

devraient être bien accueillis et bien traités. Il est notamment tout aussi important pour chaque employé de la mission de s'occuper sérieusement et avec diligence d'un Canadien en difficulté que ce l'est pour le chef de mission de préparer soigneusement la visite d'une délégation officielle.

En général, les visiteurs sont satisfaits de l'aide qu'ils reçoivent dans nos missions. Il peut leur arriver cependant de soumettre des demandes déraisonnables par rapport aux moyens dont dispose la mission. Les membres du personnel doivent alors user de discrétion, de jugement et de bon sens pour résoudre ces cas. Lorsqu'une demande risque de donner lieu à un usage abusif des ressources du gouvernement canadien parce qu'elle est susceptible d'entraîner, par exemple, des dépenses non autorisées, le fonctionnaire devra expliquer avec tact la situation au requérant et au besoin porter son cas à la connaissance de l'Administration centrale.

DISCRIMINATION

L'article 12 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique interdit toute discrimination fondée sur le sexe, la race, l'origine ethnique, la couleur ou la religion dans la sélection des employés, et les Pratiques loyales en matière d'emploi, incorporées au Code canadien du travail, s'appliquent aussi aux fonctionnaires. La Direction de l'anti-discrimination créée au sein de la Commission de la Fonction publique est chargée d'examiner les allégations de discrimination dans la Fonction publique. Mise sur pied en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne, entrée en vigueur le 1er mars 1978, la Commission canadienne des droits de la personne a notamment été chargée de s'occuper des plaintes fondées sur des actes discriminatoires commis à l'étranger ou au Canada à l'égard d'un citoyen canadien ou d'une personne admise au Canada pour s'y établir en permanence. La Commission a le pouvoir de faire enquête sur toute plainte de ce