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFORMANCE) 01 02 03 04 05 06 07 08 20 (T.I.R.L.) (M.R.D.T.) 21 (AT IN GROUP) (AT DANS LE GROUPE) (UNKNOWN) (INCONNU)	2	1	3	66.7	33.3	100.0	100.0	
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	2 (V)	1 (W)	3 (X)	66.7	33.3	100.0	100.0	

\* Technological Institute Recruitment Level/Niveau de recrutement des diplômés d'instituts de technologie  
\*\* Administrative Trainee/Stagiaire en administrationGroup or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe  
GSBUSAs Of/Au  
Date: 31/12/80Source Système 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)

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 GSFOS			As Of/Au Date: 31/12/80
				% 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							
06							
07							
08							
09 (T.I.R.L.) 20 (N.R.D.I.T.)	1 1	0 0	1 1	100.0 100.0	0.0 0.0	50.0 50.0	0.0 0.0
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)** (UNKNOWN) (INCONNU)	2	0	2	100.0	0.0	100.0	0.0
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE							

Source: Système 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)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  
sorté(e)s à l'arrêt ou rayé(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: 31/12/80
				% of Men in Level % des hommes au niveau (V) x 100 (X)	% of Women in Level % des femmes au niveau (W) x 100 (X)	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe (V) x 100 (V)	
00 (NEVELOPPMENTAL) (PERFECTIONNEMENT)							
01	27	0	27	100.0	0.0	54.0	0.0
02	2	0	2	100.0	0.0	4.0	0.0
03	1	0	1	100.0	0.0	2.0	0.0
04	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
05	2	0	2	100.0	0.0	4.0	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
09	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
10	18	0	18	100.0	0.0	36.0	0.0
(UNKNOWN) (INCONNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	50 (V)	0 (Z)	50	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

GSMES

Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe

As Of/Au

Date: 31/12/80

Date:

31/12/80

Source

Système 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

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(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 GSMPS			As Of/Au Date: 31/12/80
				% 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							
06							
07							
08 09	2	0	2	100.0	0.0	100.0	0.0
20 (T.I.R.L.)* (N.R.O.I.T.)*							
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)** (UNKNOWN) (INCONNU)	2	0	2	100.0	0.0	100.0	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

Système 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, nommé(e)s pour une période indéterminée et paré(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			
				GSPRC		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 $\frac{(W)}{(W)} \times 100$
00 (DEVELOPMENTAL (PERFECTIONNE- MENT))							
01							
02							
03							
04							
05	79	1	80	98.8	1.2	71.2	100.0
06	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
07	31	0	31	100.0	0.0	27.9	0.0
08	1	0	1	100.0	0.0	0.9	0.0
20 (I.R.L.)* (M.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	111 (V)	1 (W)	112	99.1	0.9	100.0	100.0

45.

TB/CT 330-132 (11/77)

Source: Système 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

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 GSSIS			As O/AU Date: 31/12/80
				% 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	3	0	3	100.0	0.0	27.3	0.0
02	1	0	1	100.0	0.0	9.1	0.0
03	4	0	4	100.0	0.0	36.3	0.0
04							
05							
06	1	0	1	100.0	0.0	9.1	0.0
07	2	0	2	100.0	0.0	18.2	0.0
08							
20 (T.I.R.L.) (N.R.D.I.T.)*							
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)** (UNKNOWN) (INCONNU)	11	0	11	100.0	0.0	100.0	0.0
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	(Y)	(Z)					

Source: Système 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(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			As Of/Au Date: 31/12/80
				% 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							
02							
03	0.0		0.0				
04	0.0		0.0				
05	0.0		0.0				
06	0.0		0.0				
07	0.0		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 (V)	0 (W)	1 (X)	100.0	0.0	100.0	0.0

47.

TB/CT 330-132 (11/77)

Source: Système d'information de gestion du personnel  
des Affaires extérieures.

## ANALYSE DES DONNEES ET EVALUATION

### CATEGORIE DE LA HAUTE DIRECTION

En termes réels, ce groupe compte une femme en plus en raison d'une nomination par décret du Conseil.

### CATEGORIE SCIENTIFIQUE ET PROFESSIONNELLE

Le nombre de femmes dans cette catégorie n'a pas changé; celui des hommes a diminué. Une ES-2 a quitté le Ministère, mais son départ a été compensé par l'arrivée d'une femme dans le groupe HR.

### CATEGORIE ADMINISTRATIVE ET DU SERVICE EXTERIEUR

Le taux de participation féminine dans cette catégorie s'est légèrement accru au cours de l'année.

#### Groupe AS

Malgré une légère baisse du taux de participation féminine, la répartition des femmes s'est améliorée, même si l'on ne tient pas compte des détachements auprès du Ministère.

#### Groupe FI

Bien que cela ne figure pas dans les données, une CR-5 remplit actuellement les fonctions de FI-2.

#### Groupe FS

Le taux de participation et la répartition des femmes dans ce groupe font ressortir une certaine amélioration. Comme on le remarque à la rubrique "Evaluation" à la page 58, trois femmes FS ont quitté le Ministère au cours de l'année. Les femmes constituent 23% de l'ensemble de la liste des candidats admissibles à la suite de l'opération de recrutement menée à l'automne 1980.

Groupe PM

Malgré une légère baisse du pourcentage de femmes dans ce groupe, leur répartition s'est améliorée et leur nombre s'est accru de deux.

CATEGORIE TECHNIQUE

Le taux de participation féminine dans cette catégorie a quelque peu fléchi, partiellement en raison du départ d'une GT-6 affectée au CAP.

CATEGORIE DU SOUTIEN ADMINISTRATIF

La proportion d'hommes et de femmes dans cette catégorie est demeurée approximativement la même.

Groupe CM

Huit hommes et deux femmes ont quitté ce groupe au cours de l'année. Ainsi qu'on le note à la page 53, on espère que sept femmes vont venir s'ajouter à ce groupe à la suite d'un concours interne.

Groupe CR

Les proportions dans ce groupe ont très peu changé. 68% des hommes et 29% des femmes font partie du segment du "Service extérieur" de ce groupe, qui comporte des postes plus élevés que le segment de personnel non permutant.

CATEGORIE DE L'EXPLOITATION

Les proportions dans cette catégorie sont demeurées stables bien qu'il y ait à présent neuf hommes de moins.

OBSERVATIONS GENERALES

Dans l'ensemble, la composition du Ministère est demeurée la même; il y avait cependant 44 hommes et 31 femmes de moins à la fin de 1980.

b) Analyse des donnéesi) Dotation en personnel et recrutement

Les groupes dans lesquels les femmes sont sous-représentées et/ou dans lesquels il existe des problèmes au Ministère ont été identifiés comme étant les groupes AS, FI, FS, CM et CR (problèmes de répartition seulement).

Groupe AS

Niveau	1	2	3	4	5	Total	
Nombre de concours	1	2	3	1	2	9	
	H F	H F	H F	H F	H F	H	F
Nombre de candidats	4 2	1 2	4 2	- 1	13 9	22	16
Nombre de candidats qualifiés	- 1	1 1	2 1	- 1	2 1	5	5
Nombre de candidats admissibles et/ou nommés	- 1	1 1	2 1	- 1	2 1	5	5

Remarque: Ces statistiques n'incluent pas les données concernant le concours à des postes AS permutants, que l'on trouvera à la page 62, pas plus que celles concernant le concours organisé par la Commission de la Fonction publique, qui a donné lieu à la nomination d'une femme au niveau AS-6.

FI: Il y a eu trois concours dans ce groupe. Aucune femme ne s'est présentée. Ainsi qu'il est indiqué à la page 54, une CR-5 remplit les fonctions de FI-2.

FS: Par suite du concours des FS-1D lancé en 1979, six femmes et six hommes sont entrés au Ministère en 1980. Ce concours ayant été organisé par la Commission de la Fonction publique pour le compte des trois ministères du Service extérieur, le Ministère ne dispose pas d'informations précises. Dans le cadre du système ministériel de promotion interne des employés faisant carrière dans le Service extérieur, treize hommes et quatre femmes ont

été promu du niveau FS-1 au niveau FS-2.

CM: Les détails du concours de CM-3 pour lequel seules les femmes se sont qualifiées sont indiqués à la page 53 .

CR: Ce groupe se compose d'employés permutants et non permutants et est peut-être de ce fait le meilleur exemple pour illustrer ce que le Ministère a fait remarquer au sujet de la pénurie de femmes dans les groupes permutants (à l'exception du sous-groupe SCY). Le nombre de candidates aux concours de CR non permutants excède largement le nombre de candidats; c'est le contraire pour les postes permutants.

Au 31 décembre 1980, les pourcentages comparés du taux de participation féminine à chaque niveau étaient les suivants:

	<u>Postes non permutants</u>	<u>Postes permutants</u>
CR-2	81%	29%
-3	77%	44%
-4	72%	29%
-5	52%	24%
-6	33% (3 postes seulement)	19%
-7	Aucun poste	14% (7 postes seulement)
Taux global de participation	69%	30%
Taux de participation pour les deux groupes		50,3%

Le pourcentage plus élevé au niveau CR-3 (postes permutants) semble refléter un plus grand intérêt parmi les femmes, dont un certain nombre sont entrées au Ministère au cours des trois ou quatre dernières années et sont mariées à des employés permutants déjà au service du Ministère. A part un intérêt légèrement accru de la part des femmes à l'égard du secteur permutant, nous n'avons pas noté de nouvelles tendances.



1980-81

## Résumé/Explanation

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

Six hommes et cinq femmes sont passés de la catégorie du soutien administratif à celle des agents. On espère que ce mouvement va se poursuivre à mesure que le groupe AS permutant s'élargit. Il faut reconnaître cependant que dans l'ensemble le nombre d'agents potentiels dans la catégorie du soutien administratif n'est pas très élevé et qu'il a été réduit ces dernières années par suite du concours interne de FS en 1976, du Programme ministériel de formation d'agents spécialistes en 1977-1978, et des concours de AS permutoires en 1980.

ii) Le Ministère n'a pas participé au programme AT depuis un certain nombre d'années et n'a affecté personne au CAP depuis 1979. Il a cependant plusieurs programmes de formation destinés à aider les femmes à orienter leur carrière.

Le Ministère offre des cours de gestion élémentaire à l'intention des employés de la catégorie du soutien administratif, afin de les initier aux méthodes de supervision, à l'analyse des postes, à l'établissement des objectifs, aux relations interpersonnelles, à la délégation et aux évaluations de rendement. En outre, il existe des ateliers au cours desquels l'employé apprend à s'affirmer, à préparer un curriculum vitae et à rechercher un emploi. Un guide de planification de carrière a été rédigé en 1980-81 et doit être testé durant l'année en cours.

## Expectations/Conclusion

Il n'a pas été nécessaire d'élargir le groupe PC au Ministère et aucun recrutement n'est prévu pour l'instant.

Le jury a sélectionné 17 candidates (SC, GS et PC) pour subir les tests dans le groupe GS. Les offres ont été adressées à sept des candidates reçues de façon à assurer les sept emplacements nécessaires pour combler les postes vacants. L'offre finale sera faite dès qu'un poste deviendra vacant.



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 été traditionnellement axé sur un bassin de main d'oeuvre composé majoritairement d'hommes.

## Objective/Objectif

Accroître 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. A 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

Il n'a pas été nécessaire d'élargir le groupe PRC au Ministère et aucun recrutement n'est prévu pour l'instant.

Le jury a sélectionné 17 candidates (SCY, CR et Dactylographe) pour combler les postes dans le groupe CM. Des offres ont été adressées à seize des candidates reçues de façon à s'assurer les sept acceptations nécessaires pour combler les postes vacants. L'offre finale sera faite dès qu'un poste deviendra vacant.



## 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

La proportion de femmes dans les groupes FI et CM 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 CM. 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 de 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 CM.

## Evaluation/Évaluation

En raison d'un certain nombre d'engagements à l'égard de programmes plus urgents exigeant un temps particulièrement considérable (recrutement pour les groupes AS, CR, SCY et CM) et des retards dans le remplacement d'employés occupant des postes clés à la Section de l'emploi, cet objectif a dû être remis à l'automne 1981. Au 31 décembre 1980, une CR-5 remplissait des fonctions de FI-2.

## 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 leur point 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 accru 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/Évaluation

Même s'il existe encore une pénurie de personnel empêchant une représentation féminine adéquate au sein de certains comités de révision et d'avancement, aucune femme ne s'est vu refuser la participation à ces comités de la part de ses superviseurs pour des motifs pouvant entraîner la convocation d'un sous-comité de l'EAF.

(Voir également page 58.)



## EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM

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

1980-81

## Rationale/Explication

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/Évaluation

La trousse d'informations distribuée aux candidats lors du recrutement contient des renseignements pratiques et réalistes qui les aident à se documenter et à prendre une décision plus judicieuse avant de se présenter à une entrevue. Sur les 42 secrétaires recrutés en 1980, 4 (soit 9,5%) ont quitté le Service avant leur première affectation.



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

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 du personnel 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 1980-81. A 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 10 autres en 1980-81, 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

Evaluation Criteria/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 les gestionnaires seront invités à y participer.

Evaluation/Évaluation

Le perfectionnement à l'intention des superviseurs et les séances d'information à l'intention des employés se poursuivent. Plusieurs programmes de supervision ont été organisés en 1980-81, et seront incorporés à la formation actuelle en matière de supervision. La participation aux sessions d'information à l'intention des employés a été satisfaisante. Au total dix sessions ont été organisées jusqu'ici; 74 femmes y ont participé.

## EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM

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

1980-81

## 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 clés, maintenir ainsi leur intérêt pour leur 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 des postes comportant de plus grandes responsabilités;
  - 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

## Evaluation Criteria/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 obtenir des promotions au Ministère.

## Evaluation/Evaluation

Une femme a rempli les fonctions de secrétaire auprès de l'un des comités d'examen des appréciations. Il n'a pas été possible de retenir les services d'une femme pour les comités d'avancement cette année, toutes celles auprès desquelles des démarches ont été faites occupant en effet des postes clés au niveau de l'exploitation et ne pouvant par conséquent s'absenter de leur poste pour la période de temps requise.

Une FS-2 a quitté son emploi à cause de son époux, un ressortissant étranger employé à l'extérieur du Canada.

Une FS-1 a quitté son poste pour suivre des cours de droit. Une FS-2 a pris sa retraite.

L'évaluation à la page 55 s'applique également.



## EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM

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

1980-81

## 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 2 femmes).

Cette opération 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/Evaluation

FS-2 détachée auprès du Ministère à l'été 1980 pour deux ans (au niveau de directrice adjointe).

AS-8 détachée auprès du ministère des Affaires extérieures pour deux ans.

AS-7 détachée auprès du ministère des Affaires extérieures pour deux ans et affectée à l'étranger.

EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM  
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 canadiennes et de mieux tenir compte du rapport hommes/femmes chez les diplômés d'universités.

## 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 soient 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

## Evaluation Criteria/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/Evaluation

Cette année, des femmes font partie des équipes de recrutement pour le groupe FS. Le choix des candidats est actuellement en cours, en vue de réaliser l'objectif de 5%.

- Plusieurs femmes sont inscrites sur la liste des agents qu'un détachement à l'extérieur intéresse (à déterminer au printemps de 1981).
- Durant l'année financière 1980-81, 6 des douze agents recrutés étaient des femmes. Le taux de participation féminine a maintenant atteint 8,5%. Les trois femmes détachées auprès du Ministère au cours de cette période (voir page 59) remplissent des fonctions de FS.

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; 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 des 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 (de FS-1 à FS-2 seulement) 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

Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

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

Evaluation/Évaluation

Femmes occupant des postes de direction:

- une sous-secrétaire d'Etat adjointe
- cinq directrices (y compris une directrice par intérim)
- trois directrices adjointes
- cinq chefs de mission
- une femme de plus dans le groupe SX.


 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 d'ici la fin 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/Évaluation

- 25%
- 19%
- EHGA - 19,5%
  - Examen des connaissances 20%
  - Entrevues 25%
- Offres de nominations 25%
- 100% - bien qu'une femme n'ait pas encore accepté l'offre.

## EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM

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

1980-81

## Rationale/Explication

Dans le but d'améliorer l'administration dans les missions, des mesures sont prises qui visent à réduire le nombre de nominations 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.

## Objective/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 ce poste. Cela s'inscrit dans le cadre de l'examen de la classification des postes AS à l'étranger.

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

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

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 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 leur fournir ainsi l'expérience directement pertinente aux fonctions de chef de bureau.

Responsabilité: Section des employés administratifs

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

Amélioration du rapport entre les postes à l'Administration centrale et ceux des missions à l'étranger, niveau par niveau;

proportion de femmes affectées à des postes de chefs de bureau (perfectionnement).

## Evaluation/Évaluation

En 1979-80, 9 femmes du Ministère étaient postées à l'étranger en qualité de chef de bureau. En 1980-81, ce chiffre est passé à 13. En outre, sur les douze femmes qui sont revenues au Canada en 1980-81, 11 ont été affectées à des postes OM (niveau du perfectionnement).

La revue de la classification des postes AS à l'Administration centrale et à l'étranger a reçu une haute priorité et un deuxième concours est actuellement en cours (pour le premier, voir page 62). Dans ce cadre, plusieurs postes CR font actuellement l'objet d'un examen.

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

1980-81

## 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, télécommunications, GRC, Santé et Bien-être social, Industrie et Commerce, ACDI et Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada.

## Objective/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 mieux les préparer à leur affectation. Leur fournir la possibilité 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 à faciliter leur avancement à un stade ultérieur de leur cheminement professionnel.

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

Avant leur affectation, toutes les secrétaires seront mises au courant des principales tâches qui les attendent; celles qui sont 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

## Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

- Toutes les secrétaires affectées en 1980-81 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

Des télégrammes ont été adressés à toutes les missions où des mutations ont été prévues pour l'année 1980-81 au niveau des SCY, leur demandant confirmation des tâches que devront accomplir les remplaçantes. Le résumé des fonctions a été remis à toutes les secrétaires à qui on a offert ces postes, et, dans plusieurs cas, l'acceptation ou le refus de l'affectation a été fonction de la description des tâches. Il ne fait à présent aucun doute, à en juger par les rapports oraux et écrits que nous avons reçus, que cette activité a été extrêmement bénéfique. Il ne semble pas nécessaire de faire d'autres évaluations.

Les sessions d'orientation permettent aux SCY d'acquérir une vue d'ensemble des tâches qu'elles auront à accomplir et des conditions spéciales se rapportant aux affectations à l'étranger. De plus en plus de SCY sont maintenant initiées aux affaires consulaires et au traitement des passeports avant leur affectation.

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

Le nombre de couples dans lequel l'un ou les deux conjoints sont membres du groupe permu- tant augmente. Cela pose un défi au Ministère, car il s'agit pour lui, tout en satisfai- sant 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 occupent des postes 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

Evaluation Criteria/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/Évaluation

Sept couples ont été affectés - maris et femmes simultanément - à des missions au cours de l'année financière, ce qui porte à 21 le nombre de couples ainsi affectés sur 52 couples au total. Huit autres couples au moins devraient être affectés de la même manière en 1981. Dans la catégorie du soutien administratif, le Ministère a embauché deux SCY dont le conjoint est permutant et envisage d'employer cinq CR dans le même cas. Une circu- laire générale sur les dispositions concernant les congés sans traitement a été publiée à la fin de mars 1980.



## 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 présent 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, sur les avis de cours, ceux qui peuvent être utiles au perfectionnement professionnel;
- continuer à éviter les références 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

## Evaluation Criteria/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 ces années passées. "

## Evaluation/Évaluation

Rétrospectivement, il semble que le problème ait été exagéré. Un examen des statistiques de formation pour l'année 1979-80 (qui s'est achevé après que les objectifs aient été fixés) montre que les femmes ont opté pour des cours plus difficiles en gestion. Par exemple 38 femmes ont suivi le cours de gestion de base. Aux autres programmes, notons l'aide aux employés, les principes financiers de base, la maîtrise du stress, la formation technique, les affaires consulaires, les techniques de rédaction, pour n'en citer que quelques-uns. A ce jour, au moins 10 femmes ont suivi des cours de gestion ayant pour thème l'établissement des objectifs, le rôle de la gestion, la motivation des subordonnés et la communication. Le guide de planification des carrières est maintenant achevé et en cours de traduction.





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

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/Evaluation

Quatre ateliers sur l'exploration des possibilités de carrières ont été organisés en 1980-81, auxquels ont participé des femmes des groupes SCY, CR, CM, SI et ST-TYP. Deux ateliers permettant aux femmes d'apprendre à s'affirmer ont été également organisés; y ont participé des femmes des groupes SCY et CR. Au total plus de 40 femmes ont suivi les deux types de programmes, qui portaient notamment sur les méthodes d'examen des intérêts professionnels, les points forts et les points faibles ainsi que sur le comportement productif au travail.







### INTRODUCTION

Le Service extérieur est une "carrière".

L'accès aux postes permutants du Ministère se fait normalement par voie de concours au niveau d'entrée (par exemple, CM-3, CR-2, FS (perfectionnement)). La progression dépend ensuite des processus internes d'évaluation du rendement et d'avancement. Le système est fondé sur la permutation, les affectations à l'Administration centrale alternant avec celles à l'étranger. Etant donné la forte mobilité des employés du Service extérieur, il y a un flux et un reflux de femmes disponibles aux fins de formation, de participation à certains comités ou jurys, voire aux fins d'affectations de formation.


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

Fiscal year Année financière

1981-1984

 LONG-TERM QUANTITATIVE TARGETS  
 OBJECTIFS QUANTITATIFS À LONG TERME

FISCAL YEAR ENDING MARCH 31, 1984 ANNEE FINANCIERE SE TERMINANT LE 31 MARS 1984

Group/Level Groupe et niveau	Target Objectif	Comments Commentaires
AS permutants	Maintenir un taux de participation d'au moins 20 à 25%.	<p>Un examen est actuellement en cours pour déterminer combien d'employés AS permutants de chaque niveau sont nécessaires à l'Administration centrale et à l'étranger de façon à maintenir un groupe AS permutant efficace.</p> <p>Une analyse des ressources de AS potentiels actuellement employés dans la catégorie du soutien administratif sera également effectuée compte tenu de l'épuisement progressif des réserves mentionnées aux pages 52 et 63 .</p> <p>Au besoin, un programme de formation sera institué.</p>

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

Fiscal year Année financière

1981-1984

 LONG-TERM QUANTITATIVE TARGETS  
 OBJECTIFS QUANTITATIFS À LONG TERME

FISCAL YEAR ENDING MARCH 31, 1984 ANNEE FINANCIERE SE TERMINANT LE 31 MARS 1984

Group/Level Groupe et niveau	Target Objectif	Comments Commentaires
CM	Accroître de 10% le pourcentage des femmes dans ce groupe.	Les départs dans ce groupe sont relativement peu nombreux.  Le Ministère participe au programme de centralisation de recrutement et de perfectionnement d'agents des finances (PROF). Un homme est entré au service du Ministère par le biais de ce programme et une femme a été faite pour obtenir un autre candidat.  Le Ministère administre un programme interne de gestion financière d'une durée de trois ans. Quatre hommes et une femme y participent actuellement.


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

Fiscal year    Année financière

1981-1984

 LONG-TERM QUANTITATIVE TARGETS  
 OBJECTIFS QUANTITATIFS À LONG TERME

FISCAL YEAR ENDING MARCH 31, 1984    ANNEE FINANCIERE SE TERMINANT LE 31 MARS 1984

Group/Level Groupe et niveau	Target Objectif	Comments Commentaires
CR permutants		<p>Il se pourrait que certains postes supérieurs disparaissent du fait de l'introduction d'un groupe AS permutant. Il est possible aussi que la participation des femmes à des niveaux supérieurs soit réduite en vertu de leur réussite aux concours AS permutant. Etant donné les répercussions qu'ont ces deux facteurs sur la répartition, régie par le processus interne d'avancement, et sur la réussite aux examens écrits, il est impossible d'établir des objectifs. Le groupe est atypique de la Fonction publique en ce sens qu'il compte plus d'hommes que de femmes. (Voir aussi les pages 52 et 69 pour ce qui concerne le groupe AS permutant.)</p>





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

Fiscal year / Année financière

1981-1984

LONG-TERM QUANTITATIVE TARGETS  
OBJECTIFS QUANTITATIFS À LONG TERME

FISCAL YEAR ENDING MARCH 31, 1984 / ANNEE FINANCIERE SE TERMINANT LE 31 MARS 1984

Group/Level Groupe et niveau	Target Objectif	Comments Commentaires
FI	Accroître de 2 le nombre net de femmes dans ce groupe.	<p>Les départs dans ce groupe sont peu nombreux et il n'est pas envisagé de l'agrandir.</p> <p>Le Ministère participe au programme centralisé de recrutement et de perfectionnement d'agents des finances (Programme FORD). Un homme est entré au service du Ministère par le biais de ce programme et une demande a été faite pour obtenir un autre candidat.</p> <p>Le Ministère administre un programme interne de gestion financière d'une durée de trois ans. Quatre hommes et une femme y participent actuellement.</p>


 EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROG F A M  
 PROGRAMME D'ÉGALITÉ D'ACCÈS À L'EMPLOI POUR LA FEMME

Fiscal year / Année financière

1981-1984

 LONG-TERM QUANTITATIVE TARGETS  
 OBJECTIFS QUANTITATIFS À LONG TERME

FISCAL YEAR ENDING MARCH 31, 1984 / ANNÉE FINANCIÈRE SE TERMINANT LE 31 MARS 1984

Group/Level Groupe et niveau	Target Objectif	Comments Commentaires
FS	Taux de participation féminine de 8,5%.	<p>Etant donné que les femmes n'ont commencé à se joindre au groupe FS en plus grand nombre que vers le milieu des années 60 et que beaucoup d'entre elles ont quitté le service pour se marier, il faudra encore un certain temps avant que ne s'améliore nettement leur répartition parmi les différents niveaux de ce groupe.</p> <p>Il serait difficile, même dans une situation raisonnablement stable, de fixer un objectif réaliste en ce qui concerne le taux de participation global des femmes; cela est impossible à l'heure actuelle car il n'existe pas suffisamment de données sur les effets quantitatifs possibles de la consolidation du Service extérieur. Si l'on en croit les premières indications, la répartition sera toujours concentrée aux niveaux inférieurs et le taux de participation tombera.</p> <p>Deux autres complications viennent s'ajouter à cela: la restructuration proposée du groupe FS lui-même et l'effet toujours imprévisible qu'aura l'introduction de la nouvelle catégorie de direction sur le nombre des employés au niveau FS-3. Aussi notre but est-il de maintenir si possible l'actuel niveau de participation féminine.</p>







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

Fiscal year / Année financière

1981-1982

Long-term quantitative target / Objectif quantitatif à long terme

Maintenir un taux de participation féminine d'au moins 20 à 25% dans le groupe AS.

Annual target / Objectif annuel

Maintenir un taux de participation féminine d'au moins 20 à 25% dans le groupe AS.

Activities (Steps to be taken) / Activités (Mesures à prendre)	Date	Responsibility / Responsabilité
Etude en vue d'analyser et d'assurer la présence permanente de AS permutants qualifiés.	en cours	Section de la politique et de la planification du personnel.
Entrevues de concours pour le recrutement de AS-3 et AS-4 achevées	mai 1981	Section de la politique et de la planification du personnel
Listes d'admissibilité publiées	mai 1981	Section de la politique et de la planification du personnel
Offres de nomination	juillet 1981	Section de la politique et de la planification du personnel

TO BE COMPLETED THE FOLLOWING YEAR / DOIT ÊTRE REMPLIE L'ANNÉE SUIVANTE

Implementation / Mise en oeuvre

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

Fiscal year / Année financière

1981-1982

Long-term quantitative target / Objectif quantitatif à long terme

Accroître à 10% le nombre de femmes dans le groupe CM.

Annual target / Objectif annuel

Terminer le concours interne qui se tient actuellement dans le but d'élever le taux de participation à 8%.

Activities (Steps to be taken) / Activités (Mesures à prendre)	Date	Responsibility / Responsabilité
Tests des compétences des candidats (15 hommes et 32 femmes) inscrits au concours actuel	en cours	Section de l'emploi
Entrevues, enquêtes de sécurité, examens médicaux et périodes d'appel achevés et offres d'emploi émises	d'ici la fin août 1981	Section de l'emploi
Liste d'admissibilité établie	septembre 1981	Section de l'emploi

TO BE COMPLETED THE FOLLOWING YEAR / DOIT ÊTRE REMPLIE L'ANNÉE SUIVANTE

Implementation / Mise en oeuvre

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

Fiscal year / Année financière

1981-1982

Long-term quantitative target / Objectif quantitatif à long terme

Accroître de 2 le nombre net de femmes dans le groupe FI.

Annual target / Objectif annuel

Conseiller les employées sur la manière de se préparer à une carrière dans ce groupe.

Activities (Steps to be taken) / Activités (Mesures à prendre)	Date	Responsibility / Responsabilité
Mettre au point et organiser un colloque d'information sur les carrières lors de l'entrée dans le groupe FI	automne 1981	Section de l'emploi

TO BE COMPLETED THE FOLLOWING YEAR / DOIT ÊTRE REMPLIE L'ANNÉE SUIVANTE

Implementation / Mise en oeuvre


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

Fiscal year / Année financière

1981-1982

Long-term quantitative target / Objectif quantitatif à long terme

Maintenir à son niveau actuel (8,5% la participation féminine dans le groupe FS).

Annual target / Objectif annuel

Arriver à ce que les femmes constituent 24% des candidats inscrits sur la liste d'admissibilité aux postes FS (perfectionnement).

Activities (Steps to be taken) / Activités (Mesures à prendre)

Date

Responsibility / Responsabilité

Faire passer des avis dans des publications non traditionnelles

mai 1981

Section de l'emploi

Inclure les femmes dans les équipes d'entrevues

octobre 1981

Section de l'affectation des agents

Tenir les équipes d'entrevues au courant des objectifs de l'EAF et leur fournir les statistiques sur la sous-représentation des femmes

novembre 1981

Section de l'affectation des agents et Section de l'emploi

Faire participer les femmes aux comités d'examen des appréciations

novembre 1981

Section de l'affectation des agents et Section de l'emploi

Faire participer des femmes aux jurys d'avancement

janvier 1982

Section de l'affectation des agents et Section de l'emploi

N.B.: Ces activités valent seulement pour le Ministère.

TO BE COMPLETED THE FOLLOWING YEAR / DOIT ÊTRE REMPLIE L'ANNÉE SUIVANTE

Implementation / Mise en oeuvre







ADMINISTRATION DU PROGRAMME

- (1) - Mécanismes garantissant la participation de la direction au programme EAF
- (2) - Structure de l'EAF au Ministère
- (3) - Systèmes de contrôle interne pour l'EAF
- (4) - Participation et contribution au Comité interministériel de l'EAF ou à d'autres activités interministérielles

ADMINISTRATION DU PROGRAMME1 - Mécanismes 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'Etat aux Affaires extérieures sur le statut de la femme.

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 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. 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 de 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 de chefs de mission nouvellement nommés 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.

## 2 - Structure de l'EAF au Ministère

Agent ministériel responsable -  
Directeur général du personnel

Niveau de la coordinatrice de l'EAF - PE-3

Titre du superviseur de la coordinatrice -  
Directeur de la gestion du personnel

Pourcentage de temps consacré par la coordinatrice à:

- l'EA 30%
- l'EAF 50%
- aux autres fonctions 20%

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

En sus du contrôle inhérent aux mécanismes décrits en 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. Plusieurs documents sont également publiés régulièrement et servent à la coordinatrice 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 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) A 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.
  - Demandes de dotation en personnel (EXT7).
  - Formule de mesures de classification (CT330).
- 5) Autres
- Liaison avec les autres sections du Ministère (échanges officieux de renseignements).
  - Programmes de formation et de perfectionnement.
  - Entrevues avec les employés.
- 4 - 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, participe 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 à organiser des 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 prépare actuellement un mémoire à l'intention de la Commission royale sur les conditions d'emploi dans le Service extérieur, particulièrement du fait que la consolidation du Service extérieur entraînera pour lui une responsabilité administrative accrue.

Par l'entremise du Comité ministériel de l'EAF, une requête a été préparée au nom des femmes du Service extérieur et se trouve à présent entre les mains de la Commission royale d'enquête. Il est à noter cependant que les opinions et les recommandations exprimées dans ce document ne sont pas nécessairement celles du Comité.

THE UNIVERSITY OF CHICAGO

PHILOSOPHY DEPARTMENT

PHILOSOPHY 201

LECTURE NOTES

PROFESSOR [Name]

WINTER 2010

LECTURE 1: THE PHENOMENON OF CONSCIOUSNESS

1.1 THE HARD PROBLEM OF CONSCIOUSNESS

1.2 THE EASY PROBLEM OF CONSCIOUSNESS

1.3 THE MEASUREMENT PROBLEM

1.4 THE INFORMATION INTEGRATION THEORY

2. THE PHENOMENON OF INTENTIONALITY

2.1 THE INTENTIONAL STANCE

2.2 THE PHENOMENON OF CONTENT

2.3 THE PHENOMENON OF MODE

2.4 THE PHENOMENON OF OBJECT

2.5 THE PHENOMENON OF SUBJECT

2.6 THE PHENOMENON OF INTENTIONAL OBJECT

2.7 THE PHENOMENON OF INTENTIONAL ACT

2.8 THE PHENOMENON OF INTENTIONAL STATE

2.9 THE PHENOMENON OF INTENTIONAL BEING

2.10 THE PHENOMENON OF INTENTIONAL DOING

2.11 THE PHENOMENON OF INTENTIONAL HAVING

2.12 THE PHENOMENON OF INTENTIONAL KNOWING

2.13 THE PHENOMENON OF INTENTIONAL BELIEVING

2.14 THE PHENOMENON OF INTENTIONAL WANTING

2.15 THE PHENOMENON OF INTENTIONAL FEELING

2.16 THE PHENOMENON OF INTENTIONAL THINKING



CAI EA  
E65  
1981  
DOCS  
e2

**DEPARTMENT OF  
EXTERNAL AFFAIRS**

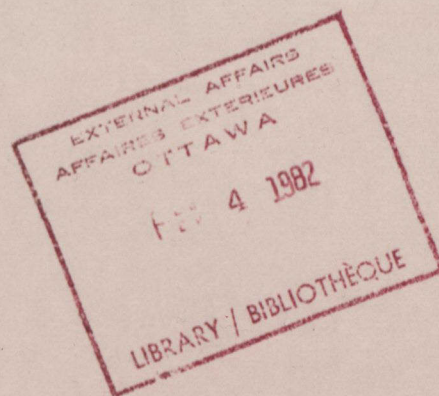
**EQUAL OPPORTUNITIES  
FOR WOMEN**

**ANNUAL REPORT - 1981**



TABLE OF CONTENTS

	<u>PAGE</u>
1. PROGRESS MADE DURING 1980-81	
a) Departmental Data (Table 1)	1-5
(Table 2)	6-47
b) Analysis of Data	48-53
c) Implementation of Objectives for Fiscal Year 1980-81	54-68
2. LONG-TERM QUANTITATIVE TARGETS	69-74
3. PLANS FOR 1981-82	75-78
4. PROGRAM ADMINISTRATION	79-82





FORM 517  
PROCÉDÉ *Plusiflex*® PROCESS  
MONTREAL, QUÉBEC



TABLE 1 - TABLEAU 1

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

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

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

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

Category and Group or Sub-Group Catégorie et groupe ou sous-groupe	No. of Men Nbre d'hommes (A)	No. of Women Nbre de femmes (B)	Total (C)	% of Men in Category and Group or Sub-Group % des hommes dans la catégorie et le groupe ou le sous-groupe $\frac{(A)}{(C)} \times 100$	% of Women in Category and Group or Sub-Group % des femmes dans la catégorie et le groupe ou le sous-groupe $\frac{(B)}{(C)} \times 100$	% of Total Men in Department % de tous les hommes au ministère $\frac{(A)}{(D)} \times 100$	% of Total Women in Department % de toutes les femmes au ministère $\frac{(B)}{(E)} \times 100$
SENIOR EXECUTIVE LA HAUTE DIRECTION	24(1)	3(2)	27	88.9	11.1	1.3	0.3
SCIENTIFIC AND PROFESSIONAL SCIENTIFIQUE ET PROFESSIONNELLE GROUPS/GROUPES	2(3) 1(5) 3(6) 0 3	1(4) 0 0 1 1	3 1 3 1 4	66.7 100.0 100.0 0.0 75.0	33.3 0.0 0.0 100.0 25.0	0.1 0.055 0.2 0.0 0.2	0.1 0.0 0.0 0.1 0.1
ED GROUP TOTAL	2	0	2	100.0	0.0	0.1	0.0
ENENG	10(7)	1	11	90.9	9.1	0.55	0.1
ES	6	1	7	85.7	14.3	0.33	0.1
HR	2	0	2	100.0	0.0	0.1	0.0
LA	1	8	9	11.1	88.9	0.055	0.7
LS	1(8)	0	1	100.0	0.0	0.055	0.0
SEREM							
CATEGORY TOTAL TOTAL DE LA CATEGORIE	28	12	40	70.0	30.0	1.5	1.1

(1) Includes 12 Secondments in, 1 Order-in-Council and 1 SAPP appointment.

(2) Includes 1 Secondment in.

(3) Includes 1 Secondment in.

(4) Secondment in.

(5) Secondment in.

(6) Includes 1 Secondment in.

(7) Includes 1 Secondment in.

(8) Secondment in.

... of ...  
... ..

... ..

... ..



TABLE 1 - TABLEAU 1

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

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

(Full Time, Indeterminate Employees on Strength) / (Emploies à plein temps, nommés pour une période indéterminée et à l'effectif ou rayés temporairement de l'effectif)

Category / Groupe	No. of Men / Nombre d'hommes (A)	No. of Women / Nombre de femmes (B)	% of Men in Category and Group or Sub-Group / % des hommes dans la catégorie et le groupe ou le sous-groupe (C)	% of Women in Category and Group or Sub-Group / % des femmes dans la catégorie et le groupe ou le sous-groupe (D)	% of Total Men in Department / % de tous les hommes au ministère (A) x 100 (E)	% of Total Women in Department / % de toutes les femmes au ministère (B) x 100 (F)
AS	87(9)	30(10)	117	25.6	4.8	2.7
CO	1(11)	0	1	0.0	0.055	0.0
CS	8	0	8	100.0	0.44	0.0
FI	34	1	35	97.1	2.9	0.1
FS	659(12)	61(13)	720	91.5	8.5	5.5
IS	12	12	24	50.0	50.0	1.1
OM	7	0	7	100.0	0.0	0.0
PE	21	15	36	58.3	41.7	1.4
PG	14	4	18	77.8	22.2	0.4
PM	35(14)	19(15)	54	64.8	35.2	1.7
<b>CATEGORY TOTAL / TOTAL DE LA CATEGORIE</b>	<b>878</b>	<b>142</b>	<b>1020</b>	<b>86.1</b>	<b>13.9</b>	<b>12.8</b>

- (9) Includes 6 Secondments in.
- (10) Includes 3 Secondments in.
- (11) Secondment in.
- (12) Includes 17 Secondments in, 4 Secondments out and 4 Order-in-Council appointments.
- (13) Includes 3 Secondments in and 1 order-in-Council appointment.
- (14) Includes 3 Secondments in .
- (15) Includes 2 Secondments in.

Category	1977	1978	1979	1980	1981
MA	20	20	22	17	17
ME	18	18	22	17	17
MF	12	20	22	17	17
MG	0	0	0	0	0
MH	13	20	22	17	17
MI	130	112	82	26	22
MJ	1	1	1	1	1
MK	0	0	0	0	0
ML	1	1	1	1	1
MM	1	1	1	1	1
MN	1	1	1	1	1
MO	1	1	1	1	1
MP	1	1	1	1	1
MQ	1	1	1	1	1
MR	1	1	1	1	1
MS	1	1	1	1	1
MT	1	1	1	1	1
MU	1	1	1	1	1
MV	1	1	1	1	1
MW	1	1	1	1	1
MX	1	1	1	1	1
MY	1	1	1	1	1
MZ	1	1	1	1	1

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
EL	82	0	82	100.0	0.0	4.5	0.0
GT	8	2	10	80.0	20.0	0.44	0.2
SI	14	13	27	51.9	48.1	0.8	1.2
<b>CATEGORY TOTAL TOTAL DE LA CATÉGORIE</b>	106	15	121	87.6	12.4	5.9	1.4

TABLE 1 - TABLEAU 1

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

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

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

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

As Of/Au

Date: 31/12/80

Page 4 of 5

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 $\frac{(B)}{(E)} \times 100$
ADMINISTRATIVE SUPPORT SOUTIEN ADMINISTRATIF GROUPS/GROUPES	223	16	239	93.3	6.7	12.3	1.4
CM	348	352	700	49.7	50.3	19.3	31.8
CR	0	10	10	0.0	100.0	0.0	0.9
DACON	3	0	3	100.0	0.0	0.2	0.0
DAPRO	3	10	13	23.1	76.9	0.2	0.9
DA GROUP TOTAL	0	2	2	0.0	100.0	0.0	0.2
OEBEO	1	4	5	20.0	80.0	0.055	0.4
OEMEO	1	6	7	14.3	85.7	0.055	0.5
OE GROUP TOTAL	1	22	23	4.3	95.7	0.055	2.0
ST-OCE	3	496	499	0.6	99.4	0.2	44.8
ST-SCY	0	30	30	0.0	100.0	0.0	2.7
ST-TYP	4	548	552	0.7	99.3	0.22	49.5
ST GROUP TOTAL	579	932	1511	38.3	61.7	32.0	84.2
CATEGORY TOTAL TOTAL DE LA CATEGORIE							

TABLE 1 - TABLEAU 1

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN BY CATEGORY, GROUP AND SUB-GROUP D'OCCUPATIONS

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

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

(Le temps déterminé à temps, nommés pour une période indéterminée et temporairement rayés temporairement de l'effectif)

Category or Sub-Group Catégorie et groupe ou sous-groupe	No. of Men Nbr de hommes (A)	No. of Women Nbr 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, GÉ. JUPES</b>							
GLMDO	13	0	13	100.0	0.0	0.7	0.0
GSBUS	2	1	3	66.7	33.3	0.1	0.1
GSFOS	2	0	2	100.0	0.0	0.1	0.0
GSMES	50	0	50	100.0	0.0	2.8	0.0
GSMPS	2	0	2	100.0	0.0	0.1	0.0
GSPRC	111	1	112	99.1	0.9	6.1	0.1
GSSTS	11	0	11	100.0	0.0	0.6	0.0
<b>GS GROUP TOTAL</b>	<b>178</b>	<b>2</b>	<b>180</b>	<b>98.9</b>	<b>1.1</b>	<b>9.9</b>	<b>0.2</b>
HP	1	0	1	100.0	0.0	0.055	0.0
<b>CATEGORY TOTAL TOTAL DE LA CATÉGORIE</b>	<b>192</b>	<b>2</b>	<b>194</b>	<b>99.0</b>	<b>1.0</b>	<b>10.6</b>	<b>0.2</b>
<b>TOTAL - ALL CATEGORIES &amp; GROUPS OR SUB-GROUPS</b>	<b>1807</b>	<b>1106</b>	<b>2913</b>	<b>62.0</b>	<b>38.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

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, indéterminés pour une période indéterminée et  
postés à l'effectif ou rayés(e)s temporairement de l'effectif)

Level Niveau	No. of Men Nombre d'hommes	No. of Women Nombre de femmes	Total (X)	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe				Date: 31/12/80
				£ of Men in Level £ des hommes au niveau (V) x 100 (X)	£ of Women in Level £ des femmes au niveau (W) x 100 (X)	£ of Total Men in Group or Sub-Group £ de tous les hommes du groupe ou sous-groupe (V) x 100 (V)	£ of Total Women in Group or Sub-Group £ de toutes les femmes du groupe ou sous-groupe (W) x 100 (V)	
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNEMENT) MÉNT)								
01	8(1)	2	10	80.0	20.0	33.3	66.7	
02	8(2)	0	8	100.0	0.0	33.3	0.0	
03	6(3)	1(4)	7	85.7	14.3	25.0	33.3	
04	2	0	2	100.0	0.0	8.3	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) (INCONNNU)								
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	24 (V)	3 (Z)	27	88.9	11.1	100.0	100.0	

- (1) Includes 5 Secondments in and 1 Order-in-Council appointment.
- (2) Includes 4 Secondments in.
- (3) Includes 3 Secondments in and 1 SAPP appointment.
- (4) 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

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 rayé(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 AR			As Of/Au Date: 31/12/80
				% 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							
06	2(1)	0	2	100.0	0.0	100.0	0.0
07	0	1(2)	1	0.0	100.0	0.0	100.0
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	2 (Y)	1 (Z)	3	66.7	33.3	100.0	100.0

(1) Includes 1 Secondment 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 or Strength or Temporary  
Strength or Strength)

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

(Employés à plein temps, indéterminés pour une période ou temporaires  
pour la force de travail ou rayés temporairement de la force de travail)

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			
				DS	As Of/Au	Date:	31/12/80
				% 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							
02							
03	1 (1)	0	1	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	1 (V)	0 (Z)	1	100.0	0.0	100.0	0.0

(1) 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

(Employés à plein temps, indéterminés pour une période indéterminée et  
postés 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 EDEDs				As Of/Au Date: 31/12/80
				% of Men in Level % des hommes au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe $\frac{(V)}{(Z)} \times 100$	% of Total Women in Group or Sub-Group % de toutes les femmes du groupe ou sous-groupe $\frac{(W)}{(Z)} \times 100$	
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)								
01	1	0	1	100.0	0.0	33.3	0.0	
02	2(1)	0	2	100.0	0.0	66.7	0.0	
03								
04								
05								
06								
07								
08								
20 (I.R.L.) (N.R.D.I.)*								
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**								
(UNKNOWN) (INCONNU)								
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP	3	0	3	100.0	0.0	100.0	0.0	
TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	(V)	(W)	(X)					

(1) Includes 1 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 Employment or Strength or Temporarily  
Struck-Off Strength)

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

(Emplois à plein temps, indéterminés pour une période ou temporairement  
postés à l'arrêt ou rayés 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			
				EDLAT	As Of/Au	Date:	
	$\frac{V}{X} \times 100$	$\frac{W}{X} \times 100$	$\frac{V}{V+W} \times 100$	$\frac{W}{V+W} \times 100$	$\frac{V}{V} \times 100$	$\frac{W}{W} \times 100$	
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNEMENT)	0	1	1	0.0	100.0	0.0	100.0
01							
02							
03							
04							
05							
06							
07							
08							
20 (T.I.R.L.) (N.R.D.I.T.)							
21 (AT IN GROUP) (AT DANS LE GROUPE)							
(UNKNOWN) (INCONNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	0 (V)	1 (W)	1 (X)	0.0	100.0	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 Temporary  
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  
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 ENENG			As Of/Au Date: 31/12/80
				% of Men in Level % des hommes au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe $\frac{(V)}{(V)} \times 100$	
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)							
01	2	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 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 Temporary  
Struck-Off Strength)

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

(Les employés à plein temps, indéterminés pour une période indéterminée ou  
portés à l'arrêt de travail temporairement de travail)

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 $\frac{(W)}{(Z)} \times 100$
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)							
01	2	0	2	100.0	0.0	20.0	0.0
02	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
03	3	0	3	100.0	0.0	30.0	0.0
04	1	1	2	50.0	50.0	10.0	100.0
05	1(1)	0	1	100.0	0.0	10.0	0.0
06	3	0	3	100.0	0.0	30.0	0.0
07							
08							
20 (T.I.R.L.) (N.R.O.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)	1 (Z)	11 (X)	90.9	9.1	100.0	100.0

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

ES  
As Of/Au  
Date: 31/12/80

(1) Secondment in.

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

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

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

Le.v.e: 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: 31/12/80
				% 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	2	1	3	66.7	33.3	33.3	100.0
02	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
03	3	0	3	100.0	0.0	50.0	0.0
04	1	0	1	100.0	0.0	16.7	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							
08							
20 (T.I.R.L.) (N.R.D.I.T.)*							
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**							
(UNKNOWN) (INCONNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	6 (Y)	1 (Z)	7	85.7	14.3	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)

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

(Employés à plein temps, indéterminés pour une période ou temporairement  
portés à l'effectif ou rayés 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 31/12/80
				LA	At Or/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	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.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/Stageaire 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

(Employés à plein temps, nommés pour une période indéfinie ou à temps partiel, nommés temporairement de façon temporaire)

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

(Full-Time, Indeterminate Employees on Strength or Temporary 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: 31/12/80
				% 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) (PERFECTIONNEE) (MENT)							
01	0	1	1	0.0	100.0	0.0	12.5
02	0	2	2	0.0	100.0	0.0	25.0
03	1	3	4	25.0	75.0	100.0	37.5
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.T.)*							
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**	1	8	9	11.1	88.9	100.0	100.0
(UNKNOWN) (INCONNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	1 (Y)	8 (Z)	9	11.1	88.9	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 Temporary  
Strength Off Strength)

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

(Employés à plein temps, indéterminés pour une période indéterminée et  
pour être à temps partiel ou salariés temporairement détachés)

	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe			SEREM			At Or/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:	
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNEMENT)									
01	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
02	1(1)	0	1	100.0	0.0	100.0	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									
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	0.0		

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

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

Level Niveau	No. of Men Nombre d'hommes (V)	No. of Women Nombre de femmes (W)	Total (X)	AS			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 $\frac{(W)}{(Z)} \times 100$	Date: 31/12/80	
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)									
01	5	3	8	62.5	37.5	5.7	10.0		
02	8	8	16	50.0	50.0	9.2	26.7		
03	16	11	27	59.3	40.7	18.4	36.7		
04	8	3	11	72.7	27.3	9.2	10.0		
05	25(1)	2(2)	27	92.6	7.4	28.7	6.7		
06	12	1	13	92.3	7.7	13.8	3.3		
07	9(3)	1(4)	10	90.0	10.0	10.3	3.3		
08	4	1(5)	5	80.0	20.0	4.6	3.3		
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	87 (V)	30 (Z)	117	74.4	25.6	100.0	100.0		

- (1) Includes 2 Secondments in.
- (2) Includes 1 Secondment in.
- (3) Includes 4 Secondments in.
- (4) Includes 1 Secondment in.
- (5) Includes 1 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 or 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 à l'effectif ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

	Group or Sub-Group / Groupe ou sous-groupe				At Or/Au		
	C0				Date	31/12/80	
	No. of Men Nombre d'hommes (V)	No. of Women Nombre 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) (PERFECTIONNE- MIENT)							
01							
02							
03	1 (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	100.0	0.0	100.0	0.0

Source: EXTERNAL AFFAIRS PERSONNEL MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM

(1) Secondment in.

TABLE 2 - TABLEAU 2

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

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

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

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

Level Niveau	No. of Men Nb de hommes (V)	No. of Women Nb de femmes (W)	Total (X)	Group or Sub-Group, Groupe ou sous-groupe			As Of/Au Date: 31/12/80
				% 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	25.0	0.0
02	5	0	5	100.0	0.0	62.5	0.0
03	1	0	1	100.0	0.0	12.5	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)**	8	0	8	100.0	0.0	100.0	0.0
(UNKNOWN) (INCONNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	8	0	8	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 Employers 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 temporairement affectés)

	Group or Sub-Group, Groupe ou sous-groupe			FI			
	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 (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	5	0	5	100.0	0.0	14.7	0.0
04	8	0	8	100.0	0.0	23.5	0.0
05	3	0	3	100.0	0.0	8.8	0.0
06	1	0	1	100.0	0.0	2.9	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 TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	34 (V)	1 (W)	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

FI

As Of/Au  
Date: 31/12/80

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, indéterminés pour une période indéterminée ou 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 FS			As Of/Au Date: 31/12/80
				% 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)	6	6	12	50.0	50.0	0.9	9.5
01	190(1)	26	216	88.0	12.0	28.8	42.6
02	237(2)	24(3)	261	90.8	9.2	36.0	39.3
03	157(4)	4	161	97.5	2.5	23.8	6.6
04	55(5)	0	55	100.0	0.0	8.3	0.0
05	14(6)	1(7)	15	93.3	6.7	2.1	1.6
06							
07							
08							
20 (I.R.L.) (N.D.I.T.)*							
21 (AT IN GROUP) (AT DANS LE GROUPE)**							
(UNKNOWN) (INCONNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP	659	61	720	91.5	8.5	100.0	100.0
TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	(Y)	(Z)					

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

(1) Includes 1 Secondment in.  
 (2) Includes 3 Secondments in and 3 Secondments out.  
 (3) Includes 3 Secondments in.  
 (4) Includes 7 Secondments in and 1 Order-in-Council appointment.  
 (5) Includes 6 Secondments in, 1 Secondment out and 1 Order-in-Council appointment.  
 (6) Includes 2 Order-in-Council appointments.  
 (7) Order-in-Council appointment.

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  
Struct. Off Strength)

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

(Employés à plein temps, permanents pour une période indéterminée ou  
postés à l'extérieur ou temporairement de l'extérieur)

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			
				% 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 $\frac{V}{V_1} \times 100$	% of Total Women in Group or Sub-Group % de toutes les femmes du groupe ou sous-groupe $\frac{W}{W_1} \times 100$
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNEMENT)							
01	0	2	2	0.0	100.0	0.0	16.6
02	5	6	11	45.5	54.5	41.7	50.0
03	5	2	7	71.4	28.6	41.7	16.6
04	1	2	3	33.3	66.7	8.3	16.6
05	1	0	1	100.0	0.0	8.3	0.0
06							
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)	12 (W)	24	50.0	50.0	100.0	100.0

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

IS  
As Of/Au Date: 31/12/80

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, normalisés pour une période indicative de référence de 100 heures de travail) (Employees at full-time, normalized for a 100-hour reference period)

Lévé 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 $\frac{(V)}{(Y)} \times 100$	% 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)							Date: 31/12/80
01	2	0	2	100.0	0.0	28.6	0.0
02	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
03	2	0	2	100.0	0.0	28.6	0.0
04	3	0	3	100.0	0.0	42.8	0.0
05							
06							
07							
08							
20 (T.I.R.L.) (N.R.D.(T.J.))							
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**							
(UNKNOWN) (INCONNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP	7	0	7	100.0	0.0	100.0	0.0
TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	(Y)	(Z)					

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(Employés à plein temps, indéterminés pour une période, temporairement  
postés à l'arrêt ou rayés temporairement de l'effectif)

00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)	No. of Men Nombre d'hommes (V)	No. of Women Nombre 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 $\frac{(W)}{(W)} \times 100$
01	4	2	6	66.7	33.3	19.0	13.3
02	3	8	11	27.3	72.7	14.3	53.3
03	7	5	12	58.3	41.7	33.3	33.3
05	6	0	6	100.0	0.0	28.6	0.0
06	1	0	1	100.0	0.0	4.8	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	21 (V)	15 (Z)	36	58.3	41.7	100.0	100.0

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

PR

As Of/Au  
Date: 31/12/80



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, indéterminés 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 PG			As Of/Au Date: 31/12/80
				% of Men in Level % des hommes au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe $\frac{(V)}{(Y)} \times 100$	
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)							
01	1	1	2	50.0	50.0	7.1	25.0
02	3	2	5	60.0	40.0	21.4	50.0
03	4	1	5	80.0	20.0	28.6	25.0
04	3	0	3	100.0	0.0	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.D.I.T.)*							
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)** (UNKNOWN) (INCONNU)	14	4	18	77.8	22.2	100.0	100.0
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	(Y)	(Z)	(X)				

\* 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

(Fruit, Time, Indeterminate Employees on Strength or Temporary  
Strike-Off Strength)

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

(Le moyeu (x), le pourcentage, nombre (y) pour une période indeterminate  
postérieure à l'effectif ou rapatrié, le pourcentage de l'effectif)

Niveau	No. of Men Nbre d'hommes	No. of Women Nbre de femmes	Total (X)	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe			Date: 31/12/80
				% 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	6	9	15	40.0	60.0	17.1	47.4
02	4	2	6	66.7	33.3	11.4	10.5
03	4	3	7	57.1	42.9	11.4	15.8
04	6(1)	3	9	66.7	33.3	17.1	15.8
05	11	2(2)	13	84.6	15.4	31.4	10.5
06	3(3)	0	3	100.0	0.0	8.6	0.0
07	1(4)	0	1	100.0	0.0	2.9	0.0
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	35 (V)	19 (Z)	54	64.8	35.2	100.0	100.0

- (1) Includes 1 Secondment in.
- (2) Secondments in.
- (3) Includes 1 Secondment in.
- (4) 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  
Struct-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  
pour des besoins temporaires)

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: 31/12/80
				% 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	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.)*							
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	100.0	0.0	100.0	0.0

\* Technological Institute Recruitment Level/Niveau de recrutement des diplômés d'institut 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, indéterminés pour une période ou temporairement  
postés à l'effectif ou rayés de l'effectif)

00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)	Level Niveau	No. of Men Nombre d'hommes	No. of Women Nombre de femmes	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 31/12/80
01									
02		8	0	8	100.0	0.0	9.8	0.0	
03		33	0	33	100.0	0.0	40.2	0.0	
04		14	0	14	100.0	0.0	17.1	0.0	
05		21	0	21	100.0	0.0	25.6	0.0	
06		5	0	5	100.0	0.0	6.1	0.0	
07		0	0	0	100.0	0.0	1.2	0.0	
08		1	0	1					
09									
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)** (UNKNOWN) (INCONNU)		82	0	82	100.0	0.0	100.0	0.0	
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE		82	0	82	100.0	0.0	100.0	0.0	

Source EXTERNAL AFFAIRS PERSONNEL MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM

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  
postés à l'extérieur ou rayés 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 Nombre d'hommes (V)	No. of Women Nombre de femmes (W)	Total (X)	Group or Sub-Group, Groupe ou sous-groupe GT			As of/Au Date: 31/12/80
				% 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	100.0
06	5	0	5	100.0	0.0	62.5	0.0
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.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)	2 (Z)	10	80.0	20.0	100.0	100.0

\* Technological Institute Recruitment Level, Niveau de recrutement des diplômés d'Institut 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 Sirequin or Temporary  
Struct-Off Strength)RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES  
PAR GROUPE OU SOUS-GROUPE PAR NIVEAU(Employés à plein temps, indéterminés pour une période temporaire  
postés à l'extérieur ou rajetés temporairement de l'extérieur)

Levél 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 $\frac{V}{V} \times 100$	% 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	11	10	21	52.4	47.6	78.6	76.9
02	2	3	5	40.0	60.0	14.3	23.1
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	7.1	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	14 (V)	13 (Z)	27	51.9	48.1	100.0	100.0

\* Technology and Institute Recruitment Level/ Niveau de recrutement des diplômés d'instituts de technologie  
\*\* Administratif et Trainee/Stagiaire en administration

SI

As Of/Au  
Date: 31/12/80

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(e)s pour une période indéterminée ou  
postés(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 CM			As Of/Au Date 31/12/80
				% 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	6.2
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	69	6	75	92.0	8.0	30.9	37.5
05	129	6	135	95.6	4.4	57.8	37.5
06	12	2	14	85.7	14.3	5.4	12.5
07	13	1	14	92.9	7.1	5.8	6.2
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	223 (Y)	16 (Z)	239	93.3	6.7	100.0	100.0

\* Technical 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

(Employés à plein temps, indéterminés pour une période temporairement affectés à l'effectif ou rajetés 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			Date 31/12/80
				% 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) (PERFECTIONNEMENT)							
01	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
02	41	71	112	36.6	63.4	11.8	20.2
03	59	86	145	40.7	59.3	17.0	24.4
04	117	124	241	48.5	51.5	33.6	35.2
05	75	58	133	56.4	43.6	21.5	16.5
06	50	12	62	80.6	19.4	14.4	3.4
07	6	1	7	85.7	14.3	1.7	0.3
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	348 (V)	352 (W)	700 (X)	49.7	50.3	100.0	100.0

\* Technological Institute Recruitment Level/Niveau de recrutement des diplômés d'instituts de technologie  
\*\* Administrative Grade/Statutaire 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, indéterminés, pour une période indéterminée et employés 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		
				% of Men in Level % des hommes au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe $\frac{(V)}{(Z)} \times 100$	% of Total Women in Group or Sub-Group % de toutes les femmes du groupe ou sous-groupe $\frac{(W)}{(Z)} \times 100$	Date: 31/12/80	
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)									
01	0	8	8	0.0	100.0	0.0	80.0		
02	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0		
03	0	1	1	0.0	100.0	0.0	10.0		
04	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0		
05	0	1	1	0.0	100.0	0.0	10.0		
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	0	10	10	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

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

	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe				As Of/Au		
	DAPRO				Date:	31/12/80	
	No. of Men Nombre d'hommes (V)	No. of Women Nombre 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) (PERFECTIONNE- MENT)							
01	0.00						
02	0.0						
03	0.01						
04	3	0	3	100.0	0.0	100.0	0.0
05	0.0						
06	0.01						
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	3 (V)	0 (Z)	3	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 Temporary  
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 affecté(e) à l'effectif ou rayé(e) 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 OEBCO			As Of/Au Date: 31/12/80
				% 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	2	2	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 (Y)	2 (Z)	2	0.0	100.0	0.0	100.0

\* Technologist Institute Recruitment Level/Niveau de recrutement des diplômés d'institute 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 Temporary  
Struct-Off Strength)

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

(Les employés à plein temps, indéterminés pour une période ou temporairement  
portés à l'effectif ou rayés temporairement de l'effectif)

00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)	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			OEMEO		Date: 31/12/80
					% of Men in Level % des hommes au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe $\frac{(V)}{(V)} \times 100$	% of Total Women in Group or Sub-Group % de toutes les femmes du groupe ou sous-groupe $\frac{(W)}{(Z)} \times 100$	As Of/Au	
01		1	2	3	33.3	66.7	100.0	50.0		
02		0	2	2	0.0	100.0	0.0	50.0		
03										
04										
05										
06										
07										
08										
20 (T.I.R.L.) (N.R.O.L.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)	4 (Z)	5	20.0	80.0	100.0	100.0		

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  
posté(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 Recruitment Level; Niveau de recrutement des diplômés d'instituts de technologie  
\*\* Administrative Training; 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 ST-OCE			As Of/Au Date: 31/12/80
				% 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	20	21	4.8	95.2	100.0	90.9
02	0	2	2	0.0	100.0	0.0	9.1
03							
04							
05							
06							
07							
08							
20 (T.I.R.L.) (N.R.D.I.T.)*							
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**	1	22	23	4.3	95.7	100.0	100.0
(UNKNOWN) (INCONNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	1	22	23	4.3	95.7	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  
Structural Strength)

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

(Emploies à plein temps, indéterminés pour une période, occasionnels et  
postés à l'effectif ou rattachés 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				
				ST-SCY	% 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: 31/12/80 % 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	193	195		1.0	99.0	66.7	38.9
02	1	166	167		0.6	99.4	33.3	33.5
03	0	114	114		0.0	100.0	0.0	23.0
04	0	23	23		0.0	100.0	0.0	4.6
05								
06								
07								
08								
20 (T.I.R.L.) (N.R.D.I.T.) 21 (AT IN GROUP) (AT DANS LE GROUPE) 22 (UNKNOWN) (INCONNU)								
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	3 (V)	496 (Z)	499		0.6	99.4	100.0	100.0

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 indéterminée et  
partiel(e)s à temps partiel ou rattaché(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  
Strength 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: 31/12/80
				% 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							
02	0	30	30	0.0	100.0	0.0	100.0
03							
04							
05							
06							
07							
08							
20 (T.I.R.L.) (N.R.O.I.T.)*							
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**							
(UNKNOWN) (INCONNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP	0	30	30	0.0	100.0	0.0	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)

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

(Employés à plein temps, indéterminés pour une période indéterminée  
ou affectés temporairement de réfection)

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			At Or/Au Date
				GLMDO	GLMDO	GLMDO	
	% of Men in Level % des hommes au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe $\frac{(V)}{(V)} \times 100$				% of Total Women in Group or Sub-Group % de toutes les femmes du groupe ou sous-groupe $\frac{(W)}{(Z)} \times 100$
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)							
01	13	0	13	100.0	0.0		0.0
02							
03							
04							
05							
06							
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	13 (V)	0 (Z)	13	100.0	0.0		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 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)	Group or Sub-Group; Groupe ou sous-groupe			As Of; Au Date: 31/12/80
				% 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	2	1	3	66.7	33.3	100.0	100.0
02							
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 (Y)	1 (Z)	3	66.7	33.3	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 of Temporary Duty Struck-Off Strength)

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

(Employés à plein temps, indéterminés pour une période temporaire de travail ou rayés 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			Date: 31/12/80
				Technological Administrative Trainee/Stagiaire en administration	GSFOS	As Of/Au	
				Technological Administrative Trainee/Stagiaire en administration	GSFOS	As Of/Au	
				Technological Administrative Trainee/Stagiaire en administration	GSFOS	As Of/Au	
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNEMENT)							
01							
02							
03							
04							
05							
06							
07	1	0	1				0.0
08	1	0	1				0.0
09	1	0	1				0.0
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)** (UNKNOWN) (INCONNNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	2 (V)	0 (W)	2 (X)	100.0 (V/X) * 100	0.0 (W/X) * 100	100.0 (V/X) * 100	0.0 (W/X) * 100

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 Strengthen or Temporary  
Struck-Off Strengthen)

Technologica 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)	GSMES			As Of/Au Date: 31/12/80
				% 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	0	27	100.0	0.0	54.0	0.0
02	2	0	2	100.0	0.0	4.0	0.0
03	1	0	1	100.0	0.0	2.0	0.0
04	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
05	2	0	2	100.0	0.0	4.0	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
09	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
10	18	0	18	100.0	0.0	36.0	0.0
(UNKNOWN) (INCONNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	50 (Y)	0 (Z)	50	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 Temporary Strength Off Strength)

REPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES  
PAR GROUPE OU SOUS-GROUPE PAR NIVEAU  
(Employés à plein temps, indéterminés pour une période indéterminée ou temporairement de renfort)

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 $\frac{(V)}{(V)} \times 100$	Date: 31/12/80
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNEMENT)							
01	0	0	0	0.000	0.000	0.000	
02	0	0	0	0.000	0.000	0.000	
03	0	0	0	0.000	0.000	0.000	
04	0	0	0	0.000	0.000	0.000	
05	0	0	0	0.000	0.000	0.000	
06	0	0	0	0.000	0.000	0.000	
07	0	0	0	0.000	0.000	0.000	
08	0	0	0	0.000	0.000	0.000	
09	2	0	2	100.000	0.000	100.000	0.000
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	100.000	0.000	100.000	0.000

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  
posté(e)s à l'effectif ou rayé(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 GSPRC			As of/Au Date: 31/12/80
				% 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	79	1	80	98.8	1.2	71.2	100.0
02	0	0	0	0.0	0.0	0.0	0.0
03	31	0	31	100.0	0.0	27.9	0.0
04	1	0	1	100.0	0.0	0.9	0.0
20 (T.I.R.L.) (N.R.D.I.T.)*							
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)** (UNKNOWN) (INCONNU)	111	1	112	99.1	0.9	100.0	100.0
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	(V)	(W)	(X)				

\* Technology 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 Temporary  
Struct-Off Strength)

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

(Employés à plein temps, indéterminés pour une période temporaire  
ou à temps partiel 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: 31/12/80
				GSSTS	GSSTS	GSSTS	
	% 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	3	0	3				0.0
03	1	0	1				0.0
04	4	0	4				0.0
05	1	0	1				0.0
06	1	0	1				0.0
07	2	0	2				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	11 (V)	0 (Z)	11	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 or Strength or Temporarily  
Struct-Off Strength)

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

(Employé(e)s à plein temps, nommés(es) pour une période indéterminée et  
postés(es) à l'effectif ou rayés(es) 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: 31/12/80
				Men in Level des hommes au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	Women in Level des femmes au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$	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							
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	0.0

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

Source EXTERNAL AFFAIRS PERSONNEL MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM





## ANALYSIS OF DATA & EVALUATION

### SENIOR EXECUTIVE CATEGORY

In real terms there has been an increase of one woman in this group since a woman on Order-in-Council appointment has been brought into the Department.

### SCIENTIFIC & PROFESSIONAL CATEGORY

The number of women in this category has remained the same, while the number of men has decreased. A woman at the ES-2 level left the Department, but there is now one woman in the HR Group.

### ADMINISTRATIVE AND FOREIGN SERVICE CATEGORY

The participation rate of women in this category has increased slightly during the year.

#### AS Group

Although there has been a slight shift downwards in the participation rate, the distribution of women has improved, even if secondments in are disregarded.

#### FI Group

Although it is not reflected in the data, a woman at the CR-5 level is acting in the capacity of an FI-2.

#### FS Group

Both the participation rate and distribution of women in the group have shown some improvement. As noted in the evaluation on page 59, three women FSS left the Department during the year. Women form 23% of the total eligible list resulting from recruitment

activity in the autumn of 1980.

#### PM Group

Despite a small reduction in the percentage of women in this group, the distribution of women improved and the number increased by two.

#### TECHNICAL CATEGORY

The participation rate of women in this category has dropped somewhat, partially due to the departure of a woman at the GT-6 level on a CAP assignment.

#### ADMINISTRATIVE SUPPORT CATEGORY

The proportions of men and women in this category have remained approximately the same.

#### CM Group

Eight men and two women left this group during the year. As noted on page 54 it is hoped that seven women will enter the group as a result of an intra-departmental competition.

#### CR Group

The proportions in this group have changed very little. 68% of the men and 29% of the women are in the foreign service portion of the group which has in it more senior positions than the non-rotational segment.

#### OPERATIONAL CATEGORY

The proportions in this category have remained stable although there are now nine fewer men in the category.

OVER-ALL Analysis of Data

(1) While the over-all composition of the Department remained the same, there were 44 fewer men and 31 fewer women at the end of 1980.

Those groups where women are under-represented and/or where problems exist in this Department have been identified as AS, FI, FS, CH and CR (problems of distribution only).

AS Group

Level	1	2	3	4	5	Total
Number of Competitions	1	1	3	1	2	9
	MW	MW	MW	MW	MW	MW
Number of Applications	4	2	4	1	13	24
Number who qualified	1	1	2	1	2	7
Number placed on eligible list and/or appointed	1	1	1	1	2	6

NOTE: These statistics do not include data on the competition for rotational AS positions which are given on page 63, nor for the competition conducted by the Public Service Commission which resulted in the appointment of a woman to the AS-6 level.

FI: There were three competitions in this group. No woman applied. As noted on page 55 a woman CR-3 is acting as an FI-2.

FS: The competition for FS-1B begun in 1979 resulted in six women and six men joining the Department in 1980. Since this competition was conducted by the Public Service Commission on behalf of the three foreign service departments, detailed information is not available in this Department. Under the Department's internal promotion system for career rotational

1930 to 1935

OVER-ALL

1935

While the over-all composition of the Department remained the same, there were a fewer men and a fewer women at the end of 1935.

TECHNICAL ASSISTANTS

...

LABORERS

...

...

...

...

...

...

...

b) Analysis of Data(i) Staffing and Recruitment

Those groups where women are under-represented and/or where problems exist in this Department have been identified as AS, FI, FS, CM and CR (problems of distribution only).

AS Group

Level	1	2	3	4	5	Total
Number of Competitions	1	2	3	1	2	9
	M W	M W	M W	M W	M W	M W
Number of Applications	4 2	1 2	4 2	- 1	13 9	22 16
Number who qualified	- 1	1 1	2 1	- 1	2 1	5 5
Number placed on eligible list and/or appointed	- 1	1 1	2 1	- 1	2 1	5 5

NOTE: These statistics do not include data on the competition for rotational AS positions which are given on page 63, nor for the competition conducted by the Public Service Commission which resulted in the appointment of a woman to the AS-6 level.

FI: There were three competitions in this group. No women applied. As noted on page 55 a woman CR-5 is acting as an FI-2.

FS: The competition for FS-1D begun in 1979 resulted in six women and six men joining the Department in 1980. Since this competition was conducted by the Public Service Commission on behalf of the three foreign service departments, detailed information is not available in this Department. Under the Department's internal promotion system for career rotational

employees, thirteen men and four women were promoted from FS-1 to FS-2.

CM: Details of the competition for CM-3 positions for which only women qualified are given on page 54.

CR: Composed as it is of both rotational and non-rotational employees, this group is perhaps the best example of what the Department has been saying about the paucity of women in the rotational groups (with the exception of the SCY sub-group). For non-rotational CR competitions the number of women applying greatly exceeds the number of applications from men, while for rotational positions the number of men applying is greater than the number of applications from women.

Comparative percentages of the participation rate of women at each level as at December 31, 1980, were:

	<u>Non-rotational</u>	<u>Rotational</u>
CR-2	81%	29%
-3	77%	44%
-4	72%	29%
-5	52%	24%
-6	33% (3 positions only)	19%
-7	No positions	14% (7 positions only)
Over-all participation rate	69%	30%
Combined participation rate		50.3%

The bulge at the CR-3 level in the rotational stream appears to be a reflection of a greater interest among women, a number of whom entered the Department over the past three or four years and are married to rotational employees already in

the Department. Beyond a slightly increased interest in the rotational sector on the part of women, we have not identified any new trends.

Six men and five women moved from the Administrative Support to officer categories. It is hoped that this movement will continue as the rotational AS Group is enlarged. It must be recognized, however, that the pool of available talent in the Administrative Support Category is not large, and has already been depleted in recent years by the FS intradepartmental competition in 1976, the internal specialist officer development program in 1977-78, and the rotational AS competitions in 1980.

(ii) This department has not participated in the AT program for a number of years, nor has it appointed anyone to the CAP program since 1979. There are, however, several training programs in place which assist female employees in making career decisions.

The Department offers courses in Basic Management techniques to employees in the Administrative Support Category. Among the topics presented are supervisory skills, job analysis, goal setting, interpersonal skills, delegation, and performance appraisals. In addition there are workshops dealing with assertive skills, resumé preparation and job search techniques. During 1980-81 a career planning guide was developed and will be tested during the current year.

the Department. Beyond a slightly increased interest in the rotational sector on the part of women, we have not identified any new trends.

Six new and five women moved from the Administrative Support to other categories. It is hoped that this Government will continue as the rotational AS Group is enlarged. It must be recognized, however, that the pool of available talent in the Administrative Support Category is not large, and has already been depleted in recent years by the interdepartmental competition in 1975, the internal specialist career development program in 1977-78, and the rotational AS competition in 1980.

(ii) This department has not participated in the AT program for a number of years, nor has it appointed anyone to the CAS program since 1979. Since then, however, several training programs in place which assist female employees in making career decisions.

The Department offers courses in Basic Management techniques to employees in the Administrative Support Category. Among the topics presented are supervisory skills, job analysis, goal setting, interpersonal skills, delegation, and performance appraisal. In addition there are workshops dealing with executive skills, resume preparation and job search techniques. During 1980-81 a career planning guide was developed and will be tested during the current year.

Departmental efforts to assist female employees in making career decisions are ongoing. The Department is currently reviewing the career development program and will be testing a new career planning guide during the current year.



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 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/Evaluation

There has been no requirement to recruit for the department's PRC group, and there is no anticipated requirement for the foreseeable future.

The competition board qualified seventeen women employees (SCY, CR, Typist) as CM's. Offers were sent to sixteen of the eligible list candidates in order to get seven "acceptances" for the seven vacancies that existed. The final offer will be made as a vacancy occurs.

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

## 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/Evaluation

Due to a number of unusually time consuming higher priority program commitments (AS, CR, SCY and CM recruitment), and lengthy turnover gaps in key Employment Section positions, this objective has been deferred to the fall of 1981. As at December 31, 1980, a woman at the CR-5 level was acting as an FI-2.

## EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM

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

## 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/Evaluation

While there continue to be resource shortages that have hindered due representation on some review or promotion boards, there has been no unreasonable withholding of women employees from this work by supervisors such as would require the convening of a special EOW Sub-Committee.

(See also page 59.)

## EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM

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

1980-81

## 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/Evaluation

The package of written information developed and presented to secretarial recruitment candidates is pragmatic and realistic enabling candidates to make a more informed choice before coming to an interview. Of the 42 secretaries recruited in 1980, 4 (or 9.5%) left the service prior to their first posting.

## 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

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

Training for supervisors and briefings for employees continuing. Several supervisory programs have been conducted in 1980-81, and will be incorporated into ongoing supervisory training. Information sessions for employees have been well attended. A total of 10 have been conducted to date with 74 women participating.

## 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/Evaluation

One woman acted as secretary to one of the Appraisal Review Committees. None could be secured for Promotion Boards this year since those who were approached were occupying key operational positions and could not leave their jobs for the length of time required.

One FS-2 separation due to husband, who is a foreign national, having employment outside of Canada.

One FS-1 separation due to officer's decision to enter law school. One FS-2 retired.

The evaluation on page 56 is also relevant.



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

FS-2 seconded to this Department summer of 1980 for two years (at Deputy Director level).

AS-8 seconded to External Affairs for two years.

AS-7 seconded to External Affairs for two years and serving overseas.

## EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM

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

## 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/Evaluation

- Women are included in FS recruitment teams this year. Selection of recruits is underway, with a view to meeting 5% objective.
- A number of women are included on the list of officers interested in secondments out (to be negotiated in the spring of 1981).
- In FY 80/81 one half of 12 officers recruited were women. The participation rate of women has now risen to 8.5%. The three women seconded in during the period (see page 60) are performing FS work.



## 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

Women in management positions:

- one Assistant Under-Secretary
- five Directors (including one acting Director)
- three Deputy Directors
- five Heads of Post
- there is now one more woman in the SX group.

## EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM

1980-81

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

## 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/Evaluation

- 25%
- 19%
- GAAT - 19.5%
  - knowledge exam    20%
  - interview            25%
- offered appointments 25%
- 100% - although one woman has not yet accepted the offer.

## 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

In 1979-80 the Department had nine (9) women office managers abroad. This number has been increased to thirteen (13) in 1980-81. In addition, out of the twelve (12) women who returned to Canada in 1980-81 eleven (11) have been assigned to O.M. developmental positions.

The classification review of AS positions both overseas and at Headquarters has been accorded a higher priority and a second competition is in progress (see also page 63 regarding the earlier competition). A number of CR positions are being reviewed in conjunction with this exercise.

## EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM

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

1980-81

## 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

Telegrams went out of all posts where SCY moves have been scheduled to take place in 1980-81 requesting confirmation of the duties to be performed by the replacement secretaries. The summary of duties have been provided to SCY's being offered these positions in all cases and there have been several instances where acceptance or refusal of postings has been based on job content. It is now obvious through verbal and written reports that this activity has been extremely beneficial. It is felt no further evaluation is required. Orientation sessions provide an overview of the SCY job and special conditions relating to overseas assignments. SCY's are increasingly being trained in Consular and Passport work prior to posting.



## 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.

These are year-round activities.

Responsibility: Support Staff Assignment Section  
 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/Evaluation

Seven assignments of dual career couples were arranged during the fiscal year, with the result that 21 of the 52 employee couples are on post. At least eight more such assignments are planned in 1981. In the Administrative Support Category the Department has hired two SCY's who are spouses of rotational employees and expects to hire five CR's who are also married to rotational employees. A general circular on leave without pay provisions was published at the end of March 1980.



## 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

In retrospect this problem seems to have been overstated. A review of the 1979-80 training statistics (completed after the goal was formulated) indicates that women have been taking a range of "hard" management subjects. For example, 38 women participated in the Basic Management course. Other programs included Employee Assistance, Basic Finance, Stress Management, technical training, Consular, Writing Skills, just to mention a few. This year to date at least 10 women have taken management training courses featuring goal setting, role of management, motivating subordinates, communication. The career planning guide has been completed and is now in the process of being translated.

## 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

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/Evaluation

During 1980-81 there were four Exploring Career Opportunities workshops attended by women representing the SCY, CR, CM, SI and ST-TYP Groups. Two Assertiveness training workshops were conducted, attended by the SCY and CR groups. Over 40 women in total attended the two types of programs, which featured processes for examining job interests, strengths and weaknesses and productive on-the-job behaviour.

EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM

PROGRESSIVE OPPORTUNITIES FOR WOMEN LA FORM

FORM - FORMULE 1

FORM - FORMULE 1

FORM - FORMULE 1

FORM - FORMULE 1

FORM - FORMULE 1

FORM - FORMULE 1

The use of career development services has not focused sufficiently on the needs of women. The use of skills and knowledge gained, but has not been integrated in the context of career development. Career development services should be expanded to include the needs of women.

It is recommended that the following subjects be included in the curriculum of career development: self-concept, self-esteem, self-efficacy, and self-actualization.

- 1 course on "Self-concept and self-esteem"
- 1 course on "Self-efficacy and self-actualization"
- 1 course on "Career development and counseling"
- 1 course on "Career development and counseling"
- 1 course on "Career development and counseling"
- 1 course on "Career development and counseling"

A 20% increase in the number of women attending courses as specified in a personal career development plan, with a corresponding increase in the number of women employed.

The following are the objectives of the program: to increase the number of women attending career development courses, to increase the number of women employed, and to increase the number of women in leadership positions.



FORM 817  
Procédé Plaster® process  
MONTREAL, QUEBEC



## INTRODUCTION

The Foreign Service is a "career service".

Entry into rotational positions in the Department is normally through competition at the entry level (e.g. CM-3, CR-2, FS Development). Thereafter, upward movement is governed by the intradepartmental performance appraisal and promotion process. The system is based on job rotation, assignments at Headquarters being alternated with assignments overseas. Because the employees in the service are highly mobile there is an ebb and flow of women available for training, participation on various committees or boards, and even developmental assignments.



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

FORM FORMULE I

Fiscal year Année financière

1981-84

LONG-TERM QUANTITATIVE TARGETS  
OBJECTIFS QUANTITATIFS À LONG TERME

FISCAL YEAR ENDING MARCH 31, 1984 ANNÉE FINANCIÈRE SE TERMINANT LE 31 MARS 1984

Group/Level Groupe et niveau	Target Objectif	Comments Commentaires
Rotational AS	To maintain the participation rate of at least 20 - 25%.	<p>A review is being carried out to determine the numbers and levels of rotational AS's required at headquarters and abroad to maintain an effective rotational AS Group.</p> <p>An analysis of the source of supply of potential AS's now in the Administrative Support Category will also be done in view of the drains on the pool of talent set out on pages 53 and 64.</p> <p>If the analysis points to the need, a training program will be introduced.</p>



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

Fiscal year / Année financière

1981-84

LONG-TERM QUANTITATIVE TARGETS  
OBJECTIFS QUANTITATIFS À LONG TERME

FISCAL YEAR ENDING MARCH 31, 1984 / ANNÉE FINANCIÈRE SE TERMINANT LE 31 MARS 1984

Group/Level Groupe et niveau	Target Objectif	Comments Commentaires
CM	To increase the percentage of women in the group to 10%.	Attrition in this group is relatively low.


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

Fiscal year    Année financière

1981-84

 LONG-TERM QUANTITATIVE TARGETS  
 OBJECTIFS QUANTITATIFS À LONG TERME

FISCAL YEAR ENDING MARCH 31, 1984    ANNÉE FINANCIÈRE SE TERMINANT LE 31 MARS 1984

Group/Level Groupe et niveau	Target Objectif	Comments Commentaires
Rotational CR		<p>Owing to the introduction of a rotational AS Group some CR positions at the senior levels are likely to be deleted. As well, it is expected that the participation of women at the senior levels may be depleted by virtue of their success in the rotational AS competition. Since these factors both have a bearing on the distribution which is governed by the internal promotion process, and success at written examinations, no targets can be established. The group is atypical of the Public Service because it contains more men than women. (See also pages 53 and 70 regarding the rotational AS Group.)</p>


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

Fiscal year    Année financière

1981-84

 LONG-TERM QUANTITATIVE TARGETS  
 OBJECTIFS QUANTITATIFS A LONG TERME

FISCAL YEAR ENDING MARCH 31, 1984    ANNÉE FINANCIÈRE SE TERMINANT LE 31 MARS 1984

Group/Level Groupe et niveau	Target Objectif	Comments Commentaires
FI	To increase the net number of women in this group by 2.	<p>Attrition in this group is low and no expansion is foreseen.</p> <p>The Department participates in the FORD Programme. One man has entered the Department through this avenue and another recruit has been requested.</p> <p>The Department administers an internal financial management programme which lasts for three years. Four men and one woman are currently participating in this.</p>


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

Fiscal year    Année financière

1981-84

 LONG-TERM QUANTITATIVE TARGETS  
 OBJECTIFS QUANTITATIFS À LONG TERME

FISCAL YEAR ENDING MARCH 31, 1984    ANNÉE FINANCIÈRE SE TERMINANT LE 31 MARS 1984

Group/Level Groupe et niveau	Target Objectif	Comments Commentaires
FS	Participation rate of 8.5% women.	<p>Given the facts that women did not begin to enter the FS Group in increased numbers until the mid-60's and that many left the service to marry, it will still be some time before there can be any marked improvement in their distribution among the levels in the group.</p> <p>While, in a reasonably stable situation it would be difficult to arrive at a realistic target for the overall participation rate of women, there is still not sufficient information available on the possible numerical effects which will result from the consolidation of the foreign service. Preliminary indications are that distribution will still be concentrated at the lower levels and the participation rate will fall.</p> <p>There are two further complications. They are the proposed restructuring of the FS Group itself and the still unpredictable effect the introduction of the new management category will have on the numbers of employees at the FS-3 level. Thus, our target is to maintain, if possible, the present level of participation on the part of women.</p>



FORM 817  
PROCEDE Plasterex® PROCESS  
MONTREAL, QUEBEC





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

Fiscal year / Année financière

1981-82

Long-term quantitative target / Objectif quantitatif à long terme

To maintain the participation rate of at least 20 - 25% women in the AS group.

Annual target / Objectif annuel

To maintain the participation rate of at least 20 - 25% women in the AS group.

Activities (Steps to be taken) / Activités (Mesures à prendre)	Date	Responsibility / Responsabilité
Study to analyze and ensure the continuing supply of qualified rotational AS's.	In progress	Policy & Planning Section
AS 3 and 4 competition interviews completed	May 1981	Policy & Planning Section
Eligibility lists published	May 1981	Policy & Planning Section
Offers of appointment	July 1981	Policy & Planning Section

TO BE COMPLETED THE FOLLOWING YEAR / DOIT ÊTRE REMPLI L'ANNÉE SUIVANTE

Implementation / Mise en œuvre

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

Fiscal year / Année financière

1981-82

Long-term quantitative target / Objectif quantitatif à long terme

To increase the number of women in the CM Group to 10%.

Annual target / Objectif annuel

To complete the interdepartmental competition which is underway with a goal of raising the participation rate to 8%.

Activities (Steps to be taken) / Activités (Mesures à prendre)

Date

Responsibility / Responsabilité

Skills testing of applicants (15 men and 32 women) in current competition.

in progress

Employment Section

Interviewing, security and health clearance, appeal period completed and offers of employment issued.

by end of August 1981

Employment Section

Eligible list established

September 1981

Employment Section

TO BE COMPLETED THE FOLLOWING YEAR / DOIT ÊTRE REMPLI L'ANNÉE SUIVANTE

Implementation / Mise en oeuvre



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

Fiscal year / Année financière	1981-82
--------------------------------	---------

Long-term quantitative target / Objectif quantitatif à long terme

To increase the net number of women in the FI group by 2.

Annual target / Objectif annuel

To provide women employees with advice on how to prepare for a career in the group.

Activities (Steps to be taken) / Activités (Mesures à prendre)	Date	Responsibility / Responsabilité
Develop and conduct a career information seminar on entry to the FI Group	Autumn 1981	Employment Section

TO BE COMPLETED THE FOLLOWING YEAR / DOIT ÊTRE REMPLI L'ANNÉE SUIVANTE

Implementation / Mise en oeuvre


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

Fiscal year    Année financière

1981-82

Long-term quantitative target    Objectif quantitatif à long terme

To maintain the present level of participation of women in the FS Group at 8.5%.

Annual target    Objectif annuel

Women to comprise 24% of candidates on the eligibility list for FS Development positions.

Activities (Steps to be taken)    Activités (Mesures à prendre)	Date	Responsibility    Responsabilité
Advertisements to be placed in non-traditional publications.	May 1981	Employment Section
Women to be included in interview teams.	Oct. 1981	Officer Assignment Section
Interview teams to be briefed on EOW objectives and provided with statistical information on the under-representation of women.	Nov. 1981	Officer Assignment and Training and Development Section.
Women to be included on Appraisal Review Committees.	Nov. 1981	Officer Assignment and Employment Sections.
Women to be included on Promotion Boards.	Jan. 1982	Officer Assignment and Employment Sections.
N.B. These activities relate only to this Department.		

TO BE COMPLETED THE FOLLOWING YEAR    DOIT ÊTRE REMPLI L'ANNÉE SUIVANTE

Implementation    Mise en œuvre

FORM 617  
PROCTER *Pfaslex*® PROCESS  
MONTREAL, QUEBEC





PROGRAMME ADMINISTRATION

(1) - 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 Staff.

PROGRAMME ADMINISTRATION

The Chiefs of the Employment and Training and Development Sections are members of the Departmental EOW Committee. The Chiefs of the Personnel Operations Division are responsible for setting their objectives and for evaluating progress. They provide reports on their objectives in advance of each meeting of the Departmental EOW Committee.

(1) - Mechanisms to ensure managerial involvement in the EOW Programme

The Chiefs of the Employment and Training and Development Sections are members of the Departmental EOW Committee. The Chiefs of the Personnel Operations Division are responsible for setting their objectives and for evaluating progress. They provide reports on their objectives in advance of each meeting of the Departmental EOW Committee.

(2) - Departmental EOW Structure

(3) - Internal monitoring systems for EOW

One of the officers in the Personnel Operations Division is responsible for the coordination of special recruitment. The EOW Co-ordinator is located in the Personnel Policy and Planning Section. The Co-ordinator is responsible for not to introduce the EOW programme into the Department, and to carry out the programme in the Department. The Chiefs of the Personnel Operations Division are responsible for setting their objectives and for evaluating progress. They provide reports on their objectives in advance of each meeting of the Departmental EOW Committee.

(4) - Participation in, and contribution to, the EOW Interdepartmental Committee or other Interdepartmental activities

Given 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 Moslem world to those in Western Europe, emphasizes the need for briefings. This is done by placing the EOW perspective on the sessions given by the Training and Development Section. In 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.



PROGRAMME ADMINISTRATION(1) - 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 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 departmental 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. 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.

(2) - Departmental EOW Structure

Departmental Responsible Officer -  
Director General of Personnel

Level of EOW Co-ordinator - PE-3

Title of supervisor of the Co-ordinator -  
Director of Personnel Operations Division

Percentage of time spent by the Co-ordinator on

EO	30%
EOW	50%
Other functions	20%

(3) - Internal Monitoring Systems for EOW

In addition to the monitoring inherent in the mechanisms described under (1), 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  
- 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.

(4) 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 had 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 is preparing a brief for the Royal Commission on Conditions of Foreign Service in view of the fact that consolidation of the foreign service will mean more administrative responsibility will rest with External Affairs.

Through the mechanism of the Departmental EOW Committee a submission has been co-ordinated and is being presented to the Royal Commission on behalf of women in the foreign service, although the views and recommendations expressed in it will not be attributed to the Committee.

