

3. Mettre en place un système formel exigeant que les chefs de mission, avant la répartition des affectations, informent le centre des besoins de leur mission en personnel bilingue pour l'année à venir, afin qu'elle puisse remplir ses obligations envers la population canadienne en termes de langues officielles.
4. Examiner la politique de formation en langues officielles du ministère pour s'assurer que notre investissement est rentable sur le plan de nos efforts pour répondre aux besoins opérationnels et remplir nos obligations en matière de langues officielles, étant donné la réduction des ressources.

4.3.2.2 *L'équité en matière d'emploi*

Notre objectif est un milieu de travail qui favorise l'application des politiques et des programmes d'équité en matière d'emploi au moyen d'un cadre organisationnel (en dehors de la gestion des ressources humaines) et administratif plus structuré. Notre objectif ultime est d'enchâsser dans notre culture une perspective intégrée de l'équité en matière d'emploi dans nos opérations quotidiennes.

4.3.2.2.1 *Le cadre législatif et réglementaire*

La nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et le règlement afférent sont entrés en vigueur le 24 octobre 1996. Dès octobre 1997, les organismes devaient avoir mis en place les processus voulus pour se conformer à la Loi.

En vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et du règlement afférent :

1. nous devons procéder à une enquête sur les effectifs;
2. nous devons procéder à une analyse des effectifs en fonction des données sur la population active externe afin de déceler toute sous-représentation dans chacun des groupes professionnels;
3. nous devons procéder à un examen de nos systèmes, de nos politiques et de nos pratiques d'emploi pour déceler les obstacles à l'emploi;
4. nous devons dresser un plan d'équité en matière d'emploi qui soit axé sur les résultats de l'analyse des effectifs et de l'examen des systèmes et qui intègre des objectifs numériques sur trois ans;
5. nous devons consulter les représentants et les agents de négociation des employés qui collaboreront à la planification et à l'application du plan d'équité en matière d'emploi;
6. nous devons appliquer le plan, en suivre la mise en œuvre et le corriger au besoin;
7. nous devons fournir aux employés des informations sur l'équité en matière d'emploi.

Ces obligations sont désormais contraignantes par le biais de la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP), qui joue un rôle de contrôle et d'exécution en la matière. La CCDP peut procéder à une vérification tous les cinq ans.