LKC
Q
130
.W6814
1995
c.2

IC

Femmes en Sciences et en Génie *au* Centre de recherches sur les communications

Juin 1995

Communications Research Centre
Centre de recherches sur les communications

Femmes en Sciences et en Génie *au* Centre de recherches sur les communications

Juin 1995

Communications Research Centre
Centre de recherches sur les communications

Industry Canada
Library - Queen

SEP - 4 2012

Industrie Canada
Bibliothèque - Queen

TABLE DES MATIÈRES

PRÉFACE 1

RECOMMANDATIONS 5

1. ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI POUR LES FEMMES 9

2. MÉTHODOLOGIE 11

3. L'ORGANISATION 13

3.1 NOMBRE DE FEMMES AU CRC ET DANS D'AUTRES ORGANISATIONS 14

4. QUESTIONS 17

4.1 ENGAGEMENT 17

4.2 RECRUTEMENT 19

A) MESURES SPÉCIALES 19
B) PROGRAMME DE BOURSES DE RECHERCHE DU CRC POUR LES JEUNES 21
C) PROGRAMME D'ENSEIGNEMENT COOPÉRATIF 21
D) PROGRAMME DE MENTORAT 22

4.3 CONDITIONS DE TRAVAIL 23

A) RÉGIMES DE TRAVAIL DE RECHANGE 23
B) CONGÉS DE MATERNITÉ 23
C) EMPLOIS À TEMPS PARTIEL 24
D) COMMUNICATIONS 24

4.4 CONDITIONS DE TRAVAIL NON CONSIGNÉES 25

A) CONGÉS DE MALADIE 25
B) CONGÉS D'ADOPTION 26
C) AUGMENTATIONS ANNUELLES 26

4.5 AVANCEMENT PROFESSIONEL ET FORMATION 27

A) GESTION DE CARRIÈRE 27
B) FORMATION 28
C) SUBVENTION DE L'ORGANISATION 28
D) CONTRIBUTION INTELLECTUELLE 29

4.6 ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL 29

A) CODE DE DÉONTOLOGIE 29
B) SÉCURITÉ 30

4.7 ASSURER LE SUIVI 31

5. MISE EN OEUVRE 33

ANNEXES

A. LISTE DES MEMBRES DU GROUPE D'ÉTUDE 35

B. ORGANIGRAMME DU CRC 37

C. RÉPARTITION DES EN-ENG ET SE-RES, FONCTION PUBLIQUE, INDUSTRIE CANADA ET CRC 39

D. RECRUTEMENT ET DIPLÔMÉS DES PROGRAMMES DE SCIENCES ET DE GÉNIE 43

E. SUIVI: SUGGESTIONS DE MÉTHODES 51

F. ORGANISMES CANADIENS VOUÉS À LA PROMOTION DES JEUNES FILLES ET DES FEMMES EN GÉNIE, EN SCIENCES ET EN TECHNOLOGIE 53

REMERCIEMENTS

Nous remercions très sincèrement Pat Guigues de Conseils et Vérification Canada pour ses connaissances, sa patience et sa perception. Grâce à ses conseils, notre expérience parfois frustrante a évolué vers la certitude que le CRC peut être un milieu de travail très enrichissant pour les femmes. Nous remercions également le Conseil d'administration du CRC qui nous a donné la chance de préparer ce rapport, Bob Chartrand qui nous a conseillé sur les diverses façons de faire démarrer ce projet et les responsables du Programme des initiatives de mesures spéciales de la Commission de la fonction publique qui nous ont alloué les fonds nécessaires. Nous exprimons notre reconnaissance particulière à Jocelyne Côté-O'Hara et à Jacques Lyrette pour avoir pris le temps de nous rencontrer et avoir prêté l'oreille à nos préoccupations.

PRÉFACE

Ce projet a vu le jour en octobre 1994, à l'occasion de la réunion du Conseil d'administration du Centre de recherches sur les communications. C'est en effet à cette rencontre que le Conseil a créé un Sous-comité sur les ressources humaines auquel il a confié le mandat d'examiner les moyens que le CRC pourrait adopter pour recruter et conserver des femmes scientifiques et des ingénieures, dans la perspective de son plan de rajeunissement. Le Sous-comité, où l'on trouvait Jocelyne Côté-O'Hara, Sheelagh Whittaker et Robert Olley, a déposé son rapport devant le Conseil à la réunion de novembre. Il a fait les recommandations suivantes :

1) Que le CRC nomme un cadre féminin dont la tâche serait de faire rapport sur les conditions de travail et les pratiques ainsi que les procédures d'emploi pour ce qui touche la participation des femmes au CRC.

2) Que des contacts soient établis avec les organismes qui ont l'habitude d'appuyer les femmes dans les secteurs des sciences informatiques, du génie, des communications et de la technologie.

3) Que des contacts soient également établis, avec les universités canadiennes, en particulier les facultés et les écoles de sciences, de génie, de sciences pures et autres disciplines; qu'on leur présente les objectifs de recrutement du CRC en mettant l'accent sur la candidature des femmes.

4) Que le CRC rencontre personnellement les dirigeants d'organismes qui réduisent leurs effectifs et qui pourraient aider le CRC dans son programme de recrutement de femmes compétentes.

Dans le présent rapport, on répond à la première et à la deuxième de ces recommandations. M. Jacques Lyrette, président du CRC, a nommé Mme Dorothy Phillips à titre de femme cadre supérieur, employée du CRC et mandatée pour préparer le rapport dont il est question dans la première recommandation. En élaborant son rapport, l'auteure est entrée en communication avec plusieurs organismes qui embauchent des femmes dans les domaines techniques qui nous intéressent. (Voir Annexe F)

La méthode que nous avons suivie en préparant le présent rapport peut avoir quelque intérêt pour quiconque prépare un travail similaire. Notre première étape a été d'identifier les employées féminines du CRC qui détiennent présentement des postes de scientifiques ou d'ingénieures; il y en a 10. Nous avons alors invité ces femmes à une réunion avec le président pour discuter les recommandations du Conseil ainsi que les conditions de travail au CRC. Cela s'est déroulé dans une ambiance d'échange libre et la séance a duré deux heures. Une deuxième rencontre a eu lieu

avec Jocelyne Côté-O'Hara qui avait présidé le Sous-comité du Conseil d'administration du CRC. Elle a fait part de son expérience et de l'intérêt qu'elle avait eu à élaborer des recommandations touchant l'emploi de la femme au sein de la fonction publique et elle a écouté attentivement les préoccupations dont les femmes lui ont fait part.

À la suite de ces deux rencontres, on a dressé une liste de ces préoccupations et on les a réparties en diverses catégories dont les suivantes :

> Planification de carrière -- Les femmes ne voient pas leurs carrières progresser au même rythme que celles des hommes.
>
> Avantages reliés à la famille -- Les femmes éprouvent de la difficulté à combiner leur vie familiale et leur carrière.
>
> Avantages reliés à une grossesse -- Lorsqu'elles sont enceintes, la carrière des femmes en souffrent.
>
> Ententes spéciales d'embauche -- Au CRC, il n'y a pas beaucoup de femmes dans les secteurs des sciences et du génie; il se peut que le CRC n'engage pas une nombre de femmes suivant les proportions des diplômées d'universités dans ces domaines d'intérêt.
>
> Procédures de recrutement -- Présentement le recrutement est lent et maladroit et les femmes ne perçoivent pas les avantages de travailler ici.
>
> Programmes de bourses pour les femmes -- Une aide financière pourrait encourager les femmes a poursuivre leurs études.
>
> Étudiantes COOP -- Le nombre d'étudiantes COOP embauchées au CRC est sans doute moins élevé que la proportion d'étudiantes au niveau universitaire.
>
> Femmes travaillant avec des hommes -- Les femmes se sentent souvent seules parmi les hommes, au CRC et à Ottawa.
>
> Femmes et voyages d'affaires -- Les femmes se préoccupent de leur sécurité surtout lorsqu'elles voyagent pour affaires. Elles doivent parfois prendre des dispositions que les hommes n'auraient pas à prendre.
>
> Harcèlement -- Certaines femmes, employées au CRC, se sont senties harcelées par certains comportements masculins.

Dix des femmes scientifiques et des ingénieures qui travaillent au CRC (voir Annexe A) ont décidé de se réunir en comité sous la présidence de Dorothy Phillips pour chercher des solutions aux problèmes qu'elles avaient cernés. En partant de ces problèmes comme points de départ, elles ont donné un contrat à Patricia Guigues, de Conseils et Vérification Canada, qui connaît particulièrement bien les questions relatives aux femmes et les politiques de la fonction publique

les touchant. On lui a confié le rôle de discuter de chacune des questions avec le Comité; de les renseigner sur ce que l'on peut et ce que l'on ne peut pas faire compte tenu des lois, des règlements et des lignes directrices de la fonction publique; de passer en revue la documentation disponible afin de voir si d'autres questions ne devraient pas être abordées; de colliger les renseignements démographiques touchant la proportion des femmes inscrites aux programmes universitaires intéressant le CRC; de dresser la liste des organismes canadiens voués aux femmes scientifiques et aux ingénieures; de faire des suggestions visant à évaluer les progrès réalisés par le CRC dans l'équilibre féminin-masculin de ses effectifs professionnels; d'élaborer l'infrastructure d'un programme de bourses; et enfin, de rédiger le rapport.

Le Comité s'est réuni une fois par semaine avec Patricia Guigues pour discuter de ces questions et pour concevoir des recommandations. La liste des questions que nous venons d'établir s'est avérée satisfaisante pour les besoins de ce petit groupe de femmes. Pour chacune des catégories de questions, on a brassé de nombreuses idées. Cela a été une aventure itérative, Patricia Guigues nous emportant des renseignements chaque semaine au sujet de certaines pratiques antérieures dans d'autres ministères de même que de l'information sur les règlements et les politiques. Le Groupe a poursuivi ses discussions et a revisé chacune des recommandations à la lumière des renseignements ainsi accumulés. Il nous a fallu deux et même trois rencontres avant que le Groupe ne tombe d'accord sur le libellé d'une recommandation.

Il est arrivé que nos discussions soient vives et que les opinions soient partagées. À la fin, le Groupe parvenait au consensus sur toutes les questions et toutes les recommandations. Le Groupe a été surpris de constater qu'on pouvait en arriver à faire des recommandations en suivant des règles et des lignes directrices qui existent déjà. La plupart des choses que nous recommandons constituent déjà des politiques au sein du gouvernement et n'exigent qu'une volonté dynamique de la part du CRC et, parfois, du financement. Dans trois cas, ce que le Comité voulait recommander ne concordait pas avec les règlements du Conseil du Trésor. Ces recommandations font partie de notre rapport et seront déposées par certains membres du Comité, en tant que recommandations, auprès de l'Institut professionnel de la fonction publique.

Le fondement rationnel de chacune des recommandations a fait l'objet d'une réflexion en profondeur. Par exemple, le Groupe a sérieusement songé à recommander des quotas ou des fonds spéciaux pour l'embauche des femmes au CRC, puisque cela serait une façon d'assurer l'embauche d'un plus grand nombre de femmes. Cependant la majorité des membres du Comité ont cru que les femmes employées selon de telles mesures risquent d'en souffrir parce qu'elles-mêmes et leurs collègues se demanderont si leurs candidatures ont été retenues parce que ce sont des femmes ou pour leurs compétences professionnelles. En fin de compte, les membres du Comité en sont venus à la conclusion qu'il valait mieux partager également la responsabilité de l'embauche des femmes entre le niveau de l'administration et le niveau de la gestion. Cet équilibre maintiendrait le principe du mérite tout en incitant les gestionnaires à considérer sérieusement la possibilité d'embaucher des femmes.

Certaines des questions n'ont pas donné lieu à des recommandations. Par exemple, le Groupe a discuté de la possibilité d'une garderie au CRC, mais il a conclu que notre groupe était trop petit pour faire une telle recommandation. Il semble peu probable que les femmes qui sont satisfaites

des services qu'elles recoivent actuellement voudront les changer. Cependant, le Groupe considère qu'il pourrait s'agir d'une excellente initiative pour les autres femmes qui n'ont pas d'arrangements satisfaisants pour l'instant. À la recommandation du Groupe, on a inséré dans le sondage une question sur les régimes de travail de rechange, sondage que l'on entreprend de réaliser au CRC afin de voir si le projet d'une garderie serait bien accueilli, et par un nombre suffisant de personnes pour en faire un objectif raisonnable. Dans un cas, le Comité s'est penché sur une recommandation -- que les femmes aient la permission de disposer d'un téléphone cellulaire lorsqu'elles voyagent en voiture pour affaires professionnelles -- pour découvrir que tous les employés du CRC ont déjà cette possibilité. Dans un autre cas, on a inclus une recommandation dans le rapport -- selon laquelle durant la période en dehors des heures de travail les femmes qui demeurent au bureau aient la permission d'amener quelqu'un avec elles -- pour éventuellement découvrir que la politique du CRC sur cette question couvre la plupart des occurrences.

Vous trouverez dans ce document une perception du CRC en tant que milieu de travail; c'est celle de 10 femmes qui ont des besoins particuliers. Au fur et à mesure que d'autres femmes se joignent au CRC, cette perspective devrait être soumise à révision afin de voir si les recommandations ont été mises en oeuvre de façon satisfaisante ou pour faire de nouvelles recommandations qui pourraient modifier le milieu de travail pour répondre aux besoins des employées féminines d'alors. Nous suggérons que ce document soit révisé et mis à jour environ tous les deux ans.

Nous croyons que certaines des idées que renferme ce document valent également pour les femmes qui occupent d'autres fonctions au CRC. Certaines pourront également s'appliquer à des employés masculins du CRC. Nous espérons que les idées qui s'expriment ici et le processus qui nous y a conduites seront utiles à Industrie Canada et à la fonction publique.

Dorothy Phillips
Juin 1995

RECOMMANDATIONS

ENGAGEMENT

1. Que le CRC établisse des objectifs précis et prenne chaque année l'engagement de procéder au recrutement, au développement et à l'avancement des femmes qui travaillent dans les catégories professionnelles de la recherche scientifique et du génie. Les objectifs établis pour le nombre de femmes scientifiques et d'ingénieures au CRC devraient tenir compte de la proportion des femmes qui reçoivent leur diplôme d'universités canadiennes et qui possèdent les compétences requises pour travailler au CRC.

2. Que le CRC soumette à révision et à modification les formulaires d'évaluation présentement en vigueur pour les employés des catégories SE-RES et SE-REM pour veiller à ce que les superviseurs soient évalués en regard de leur rendement par rapport aux objectifs d'équité en matière d'emploi. (Ce critère fait déjà partie de l'évaluation des employés du groupe EN-ENG.)

RECRUTEMENT

3. Que l'organisation assure aux gestionnaires le financement nécessaire jusqu'à concurrence de 50 p. 100 du budget des salaires, durant une période ne dépassant pas deux ans, pour l'embauche de femmes dans des postes de scientifiques et d'ingénieures. Cette mesure devrait s'appliquer aux postes d'une durée indéterminée, aux postes d'une durée déterminée, aux employés à contrat, au Programme d'enseignement coopératif, aux étudiants travaillant l'été, aux programmes d'échanges et aux postes exigeant des études postdoctorales.

4. Que le CRC élabore une stratégie de marketing visant à augmenter la représentation des femmes dans les disciplines des sciences et génie.

5. Que le CRC établisse un fonds corporatif afin de rembourser à 100 p. 100 les budgets des gestionnaires lorsque des femmes scientifiques et des ingénieures voyagent pour représenter le CRC et en assurer la promotion à l'occasion de foires scolaires ou d'autres événements.

6. Que le président du CRC accorde son soutien au Programme de bourses de recherche pour les jeunes, afin d'encourager les étudiantes à poursuivre des études en sciences et en génie.

7. Que le CRC crée un comité dont la tâche serait de rédiger, à l'intention des gestionnaires, des lignes directrices concernant le Programme d'enseignement coopératif ou d'autres programmes à l'intention des étudiants, afin de veiller à ce que les étudiants et les étudiantes acquièrent l'expérience qui ajoutera à leurs compétences scolaires et les intéressera éventuellement à travailler au CRC.

8. Que le CRC assure le suivi du Programme d'enseignement coopératif, fasse les entrevues de fin d'emploi et enregistre les progrès des étudiants et des étudiantes, y compris les progrès de ceux et de celles qui seront éventuellement embauchés par le CRC dans des postes de scientifiques ou d'ingénieurs.

9. Que le CRC crée un Programme de mentorat qui inclurait des femmes choisies parmi les catégories des scientifiques, des ingénieures et des techniciennes. Le Programme devrait inclure un atelier de mentorat offert à tous les employés (hommes et femmes) et les responsables devraient mettre l'accent sur les moyens à exploiter pour établir des relations de mentorat.

CONDITIONS DE TRAVAIL

10. Que les gestionnaires du CRC accordent leur appui aux employés qui désirent profiter des régimes de travail de rechange leur permettant de créer l'équilibre voulu entre leur vie familiale et leur vie professionnelle.

11. Que le vice-président confie les crédits salariaux équivalents aux postes à temps plein, aux superviseurs des scientifiques et des ingénieures qui sont en congé de maternité afin de permettre à ces gestionnaires de ré-allouer les crédits salariaux afin que les projets de ces employées soient poursuivis lorsque cela est possible.

12. Qu'une employée qui s'occupe d'enfants d'âge préscolaire et qui travaille au moins 60 p. 100 du temps se voit offrir du travail à temps complet lorsqu'elle désire revenir travailler à temps complet.

13. Que les crédits salariaux équivalents aux postes à temps plein des employées qui travaillent au moins 60 p. 100 du temps et qui s'occupent d'enfants d'âge préscolaire soient remis au superviseur et soient utilisés pour supporter les projets des employées lorsque cela est possible.

14. Que le directeur des ressources humaines fournisse aux employés du CRC qui envisagent de prendre un congé de longue durée ou d'opter pour d'autres arrangements au travail tous les renseignements qui se rapportent aux bénéfices auxquels ils ont droit.

15. Que l'on rédige un document électronique sur les avantages et les renseignements qui intéressent les femmes au CRC et que cette documentation soit disponibles sur les réseaux du CRC. Que le présent rapport soit imprimé et distribué à tous les employés du CRC.

CONDITIONS DE TRAVAIL NON CONSIGNÉES

16. Que le président du CRC appuie le point de vue du Groupe d'étude selon lequel les congés de maladie devraient inclure les soins aux enfants malades et aux parents âgés.

17. Que le président du CRC appuie le point de vue du Groupe d'étude selon lequel les congés présentement offerts pour des raisons d'adoption soient modifiés pour correspondre précisément aux congés de maternité.

18. Que le président du CRC accorde son soutien au point de vue du Groupe d'étude, selon lequel les femmes qui travaillent au moins 60 p. 100 du temps et qui s'occupent d'enfants d'âge préscolaire aient droit à des augmentations annuelles comme si elles travaillaient à temps complet.

AVANCEMENT PROFESSIONNEL ET FORMATION

19. Que le CRC lance un programme de gestion de carrière pour les hommes et les femmes qui occupent des postes dans les catégories scientifiques et professionnelles.

20. Que les critères utilisés pour l'évaluation des employés appartenant aux groupes professionnels SE-RES incluent l'évaluation de la productivité de ces employés en rapport avec le temps consacré à l'atteinte des résultats.

21. Que le CRC songe à élaborer des stratégies de formation pour améliorer la représentation des femmes aux niveaux supérieurs de l'organisation.

22. Que le CRC établisse un fonds corporatif pour défrayer les dépenses encourues par les femmes scientifiques et les ingénieures qui suivent des cours pour améliorer leurs compétences professionnelles.

23. Qu'avant qu'une employée parte en congé de maternité, un plan d'action soit élaboré par elle et son superviseur afin que les projets de l'employée se poursuivent durant son absence et soient portés à son crédit pour son avancement professionnel.

24. Que le président du CRC crée un comité dont le mandat serait d'élaborer une série de lignes directrices ou de paramètres servant à déterminer quels noms doivent paraître sur les publications. Pour veiller à ce que les intérêts des femmes soient respectés, le comité comprendra au moins une femme scientifique.

ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

25. Qu'on fasse des ateliers sur le Code de déontologie et qu'ils soient obligatoires pour tous les employés du CRC. Que le président du CRC donne l'exposé d'ouverture de chaque atelier, faisant le lien entre les valeurs du CRC et un code de déontologie acceptable et qu'il mette l'accent sur les conséquences d'un comportement inacceptable.

26. Que le CRC offre des ateliers sur la sécurité durant l'exercice financier 1995-1996 en mettant l'accent sur la protection et la sécurité des femmes qui voyagent à des fins professionnelles.

27. Que les femmes qui doivent travailler au bureau en dehors des heures de travail normales puissent amener quelqu'un avec elles.

ASSURER LE SUIVI

28. Que la direction crée un programme de suivi pour vérifier les progrès accomplis et les résultats atteints en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi, dans les secteurs du recrutement, de la formation, du perfectionnement et de la dotation en ressources humaines. Ce programme de suivi devrait inclure des entrevues de fin d'emploi effectuées auprès de femmes qui quittent des postes de scientifiques et d'ingénieures et si possible auprès de celles qui ont quitté le CRC au cours des dernières années. Le suivi devrait inclure un système qui nous permettrait de maintenir le contact avec les étudiants du Programme d'enseignement coopératif qui souhaitent laisser leur adresse au CRC afin d'y être potentiellement embauchés à la fin de leurs études.

MISE EN OEUVRE

29. Que le CRC organise une rencontre parmi les employées professionnelles, afin de voir si ces dernières sont intéressées à établir une association des femmes professionnelles à l'emploi du CRC.

30. Qu'un plan d'action soit élaboré, spécifiant les objectifs et les responsabilités pour chacune des recommandations.

31. Que ce rapport soit distribué à tous les employés du CRC.

1. ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI POUR LES FEMMES

Depuis le rapport de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada, en 1970, les politiques du gouvernement mettent l'accent sur les initiatives visant à rendre la fonction publique plus représentative de la population canadienne. En 1984, le rapport de la Commission Abella a établi le fondement de plusieurs des politiques d'aujourd'hui en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi. Cette Commission a fait valoir la nécessité de dispositions spéciales pour assurer l'égalité des chances à tous les Canadiens, indépendamment du sexe, de la race, de l'ethnie et du handicap.

En 1986, le gouvernement fédéral a répondu au Rapport Abella en adoptant la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et en élaborant une politique d'équité en matière d'emploi pour la fonction publique. La fonction publique a déployé des efforts concertés pour éliminer les barrières qui décourageaient involontairement la participation des personnes faisant partie des groupes désignés. Cela a obligé les responsables à apporter des changements substantiels et des révisions profondes aux conventions collectives, aux régimes de retraite, aux lois sur l'emploi, aux méthodologies d'examen, etc.

En 1988, le gouvernement a nommé un Groupe de travail pour étudier les barrières qui s'élevaient contre les femmes au sein de la fonction publique. À la suite du rapport de ce groupe, intitulé *Au-delà des apparences*, les ministères du gouvernement ont pris des dispositions dynamiques pour attirer les femmes, les aider à se perfectionner et les promouvoir à tous les niveaux. Pour sa part, le Conseil du Trésor a créé un certain nombre de groupes de consultation, incluant des représentants des groupes désignés, provenant du gouvernement et de l'extérieur. Jusqu'ici, les résultats de ces consultations ont été positifs.

Malgré toutes ces initiatives, lorsque nous nous penchons sur la situation de la femme dans la fonction publique, tout particulièrement les femmes qui font partie de groupes professionnels non traditionnels comme les sciences et le génie, il n'y a aucun doute que le chemin à parcourir est encore long avant d'avoir une main-d'oeuvre vraiment représentative. Le CRC ne fait pas exception à cette règle.

2. MÉTHODOLOGIE

Tout au long de ce travail, le Groupe d'étude a établi et maintenu des consultations permanentes avec Conseils et Vérification Canada afin d'établir les centres d'intérêt des femmes scientifiques et des ingénieures à l'emploi du CRC. On a passé en revue les ouvrages qui traitent de questions ayant des incidences sur les femmes qui exercent leur profession en sciences et en génie; nous nous sommes demandé comment certains organismes ont réussi à augmenter leurs effectifs féminins. En faisant cette partie de notre recherche nous avons mis l'accent sur le recrutement et le maintien des femmes dans les secteurs des sciences et du génie. Nous avons obtenu des renseignements démographiques de la Commission de la fonction publique, d'Industrie Canada et de l'Association des universités et collèges du Canada. Ces renseignements nous ont permis de déterminer les niveaux actuels de la représentation des femmes. Le Groupe d'étude a colligé les données; il les a analysées, en a discuté, puis il a fait les recommandations qu'il jugeait appropriées.

3. L'ORGANISATION

Le Centre de recherches sur les communications a été créé pour faire de la recherche scientifique et technique novatrice, afin de contribuer à la mise au point méthodique de technologies, de systèmes et de services de communications de pointe et de favoriser l'accès de ceux-ci pour le bénéfice de tous les Canadiens. Le CRC est sous la responsabilité d'un Conseil d'administration, composé de 20 membres bénévoles provenant de toutes les régions du Canada et représentant le secteur universitaire, le secteur privé et autres intérêts institutionnels du domaine des communications. Le Conseil avise le président sur les questions touchant la planification stratégique en matière de recherche et la stratégie commerciale du CRC. Le CRC est également sous la responsabilité du ministre d'Industrie Canada.

Comme l'indique la Charte qui paraît en Annexe B, l'organigramme du CRC comprend trois vice-présidents.

Vice-président exécutif	- responsable de l'élaboration de la stratégie et de la planification, de l'expansion commerciale, des services du site, des services de recherche, des services techniques et des services généraux.
Vice-président, recherche en systèmes de communications	- responsable des communications mobiles et personnelles, des applications et projets de satellites, des systèmes et technologies de satellites, du programme MSAT, des antennes et des dispositifs électroniques intégrés et des technologies optoélectriques.
Vice-président, recherche en radio-communications et en radiodiffusion	- responsable des sciences radioélectriques, des technologies des radiocommunications, des technologies de radiodiffusion, des technologies de télédiffusion et des technologies de réseaux.

Le CRC emploie environ 411 employés à temps complet ou à temps partiel, pour des périodes indéterminées ou déterminées. Approximativement 39 p. 100 des employés appartiennent aux catégories des sciences et du génie. Le CRC emploie 47 personnes pour des périodes déterminées (11 p. 100 du total de l'effectif), la plupart de ces derniers travaillant dans le Groupe du génie et de l'arpentage et occupant des postes des niveaux EN-ENG 1 à EN-ENG 5.

Des 155 scientifiques et ingénieurs travaillant au CRC, 10 (6,5 p. 100) sont des femmes. Deux ingénieures occupent des postes de niveau EN-ENG 2, deux se trouvent au niveau EN-ENG 3, une au niveau EN-ENG 4 et une au niveau EN-ENG 6. Trois femmes scientifiques sont au niveau RES 1 et la quatrième est au niveau RES 2. De plus, une femme ingénieure est agente

commerciale et une autre femme scientifique est au niveau de la direction. Ces deux dernières femmes n'ont pas été retenues dans les données qui précèdent puisqu'elles n'agissent plus en tant que scientifique ou ingénieure.

3.1 NOMBRE DE FEMMES AU CRC ET DANS D'AUTRES ORGANISATIONS

Au Tableau 1, ci-dessous, on indique qu'en date du 31 décembre 1994, du total du groupe professionnel des ingénieurs à l'emploi du CRC (101), 6 ou 5,9 p. 100 étaient des femmes, ce qui est plus bas qu'à Industrie Canada (9,7 p. 100) et qu'à la fonction publique (7,5 p. 100). Dans le groupe de la recherche scientifique du CRC, les femmes représentaient 7,4 p. 100 de l'effectif (4 sur 54), ce qui est également plus bas qu'à Industrie Canada (10,5 p. 100) et qu'à la fonction publique (11,4 p. 100). (Les chiffres complets pour les hommes et pour les femmes sont présentés au Tableau 1C de l'Annexe C.)

Pour arriver au pourcentage de femmes travaillant à Industrie Canada dans ces deux disciplines (9,9 p. 100), il faudrait remplacer les scientifiques et les ingénieurs masculins qui quittent le CRC en embauchant cinq femmes de plus, une augmentation de 50 p. 100 du nombre actuel de femmes scientifiques et ingénieures travaillant au CRC.

TABLEAU 1

	Centre de recherche sur les communications		**Industrie Canada excluant le CRC**		**Fonction publique**	
	Nombre de Femmes	**En % des Femmes**	**Nombre de Femmes**	**En % des Femmes**	**Nombre de Femmes**	**En % des Femmes**
ENENG	6	5.9	21	9.7	200	7.5
SERES	4	7.4	6	10.5	225	11.4
TOTAL	10	6.4	27	9.9	425	9.2

Cependant, le nombre de femmes déjà employées ne donne pas une indication complète du profil démographique au Canada. Il faudrait également tenir compte de la disponibilité des femmes ayant les qualifications appropriées.

Pour cette raison, la méthodologie choisie pour cette étude incluait l'examen du nombre de femmes présentement inscrites en sciences et en génie dans les universités canadiennes. (Les statistiques obtenues de l'Association des universités et collèges du Canada paraissent à l'Annexe D). Ces chiffres ont été comparés aux qualifications acceptables pour les scientifiques et les ingénieurs travaillant au CRC. Ces qualifications acceptables ont été obtenues en demandant aux directeurs du CRC de nous indiquer les sujets auxquels ils attachent de l'importance lorsqu'ils

emploient, pour le CRC, des scientifiques ou des ingénieurs. (Voir Annexe C, Tableau 2C.) Les directeurs nous ont donné un éventail particulièrement vaste des sujets auxquels ils accorderaient de l'importance en interrogeant des candidats à des postes disponibles au CRC. Les sujets les plus fréquemment retenus se retrouvent dans les secteurs des communications, des télécommunications, de la technologie de l'information et de l'électronique.

Lorsque l'on compare ces sujets aux statistiques mises à notre disposition par les universités, cela ne nous fournit pas une concordance directe. Les sujets disponibles émanant des universités étaient classés par catégories d'études universitaires. Néanmoins, nous pouvons tenir pour acquis que les sujets intéressant les directeurs responsables de l'embauche au CRC seraient probablement inclus dans des programmes d'études incluant le génie électrique, l'informatique, les mathématiques, la physique et la chimie. Nous avons également tenu pour acquis que pour être employé au CRC, il faudrait un baccalauréat ou une maîtrise dans les disciplines du génie, une maîtrise ou un doctorat dans les disciplines de l'informatique, et un doctorat dans les disciplines des mathématiques, de la physique et de la chimie. Au Tableau 2, on trouve les pourcentages de femmes diplômées et inscrites dans ces disciplines, de 1990 à 1994 et la moyenne de ces pourcentages.

TABLEAU 2
Pourcentage des femmes diplômées et inscrites aux universités canadiennes dans des disciplines intéressant le CRC

En pourcentage des femmes									
			Diplômées			Inscrites			
		1990-91	1991-92	1992-93	1993-94	1990-91	1991-92	1992-93	1993-94
Génie électrique	Baccalauréat		8.3	8.7	8.7	9.1	7.7	11	11.6
	Maîtrise	8.6	8.8	10.5	9.7	23.4	10.2	10.4	12.3
Informatique	Maîtrise	18.6	23	20.2	21	19.7	21.8	21.9	23
	Doctorat	20	5.3	20.8	17.2	14.4	14.9	16.2	15.5
Mathématiques	Doctorat	20.8	8	8.3	7.6	13.5	15.2	15.8	20.3
Physique	Doctorat		5.9	12.7	13.1	12.4	13.1	15.5	15
Chimie	Doctorat		24.5	22.2	22	23.1	28.7	22.8	24.4
Moyenne en %		14.2	9.9	13.5	12.9	15.4	13.8	15.1	16.3

Les données figurant au Tableau 2 indiquent que les pourcentages de femmes diplômées d'universités dans des programmes d'études intéressant le CRC sont considérablement plus élevés que l'actuel niveau d'emploi de cette organisation en faveur des femmes. Les moyennes des pourcentages de diplômées qui paraissent à la dernière ligne du tableau indiquent qu'il y a environ 10 à 16 p. 100 de femmes qui obtiennent leur diplôme universitaire. Dans certaines disciplines, les diplômées sont substantiellement plus nombreuses que le pourcentage de celles que l'on trouve à l'emploi du CRC. Par exemple, au niveau de la maîtrise en informatique il y a plus de 20 p. 100 de

femmes diplômées et inscrites depuis les trois dernières années. Les pourcentages de femmes inscrites dans ces disciplines, en moyenne 15 p. 100, indiquent qu'il devrait y avoir en permanence un nombre suffisant de femmes ayant les qualifications que recherche le CRC.

Bien que les compétences particulières exigées pour répondre aux besoins très spécifiques du CRC ne puissent toutes être retenues dans une analyse générale comme celle-ci, il est évident que le CRC ne rencontre pas les niveaux démographiques de pourcentage de femmes diplômées d'universités canadiennes et disposant des compétences requises. Il est probable que parmi ces diplômées, le CRC pourrait découvrir des femmes compétentes qui seraient en mesure de respecter le vaste éventail de connaissances retenues par les directeurs. Pour respecter une moyenne d'au moins 15 p. 100 au cours des quelques années à venir, le CRC devrait songer à remplacer les scientifiques et les ingénieurs masculins qui partent par au moins 13 femmes.

Compte tenu des niveaux actuels de femmes scientifiques et d'ingénieures travaillant à la fonction publique ainsi que des pourcentages de femmes obtenant leur diplôme dans les disciplines appropriées, le CRC devrait viser à employer entre 5 et 13 femmes, au cours des quelques années à venir au sein des groupes professionnels de scientifiques et d'ingénieurs. Si la population totale des scientifiques et des ingénieurs peut s'accroître au CRC, ces chiffres absolus pourraient même augmenter. Puisqu'il pourrait y avoir des mouvements d'entrée et de sortie chez les femmes, parmi ces groupes, le CRC pourrait viser des niveaux plus élevés afin de préserver un équilibre entre les hommes et les femmes tout en respectant les moyennes des diplômés et des diplômées sortant des universités.

Il est également évident que la principale sous-représentation des femmes au CRC se situe aux niveaux supérieurs. En rétablissant l'équilibre aux niveaux moins élevés, cette sous-représentation disparaîtrait à long terme, mais cela prendrait de quinze à vingt ans. Puisque la plupart des embauches du CRC se font à des niveaux moins élevés, cette méthode semble la meilleure façon de rétablir l'équilibre aux niveaux supérieurs. En visant à embaucher un taux démographique de femmes un peu plus élevé, à des niveaux d'emploi un peu plus bas, le CRC pourrait probablement, dans les quinze ou vingt ans à venir, mieux représenter les moyennes démographiques aux niveaux supérieurs de sa structure hiérarchique.

4. QUESTIONS

Les questions auxquelles nous nous intéressons dans cette étude expriment les préoccupations des membres du Groupe d'étude. Dans la plupart des cas, on ne peut apporter d'améliorations instantanées. L'expérience des autres organismes révèle qu'il faut cinq ans ou plus pour atteindre les résultats voulus en ce qui a trait à l'augmentation de la représentation des femmes dans l'effectif.

Les principaux sujets abordés ici ont une incidence sur le recrutement, la formation et l'avancement professionnel des femmes. Dans ce rapport on vise surtout à améliorer la représentation des femmes et l'avancement des carrières des femmes scientifiques et des ingénieures à l'emploi du CRC. Mais plusieurs des recommandations peuvent s'appliquer aux femmes travaillant dans d'autres groupes professionnels du CRC et d'Industrie Canada.

4.1 ENGAGEMENT

Non seulement l'équité en matière d'emploi pour les femmes est-elle jugée correcte sur le plan de l'éthique, mais elle est également bonne quant à l'efficacité puisqu'il ne faudrait pas ignorer une part croissante de la main-d'oeuvre disponible. Dans l'environnement d'aujourd'hui, les processus de prise de décisions au CRC seront immanquablement améliorés par le vaste éventail des capacités et des points de vue des femmes et des hommes.

Les études révèlent que les organismes qui ont déployé des efforts considérables pour améliorer leurs plans d'équité en matière d'emploi et définir des objectifs et des responsabilités spécifiques ont atteint des taux élevés de représentation des femmes dans leur effectif. Ainsi, n'est-il pas surprenant que les ministères et organismes du gouvernement fédéral soient invités à élaborer des plans d'équité en matière d'emploi et à établir des mécanismes de suivi pour mesurer les progrès accomplis.

En consultant les tableaux de l'Annexe C, on peut non seulement constater que les femmes sont sous-représentées dans les catégories professionnelles de scientifiques et d'ingénieurs, mais qu'elles sont également sous-représentées aux divers niveaux de ces catégories. Il est possible que le CRC considère diverses façons d'intéresser et de recruter des femmes ainsi que des possibilités d'avancement qui leur permettraient de passer à des niveaux plus élevés dans la hiérarchie.

RECOMMANDATION N° 1

Que le CRC établisse des objectifs précis et prenne chaque année l'engagement de procéder au recrutement, au développement et à l'avancement des femmes qui travaillent dans les catégories professionnelles de la recherche scientifique et du génie. Les objectifs établis pour le nombre de femmes scientifiques et d'ingénieures au CRC devraient tenir compte de la proportion des femmes qui reçoivent leur diplôme d'universités canadiennes et qui possèdent les compétences requises pour travailler au CRC.

L'engagement du CRC à améliorer la représentation des femmes doit être articulé et pris en charge par la haute direction. En outre, le processus de planification devrait être renforcé de telle sorte que les gestionnaires participent activement à l'établissement des objectifs. À cet effet, les gestionnaires (les personnes qui répondent de leurs activités auprès des directeurs, des dirigeants du CRC et des vice-présidents) devraient se rencontrer une fois par année pour déterminer les questions stratégiques de gestion des ressources humaines et élaborer des plans d'action pour répondre aux besoins à long terme. Au cours de ces rencontres on devrait établir les objectifs d'équité en matière d'emploi en faveur des femmes.

Le président du CRC devrait tenir les gestionnaires responsables de la réalisation de leurs objectifs d'équité en matière d'emploi. Il pourrait le faire -- c'est un moyen parmi d'autres -- au moment de l'évaluation annuelle du rendement.

RECOMMANDATION N° 2

Que le CRC soumette à révision et à modification les formulaires d'évaluation présentement en vigueur pour les employés des catégories SE-RES et SE-REM pour veiller à ce que les superviseurs soient évalués en regard de leur rendement par rapport aux objectifs d'équité en matière d'emploi. (Ce critère fait déjà partie de l'évaluation des employés du groupe EN-ENG.)

Il ne suffira peut-être pas de relier l'évaluation du rendement à la réalisation des objectifs du CRC en ce qui a trait à l'équité en matière d'emploi pour les femmes. Il faudrait aussi explorer d'autres initiatives. Par contre, les gestionnaires doivent percevoir les avantages de chaque initiative afin d'être convaincus de leur bien-fondé. Par exemple, des stimulants financiers mis à la disposition des gestionnaires pourraient devenir une mesure susceptible de les encourager à recruter des femmes dans les disciplines des sciences et du génie et d'assurer l'avancement de leur carrière. (Voir Recommandation n° 3.)

4.2 RECRUTEMENT

Le Groupe d'étude a découvert que la plupart des nouveaux employés du CRC ont antérieurement été des jeunes participant au Programme d'enseignement coopératif, des employés à contrat, des employés embauchés pour une période déterminée ou des étudiants faisant des études postdoctorales. Pour cette raison, les recommandations que renferme cette section présupposent qu'il y a des femmes dans les groupes que nous venons de nommer.

A) MESURES SPÉCIALES

Le Groupe d'étude croit que des mesures spéciales sont nécessaires pour accroître la représentation des femmes en sciences et en génie au CRC. Ces mesures visent l'équité en matière d'emploi tout en préservant le principe du mérite.

L'équité en matière d'emploi a pour but d'assurer un accès équivalent aux possibilités d'emploi à ceux et celles qui ont depuis toujours été exclu(e)s de l'emploi et des promotions à cause de la résistance du milieu à l'égalité de leur participation au travail. L'argument le plus répandu contre l'équité en matière d'emploi est que cela menace la notion du mérite. Il s'agit d'un mythe. Lorsqu'un candidat est déclaré qualifié pour un poste, cela signifie qu'on s'est penché sur beaucoup plus que ses compétences scolaires. De toute évidence, lorsque l'on juge qu'une personne est adéquate et que l'on tient compte du même coup de sa scolarité et de ses aptitudes, une telle évaluation est partiellement basée sur un jugement subjectif qui touche autant la collégialité, la langue et la philosophie que la culture et les intérêts personnels. Qu'elles en aient conscience ou pas, les personnes ont tendance à mieux se sentir avec ceux et celles qui leur ressemblent le plus. Si cette tendance n'est pas mise en cause dans le processus de sélection en vue d'un emploi, les candidats qui auront le plus de succès seront souvent ceux qui ressemblent le plus aux personnes qui les ont interviewés.

Le Groupe d'étude croit que la meilleure façon d'encourager les gestionnaires à faire un effort délibéré pour tenir compte des candidatures féminines de façon plus attentive est de leur accorder un stimulant financier lorsqu'ils embauchent des femmes. Du même coup, il faudrait exiger de ces gestionnaires qu'ils utilisent une certaine partie des fonds de leur section pour embaucher des femmes afin de veiller à ce que chaque personne soit engagée pour sa contribution potentielle au travail de l'équipe. Cet équilibre permettrait de faire en sorte que les autres employés soient aussi convaincus que les femmes ont été choisies pour leurs capacités de contribuer au travail, ce qui mettrait les femmes plus à l'aise au sein du groupe. Le Groupe d'étude croit qu'un tel équilibre serait mieux maintenu si les gestionnaires étaient partiellement financés par la haute administration pour embaucher des femmes.

Le Groupe d'étude souhaite déclarer tout à fait clairement que son intention est de PRÉSERVER le principe du mérite et NON PAS de réduire le mérite des personnes qui sont embauchées. L'objectif de cette recommandation est de voir disparaître les inéquités systémiques qui

proviennent d'une résistance et d'une attitude négative à l'égalité de la participation des femmes au travail. Nous croyons que cette recommandation favorise tout AUSSI BIEN le principe du mérite que celui d'accorder des stimulants aux gestionnaires afin de les convaincre d'examiner les candidatures des femmes avec une plus grande attention.

RECOMMANDATION N° 3

Que l'organisation assure aux gestionnaires le financement nécessaire jusqu'à concurrence de 50 p. 100 du budget des salaires, durant une période ne dépassant pas deux ans, pour l'embauche de femmes dans des postes de scientifiques et d'ingénieures. Cette mesure devrait s'appliquer aux postes d'une durée indéterminée, aux postes d'une durée déterminée, aux employés à contrat, au Programme d'enseignement coopératif, aux étudiants travaillant l'été, aux programmes d'échanges et aux postes exigeant des études postdoctorales.

Le Groupe d'étude croit que le CRC pourrait être plus proactif dans sa recherche de recrues féminines dans les secteurs des sciences et du génie. Par exemple, le Groupe aimerait voir des femmes provenant des catégories de la recherche scientifique et du génie faire partie des comités de sélection, participer à des foires scolaires, à des journées consacrées aux carrières, à des journées d'accueil, etc. Voici d'autres suggestions :

- Il serait bon de planifier des visites sur les campus assez tôt au cours de l'année scolaire afin d'assurer un recrutement qui soit fait en même temps ou plus tôt que celui de nos concurrents. Ceci revêt une importance particulière parce que les femmes diplômées sont peu nombreuses et que la concurrence pour obtenir leurs services est forte.

- Il serait bon d'utiliser les réseaux à bande étroite et les réseaux à large bande pour assurer le marketing du CRC à titre d'employeur engagé dans le domaine de l'équité en matière d'emploi.

- Il faudrait relier les besoins du CRC en matière de recrutement aux stratégies de recrutement d'Industrie Canada.

RECOMMANDATION N° 4

Que le CRC élabore une stratégie de marketing visant à augmenter la représentation des femmes dans les disciplines des sciences et génie.

Il se peut que certains gestionnaires n'aient pas les fonds nécessaires pour défrayer les dépenses encourues par les femmes scientifiques et les ingénieures qui voudraient assister à des foires scolaires, etc.

RECOMMANDATION N° 5

Que le CRC établisse un fonds corporatif afin de rembourser à 100 p. 100 les budgets des gestionnaires lorsque des femmes scientifiques et des ingénieures voyagent pour représenter le CRC et en assurer la promotion à l'occasion de foires scolaires ou d'autres événements.

B) PROGRAMME DE BOURSES DE RECHERCHE DU CRC POUR LES JEUNES

Industrie Canada a interrompu son Programme Bourses Canada à la suite des restrictions annoncées dans le budget fédéral du 27 février 1995. Ce programme de bourses avait été conçu pour attirer les étudiants vers les sciences et le génie. Comme la mandat confié au Groupe était d'explorer les questions et de faire des recommandations pour améliorer la situation, nous déposons la recommandation suivante à des fins de considération.

RECOMMANDATION N° 6

Que le président du CRC accorde son soutien au Programme de bourses de recherche pour les jeunes afin d'encourager les étudiantes à poursuivre des études en sciences et en génie.

On trouvera ci-dessous la structure suggérée pour ce programme :

- il devrait être co-supervisé par le CRC et ses partenaires;
- le président du CRC devrait établir un protocole d'entente entre le CRC et ses partenaires pour obtenir des fonds corporatifs et le parrainage nécessaires à la création de ce Programme de bourses de recherche pour les jeunes;
- ces bourses devraient être mises à la disposition des étudiantes en sciences et en génie afin qu'elles puissent faire des travaux de recherche au CRC;
- ces bourses devraient être accessibles aux étudiantes inscrites au baccalauréat avec spécialisation, au baccalauréat en sciences, à la maîtrise et au doctorat;
- elles devraient permettre d'acquérir de l'expérience pratique sous la direction de chercheurs de niveau supérieur du CRC;
- le programme pourrait être administré par le Conseil de recherche en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG), par l'Institut de Recherche d'Ottawa Carleton (IROC) ou par le CRC;
- il faudrait prévoir une allocation pour couvrir le salaire, une portion des dépenses de voyage, de logement et de nourriture et cette allocation devrait être établie cas par cas.

C) PROGRAMME D'ENSEIGNEMENT COOPÉRATIF

Le Groupe d'étude a discuté de certains programmes offerts en Europe et qui mettent l'accent sur la formation visant à préparer les étudiants à faire face aux normes professionnelles. Le CRC devrait se pencher sur l'utilisation qu'il fait présentement du Programme d'enseignement coopératif de la fonction publique et veiller à ce que ce programme inclut l'avancement professionnel des étudiants en cours d'affectation. En outre, il faudrait élaborer des lignes

directrices à l'intention des gestionnaires afin de veiller à ce que les étudiants acquièrent de l'expérience qui ajoute à leurs compétences scolaires; il faut aussi voir à ce que les étudiants aient conscience du vaste éventail d'emplois qui sont mis à leur disposition au CRC.

RECOMMANDATION N° 7

Que le CRC crée un comité dont la tâche serait de rédiger, à l'intention des gestionnaires, des lignes directrices concernant le Programme d'enseignement coopératif ou d'autres programmes à l'intention des étudiants afin de veiller à ce que les étudiants et les étudiantes acquièrent l'expérience qui ajoutera à leurs compétences scolaires et les intéressera éventuellement à travailler au CRC.

Il n'y a pas de système qui nous permette de retracer les étudiants qui ont été employés au CRC en vertu du Programme d'enseignement coopératif. C'est pourquoi il n'a pas été possible d'établir au cours de cette étude le nombre d'étudiants employés par le CRC, après leurs études, dans des postes de scientifiques ou d'ingénieurs. En outre, lorsqu'une affectation est terminée en vertu du Programme d'enseignement coopératif, il n'y a pas de façon uniforme de faire les entrevues de fin d'emploi. Ces entrevues peuvent constituer un moyen utile pour le CRC d'obtenir des renseignements valables (par exemple, pour déterminer la perception de l'étudiant au sujet du CRC en tant qu'employeur, la valeur de l'affectation par rapport aux exigences personnelles en matière de formation, etc.). Le CRC voudra peut-être inclure des renseignements recueillis d'entrevues de fin d'emploi dans son rapport de suivi ainsi que des renseignements concernant les étudiantes participant au Programme d'enseignement coopératif qui auraient été embauchées au Centre.

RECOMMANDATION N° 8

Que le CRC assure le suivi du Programme d'enseignement coopératif, fasse les entrevues de fin d'emploi et enregistre les progrès des étudiants et des étudiantes, y compris les progrès de ceux et de celles qui seront éventuellement embauchés par le CRC dans des postes de scientifiques ou d'ingénieurs.

D) PROGRAMME DE MENTORAT

Les femmes scientifiques et les ingénieures nouvellement embauchées au CRC ont parfois l'impression d'être isolées, dans cet univers à prédominance masculine. Un programme de mentorat constitue un système de soutien qui peut permettre aux femmes de partager des expériences et des compétences et de se préparer ainsi à avancer vers des postes supérieurs. Le mentorat peut également assurer les nouveaux employés d'une transition faite en douceur, d'une certaine continuité et de l'excellence des activités de recherche. Le Groupe d'étude endosse le programme de mentorat pour le CRC à condition qu'il soit bénévole et sans structure rigide. Le groupe voit également la nécessité d'un atelier de formation qui montrerait aux employés ce qu'est un bon programme de mentorat. On devrait encourager les femmes qui font partie des groupes de recherche scientifique et de génie à y assister.

RECOMMANDATION N° 9

Que le CRC crée un Programme de mentorat qui inclurait des femmes choisies parmi les catégories des scientifiques, des ingénieures et des techniciennes. Le Programme devrait inclure un atelier de mentorat offert à tous les employés (hommes et femmes) et les responsables devraient mettre l'accent sur les moyens à exploiter pour établir des relations de mentorat.

4.3 CONDITIONS DE TRAVAIL

A) RÉGIMES DE TRAVAIL DE RECHANGE

La question la plus critique qui affecte les femmes scientifiques et les ingénieures qui travaillent au CRC touche leur vie familiale. Malgré des initiatives gouvernementales récentes, comme les régimes de travail de rechange, les gestionnaires du CRC ne connaissent pas ces initiatives ou ne manifestent pas de sympathie pour les employées qui voudraient en profiter. Le Groupe d'étude croit que les régimes de travail de rechange constituent un moyen efficace de permettre aux femmes d'équilibrer leur vie familiale et leur vie professionnelle.

RECOMMANDATION N° 10

Que les gestionnaires du CRC accordent leur appui aux employés qui désirent profiter des régimes de travail de rechange leur permettant de créer l'équilibre voulu entre leur vie familiale et leur vie professionnelle.

B) CONGÉS DE MATERNITÉ

Au CRC, alors qu'une employée est en congé de maternité, les crédits salariaux de cette employée demeurent dans le budget du vice-président de la Direction. Cela peut avoir un effet négatif, non seulement sur le projet de recherche qui est parfois reporté jusqu'à ce que l'employée revienne au travail, mais également sur l'avancement professionnel de cette dernière. Par exemple, une employée peut ne pas recevoir le crédit d'un projet auquel elle a contribué, ou bien parce qu'il n'a pas été parachevé ou bien parce que c'est quelqu'un d'autre qui l'a terminé. Le Groupe d'étude croit que si les gestionnaires pouvaient garder les crédits salariaux, cela leur permettrait de veiller à la poursuite des travaux.

RECOMMANDATION N° 11

Que le vice-président confie les crédits salariaux equivalents aux postes à temps plein, aux superviseurs des scientifiques et des ingénieures qui sont en congé de maternité afin de permettre à ces gestionnaires de ré-allouer les crédits salariaux afin que les projets de ces employées soient poursuivis lorsque cela est possible.

C) EMPLOIS À TEMPS PARTIEL

Le vice-président devrait également considérer la possibilité d'allouer les crédits salariaux équivalents à des postes à temps complet lorsqu'une employée ayant soin d'enfants d'âge préscolaire travaille au moins 60 p. 100 du temps. Cela permettrait aux gestionnaires, non seulement de voir à ce que le projet soit poursuivi, mais cela donnerait également aux gestionnaires l'autorité et la flexibilité voulues pour dépenser selon les besoins opérationnels.

Le fait que les employées du CRC qui travaillent à temps partiel lorqu'elles prennent soin d'enfants d'âge préscolaire puissent se voir offrir du travail à temps complet à la discrétion de la direction est un autre sujet de préoccupation du Groupe d'étude. Si le retour à temps complet n'est pas accordé l'avancement professionnel des femmes peut en souffrir.

RECOMMANDATION N° 12

Qu'une employée qui s'occupe d'enfants d'âge préscolaire et qui travaille au moins 60 p. 100 du temps se voit offrir du travail à temps complet lorsqu'elle désire revenir travailler à temps complet.

RECOMMANDATION N° 13

Que les crédits salariaux équivalents aux postes à temps plein des employées qui travaillent au moins 60 p. 100 du temps et qui s'occupent d'enfants d'âge préscolaire soient remis au superviseur et soient utilisés pour supporter les projets des employées lorsque cela est possible.

D) COMMUNICATIONS

Il y a eu un certain nombre d'occasions où les femmes n'ont pas été mises au courant des avantages auxquels elles avaient droit lorsqu'elles prenaient un congé de maternité. L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) a publié une brochure intitulée *Congés de maternité et autres congés pour obligations parentales dans la fonction publique fédérale.* Ce document a été conçu pour aider les femmes qui sont membres de l'Institut à tirer le meilleur profit possible de leur congé de maternité et des avantages connexes. Une brochure semblable comportant des renseignements pertinents sur les avantages des divers types de congés, sur les dispositions relatives au travail et autres questions pourrait être très utile à l'effectif du CRC.

RECOMMANDATION N° 14

Que le directeur des ressources humaines fournisse aux employés du CRC qui envisagent de prendre un congé de longue durée ou d'opter pour d'autres arrangements au travail tous les renseignements qui se rapportent aux bénéfices auxquels ils ont droit.

RECOMMANDATION N° 15

Que l'on rédige un document électronique sur les avantages et les renseignements qui intéressent les femmes au CRC et que cette documentation soit disponibles sur les réseaux du CRC. Que le présent rapport soit imprimé et distribué à tous les employés du CRC.

4.4 CONDITIONS DE TRAVAIL NON CONSIGNÉES

Il y a certains aspects des conditions d'emploi qui ne peuvent pas être modifiés en vertu des lois et des règlements actuels du Conseil du Trésor, mais le Groupe d'étude croit qu'ils pourraient améliorer substantiellement les conditions d'emploi des femmes. Les trois recommandations qui suivent (Recommandations 16, 17 et 18) touchent ces aspects. Ces recommandations ne peuvent pas être acceptées présentement dans la fonction publique fédérale, mais les femmes du Groupe d'étude colligent de l'information sur les diverses approches utilisées par les autres employeurs pour résoudre ces questions et elles présenteront ces recommandations à l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, lui demandant d'être partie active lors de leurs prochaines négociations. Le Groupe d'étude demande que ces recommandations obtiennent le soutien du président au meilleur de ses possibilités en encourageant les responsables des lois et des règlements à adopter ces changements.

A) CONGÉS DE MALADIE

Dans certains organismes du secteur privé, les employés ont la permission d'utiliser leurs congés de maladie pour prendre soin d'enfants malades ou de parents âgés. Dans la plupart des cas, ce sont les femmes qui assument ces responsabilités. À la fonction publique fédérale, les parents qui prennent soin d'un enfant peuvent aisément dépasser la limite de cinq jours alloués à cette fin. Par conséquent, ils doivent se résoudre à prendre des congés annuels (des journées de vacances). Les parents qui ont des enfants d'âge préscolaire semblent particulièrement vulnérables puisque c'est durant ces années que les maladies infantiles sont les plus courantes. L'obligation de prendre des congés annuels pour prendre soin d'un enfant malade est un fardeau injuste pour les femmes.

Avec le vieillissement de la population, les soins aux personnes âgées auront de plus en plus d'importance. Par conséquent on peut s'attendre à ce que des responsabilités supplémentaires frappent certains employés qui devront s'occuper de parents âgés. Dans de nombreux cas, ces responsabilités devront être assumées par des femmes qui travaillent à l'extérieur.

Afin de s'adapter aux besoins des femmes, il est nécessaire de passer en revue les droits des employés tels qu'ils existent présentement. Tout changement aux avantages qui relèvent présentement des ententes collectives vont exiger de nouvelles négociations entre les négociateurs syndicaux et les employeurs. Les membres du Groupe d'étude ont indiqué qu'elles communiqueraient avec leur agent de négociations pour voir si on ne pourrait pas utiliser les

congés de maladie pour prendre soin d'un enfant malade ou d'un parent âgé. Ensuite, elles vont demander au président du CRC d'appuyer le point de vue du Groupe d'étude sur cette question.

RECOMMANDATION N° 16

Que le président du CRC appuie le point de vue du Groupe d'étude selon lequel les congés de maladie devraient inclure les soins aux enfants malades et aux parents âgés.

B) CONGÉS D'ADOPTION

On s'est également préoccupé du fait que les congés d'adoption sont moins nombreux que les congés de maternité. Le Groupe d'étude croit qu'il y a place pour une attitude plus positive en faveur des congés d'adoption. Comme nous le faisons pour l'extension des congés de maladie, les membres du Groupe vont faire une recommandation à leur agent de négociations collectives pour modifier les avantages sociaux afin que le congé d'adoption soit identique au congé de maternité.

RECOMMANDATION N° 17

Que le président du CRC appuie le point de vue du Groupe d'étude selon lequel les congés présentement offerts pour des raisons d'adoption soient modifiés pour correspondre précisément aux congés de maternité.

C) AUGMENTATIONS ANNUELLES

Il y a une perception qui veut que les femmes qui travaillent à temps partiel parce qu'elles doivent prendre soin d'enfants d'âge préscolaire ne sont pas seulement désavantagées au plan financier mais également du point de vue de leur avancement professionnel. Cela s'explique du fait que les augmentations et l'avancement annuels au sein des échelles salariales d'un groupe et d'un niveau professionnels sont établis sur la base du nombre de jours annuel que l'employée a effectivement travaillé. Les membres du Groupe d'étude ont indiqué qu'elles contacteraient leur agent de négociations pour demander que l'établissement des augmentations annuelles soient négociées avec l'employeur pour veiller à ce que les femmes qui travaillent au moins 60 p. 100 du temps et qui prennent soin d'enfants d'âge préscolaire puissent recevoir des augmentations annuelles comme si elles travaillaient à temps complet.

RECOMMANDATION N° 18

Que le président du CRC accorde son soutien au point de vue du Groupe d'étude, selon lequel les femmes qui travaillent au moins 60 p. 100 du temps et qui s'occupent d'enfants d'âge préscolaire aient droit à des augmentations annuelles comme si elles travaillaient à temps complet.

4.5 AVANCEMENT PROFESSIONNEL ET FORMATION

A) GESTION DE CARRIÈRE

La majorité des femmes scientifiques et des ingénieures du CRC sont aux plus bas niveaux de leurs groupes professionnels. Certains membres du Groupe d'étude attribuent cela au fait que les femmes qui prennent des congés de maternité ou des congés pour prendre soin d'autres personnes sont en dehors du milieu de travail pour de longues durées. Dans ce domaine, un des défis auxquels le CRC doit faire face est de trouver le moyen d'identifier les femmes qui ont démontré leur capacité d'assumer des responsabilités à des niveaux supérieurs et leur donner les occasions voulues pour faire avancer leur carrière. Les organismes des secteurs privé et public qui ont obtenu du succès dans leurs initiatives d'avancement professionnel des employés ont mis en oeuvre un Programme de gestion de carrière. Dans un Programme de gestion de carrière, on trouve, entre autres, les principaux éléments suivants :

- un système d'information sur la gestion des ressources humaines;
- des activités de planification de la relève;
- un inventaire des compétences;
- un processus structuré de l'évaluation du rendement des employés;
- de la formation;
- des profils d'emplois, des profils de compétences, des plans de carrières;
- des services d'orientation professionnelle.

Le Groupe d'étude perçoit un programme de gestion de carrière comme un élément-clé pour assurer une gestion intelligente des employés qui non seulement occupent des postes dans les domaines des sciences et du génie, mais qui font partie des catégories scientifiques et professionnelles. Même si un programme de gestion de carrière constitue d'abord un outil de gestion, il faudrait tenir compte, en l'élaborant, des besoins de l'organisation et des aspirations professionnelles des personnes.

RECOMMANDATION N° 19

Que le CRC lance un programme de gestion de carrière pour les hommes et les femmes qui occupent des postes dans les catégories scientifiques et professionnelles.

Les critères utilisés pour évaluer les chercheurs (scientifiques) au CRC sont basés sur la productivité. Les femmes qui sont en congé ou qui travaillent à temps partiel parce qu'elles prennent soin d'enfants d'âge préscolaire peuvent être très productives durant les jours où elles

travaillent. Si on pouvait les évaluer sur les tâches qu'elles accomplissent lorsqu'elles sont effectivement au travail, et non pas sur le temps écoulé depuis la dernière évaluation, ces femmes pourraient établir la preuve de leur productivité de façon plus efficace.

RECOMMANDATION N° 20

Que les critères utilisés pour l'évaluation des employées du groupe professionnel SE-RES incluent l'évaluation de la productivité de ces employées en rapport avec le temps consacré à l'atteinte des résultats.

B) FORMATION

Si le CRC veut donner des occasions d'avancement aux femmes qui travaillent dans les secteurs des sciences et du génie, la formation devient un facteur important. En accordant de la formation formelle et de la formation informelle, le CRC peut aider les femmes à améliorer leur rendement actuel et les préparer à occuper des postes supérieurs. Comme nous l'avons mentionné précédemment dans ce rapport, les efforts qui sont déployés pour l'avancement des femmes en sciences et en génie doivent être vraiment substantiels et obtenir le soutien de la haute direction.

Il y a plusieurs manières de préparer les femmes à occuper des postes de niveau supérieur. Par exemple, certains organismes permettent aux femmes talentueuses qui ont un potentiel élevé et qui sont au niveau de la gestion intermédiaire d'en apprendre davantage sur les rouages de la haute direction. Ils invitent ces femmes à participer aux réunions de la haute direction, par exemple aux réunions de planification stratégique. Il y a également les sessions de remue-méninges, les groupes de travail voués à la solution de problèmes, les retraites de fins de semaine, etc. qui vont réunir tous les niveaux de gestion. En observant les cadres supérieurs, les gestionnaires de niveau intermédiaire voient l'importance d'avoir d'excellentes compétences interpersonnelles, la nécessité de l'auto-orientation, etc. Elles peuvent ainsi élaborer un plan de formation à la lumière de ces exigences. Le CRC pourrait souhaiter adopter certaines de ces stratégies de formation pour améliorer la représentation des femmes aux niveaux supérieurs.

RECOMMANDATION N° 21

Que le CRC songe à élaborer des stratégies de formation pour améliorer la représentation des femmes aux niveaux supérieurs de l'organisation.

C) SUBVENTION DE L'ORGANISATION

Comme nous l'avons mentionné plus haut, à cause de contraintes financières, certains gestionnaires n'ont peut-être pas les fonds voulus pour offrir des occasions de formation aux femmes scientifiques et aux ingénieures. Il faudrait explorer les possibilités de disposer de financement à court terme afin de dispenser aux femmes la formation qui assurerait leur avancement professionnel.

RECOMMANDATION N° 22

Que le CRC établisse un fonds corporatif pour défrayer les dépenses encourues par les femmes scientifiques et les ingénieures qui suivent des cours pour améliorer leurs compétences professionnelles.

D) CONTRIBUTION INTELLECTUELLE

La contribution intellectuelle à un projet a une incidence considérable sur l'avancement professionnel des scientifiques du CRC. Comme nous l'avons déjà souligné, les femmes scientifiques qui ont apporté une contribution importante à un projet avant leur congé de maternité et parfois durant ce congé, ne reçoivent pas toujours le crédit qu'elles méritent pour la réalisation du projet.

RECOMMANDATION N° 23

Qu'avant qu'une employée parte en congé de maternité, un plan d'action soit élaboré par elle et son superviseur afin que les projets de l'employée se poursuivent durant son absence et soient portés à son crédit pour son avancement professionnel.

Il semble y avoir un manque d'uniformité dans les pratiques de reconnaissance de la contribution intellectuelle au CRC. Cela peut être désavantageux pour une employée puisque l'un des critères utilisés pour évaluer un scientifique est de voir son nom paraître sur des publications et d'être reconnu pour sa contribution à la réalisation d'un projet.

RECOMMANDATION N° 24

Que le président du CRC crée un comité dont le mandat serait d'élaborer une série de lignes directrices ou de paramètres servant à déterminer quels noms doivent paraître sur les publications. Pour veiller à ce que les intérêts des femmes soient respectés, le comité comprendra au moins une femme scientifique.

4.6 ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

A) CODE DE DÉONTOLOGIE

Certains communiqués de presse parus récemment ainsi que la politique du Conseil du Trésor sur le harcèlement ont incité les employeurs à prendre davantage conscience de ce phénomène et à jouer un rôle plus avant-gardiste en assurant à tous les employés un milieu de travail positif, libre de tout harcèlement et qui favorise la productivité, la réalisation des objectifs personnels, la dignité et l'estime de soi. Le mot harcèlement soulève souvent un malaise parmi les employés. Le Groupe d'étude affirme que le CRC doit établir un code de déontologie et le communiquer à tous ses employés. Dans ce code de déontologie destiné aux employés du CRC, la question du

harcèlement et les conséquences de ce type de comportement en milieu de travail doivent être traitées. La stratégie de communication élaborée à ce sujet devrait inclure une note de service à tous les employés de même qu'une série d'ateliers. Les objectifs de ces ateliers doivent comprendre les éléments suivants :

- une définition du harcèlement et une explication des divers types de harcèlement;
- une définition du rôle et des responsabilités du président, des gestionnaires, des employés, des défendeurs et des coordonnateurs du harcèlement;
- une explication du processus de recours;
- une explication du rôle de la Commission de la fonction publique et de la Commission canadienne des droits de la personne;
- une explication des méthodes à utiliser pour désamorcer les situations;
- une explication des bienséances du vêtement et du comportement à la maison et au travail et en voyage d'affaires.

Toutes les études de cas retenus dans les ateliers devraient être adaptées à l'environnement de travail du CRC.

RECOMMANDATION N° 25

Qu'on fasse des ateliers sur le Code de déontologie et qu'ils soient obligatoires pour tous les employés du CRC. Que le président du CRC donne l'exposé d'ouverture de chaque atelier, faisant le lien entre les valeurs du CRC et un code de déontologie acceptable et qu'il mette l'accent sur les conséquences d'un comportement inacceptable.

B) SÉCURITÉ

Les membres du Groupe d'étude croient que toutes les femmes qui travaillent au CRC doivent être mises au courant des dangers potentiels qui les guettent lorsqu'elles voyagent seules. Le contenu des cours doit être adapté aux particularités du CRC. Le Groupe d'étude croit aussi que les femmes devraient être accompagnées lorsqu'elles poursuivent leur travail en dehors des heures régulières, surtout parce que les immeubles du CRC sont situés dans un lieu isolé. Le Groupe d'étude reconnaît que cela fait déjà l'objet d'une politique et qu'avec le consentement du chef de la Protection et des Services de sécurité, il est possible d'amener un compagnon ou une compagne au CRC en dehors des heures régulières de travail et que cette permission est refusée seulement lorsque surgit une question de sécurité susceptible de poser un problème de responsabilité pour le CRC.

RECOMMANDATION N° 26

Que le CRC offre des ateliers sur la sécurité durant l'exercice financier 1995-1996 en mettant l'accent sur la protection et la sécurité des femmes qui voyagent à des fins professionnelles.

RECOMMANDATION N° 27

Que les femmes qui doivent travailler au bureau en dehors des heures de travail normales puissent amener quelqu'un avec elles.

4.7 ASSURER LE SUIVI

Le Groupe d'étude croit que le président doit être tenu au courant des progrès qui sont réalisés dans le parachèvement des objectifs d'équité en matière d'emploi à l'endroit des femmes et, que le cas échéant, il doit prendre toutes les mesures appropriées pour veiller à ce que ces objectifs soient atteints.

RECOMMANDATION N° 28

Que la direction crée un programme de suivi pour vérifier les progrès accomplis et les résultats atteints en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi, dans les secteurs du recrutement, de la formation, du perfectionnement et de la dotation en ressources humaines. Ce programme de suivi devrait inclure des entrevues de fin d'emploi effectuées auprès de femmes qui quittent des postes de scientifiques et d'ingénieures et si possible auprès de celles qui ont quitté le CRC au cours des dernières années. Le suivi devrait inclure un système qui nous permettrait de maintenir le contact avec les étudiants du Programme d'enseignement coopératif qui souhaitent laisser leur adresse au CRC afin d'y être potentiellement embauchés à la fin de leurs études.

On suggère que le directeur des ressources humaines du CRC ait la responsabilité du programme de suivi et qu'il remette au président et aux vice-présidents des rapports d'étape trimestriels. Il y indiquera clairement la représentation des femmes scientifiques et des ingénieures, par groupe professionnel, par niveau et par direction. Le rapport de suivi indiquera également les progrès accomplis par chaque direction pour le parachèvement des objectifs d'équité en matière d'emploi au CRC, incluant les initiatives qui auront été prises pour améliorer la représentation des femmes (par exemple le nombre de femmes, par groupe et par niveau, qui ont assisté à des cours de formation et à des conférences; le nombre de femmes, par groupe et par niveau, qui ont reçu une promotion ou qui ont reçu une affectation à un niveau plus élevé [nominations à des postes intérimaires]; le nombre de femmes qui ont quitté l'organisme, etc.). On trouvera à l'Annexe E de ce rapport la liste de certaines méthodes que le CRC devrait songer à adopter pour suivre les progrès réalisés dans le parachèvement des objectifs d'équité en matière d'emploi.

5. MISE EN OEUVRE

Une association professionnelle des femmes du CRC faciliterait la création de liens professionnels entre les femmes qui y travaillent et ferait disparaître le sentiment d'isolement de celles qui viennent de se joindre à cette équipe. Cette association pourrait également déterminer s'il y a des questions qui préoccupent les femmes et qui ne sont pas mentionnées dans le présent rapport; il faudrait réviser ces préoccupations régulièrement. Les 10 femmes appartenant au groupe professionnel des scientifiques et des ingénieures qui ont participé à la rédaction de ce rapport ont cru qu'elles ne formaient pas un groupe assez nombreux pour établir une association permanente et elles souhaiteraient rencontrer les autres employées du CRC pour voir si une telle association est souhaitée.

RECOMMANDATION N° 29

Que le CRC organise une rencontre parmi les employées professionnelles, afin de voir si ces dernières sont intéressées à établir une association des femmes professionnelles à l'emploi du CRC.

Ces recommandations mettent l'accent sur deux aspects de l'emploi des femmes au CRC : 1) le recrutement d'un nombre additionnel de femmes, afin de tenir compte des données démographiques touchant les étudiantes diplômées d'université dans les disciplines appropriées; 2) les conditions de travail des femmes qui sont employées par le CRC à titre de scientifiques et d'ingénieures.

Les femmes membres de ce comité sont d'avis que ces recommandations, lorsque mises en oeuvre, vont créer un milieu de travail qui reflète davantage la société d'aujourd'hui et qui incitent les femmes disposant d'excellentes qualifications et des aptitudes requises à oeuvrer au CRC dans un environnement de travail qui les appuie.

RECOMMANDATION N° 30

Qu'un plan d'action soit élaboré, spécifiant les objectifs et les responsabilités pour chacune des recommandations.

Le Groupe d'étude croit qu'il est important pour tous les employés du CRC d'examiner ces questions avec attention.

RECOMMANDATION N° 31

Que ce rapport soit distribué à tous les employés du CRC.

ANNEXE A LISTE DES MEMBRES DU GROUPE D'ÉTUDE

Karen Bryden
Gestionnaire
Systèmes et technologies de la parole
Recherche en technologies des radiocommunications
Recherche en radiocommunications et en radiodiffusion

Claire Callender
Chercheuse scientifique
Matériaux et composantes optoélectroniques
Technologies de l'optoélectronique
Recherche en systèmes de communications

Elim Chan
Ingénieure de design RF
Technologies et systèmes de satellites
Recherche en systèmes de communications

Caroline Delisle
Ingénieure de recherche
Applications et projets de satellites
Recherche en systèmes de communications

Michèle Guillet
Ingénieure de recherche
Recherche en technologies sur la télédiffusion
Recherche en radiocommunications et en radiodiffusion

Huong Ho
Ingénieure de conception
Conception de circuits intégrés numériques à haute vitesse
Antennes et électronique intégrées
Recherche en systèmes de communications

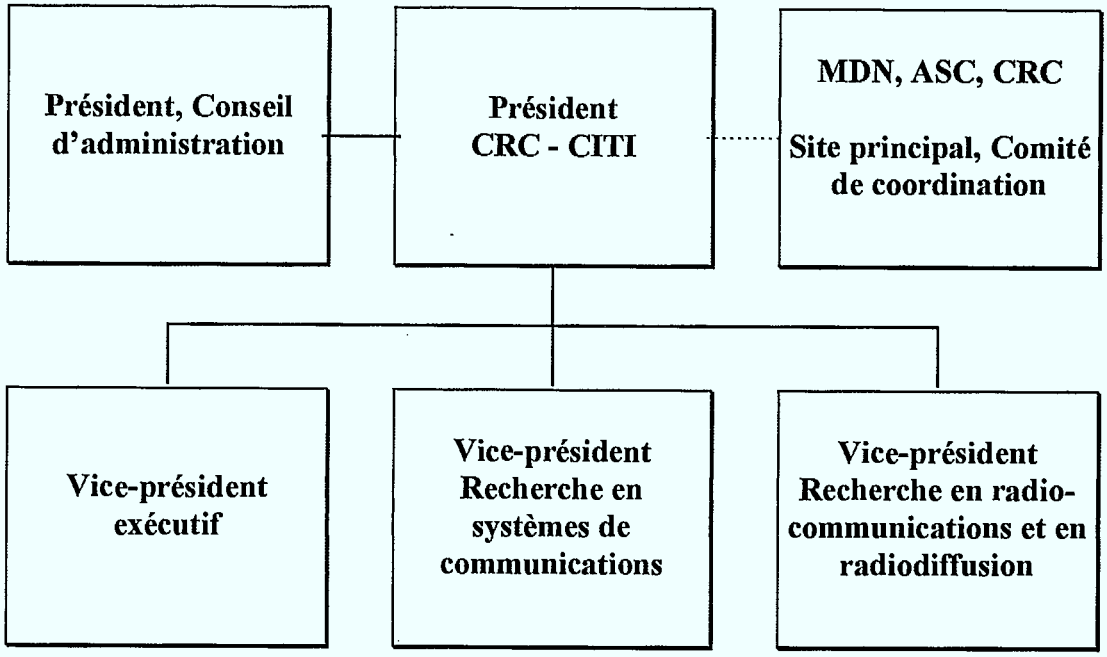
Dorothy Phillips
Coordination de la recherche appliquée
Recherche en radiocommunications et en radiodiffusion

Lucie Robitaille
Chercheuse scientifique
Matériaux et composantes optoélectroniques
Technologies de l'optoélectronique
Recherche en systèmes de communications

Karen Vineberg
Chercheuse scientifique
Technologies de l'optoélectronique
Recherche en systèmes de communications

Tricia Willink
Chercheuse scientifique
Recherche en technologies des radiocommunications
Recherche en radiocommunications et en radiodiffusion

ANNEXE B ORGANIGRAMME DU CRC



- Stratégie et planification
- Expansion commerciale
- Services du site
- Services de recherche
- Services techniques
- Services généraux

- Communications mobiles et personnelles
- Projets et applications de satellites
- Systèmes et technologies de satellites
- Programme MSAT
- Antennes et dispositifs électroniques intégrés
- Technologies Optoélectroniques

- Sciences radioélectriques
- Technologies des radiocommunications
- Technologies de radiodiffusion
- Technologies de télédiffusion
- Technologies réseaux

ANNEXE C RÉPARTITION DES EN-ENG ET DES SE-RES FONCTION PUBLIQUE, INDUSTRIE CANADA, CENTRE DE RECHERCHES SUR LES COMMUNICATIONS

Tableau 1C

Répartition des EN-ENG et des SE-RES - décembre, 1994												
	Fonction publique				Industrie Canada*				Centre de recherches sur les communications			
	Hom	Fem	Total	% fem	Hom	Fem	Total	% fem	Hom	Fem	Total	% fem
ENENG1	4	7	11	63.6	0	2	2	100	0	0	0	0
ENENG2	59	20	79	25.3	11	1	12	8.3	12	2	14	14.3
ENENG3	560	100	660	15.2	31	7	38	18.4	19	2	21	9.5
ENENG4	976	52	1,028	5.1	63	5	68	7.4	25	1	26	3.8
ENENG5	677	16	693	2.3	59	3	62	4.8	28	0	28	0
ENENG6	172	5	177	2.8	30	3	33	9.1	11	1	12	8.3
TOTAL	2,448	200	2,648	7.6	194	21	215	9.8	95	6	101	5.9
SERES1	141	74	215	34.4	7	3	10	30	7	3	10	30
SERES2	682	113	795	14.2	18	3	21	14.3	18	1	19	5.3
SERES3	357	28	385	7.3	10	0	10	0	9	0	9	0
SERES4	442	8	450	1.8	13	0	13	0	13	0	13	0
SERES5	116	2	118	1.7	3	0	3	0	3	0	3	0
TOTAL	1,738	225	1,963	11.5	51	6	57	10.5	50	4	54	7.4

* N'inclut pas le CRC

Source: Commission de la fonction publique et Centre de recherches sur les communications

ANNEXE C SUJETS ET SOUS-SUJETS DE RECHERCHE QUE LES DIRECTEURS CONSIDÈRENT IMPORTANTS POUR LES CANDIDATS AU CRC

Tableau 2C

	Nombre de réponses
Technologie de l'information	
Général	6
Systèmes experts	3
Conception de matériel	2
Systèmes d'exploitation	2
Programmation	6
Génie logiciel	4
Systèmes à très grande échelle	1
Gestion de bases de données	0
Conception de systèmes	2
Psychophysique *	1
Psychologie expérimentale *	1
Électronique	
Général	7
Matériels	3
Capteurs et détecteurs	2
Microélectronique	5
Optoélectronique	5
Micro-ondes	9
Instruments	4
Transducteurs	2
Communications	
Général	10
Réseaux	8
Conception de matériel	6
Traitement des signaux de communications *	1
Transmissions *	1
Théorie des communications *	1

* Catégories ajoutées par les directeurs

Tableau 2C (suite)

	Nombre de réponses
Telecommunications	
Général	9
Conception d'équipement	7
Systémique	10
Transmission de données	10
Radiocommunications	10
Radar	2
Satellite	10
Aides à la navigation	1
Traitement de signaux *	3
Modulation et codage de voies *	1
Code de correction d'erreurs *	1
Sciences radioélectriques *	1
Conception de radiofréquences *	1
Traitement des images *	1
Télévision *	1
Conception assistée par ordinateur *	1
Télécommunications et télématique *	1
Communications numériques *	1
Analyse de systèmes et de signaux *	1
Réseau et systèmes *	1
Électromagnétiques	
Théorie *	1
Principes fondamentaux des champs électromagnétiques *	1
Électromagnétique *	1
Champs et ondes *	1
Ondes électromagnétiques et systèmes rayonnants *	1
Théorie et conception des antennes *	1
Théorie des lignes de transmission *	1
Circuits et antennes micro-ondes *	1
Compatibilité électromagnétique *	1
Mathématiques	
Processus et probabilités aléatoires *	1

* Catégories ajoutées par les directeurs

ANNEXE D INSCRIPTIONS DES ÉTUDIANTES DANS LES PROGRAMMES DE SCIENCES ET DE GÉNIE DANS LES UNIVERSITÉS CANADIENNES (SOMMAIRE)

Tableau 1D

	Pourcentage de femmes			
	1990-1	**1991-2**	**1992-3**	**1993-4**
Baccalauréat				
Génie et Sciences appliquées				
Génie chimique	25.8	32.6	35.1	36.4
Génie civil	19.1	20.2	21.2	22.0
Génie électrique	9.1	7.7	11.0	11.6
Génie mécanique	9.6	9.8	10.4	10.0
Mathématiques et Physique				
Chimie	37.8	39.4	42.0	38.5
Informatique	19.6	20.1	20.3	22.4
Mathématiques	38.4	39.2	38.8	39.6
Physique	15.4	25.1	18.3	18.7
Maîtrise				
Génie et Sciences appliquées				
Génie chimique	27.0	23.0	27.7	32.4
Génie civil	16.3	18.5	19.7	17.0
Génie électrique	23.4	10.2	10.4	12.3
Génie mécanique	10.0	11.7	12.8	14.0
Mathématiques et Physique				
Chimie	33.2	33.0	34.6	41.4
Informatique	19.7	21.8	21.9	23.0
Mathématiques	29.9	28.4	30.3	30.4
Physique	14.8	14.5	15.6	18.0

ANNEXE D INSCRIPTIONS DES ÉTUDIANTES DANS LES PROGRAMMES DE SCIENCES ET DE GÉNIE DANS LES UNIVERSITÉS CANADIENNES (SOMMAIRE)

Tableau 1D (suite)

	Pourcentage de femmes			
	1990-1	**1991-2**	**1992-3**	**1993-4**
Doctorat				
Génie et Sciences appliquées				
Génie chimique	12.8	13.6	12.0	14.6
Génie civil	9.1	8.7	9.0	12.2
Génie électrique	7.6	8.4	12.2	6.7
Génie mécanique	8.2	8.7	8.8	9.6
Mathématiques et Physique				
Chimie	23.1	28.7	22.8	24.4
Informatique	14.4	14.9	16.2	15.5
Mathématiques	13,5	15.2	15.8	20.3
Physique	12.4	13.1	15.5	15.0

Source: Association des universités et collèges du Canada

ANNEXE D INSCRIPTIONS AUX PROGRAMMES DE SCIENCES ET DE GÉNIE, UNIVERSITÉS CANADIENNES (SOMMAIRE)

Tableau 2D

	1990-1			1991-2			1992-3			1993-4		
	Hom	Fem	% fem	Hom	Fem	% fem	Hom	Fem	% fem	Hom	Fem	% fem
Baccalauréat												
Génie et Sciences appliquées												
Génie chimique	1994	693	25.8	2076	1006	32.6	2047	1106	35.1	2090	1197	36.4
Génie civil	4007	943	19.0	4430	1123	20.2	4468	1200	21.2	4558	1284	22.0
Génie électrique	7200	725	9.1	7260	604	7.7	7353	906	11.0	7328	958	11.6
Génie mécanique	6911	735	9.6	7113	769	9.8	7245	838	10.4	7222	806	10.0
Mathématiques et Physique												
Chimie	2350	1428	37.8	2361	1538	39.4	2408	1746	42.0	2632	1650	38.5
Informatique	6545	1596	19.6	7034	1764	20.0	7648	1947	20.3	8338	2406	22.4
Mathématiques	5569	3468	38.4	5479	3528	39.2	5417	3436	38.8	5239	3428	39.6
Physique	2391	435	15.4	2280	765	25.1	2315	517	18.2	2304	531	18.7
Maîtrise												
Génie et Sciences appliquées												
Génie chimique	289	107	27.0	314	94	23.0	313	120	27.7	334	160	32.4
Génie civil	563	110	16.3	625	142	18.5	716	176	19.7	801	164	17.0
Génie électrique	1066	325	23.4	1097	125	10.2	1171	136	10.4	1158	163	12.3
Génie mécanique	642	71	10.0	695	92	11.7	792	116	12.8	758	123	14.0
Mathématiques et Physique												
Chimie	415	206	33.2	400	197	33.0	409	216	34.6	367	259	41.4
Informatique	685	168	19.7	730	204	21.8	790	222	21.9	758	226	23.0
Mathématiques	365	156	29.9	413	164	28.4	379	165	30.3	424	185	30.4
Physique	476	83	14.8	485	82	14.5	453	84	15.6	438	96	18.0

ANNEXE D INSCRIPTIONS AUX PROGRAMMES DE SCIENCES ET DE GÉNIE, UNIVERSITÉS CANADIENNES (SOMMAIRE)

Tableau 2D (suite)

	1990-1			1991-2			1992-3			1993-4		
	Hom	Fem	% fem	Hom	Fem	% fem	Hom	Fem	% fem	Hom	Fem	% fem
Doctorat												
Génie et Sciences appliquées												
Génie chimique	280	41	12.8	287	45	13.6	293	40	12.0	309	53	14.6
Génie civil	439	44	9.1	451	43	8.7	514	51	9.0	523	73	12.2
Génie électrique	657	54	7.6	767	70	8.4	627	87	12.2	873	63	6.7
Génie mécanique	415	37	8.2	504	48	8.7	651	63	8.8	603	64	9.6
Mathématiques et Physique												
Chimie	755	227	23.1	615	247	28.6	842	248	22.8	852	275	24.4
Informatique	351	59	14.4	378	66	14.9	418	81	16.2	446	82	15.5
Mathématiques	453	71	13.5	490	88	15.2	607	114	15.8	500	127	20.2
Physique	606	86	12.4	639	96	13.1	676	124	15.5	704	124	15.0

Source: Association des universités et collèges du Canada

ANNEXE D TAUX DES DIPLÔMÉS DES PROGRAMMES DE GÉNIE ET DE SCIENCES AU CANADA (SOMMAIRE)

Tableau 3D

	Pourcentage de femmes			
	1990-1	**1991-2**	**1992-3**	**1993-4**
Baccalauréat				
Génie et Sciences appliquées				
Génie chimique	26.6	30.7	32.1	30.8
Génie civil	12.4	17.4	17.5	18.1
Génie électrique	8.2	8.3	8.7	8.7
Génie mécanique	7.2	9.0	8.9	9.5
Ensemble des génies	11.7	12.9	13.9	14.3
Mathématiques et Physique				
Chimie	36.7	37.4	36.6	41.9
Informatique	19.8	19.8	21.9	19.6
Mathématiques	39.7	39.4	41.8	40.7
Physique	15.1	14.5	14.7	16.8
Ensemble	28.8	28.7	30.5	30.2
Maîtrise				
Génie et Sciences appliquées				
Génie chimique	26.2	27.6	21.3	22.4
Génie civil	12.2	14.1	17.4	19.2
Génie électrique	8.6	8.8	10.5	9.7
Génie mécanique	5.3	11.0	9.3	10.2
Ensemble des génies	12.7	13.2	13.9	14.6
Mathématiques et Physique				
Chimie	35.8	38.3	33.0	38.2
Informatique	18.6	23.0	20.2	21.0
Mathématiques	26.1	27.9	28.8	37.0
Physique	12.0	13.1	17.0	14.0
Ensemble	21.5	25.3	24.8	26.5

ANNEXE D TAUX DES DIPLÔMÉS DES PROGRAMMES DE GÉNIE ET DE SCIENCES AU CANADA (SOMMAIRE)

Tableau 3D (suite)

	Percentage of Females			
	1990-1	**1991-2**	**1992-3**	**1993-4**
Doctorat				
Génie et Sciences appliquées				
Génie chimique	10.9	12.7	21.3	4.6
Génie civil	9.6	10.1	11.9	6.6
Génie électrique	1.9	7.1	5.3	8.1
Génie mécanique	5.6	1.8	8.7	4.4
Ensemble des génies	6.5	8.8	10.7	7.7
Mathématiques et Physique				
Chimie	27.2	24.5	22.2	22.0
Informatique	20.0	5.3	20.8	17.2
Mathématiques	20.8	8.0	8.3	7.6
Physique	8.8	5.9	12.7	13.1
Ensemble	20.2	16.7	16.8	16.1

Source: Association des universités et collèges du Canada

ANNEXE D NOMBRE DE DIPLÔMÉS D'UNIVERSITÉS DES PROGRAMMES DE GÉNIE ET DE SCIENCES

Tableau 4D

	1990-1			1991-2			1992-3			1993-4		
	Hom	Fem	% fem	Hom	Fem	% fem	Hom	Fem	% fem	Hom	Fem	% fem
Baccalauréat												
Génie et Sciences appliquées												
Génie chimique	459	166	26.6	432	191	30.7	466	220	32.1	476	212	30.9
Génie civil	831	118	12.4	843	177	17.4	921	195	17.5	984	217	18.1
Génie électrique	1746	156	8.2	1746	159	8.3	1756	167	8.7	1698	162	8.7
Génie mécanique	1694	132	7.2	1671	165	9.0	1662	162	8.9	1711	180	9.5
Ensemble des génies	6231	825	11.7	6204	920	13.0	6362	1024	13.9	6405	1071	14.3
Mathématiques et Physique												
Chimie	625	362	36.7	608	364	37.4	613	350	36.3	535	386	41.9
Informatique	1759	435	19.8	1789	442	19.8	1800	506	21.9	1910	467	19.6
Mathématiques	1245	819	39.7	1282	834	39.4	1289	926	41.8	1356	930	40.7
Physique	552	98	15.1	584	99	14.5	521	90	14.7	525	106	16.8
Ensemble	4477	1813	28.8	4543	1833	28.7	4470	1959	30.5	4592	1988	30.2
Maîtrise												
Génie et Sciences appliquées												
Génie chimique	104	37	26.2	97	37	27.6	140	38	21.3	125	36	22.4
Génie civil	224	31	12.2	220	36	14.1	251	53	17.4	273	65	19.2
Génie électrique	373	35	8.6	404	39	8.8	418	49	10.5	447	48	9.7
Génie mécanique	196	11	5.3	235	29	11.0	224	23	9.3	292	33	10.2
Ensemble des génies	1234	179	12.7	1448	220	13.2	1549	250	13.9	1645	282	14.6
Mathématiques et Physique												
Chimie	120	67	35.8	119	74	38.3	134	66	33.0	123	76	38.2
Informatique	284	65	18.6	245	73	23.0	261	66	20.2	305	81	21.0
Mathématiques	187	66	26.1	165	64	27.9	193	78	28.8	153	90	37.0
Physique	219	30	12.0	199	30	13.1	210	43	17.0	202	33	14.0
Ensemble	996	273	21.5	879	298	25.3	985	324	24.8	964	347	26.5

ANNEXE D NOMBRE DE DIPLÔMÉS D'UNIVERSITÉS DES PROGRAMMES DE GÉNIE ET DE SCIENCES (SUITE)

Tableau 4D (suite)

	1990-1			1991-2			1992-3			1993-4		
	Hom	Fem	% fem	Hom	Fem	% fem	Hom	Fem	% fem	Hom	Fem	% fem
Doctorat												
Génie et Sciences appliquées												
Génie chimique	57	7	10.9	55	8	12.7	59	16	21.3	62	3	4.6
Génie civil	66	7	9.6	71	8	10.1	74	10	11.9	85	6	6.6
Génie électrique	105	2	1.9	104	8	7.1	125	7	5.3	137	12	8.0
Génie mécanique	51	3	5.6	56	1	1.8	63	6	8.7	87	4	4.4
Ensemble des génies	361	25	6.5	373	36	8.8	425	51	10.7	480	40	7.7
Mathématiques et Physique												
Chimie	134	50	27.2	145	47	24.4	165	47	22.2	156	44	22.0
Informatique	36	9	20.0	54	3	5.3	42	11	20.8	53	11	17.2
Mathématiques	57	15	20.8	69	6	8.0	100	9	8.2	110	9	7.6
Physique	104	10	8.8	112	7	5.9	103	15	12.7	113	17	13.1
Ensemble	387	98	20.2	460	92	16.7	491	99	16.8	516	99	16.1

Source: Association des universités et collèges du Canada

ANNEXE E SUGGESTIONS DE MÉTHODES SUSCEPTIBLES D'AIDER À SUIVRE LES PROGRÈS RÉALISÉS POUR LE PARACHÈVEMENT DES OBJECTIFS D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Tableau 1E

Représentations des femmes et des hommes au CRC

Nombre de femmes dans des postes SE-RES	
Nombre d'hommes dans des postes SE-RES	
Nombre de femmes dans des postes EN-ENG	
Nombre d'hommes dans des postes EN-ENG	
Nombre de femmes dans des postes de soutien technique	
Nombre d'hommes dans des postes de soutien technique	
Nombre de femmes dans tous les groupes d'emploi	
Nombre d'hommes dans tous les groupes d'emploi	

Tableau 2E

Situation professionnelle des femmes et des hommes au CRC

	À temps plein	**À temps partiel**
Nombre de femmes dans des postes SE-RES		
Nombre d'hommes dans des postes SE-RES		
Nombre de femmes dans des postes EN-ENG		
Nombre d'hommes dans des postes EN-ENG		
Nombre de femmes dans des postes de soutien technique		
Nombre d'hommes dans des postes de soutien technique		
Nombre de femmes dans tous les groupes d'emploi		
Nombre d'hommes dans tous les groupes d'emploi		

Tableau 3E

Répartition des femmes et des hommes dans les postes de scientifiques et d'ingénieurs

Nombre de femmes SE-RES à des niveaux supérieurs de gestion	
Nombre d'hommes SE-RES à des niveaux supérieurs de gestion	
Nombre de femmes EN-ENG à des niveaux supérieurs de gestion	
Nombre d'hommes EN-ENG à des niveaux supérieurs de gestion	
Nombre de femmes technologues à des niveaux supérieurs de gestion	
Nombre d'hommes technologues à des niveaux supérieurs de gestion	
Nombre de femmes de tous les groupes à des niveaux supérieurs de gestion	
Nombre d'hommes de tous les groupes à des niveaux supérieurs de gestion	
Nombre de femmes SE-RES à des niveaux intermédiaires de gestion	
Nombre d'hommes SE-RES à des niveaux intermédiaires de gestion	
Nombre de femmes EN-ENG à des niveaux intermédiaires de gestion	
Nombre d'hommes EN-ENG à des niveaux intermédiaires de gestion	
Nombre de femmes technologues à des niveaux intermédiaires de gestion	
Nombre d'hommes technologues à des niveaux intermédiaires de gestion	
Nombre de femmes de tous les groupes à des niveaux intermédiaires de gestion	
Nombre d'hommes de tous les groupes à des niveaux intermédiaires de gestion	
Nombre de femmes SE-RES à des niveaux de superviseur	
Nombre d'hommes SE-RES à des niveaux de superviseur	
Nombre de femmes EN-ENG à des niveaux de superviseur	
Nombre d'hommes EN-ENG à des niveaux de superviseur	
Nombre de femmes technologues à des niveaux de superviseur	
Nombre d'hommes technologues à des niveaux de superviseur	
Nombre de femmes de tous les groupes à des niveaux de superviseur	
Nombre d'hommes de tous les groupes à des niveaux de superviseur	

Tableau 4E

Nombre de candidats divers postes

Nombre de femmes qui ont soumis leur candidature à un poste de scientifique	
Nombre d'hommes qui ont soumis leur candidature à un poste de scientifique	
Nombre de femmes qui ont soumis leur candidature à un poste d'ingénieure	
Nombre d'hommes qui ont soumis leur candidature à un poste d'ingénieur	
Nombre de femmes qui ont soumis leur candidature à un poste du groupe technique	
Nombre d'hommes qui ont soumis leur candidature à un poste du groupe technique	
Nombre de femmes qui ont soumis leur candidature à un poste parmi tous les groupes	
Nombre d'hommes qui ont soumis leur candidature à un poste parmi tous les groupes	

ANNEXE F ORGANISMES CANADIENS VOUÉS À LA PROMOTION DES JEUNES FILLES ET DES FEMMES EN GÉNIE, EN SCIENCE ET EN TECHNOLOGIE

NOMS DES ORGANISMES

APAES	L'Association pour la promotion et l'avancement de l'éducation scientifique
AWES	Association of Women in Engineering and Sciences
AWG	Association for Women Geoscientists
AWSN	Alberta Women's Science Network
CAWIS	Canadian Association of Women in Science
CCPEF	Congrès canadien pour la promotion des études chez la femme
CCWEST	Canadian Coalition of Women in Engineering Science and Technology
CFG	Comité Femme en Ingénierie (de l'Ordre des ingénieurs du Québec)
ICRF	Institut canadien de recherches sur les femmes
DAWEG	Division for the Advancement of Women in Engineering and Geoscience (of the Association of Professional Engineers and Geoscientists of BC)
IFIAS	Fédération internationale des Instituts de hautes études Chaire Northern Telecom/CRSNG des femmes en génie
SCWIST	Société des Canadiens dans les sciences et les technologies
WIP	Women Inventors Project
WISE	Femmes en science et en génie
WISEST	Women in Scholarship, Engineering, Science and Technology
WITT	Introduction de la femme à la technologie et aux métiers (Travail opérationnel et de cols-bleus)

LKC
Q130 .W6814 1995
c.2
Femmes en sciences et en
genie au Centre de
recherches sur les
communications

DATE DUE
DATE DE RETOUR

CARR McLEAN 38-296

PLAN D'ACTION

Rapport sur les « Femmes en sciences et en génie au Centre de recherches sur les communications » Juin 1995

N°	Recommandation	Plan d'action	Responsabilité
1	Que le CRC établisse des objectifs précis et prenne l'engagement de procéder au recrutement, au développement et à l'avancement des femmes qui travaillent dans les catégories professionnelles de la recherche scientifique et du génie. Les objectifs établis pour les femmes scientifiques et les ingénieures du CRC devraient tenir compte de la proportion des femmes qui reçoivent leurs diplômes d'universités canadiennes dans les disciplines qui intéressent le CRC.	Recrutement. Avec l'aide des gestionnaires, élaborer la liste complète des qualifications ou des compétences requises pour travailler au CRC. - Demander à la Commission de la fonction publique de faire une analyse de marché des femmes qui obtiennent leurs diplômes des universités canadiennes, une telle analyse devant correspondre aux qualifications et aux compétences requises pour travailler au CRC. - À la lumière des données de cette analyse (exemplaires disponibles), établir des objectifs et des engagements pour le recrutement et déterminer le niveau des salaires selon les besoins. Développement. Déterminer, de concert avec la Commission de la fonction publique, les exigences ainsi que les critères d'un programme de développement professionnel (voir également le n° 19). Avancement professionnel. Parachever la dotation des postes d'experts et de gestionnaires de projets SE-REM-1, SE-REM-2, ENG-5, ce qui permettrait au CRC d'offrir deux cheminements de carrière pour les ingénieurs et les chercheurs, la recherche et la gestion de recherche. - Les gestionnaires doivent matérialiser les plans de succession. Établir un programme de formation pour la carrière de gestion de la recherche. (voir également le n° 19).	Directrice Ressources humaines Carol Brooks

2	Que le CRC soumette à révision et à modification les formulaires d'évaluation du rendement présentement en vigueur pour les employés SE-RES et SE-REM afin de veiller à ce que les superviseurs soient évalués en regard de leur rendement par rapport aux objectifs d'équité en matière d'emploi. (Cela fait déjà partie de l'évaluation du rendement du groupe EN-ENG.)	On procède présentement à une étude et à une analyse sur l'actuel programme d'évaluation du CRC et cela touche des recommandations visant à réviser divers formulaires d'évaluation. Nota : avec l'établissement des postes SE-REM-1 et SE-REM-2, on peut s'attendre à ce que les titulaires de ces postes aient la responsabilité de la gestion générale des ressources humaines et des objectifs d'équité en matière d'emploi.	Directrice Ressources humaines Carol Brooks
3	Que l'organisme mette à la disposition des gestionnaires le financement nécessaire jusqu'à concurrence de 50 p. 100 du budget des salaires, durant un maximum de deux ans, pour l'embauche de femmes dans les postes de scientifiques et d'ingénieures. Cela devrait inclure les postes d'une durée indéterminée, les postes d'une durée déterminée, les contrats, les étudiants et les étudiantes inscrits au Programme d'enseignement coopératif, les étudiants travaillant l'été, les programmes d'échanges et les postes de niveau postdoctoral.	La situation financière de l'organisme sera évaluée afin de déterminer quelle est la meilleure façon de subventionner cette initiative. Diverses options seront soumises à évaluation.	Directrice Services généraux Sherril Minns
4	Que le CRC élabore une stratégie de marketing visant à augmenter la représentation des femmes dans les disciplines des sciences et du génie.	Élaborer une brochure à mettre à la poste à l'intention des étudiants de premier cycle inscrits en génie et dans les facultés des sciences des universités canadiennes et explorer les méthodes de distribution.	Directeur exécutif Services du site Robert Ward
5	Que le CRC établisse un fonds d'entreprise afin de rembourser à 100 p. 100 les budgets des gestionnaires hiérarchiques lorsque les femmes scientifiques et les ingénieures encourent des frais pour représenter le CRC et en assurer la promotion à l'occasion de foires dans les écoles ou autres événements.	Le CRC rembourse 100 p. 100 des dépenses de voyages effectués pour des raisons professionnelles.	Directrice Services généraux Sherril Minns
6	Que le président du CRC accorde son soutien au Programme de bourses de recherche pour les jeunes, afin d'encourager les étudiantes à poursuivre des études en sciences et en génie.	Élaborer une proposition visant à faire adopter des mesures spéciales pour demander à la Commission de la fonction publique son aide pour le développement de son Programme de bourses et d'un Programme de bourses au CRC même.	Directrice Ressources humaines Carol Brooks

7	Que le CRC crée un comité dont la tâche serait de rédiger, à l'intention des gestionnaires, des lignes directrices concernant le Programme d'enseignement coopératif ou d'autres programmes à l'intention des étudiants, afin de veiller à ce que les étudiants et les étudiantes acquièrent l'expérience qui ajoutera à leurs compétences scolaires et les intéressera éventuellement à travailler au CRC.	Le président doit nommer un gestionnaire du CRC qui aura pour mandat de s'occuper de cette recommandation.	Président Jacques Lyrette
8	Que le CRC assure le suivi du Programme d'enseignement coopératif, fasse les entrevues de fin d'emploi et enregistre les progrès des étudiants et des étudiantes, y compris les progrès de ceux et de celles qui seront éventuellement embauchés par le CRC dans des postes de scientifiques ou d'ingénieurs.	Le président doit nommer un gestionnaire du CRC qui aura pour mandat de s'occuper de cette recommandation.	Président Jacques Lyrette
9	Que le CRC crée un Programme de mentorat qui inclurait des femmes choisies parmi les catégories des scientifiques, des ingénieures et des techniciennes. Le Programme devrait inclure un atelier de mentorat offert à tous les employés (hommes et femmes) et les responsables devraient mettre l'accent sur les moyens à exploiter pour établir des relations de mentorat.	On demandera à Industrie Canada des renseignements sur son programme. Ce programme sera révisé selon les besoins et on en recommandera l'adoption par le CRC.	Directrice Ressources humaines Carol Brooks
10	Que les gestionnaires du CRC accordent leur appui aux employés qui désirent profiter des arrangements alternatifs de travail leur permettant de créer l'équilibre voulu entre leur vie professionnelle et leur vie familiale.	Que l'on organise des sessions de formation, au CRC, sur les arrangements alternatifs de travail, à l'intention des gestionnaires. Que l'on demande au président de rendre ces sessions de formation obligatoires.	Président Jacques Lyrette Directrice Ressources humaines Carol Brooks

11	Que le vice-président accorde des crédits salariaux pour des postes à temps plein, aux gestionnaires hiérarchiques de scientifiques et d'ingénieures qui sont en congé de maternité afin de permettre à ces gestionnaires hiérarchiques de ré-allouer les crédits salariaux afin que les projets de ces employées soient poursuivis lorsque cela est possible.		Vice-présidents William Sawchuk Robert Huck
12	Qu'une employée qui s'occupe d'enfants d'âge préscolaire et qui travaille au moins 60 p. 100 du temps se voie offrir du travail à temps complet lorsqu'elle choisit de travailler à temps complet.		Vice-présidents William Sawchuk Robert Huck
13	Que les crédits salariaux complets des employées qui travaillent au moins 60 p. 100 du temps et qui s'occupent d'enfants d'âge préscolaire soient remis au gestionnaire hiérarchique et soient utilisés pour améliorer le travail de l'employée lorsque cela est possible.		Vice-présidents William Sawchuk Robert Huck
14	Que le directeur des Ressources humaines fournisse aux employés du CRC, qui envisagent de prendre un congé de longue durée ou d'opter pour d'autres arrangements de travail, tous les renseignements qui se rapportent aux bénéfices auxquels ils ont droit.	Les Ressources humaines émettront un bulletin avisant tous les employés que des renseignements et des conseils sont mis à leur disposition par les spécialistes de la paye et des avantages sociaux et qu'il suffit de demander un rendez-vous. De même, tout employé demandant un congé à long terme ou des arrangements alternatifs de travail se voit remettre des renseignements écrits et personnalisés (sous forme de lettre) sur tous les avantages sociaux.	Directrice Ressources humaines Carol Brooks
15	Que l'on rédige un document électronique sur les renseignements qui intéressent les femmes, sur les bénéfices auxquels elles ont droit au CRC et que cette documentation soit disponibles sur les réseaux du CRC. Que le présent rapport soit imprimé et distribué à tous les employés du CRC.	Que le rapport intitulé les « **Femmes en sciences et en génie au Centre de recherches sur les communications** » soit mis sur le serveur du CRC ainsi que la documentation connexe et pertinente avant le 30 septembre 1995.	Directrice Coordination des applications de la recherche Dorothy Phillips

16	Que le président du CRC accorde son soutien au point de vue du Groupe d'étude selon lequel les congés présentement offerts pour des raisons d'adoption soient modifiés pour correspondre précisément aux congés de maternité.	On rédigera une correspondance pour le président du CRC. On y avisera le Conseil du Trésor sur cette question.	Directrice Ressources humaines Carol Brooks
17	Que le président du CRC accorde son soutien au point de vue du Groupe d'étude selon lequel les congés présentement offerts pour des raisons d'adoption soient modifiés pour correspondre précisément aux congés de maternité.	On rédigera une correspondance pour le président du CRC. On y avisera le Conseil du Trésor sur cette question.	Directrice Ressources humaines Carol Brooks
18	Que le président du CRC accorde son soutien au point de vue du Groupe d'étude, selon lequel les femmes qui travaillent au moins 60 p. 100 du temps et qui s'occupent d'enfants d'âge préscolaire aient droit à des augmentations annuelles comme si elles travaillaient à temps complet.	On rédigera une correspondance pour le président du CRC. On y avisera le Conseil du Trésor sur cette question.	Directrice Ressources humaines Carol Brooks
19	Que le CRC lance un programme de gestion de carrière pour les hommes et les femmes qui détiennent des postes dans les catégories scientifiques et professionnelles.	Développement. Déterminer, de concert avec la Commission de la fonction publique, les exigences ainsi que les critères d'un programme de développement professionnel (voir également le n° 1). Avancement professionnel. Parachever la dotation des postes d'experts et de gestionnaires de projets SE-REM-1, SE-REM-2, ENG-5, ce qui permettrait au CRC d'offrir deux cheminements de carrière pour les ingénieurs et les chercheurs, la recherche et la gestion de recherche. Les gestionnaires doivent matérialiser les plans de relève. Établir un programme de formation pour la carrière de gestion de la recherche. (voir également le n° 1).	Directrice Ressources humaines Carol Brooks
20	Que les critères utilisés pour l'évaluation des employés appartenant aux groupes professionnels SE-RES incluent l'évaluation de la productivité de ces employés en rapport avec le temps consacré à l'atteinte des résultats.		Président, à titre de président de Comité de promotion SE-RES

21	Que le CRC songe à élaborer des stratégies de formation pour améliorer la représentation des femmes aux niveaux supérieurs de l'organisme.	Le président doit nommer un gestionnaires du CRC qui aura pour mandat de s'occuper de cette recommandation.	Président Jacques Lyrette
22	Que le CRC établisse un fonds pour défrayer les dépenses encourues par les femmes scientifiques et les ingénieures qui suivent des cours pour améliorer leurs compétences professionnelles.	Diverses options seront soumises à examen pour établir une façon appropriée de subventionner cette initiative.	Directrice Services généraux Sherril Minns
23	Qu'avant qu'une employée parte en congé de maternité, un plan d'action soit élaboré entre elle et son gestionnaire afin que les projets de l'employée se poursuivent durant son absence et soient portés à son crédit pour son avancement professionnel.	Les directeurs doivent remettre des plans de projets à leur vice-président.	Directeurs
24	Que le président du CRC crée un comité dont le mandat serait d'élaborer une série de lignes directrices ou de paramètres servant à déterminer quels noms doivent paraître sur les publications. Pour veiller à ce que les intérêts des femmes soient respectés, le comité comprendra au moins une femme scientifique.	Le président doit nommer un directeur.	Président Jacques Lyrette
25	Qu'on fasse des ateliers sur le Code de déontologie et qu'ils soient obligatoires pour tous les employés du CRC. Que le président du CRC donne l'exposé d'ouverture de chaque atelier, faisant le lien entre les valeurs du CRC et un code de déontologie acceptable et qu'il mette l'accent sur les conséquences d'un comportement inacceptable.	Le Conseil du Trésor est présentement en voie de réviser sa politique contre le harcèlement. Nos premières recherches nous apprennent qu'on envisage des changements qui vont substantiellement modifier les rôles et les responsabilités, les processus et les mécanismes de réparation, etc. On s'attend à ce que la Commission de la fonction publique prenne la responsabilité d'élaborer les cours de formation appropriés à l'intention des gestionnaires, des médiateurs, des agents de relations avec le personnel, etc. Compte tenu de ce qui précède, il ne semble pas indiqué d'organiser des ateliers en ce moment. On propose que cette recommandation fasse partie des objectifs des Ressources humaines et qu'elle soit suspendue jusqu'à ce que la nouvelle politique du Conseil du Trésor soit mise en vigueur.	Directrice Ressources humaines Carol Brooks

26	Que le CRC offre des ateliers sur la sécurité durant l'exercice financier 1995-1996 en mettant l'accent sur la protection et la sécurité des femmes qui voyagent à des fins professionnelles.		Chef Services de protection et de sécurité Pierre Lyonnais
27	Que les femmes qui doivent travailler au bureau en dehors des heures de travail normales puissent amener quelqu'un avec elles.		Chef Services de protection et de sécurité Pierre Lyonnais
28	Que la direction crée un programme de suivi pour vérifier les progrès accomplis et les résultats atteints en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi, dans les secteurs du recrutement, de la formation, du perfectionnement et de la dotation. Ce programme de suivi devrait inclure des entrevues de fin d'emploi et un système qui nous permettrait d'enregistrer les résultats des étudiants du programme de coopération qui souhaitent laisser leur adresse au CRC afin d'y être potentiellement embauchés à la fin de leurs études.	Le suivi sera assuré par les Ressources humaines qui feront rapport sur les résultats de la politique d'équité en matière d'emploi en termes de recrutement, de programmes de développement professionnel et de formation en gestion de la recherche. On recommande, cependant, que la direction assume la responsabilité pour les interviews de fin d'emploi et pour des procédures permettant de suivre les étudiants du Programme d'enseignement coopératif qui pourraient devenir de bons candidats après l'obtention de leur diplôme. Le président doit nommer un gestionnaire du CRC qui aura pour mandat de s'occuper de cette recommandation. On recommande également que les rencontres de fin d'emploi servent, jusqu'à un certain point, à évaluer le succès de la recommandation n° 7.	Directrice Ressources humaines Carol Brooks
29	Que le CRC réunisse ses employées féminines de la catégorie professionnelle pour savoir si elles sont intéressées à créer une association professionnelle des femmes au CRC.	On doit organiser une réunion à ce sujet avant le 30 septembre 1995.	Directrice Coordination des applications de la recherche Dorothy Phillips
30	Qu'un plan d'action soit établi et que chacune des recommandations comporte des objectifs spécifiques et un centre de responsabilités.	Une ébauche doit être déposée devant le Comité de gestion du CRC le 23 juin 1995.	Directrice Ressources humaines Carol Brooks Directrice Coordination des applications de la recherche Dorothy Phillips
31	Que le présent rapport soit distribué à tous les employés du CRC.		

INDUSTRY CANADA / INDUSTRIE CANADA
209232