



2. que les employés qui occupent des postes exigeant l'usage des deux langues officielles dans les régions du Canada désignées comme bilingues au titre de la langue de travail puissent travailler et être supervisés dans la langue officielle de leur choix;
3. que les membres des deux groupes linguistiques aient des chances égales d'emploi et d'avancement et que, ainsi, les effectifs traduisent la présence des collectivités des deux langues officielles.

4.3.2.1.2 Stratégie proposée

La multiplication des occasions pour les employés d'exercer leurs droits en matière de langue de travail dépend de la détermination des cadres supérieurs à promouvoir le bilinguisme. Malgré notre investissement constant dans la formation de tous les EX au niveau CBC, une enquête auprès des employés menée en 1997 a révélé que la situation ne s'était guère améliorée depuis 1994. La proportion d'EX capables de communiquer dans les deux langues officielles augmente régulièrement, mais nous devons accorder une plus grande importance à l'usage de la langue officielle acquise, immédiatement après la formation, dans le milieu de travail. Ainsi, pour rester fidèle à la récente annonce d'une nouvelle politique en matière d'exigences linguistiques pour les membres du groupe EX et dans le droit fil de la décision du Conseil du Trésor de consolider les mesures organisationnelles associées à l'application de la *Loi sur les langues officielles*, le ministère prendra les mesures suivantes :

1. Désigner un cadre supérieur, qui rendra compte au sous-ministre et qui deviendra le maître d'œuvre des langues officielles au ministère.
2. Continuer d'élaborer avec chaque EX un plan de formation linguistique individuel pour lui permettre d'atteindre le niveau CBC.
3. Envisager d'intégrer dans l'évaluation du rendement des EX l'évaluation de leurs obligations de gestion eu égard aux langues officielles.

Certaines missions sont depuis longtemps incapables d'offrir des services dans les deux langues officielles, surtout lorsqu'il s'agit d'employés recrutés sur place. Nos strictes exigences en matière linguistique aux premiers échelons des filières de la Gestion et des Services consulaires garantiront à long terme une forte capacité en matière de langues officielles dans nos bureaux à l'étranger, mais il n'en va pas toujours ainsi à court terme. Nous prendrons des mesures précises en 1998 pour régler cette situation, non seulement en abordant le problème immédiat du personnel unilingue, mais en élaborant des stratégies à plus long terme comme suit :

1. Examiner avec chaque mission les solutions (y compris la formation linguistique au besoin) qui permettraient de corriger les lacunes actuelles.
2. Procéder à un examen exhaustif des pratiques d'embauche pour les postes d'employés recrutés sur place qui exigent des contacts avec le public (ex. : définition des exigences linguistiques, énoncés de qualités, normes de sélection, etc.) et proposer des recommandations pour le futur recrutement des employés recrutés sur place en fonction de la situation variable des marchés locaux.