

QUEEN
HD
6052
.P7414
1980/81

Ministère d'Etat
Sciences et Technologie
Canada

Ministry of State
Science and Technology
Canada

2 cop. Fr.

**PROGRAMME DE L'ÉGALITÉ
D'ACCÈS À L'EMPLOI
POUR LA FEMME, 1980~1981**

HD
6052
.P7414
1980



Ministère d'Etat

Ministry of State

Sciences et Technologie
Canada

Science and Technology
Canada

HD
6052
P7944
1980/81

32443

PROGRAMME DE L'ÉGALITÉ D'ACCÈS À L'EMPLOI POUR LA FEMME, 1980~1981



TABLE DES MATIERES

Partie 1

Rapport provisoire 1979-1980 1 à 8

Partie 2

Lignes générales des données
du Ministère 9 à 40

Partie 3

Plan pour 1980-1981 41 à 52

Partie 4

Lignes générales du Plan
quinquennal 53 à 57

Partie 1

RAPPORT PROVISOIRE 1979-1980

RESUME

FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

Les employés sont au courant de la disponibilité des cours de formation et de perfectionnement. Cette année, 28 femmes et 24 hommes ont fait des demandes de formation et de perfectionnement. Le Ministère a pu faire suivre des cours de formation et de perfectionnement à 18 femmes et à 15 hommes. Les cours suivis donneront sans doute de bons résultats puisqu'ils se rapportaient soit à l'amélioration des aptitudes (sténographie) soit à l'évolution de la carrière.

PROMOTIONS

Au total, dix employés (6 femmes et 4 hommes) ont été promus cette année. Les promotions des employées sont:

Deux employées du niveau SI-02
au niveau SI-03

Une employée du niveau AS-03
au niveau AS-04

Une employée du groupe AT
au niveau AS-03

Une employée du groupe CR
au niveau PE-01

Une employée du niveau SCY-02
au niveau SCY-03

La reclassification est fonction des nouvelles responsabilités. Dans ces cas, on a donné une formation officielle.

POSTES DE PERFECTIONNEMENT

Nous avons pu offrir une progression de carrière à deux de nos employées qui sont passées du soutien administratif au niveau d'agent. Le Ministère croit que cette promotion est très importante et il tentera à l'avenir de respecter cette optique.

ORIENTATION

Les deux agents chargés de l'orientation (une femme et un homme - agents de dotation), ont gagné la confiance de tous les employés du Ministère en raison de leur disponibilité et de leur engagement à l'égard du programme, ce qui a contribué à son succès. Au cours de l'année financière 1979-1980, 60 p. 100 de toutes les femmes ont eu recours aux services d'orientation et le Ministère croit que la participation de l'année financière 1980-1981 sera encore plus importante.

SENSIBILISATION DE LA DIRECTION

Le Ministère, par le biais de notes de service et d'affiches, a encouragé la sensibilisation de la direction. Tous les gestionnaires et les employés connaissent bien le Programme de l'égalité d'accès à l'emploi pour la femme comme l'a prouvé le pourcentage d'employés qui s'est présenté à nos séances d'orientation et nous sommes assurés de leur entière participation.

JURYS DE SELECTION

Nous sommes certains de la participation des femmes aux jurys de sélection. Nos agents de dotation (un homme et une femme) connaissent la décision du Ministère de retenir en tout temps la présence d'une employée comme membre du jury de sélection. Une femme était présente à chacun des jurys de sélection tenus cette année.

CLASSIFICATION

La Section de la classification a étudié toutes les descriptions de poste des secrétaires du Ministère. A la suite de cette révision, trois postes sont passés du niveau SCY-02 à SCY-03. Une seule employée a été promue puisque les deux autres postes étaient vacants. Les deux postes ont été, par la suite, dotés à un niveau supérieur.

PLAN QUINQUENNAL

Le Ministère a continué la mise en application de toutes les activités relevant du plan quinquennal. A ce jour, les progrès sont satisfaisants.

CONTROLE

Le Programme de l'égalité d'accès à l'emploi pour la femme relevait directement du chef du personnel et du directeur des services unifiés. Tout au long de l'année, des réunions ont eu lieu afin de débattre des activités et d'évaluer les progrès.



EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM

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

1979/80

Rationale/Explication

Objective/Objectif - Faire en sorte que 40 p. 100 des employées qui occupent des postes de niveau supérieur dans les catégories de la direction, scientifique et professionnelle, administrative et du service extérieur ainsi que technique suivent officiellement des cours de formation et de perfectionnement. - Faire en sorte que 60 p. 100 des employées de la catégorie du soutien administratif suivent officiellement des cours de formation et de perfectionnement. - Faire en sorte qu'une employée du niveau supérieur suive un programme spécial de perfectionnement (CAP, PPCS, etc.)

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

- Continuer à s'assurer que des mesures de rappel sont prises en ce qui a trait aux recommandations que renferment les rapports d'évaluation de l'employé au chapitre des domaines de formation et de perfectionnement.
- Etudier les possibilités de formation des employés en se concentrant sur les domaines pour lesquels aucun moyen de formation et de perfectionnement n'a été recommandé.
- Organiser, à l'intention du personnel de soutien, des séances d'information sur les possibilités de formation et de perfectionnement.
- Identifier les candidates éventuelles aux programmes spéciaux et de perfectionnement et faire des représentations en ce sens auprès du comité exécutif.

Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

- Compte tenu des rapports d'évaluation et des contacts personnels, quelle est la proportion d'hommes et de femmes qui se sont montrés intéressés à la formation et au perfectionnement? Le Ministère a pu donner suite à combien de demandes en ce sens?
- Dans quelle proportion les hommes et les femmes qui occupent des postes de niveau supérieur dans les catégories de la direction, scientifique et professionnelle, administrative et du service extérieur ainsi que technique ont-ils suivi des cours de formation et de perfectionnement?
- Quelle est la proportion d'hommes et de femmes de la catégorie du soutien administratif qui ont suivi des cours de formation et de perfectionnement?
- Dans quelle proportion les hommes et les femmes qui occupent des postes de niveaux intermédiaire et supérieur ont-ils été identifiés en vue de participer à des programmes spéciaux de perfectionnement. Combien de femmes ont été acceptées?

Evaluation/Évaluation

- Suite aux recommandations contenues dans les rapports d'évaluation ou lors d'orientations, 52 employés se sont montrés intéressés à la formation et au perfectionnement. Voici une analyse de ces employés par catégorie d'emploi.

SX	AS	SI	CR-ST
1 homme	9 femmes	20 hommes	1 femme
			18 femmes
			3 hommes

- Nous avons pu satisfaire 74% des demandes de la façon suivante:

SX	AS	SI	CR-ST
100% H.	100% F.	70% H.	0% F.
			47% F.
			66% H.

- Un homme fut identifié pour participer à un programmes spécial de perfectionnement
Sa demande fut ultérieurement refusée.



EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM

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

1979/80

Rationale/Explication

Objective/Objectif

- Accroître les possibilités de perfectionnement professionnel des employés des groupes ES, AS et SX.
- Augmenter la participation des femmes aux processus de sélection (en tant que candidates ou membres du jury).

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

- Identifier les employées qui ont le potentiel nécessaire pour occuper des postes de niveau plus élevé.
- Encourager une certaine souplesse au chapitre de la définition des critères de sélection pour les concours, afin d'éliminer tout obstacle artificiel.
- Envisager la possibilité de demander à une femme de faire partie du jury de sélection pour tous les concours tenus au sein du Ministère.

Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

- Combien de concours ont eu lieu au sein du Ministère? A la suite de ces concours, quelle est la proportion d'hommes et de femmes qui ont été promus?
- Quels étaient le groupe et le niveau des postes comblés par les femmes?
- Dans quelle proportion les hommes et les femmes ont-ils été identifiés au cours de recherches faites au moyen du Permatri?
- Quel a été le pourcentage de concours pour lesquels une femme a fait officiellement partie d'un jury de sélection?

Evaluation/Évaluation

- Des trois postes qui furent comblés dans les groupes ES, AS et SX, seul le poste SX peut être analysé. Les deux postes au niveau AS-07 et AS-06 furent dotés par deux hommes ayant un statut prioritaire. Un homme fut nommé au poste SX.
- Ne s'applique pas.
- De tous les candidats identifiés dans la recherche Permatri, 98% étaient des hommes et 2% étaient des femmes. Ceci s'explique par le fait que le Ministère recherchait un candidat ayant de l'expérience en ingénierie.
- Pour le concours en question, une femme (33.3%) et deux hommes (66.6%) ont fait officiellement partie du jury de sélection.



EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM

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

1979/80

Rationale/Explication

Objective/Objectif

- Etudier la possibilité de créer des postes de perfectionnement dans la catégorie administrative et du service extérieur.

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

- Identifier les domaines dans lesquels on pourrait créer des postes de perfectionnement.
- Concevoir un programme de formation correspondant à chacun de ces postes.
- Identifier les employées du Ministère qui ont le potentiel d'être nommées à de tels postes et qui sont intéressées à l'être, et leur donner la formation dont elles ont besoin.
- Lorsque survient une vacance dans un domaine précis, créer le poste de perfectionnement et étudier la candidature des employées qui ont été désignées.

Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

- Quels domaines ont été identifiés?
- Combien d'employées avec le potentiel nécessaire ont été identifiées? Combien d'entre elles ont suivi des cours de formation?
- Combien de postes de perfectionnement ont été créés?
- Combien de ces postes ont été comblés par des femmes?

Evaluation/Évaluation

- Nous avons examiné les domaines au sein du Ministère où la création de postes de perfectionnement serait possible. La catégorie administrative et du service extérieur convenait à ce but. Les divisions de la finance et du personnel au sein de la Direction des services unifiés furent identifiées.
- Deux femmes ont été identifiées. Toutes deux étaient au niveau CR-05 et ont terminé des programmes de formation spécifique.
- Le Ministère a créé un poste de perfectionnement dans la division du personnel et une femme fut promue du niveau CR-05 au niveau PE-01. Elle a suivi un programme de formation spécifique. Quant à l'autre femme, elle a gagné un concours au niveau FI-01 dans un autre ministère.



EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM

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

1979/80

Rationale Explanation

Objective/Objectif

- Faire en sorte que 30 p. 100 des concours pour des postes de la catégorie du soutien administratif soient dotés au moyen du répertoire manuel.
- Faire en sorte que 80 p. 100 des employés de la catégorie du soutien administratif rencontrent l'agent chargé du programme d'orientation.
- Assurer la validité des données sur l'emploi du personnel de soutien et des niveaux de classification des postes en révisant 50 p. 100 de toutes les descriptions de poste.

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

- Communiquer personnellement avec tous les employés dont le nom n'apparaît pas sur l'inventaire.
- Maintenir le niveau de participation actuel dans le domaine de l'orientation en communiquant, de vive voix ou par écrit, avec les employés.
- Rester en contact avec les fonctionnaires chargés de la révision de la classification de tous les postes de secrétaires.
- Promouvoir l'utilisation du répertoire manuel pour le recrutement d'employés devant occuper des postes de niveau subalterne de la catégorie administratif et du service extérieur et de niveau supérieur de la catégorie du soutien administratif.
- Encourager l'utilisation du répertoire en identifiant les employés qui ont un potentiel et en les incitant à suivre des cours de perfectionnement.

Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

- Combien de concours ont été traités au moyen du répertoire manuel?
- Combien de femmes ont été nommées à la suite de ce processus?
- Quelle est la proportion d'hommes et de femmes de la catégorie du soutien administratif qui ont eu recours aux services d'orientation?
- Cela a fait que combien de femmes ont suivi des cours de formation?
- Combien de postes ont été révisés par la Section de classification?
- Combien de femmes ont été promues à la suite de la révision de la classification?

Evaluation/Évaluation

- Il n'y a eu qu'un seul cas où l'on a pu utiliser le répertoire manuel.
- Dans le cas en question, une femme a été nommée au niveau CR-05 (nomination intérimaire pour une durée de trois mois). Cette nomination a donné à l'employée la chance d'acquérir de l'expérience dans le domaine des budget et contrôle des affectations.
- 33% d'hommes et 66% de femmes de la catégorie du soutien administratif ont eu recours aux services d'orientation.
- 32% de femmes de la catégorie du soutien administratif ont suivi des cours de formation.
- La Section de classification a maintenant terminé la révision de tous les postes de secrétaires au Ministère. (22 postes ont été analysés.)
- Suite à cette revue, trois postes de secrétaires sont passés du niveau Scy-02 au niveau Scy-03. Un seul poste était occupé au moment de la revue et la titulaire fut promue au niveau Scy-03. Les deux autres postes furent dotés au nouveau niveau.



EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM

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

1979/80

Rationale/Explication

Objective/Objectif

- Mieux renseigner les employés et les gestionnaires au sujet du Programme de l'égalité d'accès à l'emploi pour la femme.

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

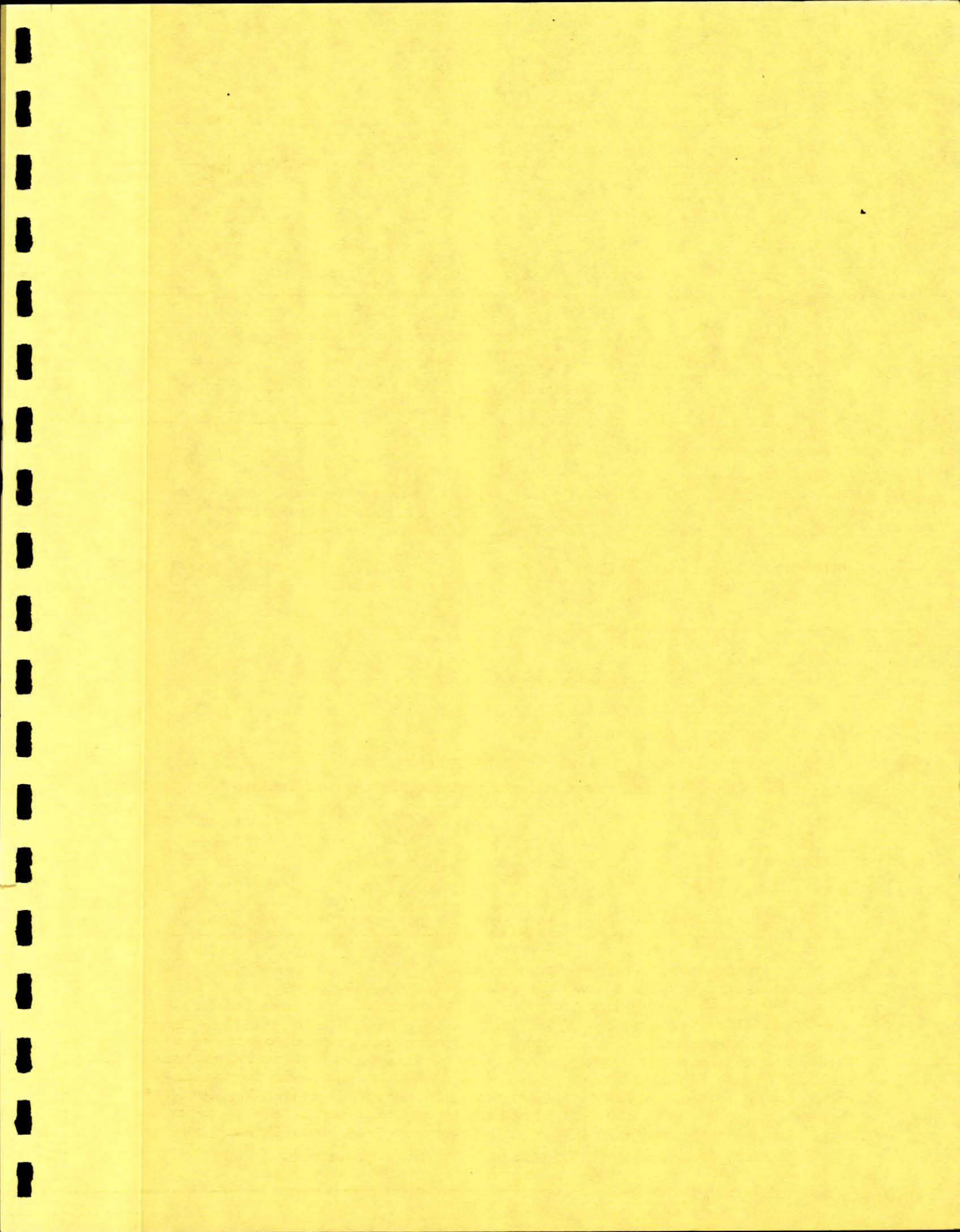
- Tenir trois séances d'information au cours de l'année.
- Inviter un représentant de la CFP pour expliquer le programme.
- Présenter, à l'intention des femmes, des films sur l'orientation professionnelle.
- Joindre de la documentation sur le programme d'EAEF au programme d'orientation du Ministère.
- Distribuer aux femmes de la documentation sur toutes les questions reliées à la formation, aux chances d'avancement et au principe du mérite.

Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

- Combien de séances ont eu lieu?
- Quel a été le taux de participation à ces séances?
- Déterminer l'intérêt manifesté aux activités susmentionnées et évaluer les résultats?

Evaluation/Évaluation

- Etant donné que plusieurs employés dans la catégorie du soutien administratif ont profité de nos programmes d'orientation, le ministère a décidé de ne pas tenir de séances d'information pour renseigner les employés et les gestionnaires au sujet du Programme de l'égalité d'accès à l'emploi pour la femme. Le Ministère a plutôt décidé de se concentrer sur l'orientation individuelle. Les deux agents de dotation du Ministère, un homme - une femme, ont offert des séances d'orientation professionnelle ou autres à 33% de tous les hommes et à 60% de toutes les femmes du Ministère. Durant l'année, toutes les femmes furent mises au courant de toutes les activités reliées au Programme. Des documents traitant de sujets divers, tels la garde des enfants, etc. furent distribués à toutes les femmes. Nous avons la certitude qu'au sein du Ministère tous les employés sont au courant du programme.



Partie 2

LIGNES GENERALES DES DONNEES DU MINISTERE

La présente étude de la situation, telle qu'elle était le 31 décembre 1979, définit la représentation des employées. Notre source de documentation est la liste du personnel du Ministère de décembre 1979.

DIMINUTIONS DES CHIFFRES

La représentation de notre groupe SX a diminué de 4,7 p. 100. Une de nos deux employées de cette catégorie a été mutée au Bureau des relations fédérales-provinciales où elle occupe un poste plus important.

On remarque également une diminution dans le groupe IS, car une des quatre employées a été mutée au Secrétariat d'Etat. Cette mutation a également représenté une progression de carrière pour l'employée.

La diminution au sein du groupe SI provient du fait qu'une des cinq employées a quitté la Fonction publique. Le poste de cette employée a par la suite été aboli.

AUGMENTATIONS DES CHIFFRES

Le Ministère a pu donner une promotion à une employée du groupe AT qui est passée au groupe AS. Un nouveau poste a été créé pour cette employée, ce qui porte le pourcentage à 23, 9 p. 100.

En ce qui a trait au groupe LS, nous avons embauché une employée, ce qui porte le total des employées de ce groupe à 2 personnes. Le pourcentage demeure donc de 100 p. 100.

Nous avons pu maintenir le même niveau de représentation féminine dans les autres groupes.

TABLE 1 - TABLEAU 1

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN BY CATEGORY,
OCCUPATIONAL GROUP AND SUB-GROUP(Full-Time, Indeterminate Employees on Strength or
Temporarily Struck-Off Strength)RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES PAR CATÉGORIE,
GROUPE ET SOUS-GROUPE D'OCCUPATIONS(Employé(e)s à plein temps, nommé(e)s pour une période indéterminée et
porté(e)s à l'effectif ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

As Of/Au		Page 1 of 5					
Date: 31/12/79							
Category and Group or Sub-Group Catégorie et groupe ou sous-groupe	No. of Men Nbre d'hommes (A)	No. of Women Nbre de femmes (B)	Total (C)	% of Men in Category and Group or Sub-Group % des hommes dans la catégorie et le groupe ou le sous-groupe $\frac{(A)}{(C)} \times 100$	% of Women in Category and Group or Sub-Group % des femmes dans la catégorie et le groupe ou le sous-groupe $\frac{(B)}{(C)} \times 100$	% of Total Men in Department % de tous les hommes au ministère $\frac{(A)}{(D)} \times 100$	% of Total Women in Department % de toutes les femmes au ministère $\frac{(B)}{(E)} \times 100$
SENIOR EXECUTIVE LA HAUTE DIRECTION							
SX	18	1	19	94.7%	5.3%	23.7%	1.5%
SCIENTIFIC AND PROFESSIONAL SCIENTIFIQUE ET PROFESSIONNELLE GROUPS/GROUPES							
ES	8	2	10	80.0%	20.0%	10.5%	2.8%
LS	0	2	2	0.0%	100.0%	0.0%	2.8%
PC	1	0	1	100.0%	0.0%	1.3%	0.0%
EN	1	0	1	100.0%	0.0%	1.3%	0.0%
CATEGORY TOTAL TOTAL DE LA CATÉGORIE	10	4	14	71.4%	28.6%	13.1%	5.8%

TABLE 1 - TABLEAU 1

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

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

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

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

As Of/Au
Date: 31/12/79. Page 2 of 5 de 5

Category and Group or Sub-Group Catégorie et groupe ou sous-groupe	No. of Men Nbre d'hommes (A)	No. of Women Nbre de femmes (B)	Total (C)	% of Men in Category and Group or Sub-Group % des hommes dans la catégorie et le groupe ou le sous-groupe (A) x 100 (C)	% of Women in Category and Group or Sub-Group % des femmes dans la catégorie et le groupe ou le sous-groupe (B) x 100 (C)	% of Total Men in Department % de tous les hommes au ministère (A) x 100 (D)	% of Total Women in Department % de toutes les femmes au ministère (B) x 100 (E)
ADMINISTRATIVE AND FOREIGN SERVICE ADMINISTRATIVE ET DU SERVICE EXTERIEUR GROUPS/GROUPES							
AS	35	11	46	76.1%	23.9%	46.0%	16.0%
PE	3	2	5	60.0%	40.0%	3.9%	2.8%
FI	2	1	3	66.6%	33.3%	2.7%	1.5%
IS	1	3	4	25.0%	75.0%	1.3%	4.3%
CS	1	0	1	100.0%	0.0%	1.3%	0.0%
PG	1	0	1	100.0%	0.0%	0.0%	1.5%
CATEGORY TOTAL TOTAL DE LA CATÉGORIE	42	18	60	70.0%	30.0%	55.3%	26.0%

TABLE 1 - TABLEAU 1

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

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

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

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

As Of/Au

Date: 31/12/79

Page 3 of 5
de

Category and Group or Sub-Group Catégorie et groupe ou sous-groupe	No. of Men Nbre d'hommes (A)	No. of Women Nbre de femmes (B)	Total (C)	% of Men in Category and Group or Sub-Group % des hommes dans la catégorie et le groupe ou le sous-groupe $\frac{(A)}{(C)} \times 100$	% of Women in Category and Group or Sub-Group % des femmes dans la catégorie et le groupe ou le sous-groupe $\frac{(B)}{(C)} \times 100$	% of Total Men in Department % de tous les hommes au ministère $\frac{(A)}{(D)} \times 100$	% of Total Women in Department % de toutes les femmes au ministère $\frac{(B)}{(E)} \times 100$
TECHNICAL TECHNIQUE GROUPS/GROUPES							
SI	0	4	4	0.0%	100.0%	0.0%	5.8%
CATEGORY TOTAL TOTAL DE LA CATÉGORIE	0	4	4	0.0%	100.0%	0.0%	5.8%

- 12 -

TABLE 1 – TABLEAU 1

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

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

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

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

As Of/Au		Page 4 of 5	
Date:	31/12/79		

Category and Group or Sub-Group Catégorie et groupe ou sous-groupe	No. of Men Nbre d'hommes (A)	No. of Women Nbre de femmes (B)	Total (C)	% of Men in Category and Group or Sub-Group % des hommes dans la catégorie et le groupe ou le sous-groupe (A) x 100 (C)	% of Women in Category and Group or Sub-Group % des femmes dans la catégorie et le groupe ou le sous-groupe (B) x 100 (C)	% of Total Men in Department % de tous les hommes au ministère (A) x 100 (D)	% of Total Women in Department % de toutes les femmes au ministère (B) x 100 (E)
ADMINISTRATIVE SUPPORT SOUTIEN ADMINISTRATIF GROUPS/GROUPES							
CR	4	20	24	16.7%	83.3%	5.3%	29.0%
ST-SCY	0	20	20	0.0%	100.0%	0.0%	29.0%
ST-OCE	0	1	1	0.0%	100.0%	0.0%	1.5%
ST-TYP	0	1	1	0.0%	100.0%	0.0%	1.5%
CATEGORY TOTAL TOTAL DE LA CATÉGORIE	4	42	46	8.7%	91.3%	5.3%	60.9%

TABLE 1 – TABLEAU 1

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

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

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

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

As Of/Au

Date: 31/12/79

Page 5 of 5

Category and Group or Sub-Group Catégorie et groupe ou sous-groupe	No. of Men Nbre d'hommes (A)	No. of Women Nbre de femmes (B)	Total (C)	% of Men in Category and Group or Sub-Group % des hommes dans la catégorie et le groupe ou le sous-groupe $\frac{(A)}{(C)} \times 100$	% of Women in Category and Group or Sub-Group % des femmes dans la catégorie et le groupe ou le sous-groupe $\frac{(B)}{(C)} \times 100$	% of Total Men in Department % de tous les hommes au ministère $\frac{(A)}{(D)} \times 100$	% of Total Women in Department % de toutes les femmes au ministère $\frac{(B)}{(E)} \times 100$
OPERATIONAL DE L'EXPLOITATION GROUPS/GROUPES							
GS-STG	1	0	1	100.0%	0.0%	1.3%	0.0%
GS-MES	1	0	1	100.0%	0.0%	1.3%	0.0%
CATEGORY TOTAL TOTAL DE LA CATÉGORIE	2	0	2	100.0%	0.0%	2.6%	0.0%
TOTAL – ALL CATEGORIES & GROUPS OR SUB-GROUPS TOTAL – CATÉGORIES ET GROUPES OU SOUS-GROUPES	76 (D)	69 (E)	145	52.4%	47.6%	100.0	100.0

Source

MOSST's Establishment listing of December 31, 1979
Liste des effectifs du MEST - le 31 décembre 1979

TABLE 2 - TABLEAU 2

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN
BY GROUP OR SUB-GROUP BY LEVEL(Full-Time, Indeterminate Employees on Strength or Temporarily
Struck-Off Strength)RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES
PAR GROUPE OU SOUS-GROUPE PAR NIVEAU(Employé(e)s à plein temps, nommé(e)s pour une période indéterminée ou
porté(e)s à l'effectif ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)* Technological Institute Recruitment Level/Niveau de recrutement des diplômés d'instituts de technologie
**Administrative Trainee/Stagiaire en administration

								Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe	As Of/Au
								SX	Date: 31/12/79
Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes (V)	No. of Women Nbre de femmes (W)	Total (X)	% of Men in Level % des hommes au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe $\frac{(V)}{(Y)} \times 100$	% of Total Women in Group or Sub-Group % de toutes les femmes du groupe ou sous-groupe $\frac{(W)}{(Z)} \times 100$		
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)	9	1	10	90.0%	10.0%	50.0%	100.0%		
01	7	0	7	100.0%	0.0%	38.9%	0.0%		
02	2	0	2	100.0%	0.0%	11.1%	0.0%		
03									
04									
05									
06									
07									
08									
20 (T.I.R.L.)* (N.R.D.I.T.)*									
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**									
(UNKNOWN) (INCONNU)									
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	18 (Y)	1 (Z)	19	94.7%	5.3%	100.0	100.0		

Source MOSST's Establishment listing of December 31, 1979
Liste des effectifs du MEST - le 31 décembre 1979

TABLE 2 - TABLEAU 2

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN
BY GROUP OR SUB-GROUP BY LEVEL(Full-Time, Indeterminate Employees on Strength or Temporarily
Struck-Off Strength)RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES
PAR GROUPE OU SOUS-GROUPE PAR NIVEAU(Employé(e)s à plein temps, nommé(e)s pour une période indéterminée
porté(e)s à l'effectif ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

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

**Administrative Trainee/Stagiaire en administration

		Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe						As Of/Au
		ES						Date: 31/12/79
Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes (V)	No. of Women Nbre de femmes (W)	Total (X)	% of Men In Level % des hommes au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe $\frac{(V)}{(Y)} \times 100$	% of Total Women in Group or Sub-Group % de toutes les femmes du groupe ou sous-groupe $\frac{(W)}{(Z)} \times 100$	
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)								
01								
02								
03								
04	0	1	1	0.0%	100.0%	0.0%	50.0%	
05	2	0	2	100.0%	0.0%	25.0%	0.0%	
06	4	1	5	80.0%	20.0%	50.0%	50.0%	
07	1	0	1	100.0%	0.0%	12.5%	0.0%	
08	1	0	1	100.0%	0.0%	12.5%	0.0%	
20 (T.I.R.L.)* (N.R.D.I.T.)*								
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**								
(UNKNOWN) (INCONNU)								
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	8 (Y)	2 (Z)	10	80.0%	20.0%	100.0	100.0	

Source MOSST's Establishment listing of December 31, 1979
Liste des effectifs du MEST - le 31 décembre 1979

TABLE 2 - TABLEAU 2

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN
BY GROUP OR SUB-GROUP BY LEVEL(Full-Time, Indeterminate Employees on Strength or Temporarily
Struck-Off Strength)RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES
PAR GROUPE OU SOUS-GROUPE PAR NIVEAU(Employé(e)s à plein temps, nommé(e)s pour une période indéterminée
porté(e)s à l'effectif ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)* Technological Institute Recruitment Level/Niveau de recrutement des diplômés d'instituts de technologie
** Administrative Trainee/Stagiaire en administration

Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe

LS

As Of/Au

Date: 31/12/79

Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes (V)	No. of Women Nbre de femmes (W)	Total (X)	% of Men in Level % des hommes au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe $\frac{(V)}{(Y)} \times 100$	% of Total Women in Group or Sub-Group % de toutes les femmes du groupe ou sous-groupe $\frac{(W)}{(Z)} \times 100$
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)							
01							
02	0	1	1	0.0%	100.0%	0.0%	50.0%
03	0	1	1	0.0%	100.0%	0.0%	50.0%
04							
05							
06							
07							
08							
20 (T.I.R.L.)* (N.R.D.I.T.)*							
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**							
(UNKNOWN) (INCONNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	0 (Y)	2 (Z)	2	0.0%	100.0%	100.0	100.0

Source MOSST's Establishment listing of December 31, 1979
Liste des effectifs du MEST - le 31 décembre 1979

TABLE 2 - TABLEAU 2

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN
BY GROUP OR SUB-GROUP BY LEVEL(Full-Time, Indeterminate Employees on Strength or Temporary
Struck-Off Strength)RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES
PAR GROUPE OU SOUS-GROUPE PAR NIVEAU(Employé(e)s à plein temps, nommé(e)s pour une période indéterminée
porté(e)s à l'effectif ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

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

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

Source MOSST's Establishment listing of December 31, 1979
Liste des effectifs du MEST' - le 31 décembre 1979

TABLE 2 - TABLEAU 2

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN
BY GROUP OR SUB-GROUP BY LEVEL(Full-Time, Indeterminate Employees on Strength or Temporarily
Struck-Off Strength)RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES
PAR GROUPE OU SOUS-GROUPE PAR NIVEAU(Employé(e)s à plein temps, nommé(e)s pour une période indéterminée
porté(e)s à l'effectif ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

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

** Administrative Trainee/Stagiaire en administration

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

Source MOSST's Establishment listing of December 31, 1979
Liste des effectifs du MEST - le 31 décembre 1979

TABLE 2 - TABLEAU 2

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN
BY GROUP OR SUB-GROUP BY LEVEL(Full-Time, Indeterminate Employees on Strength or Temporarily
Struck-Off Strength)RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES
PAR GROUPE OU SOUS-GROUPE PAR NIVEAU(Employé(e)s à plein temps, nommé(e)s pour une période indéterminée
porté(e)s à l'effectif ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

		Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe						As Of/Au
		AS						Date: 31/12/79
Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes (V)	No. of Women Nbre de femmes (W)	Total (X)	% of Men in Level % des hommes au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe $\frac{(V)}{(Y)} \times 100$	% of Total Women in Group or Sub-Group % de toutes les femmes du groupe ou sous-groupe $\frac{(W)}{(Z)} \times 100$	
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)								
01	1	1	2	50.0%	50.0%	2.9%	9.1%	
02	2	1	3	66.6%	33.3%	5.7%	9.1%	
03	0	1	1	0.0%	100.0%	0.0%	9.1%	
04	3	3	6	50.0%	50.0%	8.6%	27.2%	
05	4	3	7	57.0%	43.0%	11.4%	27.2%	
06	4	0	4	100.0%	0.0%	11.4%	0.0%	
07	20	2	22	91.0%	9.0%	57.1%	18.2%	
08	1	0	1	100.0%	0.0%	2.9%	0.0%	
20 (T.I.R.L.)* (N.R.D.I.T.)*								
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**								
(UNKNOWN) (INCONNU)								
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	35 (Y)	11 (Z)	46	76.1%	23.9%	100.0	100.0	

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

** Administrative Trainee/Stagiaire en administration

Source MOSST's Establishment listing of December 31, 1979
Liste des effectifs du MEST - le 31 décembre 1979

TABLE 2 - TABLEAU 2

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN
BY GROUP OR SUB-GROUP BY LEVEL(Full-Time, Indeterminate Employees on Strength or Temporarily
Struck-Off Strength)RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES
PAR GROUPE OU SOUS-GROUPE PAR NIVEAU(Employé(e)s à plein temps, nommé(e)s pour une période indéterminée ou
porté(e)s à l'effectif ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

		Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe						As Of/Au
		PE						Date: 31/12/79
Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes (V)	No. of Women Nbre de femmes (W)	Total (X)	% of Men in Level % des hommes au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe $\frac{(V)}{(Y)} \times 100$	% of Total Women in Group or Sub-Group % de toutes les femmes du groupe ou sous-groupe $\frac{(W)}{(Z)} \times 100$	
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)								
01	0	1	1	0.0%	100.0%	0.0%	50.0%	
02	0	1	1	0.0%	100.0%	0.0%	50.0%	
03	1	0	1	100.0%	0.0%	33.3%	0.0%	
04	1	0	1	100.0%	0.0%	33.3%	0.0%	
05	1	0	1	100.0%	0.0%	33.3%	0.0%	
06								
07								
08								
20 (T.I.R.L.)* (N.R.D.I.T.)*								
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**								
(UNKNOWN) (INCONNU)								
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	3 (Y)	2 (Z)	5	60.0%	40.0%	100.0	100.0	

Source MOSST's Establishment listing of December 31, 1979
Liste des effectifs du MEST - le 31 décembre 1979

TABLE 2 - TABLEAU 2

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

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

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

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

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

Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe

FI

As Of/Au

Date: 31/12/79

Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes (V)	No. of Women Nbre de femmes (W)	Total (X)	% of Men in Level % des hommes au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe $\frac{(V)}{(Y)} \times 100$	% of Total Women in Group or Sub-Group % de toutes les femmes du groupe ou sous-groupe $\frac{(W)}{(Z)} \times 100$
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)							
01							
02							
03	1	1	2	50.0%	50.0%	50.0%	100.0%
04							
05	1	0	1	100.0%	0.0%	50.0%	0.0%
06							
07							
08							
20 (T.I.R.L.)* (N.R.D.I.T.)*							
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**							
(UNKNOWN) (INCONNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	2 (Y)	1 (Z)	3	66.6%	33.3%	100.0	100.0

Source MOSST's Establishment listing of December 31, 1979
Liste des effectifs du MEST - le 31 décembre 1979

- 22 -

TABLE 2 - TABLEAU 2

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN
BY GROUP OR SUB-GROUP BY LEVEL(Full-Time, Indeterminate Employees on Strength or Temporarily
Struck-Off Strength)RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES
PAR GROUPE OU SOUS-GROUPE PAR NIVEAU(Employé(e)s à plein temps, nommé(e)s pour une période indéterminée
porté(e)s à l'effectif ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

								Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe	As Of/Au
								IS	Date: 31/12/79
Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes	No. of Women Nbre de femmes	Total	% of Men in Level % des hommes au niveau	% of Women in Level % des femmes au niveau	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe	% of Total Women in Group or Sub-Group % de toutes les femmes du groupe ou sous-groupe		
	(V)	(W)	(X)	$\frac{(V)}{(X)} \times 100$ (X)	$\frac{(W)}{(X)} \times 100$ (X)	$\frac{(V)}{(Y)} \times 100$ (Y)	$\frac{(W)}{(Z)} \times 100$ (Z)		
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)									
01									
02									
03	1	2	3	33.3%	66.6%	100.0%	66.6%		
04									
05	0	1	1	0.0%	100.0%	0.0%	33.3%		
06									
07									
08									
20 (T.I.R.L.)* (N.R.D.I.T.)*									
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**									
(UNKNOWN) (INCONNU)									
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	1 (Y)	3 (Z)	4	25.0%	75.0%	100.0	100.0		

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

** Administrative Trainee/Stagiaire en administration

Source MOSST's Establishment listing of December 31, 1979
Liste des effectifs du MEST - le 31 décembre 1979

TABLE 2 - TABLEAU 2

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

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

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

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

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

** Administrative Trainee/Stagiaire en administration

Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe	As Of/Au
CS	Date: 31/12/79

Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes (V)	No. of Women Nbre de femmes (W)	Total (X)	% of Men in Level % des hommes au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe $\frac{(V)}{(Y)} \times 100$	% of Total Women in Group or Sub-Group % de toutes les femmes du groupe ou sous-groupe $\frac{(W)}{(Z)} \times 100$
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)							
01							
02	1	0	1	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%
03							
04							
05							
06							
07							
08							
20 (T.I.R.L.)* (N.R.D.I.T.)*							
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**							
(UNKNOWN) (INCONNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	1 (Y)	0 (Z)	1	100.0%	0.0%	100.0	100.0

Source MOSST's Establishment listing of December 31, 1979
Liste des effectifs du MEST - le 31 décembre 1979

TABLE 2 - TABLEAU 2

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

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

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

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

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

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

Source MOSST's Establishment listing of December 31, 1979
Liste des effectifs du MEST - le 31 décembre 1979

TABLE 2 - TABLEAU 2

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN
BY GROUP OR SUB-GROUP BY LEVELRÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES
PAR GROUPE OU SOUS-GROUPE PAR NIVEAU

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

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

Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes (V)	No. of Women Nbre de femmes (W)	Total (X)	% of Men in Level % des hommes au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe $\frac{(V)}{(Y)} \times 100$	% of Total Women in Group or Sub-Group % de toutes les femmes du groupe ou sous-groupe $\frac{(W)}{(Z)} \times 100$	Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe	As Of/Au
								SI	Date: 31/12/79
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)									
01	0	1	1	0.0%	100.0%	0.0%	25.0%		
02	0	1	1	0.0%	100.0%	0.0%	25.0%		
03	0	2	2	0.0%	100.0%	0.0%	50.0%		
04									
05									
06									
07									
08									
20 (T.I.R.L.)* (N.R.D.I.T.)*									
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**									
(UNKNOWN) (INCONNU)									
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	0 (Y)	4 (Z)	4	0.0%	100.0%	100.0	100.0		

Source MOSST'S Establishment listing of December 31, 1979
Liste des effectifs du MEST - le 31 décembre 1979

TABLE 2 - TABLEAU 2

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

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

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

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

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

Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe	As Of/Au
CR	Date: 31/12/79

Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes (V)	No. of Women Nbre de femmes (W)	Total (X)	% of Men in Level % des hommes au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe $\frac{(V)}{(Y)} \times 100$	% of Total Women in Group or Sub-Group % de toutes les femmes du groupe ou sous-groupe $\frac{(W)}{(Z)} \times 100$
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)							
01							
02							
03	2	7	9	22.2%	77.8%	50.0%	35.0%
04	1	5	6	16.6%	83.3%	25.0%	25.0%
05	1	8	9	11.1%	88.9%	25.0%	40.0%
06							
07							
08							
20 (T.I.R.L.)* (N.R.D.I.T.)*							
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**							
(UNKNOWN) (INCONNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	4 (Y)	20 (Z)	24	16.7%	83.3%	100.0	100.0

Source MOSST's Establishment listing of December 31, 1979
Liste des effectifs du MEST - le 31 décembre 1979

TABLE 2 - TABLEAU 2

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN
BY GROUP OR SUB-GROUP BY LEVEL(Full-Time, Indeterminate Employees on Strength or Temporarily
Struck-Off Strength)RÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES
PAR GROUPE OU SOUS-GROUPE PAR NIVEAU(Employé(e)s à plein temps, nommé(e)s pour une période indéterminée
porté(e)s à l'effectif ou rayé(e)s temporairement de l'effectif)

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

** Administrative Trainee/Stagiaire en administration

								Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe	As Of/Au
								ST-SCY	Date: 31/12/79
Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes (V)	No. of Women Nbre de femmes (W)	Total (X)	% of Men in Level % des hommes au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe $\frac{(V)}{(Y)} \times 100$	% of Total Women in Group or Sub-Group % de toutes les femmes du groupe ou sous-groupe $\frac{(W)}{(Z)} \times 100$		
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)									
01									
02	0	10	10	0.0%	100.0%	0.0%	50.0%		
03	0	8	8	0.0%	100.0%	0.0%	40.0%		
04	0	2	2	0.0%	100.0%	0.0%	10.0%		
05									
06									
07									
08									
20 (T.I.R.L.)* (N.R.D.I.T.)*									
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**									
(UNKNOWN) (INCONNU)									
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	0 (Y)	20 (Z)	20	0.0%	100.0%	100.0	100.0		

Source MOSST's Establishment listing of December 31, 1979
Liste des effectifs du MEST - le 31 décembre 1979

TABLE 2 - TABLEAU 2

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

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

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

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

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

Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe	As Of/Au
ST-OCE	Date: 31/12/79

Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes (V)	No. of Women Nbre de femmes (W)	Total (X)	% of Men in Level % des hommes au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe $\frac{(V)}{(V)} \times 100$	% of Total Women in Group or Sub-Group % de toutes les femmes du groupe ou sous-groupe $\frac{(W)}{(Z)} \times 100$
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)							
01							
02							
03	0	1	1	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
04							
05							
06							
07							
08							
20 (T.I.R.L.)* (N.R.D.I.T.)*							
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**							
(UNKNOWN) (INCONNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	0 (Y)	1 (Z)	1	0.0%	100.0%	100.0	100.0

Source MOSST's Establishment listing of December 31, 1979
Liste des effectifs du MEST - le 31 décembre 1979

TABLE 2 - TABLEAU 2

DISTRIBUTION OF MEN AND WOMEN
BY GROUP OR SUB GROUP BY LEVELRÉPARTITION DES HOMMES ET DES FEMMES
PAR GROUPE OU SOUS-GROUPE PAR NIVEAU

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

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

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

** Administrative Trainee/Stagiaire en administration

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

Source MOSST's Establishment listing of December 31, 1979
Liste des effectifs du MEST - le 31 décembre 1979

TABLE 2 – TABLEAU 2

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

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

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

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

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

Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe	As Of/Au
GS-ST5	Date: 31/12/79

Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes (V)	No. of Women Nbre de femmes (W)	Total (X)	% of Men in Level % des hommes au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe $\frac{(V)}{(Y)} \times 100$	% of Total Women in Group or Sub-Group % de toutes les femmes du groupe ou sous-groupe $\frac{(W)}{(Z)} \times 100$
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)							
01							
02							
03							
04	1	0	1	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%
05							
06							
07							
08							
20 (T.I.R.L.)* (N.R.D.I.T.)*							
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**							
(UNKNOWN) (INCONNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TÓTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	1 (Y)	0 (Z)	1	100.0%	0.0%	100.0	100.0

Source: MOSST's Establishment listing of December 31, 1979
Liste des effectifs du MEST - le 31 décembre 1979

TABLE 2 - TABLEAU 2

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

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

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

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

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

Group or Sub-Group/Groupe ou sous-groupe GS-MES	As Of/Au Date: 31/12/79
---	-----------------------------------

Level Niveau	No. of Men Nbre d'hommes (V)	No. of Women Nbre de femmes (W)	Total (X)	% of Men in Level % des hommes au niveau $\frac{(V)}{(X)} \times 100$	% of Women in Level % des femmes au niveau $\frac{(W)}{(X)} \times 100$	% of Total Men in Group or Sub-Group % de tous les hommes du groupe ou sous-groupe $\frac{(V)}{(Y)} \times 100$	% of Total Women in Group or Sub-Group % de toutes les femmes du groupe ou sous-groupe $\frac{(W)}{(Z)} \times 100$
00 (DEVELOPMENTAL) (PERFECTIONNE- MENT)	1	0	1	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%
01							
02							
03							
04							
05							
06							
07							
08							
20 (I.I.R.L.)* (N.R.D.I.T.)*	1	0	1	100.0%	0.0%	100.0	100.0
21 (AT IN GROUP)** (AT DANS LE GROUPE)**							
(UNKNOWN) (INCONNU)							
TOTAL IN GROUP OR SUB-GROUP TOTAL DU GROUPE OU SOUS-GROUPE	(Y)	(Z)					

Source MOSST's Establishment listing of December 31, 1979
Liste des effectifs du MEST - le 31 décembre 1979



DATA ANALYSIS - EVALUATION
ANALYSE DES DONNÉES - ÉVALUATION

FORM II FORMULE II

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

Category / Catégorie Senior Executive Haute direction	Fiscal year / Année finan. 1978/1979
---	--

Groups / Groupes	Changes in representation and distribution / Variations dans la proportion et la répartition n-f.	Recruitment, staffing, transfers / Recrutement, dotation, mutations	Separations / Départs	Other / Autres
SX-01	M/H Plus 2			Promotion from AS-08 to SX-01 / Promotion de AS-08 à SX-01
	W/F Less 1 /moins 1		Transfer/mutation	Promotion from CO-03 to SX-01 / Promotion de CO-03 à SX-01
SX-02	M/H Less 1 /moins 1			Promotion from SX-02 to SX-03 / Promotion de SX-02 à SX-03
SX-03	M/H Less 1 /moins 1		Transfer/mutation	



Category / Catégorie	Fiscal year / Année financière
Scientific & Prof. Scientifique et Prof.	1978/1979

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

Groups / Groupes	Changes in representation and distribution / Variations dans la proportion et la répartition n.-f.	Recruitment, staffing, transfers / Recrutement, dotation, mutations	Separations / Départs	Other / Autres
LS-02	W/F Plus 1	Recruitment/recrutement		
PC-04	M/H Plus 1	Recruitment SAPP/ Recrutement PRAS		



DATA ANALYSIS - EVALUATION
ANALYSE DES DONNÉES - ÉVALUATION

Category, Catégorie Admin. & F. Serv. Admin. et Serv. Ext.	Fiscal year - Année finan 1978/1979
--	--

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

Groups Groupes	Changes in representation and distribution Variations dans la proportion et la répartition h- f.	Recruitment, staffing, transfers Recrutement, dotation, mutations	Separations Départs	Other Autres
AS-04	M/H Less 1/moins 1 W/F Plus 1		Transfer/mutation	Promotion from AS-03 to AS-04/ Promotion de AS-03 à AS-04
AS-06	M/H Plus 1	Recruitment/recrutement		
AS-07	M/H Plus 1	Recruitment/recrutement		
AS-08	M/H Less 1/moins 1		(See SX-01) (Voir SX-01)	Promotion from AS-08 to SX-01/ Promotion de AS-08 à SX-01
PE-01	W/F Plus 1			Promotion from CR-05 to PE-01/ Promotion de CR-05 à PE-01
PE-02	W/F Less 1/moins 1		Left Public Service/ A quitté la Fonction publique	
PE-03	M/H Plus 1	Recruitment/recrutement		
FI-03	M/H Plus 1	Recruitment/recrutement		
IS-03	M/H Plus 1 W/F Less 1/moins 1	Recruitment/recrutement		
PM-04	M/H Less 1/moins 1		Transfer/mutation (CAP-SAPP)	
CO-03	M/H Less 2/moins 2		Transfer/mutation (CAP-SAPP)	



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

Category / Catégorie Admin. & F. Serv. Admin. et Serv. Ext.	Fiscal year / Année finan. 1978/1979
---	---

Groups / Groupes	Changes in representation and distribution / Variations dans la proportion et la répartition n.-f.	Recruitment, staffing, transfers / Recrutement, dotation, mutations	Separations / Départs	Other / Autres
AT-00	W/F Less 1/moins 1		(See SX-01) / (Voir SX-01)	Promotion from CO-03 to SX-01 / Promotion de CO-03 à SX-01 Promotion from AT-00 to AS-03 / Promotion de AT-00 à AS-03
CS-01	M/H Less 1/moins 1		(See CS-02) / (Voir CS-02)	Promotion from CS-01 to CS-02 / Promotion de CS-01 à CS-02
CS-02	M/H Plus 1			Promotion from CS-01 to CS-02 / Promotion de CS-01 à CS-02

DATA ANALYSIS - EVALUATION
ANALYSE DES DONNÉES - ÉVALUATION

FORM II FORMULE II

Category / Catégorie Technical / Technique	Fiscal year / Année finan. 1978/1979
--	---

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

Groups / Groupes	Changes in representation and distribution / Variations dans la proportion et la répartition n. f.	Recruitment, staffing, transfers / Recrutement, dotation, mutations	Separations / Départs	Other / Autres
SI-01	W/F Less 1/moins 1		Left Public Service/ A quitté la Fonction publique (See SI-03) (Voir SI-03) (See SI-03) (Voir SI-03)	
SI-02	W/F Less 2/moins 2			Promotion from SI-02 to SI-03/ Promotion de SI-02 à SI-03
SI-03	W/F Plus 2			Promotion from SI-02 to SI-03/ Promotion de SI-02 à SI-03 Promotion from SI-02 to SI-03/ Promotion de SI-02 à SI-03



Category / Catégorie Admin. Support / Soutien admin.	Fiscal year / Année finan. 1978/1979
---	---

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

Groups / Groupes	Changes in representation and distribution / Variations dans la proportion et la répartition	Recruitment, staffing, transfers / Recrutement, dotation, mutations	Separations / Départs	Other / Autres
CR-03	M/H Plus 1 W/F Plus 2	Recruitment/recrutement Recruitment/recrutement Recruitment/recrutement		
CR-04	W/F Plus 1	Recruitment/recrutement		
CR-05	W/F Less 1/moins 1		Left Public Service / A quitté la Fonction publique	
ST-SCY-02	W/F Less 1/moins 1		(See SCY-03) (Voir SCY-03)	Promotion from SCY-02 to SCY-0 Promotion de SCY-02 à SCY-03
ST-SCY-03	W/F Plus 3	Recruitment/recrutement Recruitment/recrutement		Promotion from SCY-02 to SCY-0 Promotion de SCY-02 à SCY-03
ST-OCE-02	W/F Less 1/moins 1		Left Public Service / A quitté la Fonction publique	

MINISTRY OF STATE FOR SCIENCE AND TECHNOLOGY
MINISTERE D'ETAT CHARGE DES SCIENCES ET DE LA TECHNOLOGIE

TURNOVER / MOUVEMENT

NUMBER OF PROMOTIONS WITHIN THE MINISTRY
NOMBRE DE PROMOTIONS AU SEIN DU MINISTERE

<u>GROUP AND LEVEL</u> <u>GROUPE ET NIVEAU</u>	<u>MEN</u> <u>HOMMES</u>	<u>WOMEN</u> <u>FEMMES</u>
SX-03	1	
SX-01	2	
SI-03		2
CS-02	1	
AS-04		1
AS-03		1
PE-01		1
SCY-03		1
TOTAL	4	6

RECRUITMENT FROM OTHER MINISTRIES
RECRUTEMENT PROVENANT D'AUTRES MINISTERES

SX-01	1	
PC-04	1	
AS-07	1	
AS-06	1	
PE-03	1	
FI-03	1	
IS-03	1	1
LS-02		1
SCY-04		1
SCY-03		2
CR-03	1	3
OCE-03		1
SCY-02		1
TOTAL	8	10

MINISTRY OF STATE FOR SCIENCE AND TECHNOLOGY
MINISTERE D'ETAT CHARGE DES SCIENCES ET DE LA TECHNOLOGIE

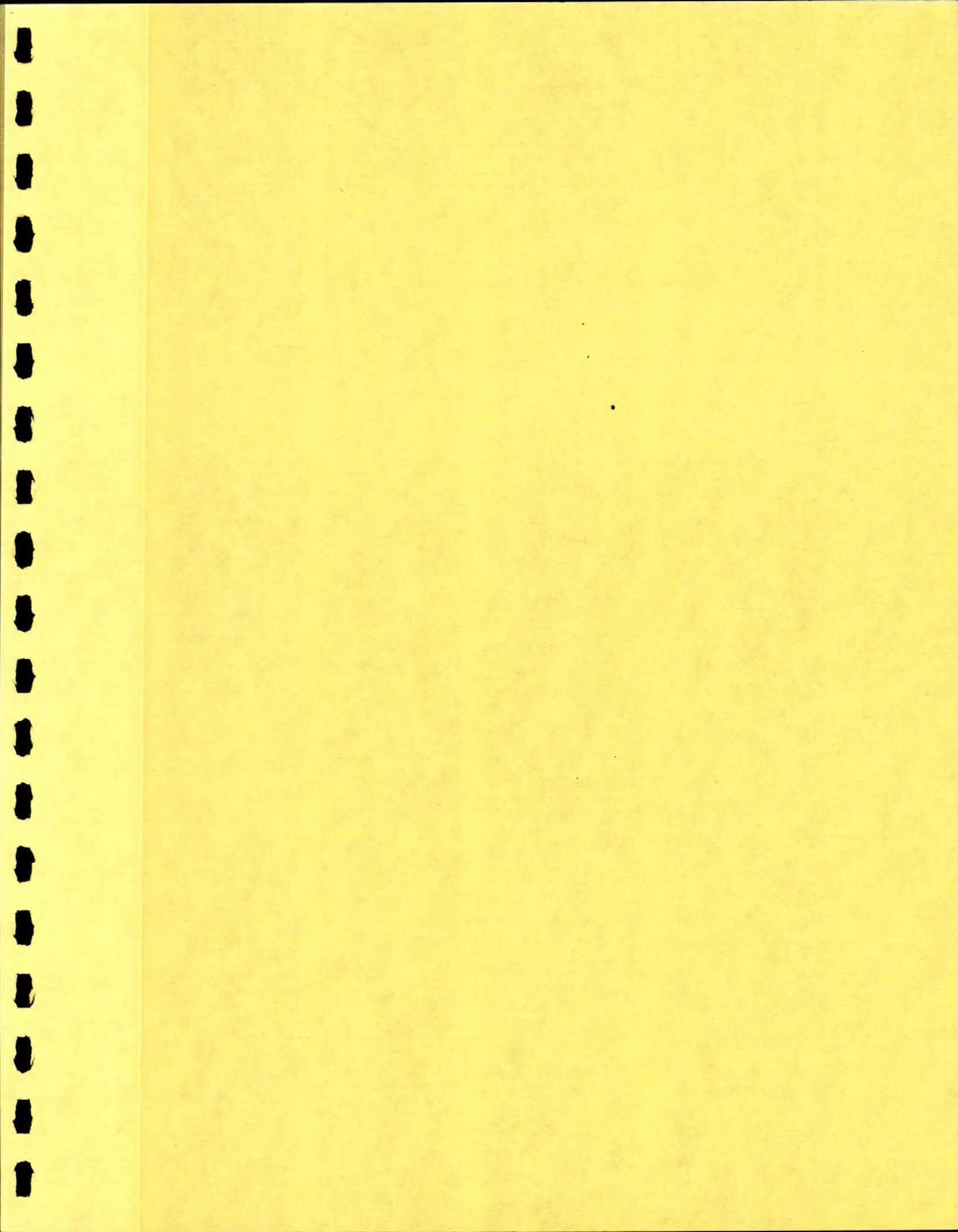
TURNOVER / MOUVEMENT

NUMBER OF TRANSFERS TO OTHER MINISTRIES
NOMBRE DE MUTATIONS A D'AUTRES MINISTERES

<u>GROUP AND LEVEL</u> <u>GROUPE ET NIVEAU</u>	<u>MEN</u> <u>HOMMES</u>	<u>WOMEN</u> <u>FEMMES</u>
SX-03	1	
SX-01		1
PM-06	1	
CO-03	1	
AS-07	2	
IS-03		2
AS-04	1	1
CR-04		2
CR-03		2
SCY-04		1
SCY-02		4
TOTAL	6	13

DEPARTURES FROM THE PUBLIC SERVICE
DEPARTS DE LA FONCTION PUBLIQUE

SX-03	1	
SX-01	1	
PE-02		1
SI-01		1
CR-05		1
SCY-02		2
OCE-02		2
TOTAL	2	7



Partie 3

PLAN POUR 1980-1981

RESUME

DELEGATION DES RESPONSABILITES

Depuis le 1^{er} février 1980, c'est le conseiller P.L.O. et Orientation du personnel qui est responsable du Programme de l'égalité d'accès à l'emploi pour la femme.

SENSIBILISATION DE LA DIRECTION

Des progrès significatifs ont été accomplis dans ce domaine. Tous les gestionnaires ont assuré le Ministère de leur entière collaboration et ils feront parvenir à chacun des employés le programme de l'EAEF de même que la politique qui s'y rattache.

PRIORITES POUR 1980-1981

On a accordé droit de priorité à la préparation du plan de l'égalité d'accès à l'emploi pour la femme et à la création d'un comité qui relèvera du directeur des services unifiés. Ce comité jouera un rôle important pour le programme puisqu'il en surveillera l'exécution et modifiera ses activités, selon le besoin.

POINTS SAILLANTS DES ACTIVITES POUR 1980-1981

Cette année, le Ministère compte préparer, entre autres activités, une politique d'égalité d'accès à l'emploi pour la femme, réviser toutes les positions, créer des postes de perfectionnement dans des secteurs précis et offrir un cours sur la préparation d'un curriculum vitae bien structuré de même que sur la façon générale de se présenter lors d'une entrevue.

DONNEES STATISTIQUES

Si l'on compare les données statistiques de l'an dernier avec celles de cette année, on ne remarque pas de changements très importants. Néanmoins, nous tenterons de faire tous les efforts possibles afin de recruter et de donner de l'avancement aux employées qualifiées.

PROGRESSION DE CARRIERE

Le Ministère continuera également d'encourager la progression de carrière par le biais de la formation et du perfectionnement.

PLAN QUINQUENNAL

Le Ministère poursuivra la mise en application de toutes les activités relevant du plan quinquennal. Des objectifs numériques ont été fixés et le Ministère est d'avis qu'à ce jour, les progrès sont satisfaisants.

ADMINISTRATION DU PROGRAMME

Le Secrétaire du ministère, le directeur des services unifiés, le chef du personnel et la coordonnatrice de l'EAEF sont responsables de s'assurer de la participation des gestionnaires au programme d'EAEF. Ceci se fait par voie de bulletins ou de notes de service ou lors de réunions informelles ou officielles.

La Coordonnatrice de l'EAEF a réparti son temps entre le programme des langues officielles et le programme de l'égalité d'accès à l'emploi pour la femme.

Le Comité de l'EAEF contrôlera toutes les activités mentionnées dans le plan annuel et dans le plan quinquennal. Ce Comité relève du directeur des services unifiés et jouera un rôle important dans la mise en oeuvre du programme de l'EAEF.

La Coordonnatrice de l'EAEF représente le Ministère au comité interministériel (CIM) sur l'EAEF et à d'autres activités interministérielles.



EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM

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

1980/81

Rationale/Explication

- Afin de doter le Ministère d'une politique de base sur l'égalité d'accès à l'emploi pour la femme.

Objective/Objectif

- Préparer la politique ministérielle sur l'égalité d'accès à l'emploi pour la femme.

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

- La Coordonnatrice E.A.E.F. préparera l'ébauche de la politique et la présentera au Comité E.A.E.F. en juin 1980.
- La Coordonnatrice E.A.E.F. présentera la politique au Directeur des services unifiés afin que ce dernier obtienne l'approbation du Secrétaire du Ministère en juillet 1980.
- La Coordonnatrice E.A.E.F. distribuera la politique à tous les employés en août 1980.
- Lors des sessions d'orientation pour les nouveaux employés, la Coordonnatrice E.A.E.F. donnera une copie de la politique à ces employés et leur décrira brièvement le programme.

Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

- La Coordonnatrice E.A.E.F. a présenté la politique au Comité E.A.E.F. en juin 1980.
- La Coordonnatrice E.A.E.F. a présenté la politique au Directeur des services unifiés afin que ce dernier obtienne l'approbation du Secrétaire du Ministère en juillet 1980.
- La Coordonnatrice E.A.E.F. a distribué la politique à tous les employés en août 1980.
- La Coordonnatrice E.A.E.F. a donné une copie de la politique E.A.E.F. à tous les nouveaux employés et leur a brièvement décrit le programme.

Evaluation/Évaluation

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

1980/81

Rationale/Explication

- Surveiller la mise en application de la politique du Ministère concernant l'égalité d'accès à l'emploi pour la femme et évaluer les progrès accomplis dans ce domaine.

Objective/Objectif

- Créer un Comité d'égalité d'accès à l'emploi pour la femme afin de surveiller tous les aspects du programme. Ce Comité relèvera du Directeur des services unifiés.

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

- La coordonnatrice de l'EAEF tentera d'intéresser deux femmes du niveau intermédiaire à devenir membres actifs du Comité de l'égalité d'accès à l'emploi pour la femme. (Une SI-03, une IS-01 et la nouvelle coordonnatrice de l'EAEF, AS-04).
- La coordonnatrice de l'EAEF convoquera, en avril, une première réunion afin de définir le mandat du Comité.
- La coordonnatrice de l'EAEF organisera quatre réunions officielles cette année afin d'évaluer les progrès accomplis et d'établir de nouveaux objectifs.

Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

- Le Comité a été créé en avril. Les membres sont: Une SI-03, une IS-03 et une AS-04.
- Le mandat du Comité a été établi en avril.
- Quatre réunions officielles ont eu lieu au cours de l'année.
- Liste des questions débattues au cours des réunions.

Evaluation/Évaluation



EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM

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

1980 / 81

Rationale/Explication

- Encourager les employés à participer à la progression de leur carrière en fournissant de l'information et des conseils pour ce qui est de la planification, de la formation et du perfectionnement de carrière.

Objective/Objectif

- Continuer à diffuser le programme de l'égalité d'accès à l'emploi pour la femme chez les gestionnaires et les employés.

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

- La coordonnatrice de l'EAEF fera connaître les activités et les objectifs de l'EAEF aux gestionnaires et aux employés, de façon régulière, au moyen de petites causeries, de communiqués ou de bulletins portant sur la carrière, etc.
- La section de la dotation maintiendra les taux actuels de participation dans le domaine de l'orientation (50%)

Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

- Les activités et les objectifs de l'EAEF ont été transmis de façon régulière aux gestionnaires et aux employés au moyen de communiqués, de bulletins de carrière et de courtes causeries.
- Les deux agents de dotation ont eu des entrevues avec 50% de tous les employés.

Evaluation/Évaluation

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

Fiscal Year/Année financière

1980 / 81

Rationale/Explication

- Au cours des deux prochaines années, accroître la représentation féminine au niveau des postes supérieurs.

Objective/Objectif

- Tenter qu'une employée au moins du niveau intermédiaire ou supérieur suive le cours spécial de perfectionnement. (CAP, PPCS)

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

- Le gestionnaire, conjointement avec l'employée, identifiera le cours spécial approprié de perfectionnement. La section de Dotation se chargera de l'inscription de l'employée.

Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

- Une femme du niveau intermédiaire a fait une demande pour suivre un cours spécial de perfectionnement.
- La CFP a accepté cette femme.
- Par la suite, elle a eu une promotion ou elle s'est vue confier un poste lui accordant plus de responsabilités.

Evaluation/Évaluation



EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM

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

1980/81

Rationale/Explication

- Continuer d'écartier tout obstacle artificiel qui pourrait nuire au perfectionnement de carrière des femmes.

Objective/Objectif

- Améliorer les possibilités de perfectionnement de carrière pour les employées des groupes ES, SI, AS et SX.
- S'assurer qu'au moins une femme participe à tous les processus de sélection. (En tant que membre du jury de sélection).

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

- La section de Dotation désignera les employées qui ont des aptitudes pour combler les postes des groupes ES, SI, AS et SX.
- La section de Dotation encouragera une meilleure souplesse lorsqu'il s'agit de définir les critères de sélection des concours de façon à éliminer tout obstacle artificiel.
- Lors de tous les concours tenus au Ministère, la section de Dotation s'assurera qu'une femme siège comme membre du jury de sélection.

Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

- La section de Dotation a désigné les employées qui sont en mesure de remplir les postes des groupes ES, SI, AS et SX.
- La section de Dotation a encouragé plus de souplesse lorsqu'il s'agit de définir les critères de sélection des concours de façon à éliminer tout obstacle artificiel.
- Pour chacun des concours tenus au Ministère, une femme a fait partie du jury de sélection.

Evaluation/Évaluation



EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM

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

1980/81

Rationale/Explication

- Permettre aux employées de la catégorie du soutien administratif qui ont les aptitudes nécessaires de passer au niveau d'agent et fournir un programme systématique d'attributions planifiées de perfectionnement pour ces employées.

Objective/Objectif

- Créer au moins un poste de perfectionnement dans la catégorie administrative et des services extérieurs.

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

- Le Comité de l'E.A.E.F. écrira aux gestionnaires des Centres de responsabilité en mai 1980 afin de savoir si des postes de perfectionnement pourraient être établis sous leur surveillance.
- Les gestionnaires des Centres de responsabilité préciseront le programme de formation approprié.
- A mesure que les années/personnes deviendront disponibles, des postes de perfectionnement seront comblés au moyen des processus de concours et le candidat reçu recevra la formation appropriée.

Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

- Le Comité de l'E.A.E.F. a écrit à tous les gestionnaires des Centres de responsabilité en mai 1980.
- Les gestionnaires des Centre de responsabilité ont précisé les domaines où un poste de perfectionnement pourrait être créé de même que les programmes de formation pertinents.
- Au cours de l'année, au moins un poste de perfectionnement a été doté.

Evaluation/Évaluation



EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM

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

1980/81

Rationale/Explication

- Les femmes seraient mieux préparées à occuper un poste de niveau supérieur si elles avaient la possibilité de relever un nouveau défi soit à un niveau supérieur dans le même domaine d'activités, soit dans un groupe professionnel différent.

Objective/Objectif

- Encourager et accélérer la progression de carrière au moyen de programmes de perfectionnement.

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

- La Coordonnatrice de l'E.A.E.F. examinera toutes les nominations intérimaires et toutes les mutations des employées de façon à s'assurer que les nominations intérimaires ou les mutations serviront à améliorer la carrière des employées. (Décembre 1980)

Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

- La Coordonnatrice de l'E.A.E.F. a évalué toutes les nominations intérimaires et les mutations en décembre 1980 afin de déterminer l'expérience acquise.

Evaluation/Évaluation



EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM

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

1980/81

Rationale/Explication

- Améliorer les chances d'avancement des employées; s'assurer que chacune des candidates qui se présente à un concours connaît bien les modalités de dotation.

Objective/Objetif

- Offrir à toutes les employées un cours concernant une méthode positive lorsqu'il s'agit de chercher un emploi ou de passer une entrevue. Le cours traitera de l'apparence, l'attitude, la méthode, la demande, la recherche et la préparation.

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

- La Coordonnatrice de l'E.A.E.F. informera toutes les employées de l'intention du Ministère d'offrir ce cours en septembre 1980.
- La Coordonnatrice de l'E.A.E.F. prendra toutes les dispositions nécessaires, (c'est-à-dire la publicité concernant le cours, les personnes/ressources, etc.).
- La Coordonnatrice de l'E.A.E.F. évaluera le cours en octobre 1980 et fera son rapport au Comité de l'E.A.E.F.

Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

- Toutes les employées de la catégorie du soutien administratif ont reçu l'information relative à ce cours.
- Les employées qui ont manifesté leur intérêt à l'égard de ce cours ont été inscrites.
- Le cours a eu lieu en septembre 1980.
- La Coordonnatrice de l'E.A.E.F. a préparé une courte évaluation du cours pour le Comité de l'E.A.E.F.

Evaluation/Évaluation



EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM

Fiscal Year/Année financière

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

1980/81

Rationale/Explication

- La progression de carrière est plus facile pour les employées dont les besoins de formation et de perfectionnement ont été précisés.

Objective/Objectif

- S'assurer que chaque année tous les employés ont la possibilité d'analyser leur poste actuel, leurs plans de carrière et leur perfectionnement scolaire avec leur surveillant.

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

- La Coordonnatrice de l'E.A.E.F. analysera les évaluations du rendement de tous les employés afin de s'assurer que les besoins de formation et de perfectionnement ont été étudiés et que les cours choisis amélioreront les chances de progression de carrière de ces employés. Cette analyse aura lieu en juin 1980.

Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

- Les besoins de formation et de perfectionnement ont été définis dans le rapport d'évaluation de l'employé.
- Les gestionnaires ont convenu que les cours choisis aideront à la carrière de l'employé.
- Les employés ont pu suivre les cours choisis.
- On a terminé l'analyse en juin 1980.

Evaluation/Évaluation



EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN PROGRAM

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

1980/81

Rationale/Explication

- Ecarter tout élément discriminatoire dans les descriptions de fonctions qui pourrait nuire au perfectionnement de carrière des employées.

Objective/Objectif

- Réviser toutes les descriptions de fonctions du Ministère et effectuer les changements nécessaires.

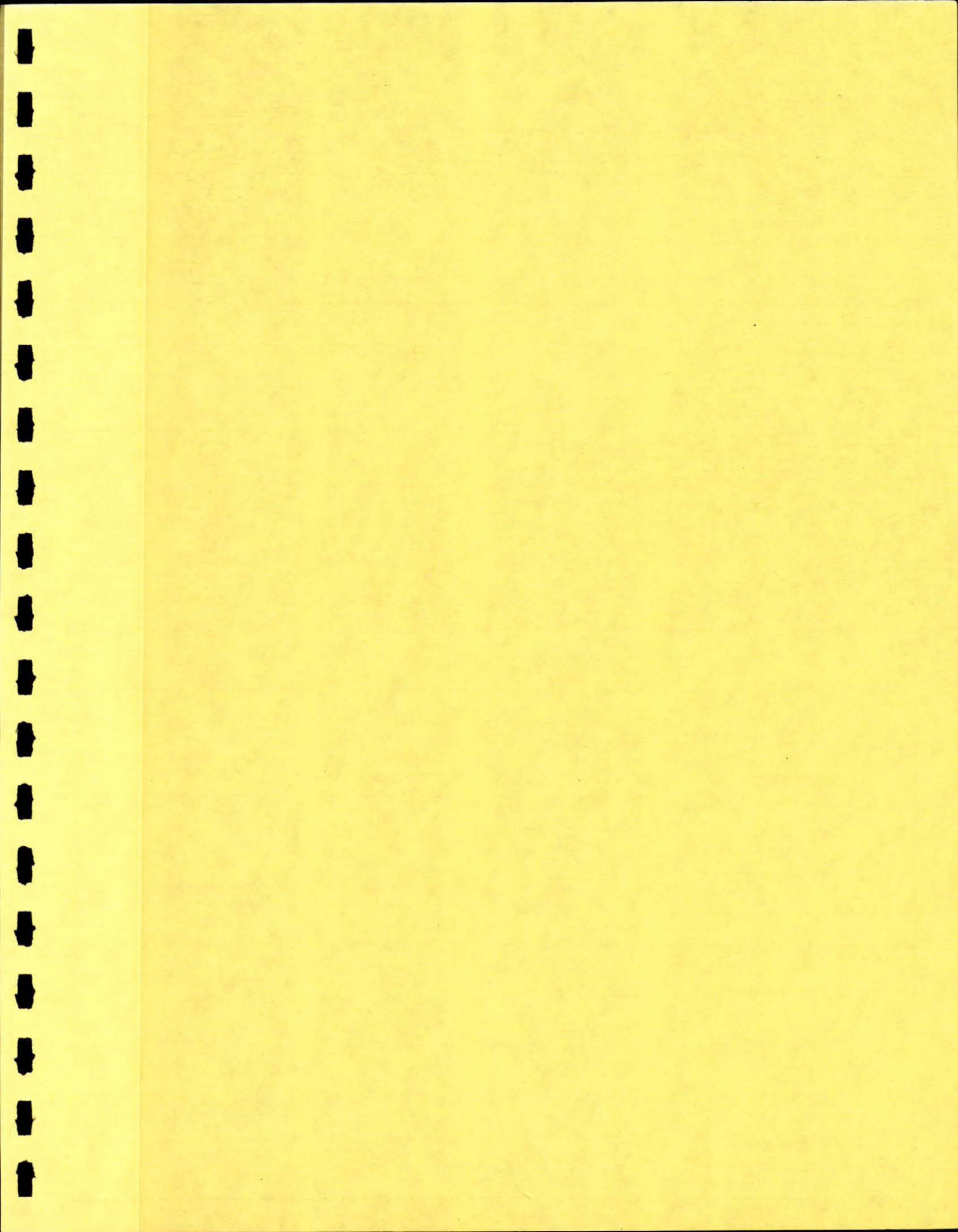
Action Plans (Activities, Scheduling, Responsibility Centres)
Plans d'action (activités, échéanciers, centres de responsabilité)

- La section de Classification étudiera toutes les descriptions de fonctions au printemps de 1980.
- La section de Classification fera part de ses observations à la section de Dotation en avril 1980.
- La section de Classification éliminera tout élément discriminatoire, s'il y a lieu.

Evaluation Criteria/Critères d'évaluation

- La section de Classification a révisé toutes les descriptions de fonctions au printemps de 1980.
- La section de Classification a fait part de ses observations à la section de Dotation en avril 1980 et des mesures rectificatives ont été prises selon le besoin.

Evaluation/Évaluation



Partie 4
PLAN QUINQUENNAL
LIGNES GENERALES

POSTES DE NIVEAU SUPERIEUR

Dans cette catégorie, la représentation des femmes est actuellement de 5,3 p. 100. Le chef de la dotation renforcera son rôle de liaison et de surveillance lorsqu'il s'agit de combler les postes libres de niveau SX. Chaque gestionnaire de Centre de responsabilité recevra un exemplaire du Plan annuel de l'égalité d'accès à l'emploi pour la femme. De cette façon les gestionnaires seront sensibilisés aux activités et aux objectifs du Ministère dans le domaine de l'égalité d'accès à l'emploi pour la femme.

CATEGORIE SCIENTIFIQUE ET PROFESSIONNELLE
CATEGORIE ADMINISTRATIVE ET DES SERVICES EXTERIEURS

La représentation des femmes dans la catégorie scientifique et professionnelle est passée de 25 p. 100 à 28,6 p. 100; dans la catégorie administrative et des services extérieurs, on a maintenu l'objectif de 30 p. 100. Cette année, le Ministère tentera de conserver ou d'améliorer la représentation dans ces catégories. L'employée qui a participé aux programmes de formation administrative a réuni les conditions voulues et a été promue au niveau AS-03.

Le MEST offrira un programme spécial de formation à au moins une employée au niveau AS-07.

Le Ministère a pu répondre à toutes les demandes de cours provenant des employées de ces catégories.

SOUTIEN ADMINISTRATIF

La représentation féminine de cette catégorie est de 91,3 p. 100.

Les services d'orientation fonctionnent normalement. Au cours de l'année financière 1979-1980, 60 p. 100 de toutes les femmes avaient reçu une orientation.

Le répertoire manuel du Ministère est maintenant complété. Les données qu'il renfermait ont été mises à jour en février 1980.

Les exigences linguistiques pour tous les postes ont été examinées. L'agent responsable du Programme des langues officielles et de l'orientation et le chef de la classification ont rencontré chacun des gestionnaires afin de s'assurer de la pertinence des exigences linguistiques.

Après avoir suivi la formation appropriée, deux employées du niveau CR-05 sont passées dans la catégorie administrative et des services extérieurs (une au Ministère et l'autre dans un autre ministère).

LA CATEGORIE DE LA DIRECTION (SX)

1977/78	1978/79	1979/80	1980/81	1981/82
<p>Avec la coopération de la CFP, déterminer les sources de recrutement internes et externes, en ce qui a trait aux candidates, et préparer un répertoire.</p>	<p>Distribuer l'information aux gestionnaires supérieurs.</p> <p>Déterminer les possibilités de formation spéciale.</p>	<p>Recrutement.</p>	<p>Contrôler les progrès accomplis.</p>	<p>Evaluer l'objectif.</p> <p><u>Objectif:</u></p> <p>Maintenir le taux de participation des employées du groupe SX au sein du MEST à 10 p. 100.</p>

CATEGORIE ADMINISTRATIVE ET DES SERVICES EXTERIEURS ET
CATEGORIE SCIENTIFIQUE ET PROFESSIONNELLE
(PARTICULIEREMENT LES GROUPES AS ET ES)

1977/78	1978/79	1979/80	1980/81	1981/82
<p>Sensibiliser le gestionnaire.</p> <p>Encourager la participation au programme de formation administrative.</p> <p>Utilisation des programmes de formation spéciale (CAP, PPCS, rotation de poste), participation au recrutement.</p>	<p>Etudier à nouveau les fonctions de la gestion pour les postes des niveaux AS-05 à AS-07.</p> <p>Recrutement.</p>	<p>Recrutement.</p> <p>Contrôler les progrès accomplis.</p>	<p>Contrôler les progrès accomplis.</p> <p>Contrôler les progrès accomplis.</p>	<p><u>Objectifs:</u></p> <p><u>AS:</u> - 10 p. 100 des postes AS devront être dotés grâce à un programme de perfectionnement.</p> <p>- il est à noter que 50 p. 100 de ces postes sont occupés par des employées.</p> <p>- maintenir le pourcentage des employées de la catégorie AS à 27 p. 100 et tenter de l'accroître afin d'atteindre 30 p. 100.</p> <p><u>ES:</u> - améliorer les possibilités de promotion interne, surtout à l'égard des employées, afin de réduire le taux d'attrition des employées au sein de ce groupe professionnel.</p>

CATEGORIE DU SOUTIEN ADMINISTRATIF (CR-ST)

1977/78	1978/79	1979/80	1980/81	1981/82
<p>Etablir un service de consultation professionnelle (le projet est entamé).</p> <p>Mettre sur pied un répertoire pour le personnel de soutien.</p> <p>Etudier les exigences linguistiques des postes.</p>	<p>Poursuivre l'établissement du service de consultation professionnelle.</p> <p>Etudier les cheminements professionnels éventuels.</p> <p>Effectuer le recrutement au moyen de concours internes fondés sur le répertoire.</p> <p>Cerner les besoins et fournir une formation.</p> <p>Mettre à jour.</p> <p>Mettre au point un profil linguistique pour chaque poste (projet en cours).</p>	<p>Mesurer le taux de roulement et la mobilité professionnelle.</p> <p>Mettre à jour.</p> <p>Mesures correctrices.</p>	<p>Contrôler le progrès accompli.</p> <p>Mettre à jour.</p>	<p><u>Objectif:</u></p> <p>Existence de possibilités de formation ainsi que de promotion; une meilleure utilisation du personnel de secrétariat; le taux de roulement au sein du MEST atteint 20 p. 100.</p>

