

- séances d'information à l'intention des conseillers d'orientation professionnelle des universités et distribution de publications appuyant fortement l'équité en matière d'emploi.

- visites de recruteurs sur les campus universitaires avant l'examen écrit du Service extérieur afin de souligner notre désir d'attirer des membres appartenant aux groupes cibles.

- création d'un programme de stage postuniversitaire à l'intention des autochtones pour permettre aux étudiants diplômés qui possèdent de grandes aptitudes d'acquérir de l'expérience au sein du Ministère et de surmonter les obstacles à leur recrutement dans cette catégorie. À cette fin, des représentants du Ministère visiteront au moins trois (3) bureaux régionaux de la CFP avant le mois d'avril 1992 et communiqueront avec les diplômés autochtones qu'ils auront repérés sur place.

- création d'un projet spécial de recherche pour réévaluer le concours annuel du Service extérieur dans le but de déceler et d'éliminer tout préjugé culturel.

b. Affectation

On veillera continuellement à ce que les femmes soient bien représentées dans toutes les filières ainsi que dans les missions à l'étranger; qu'elles bénéficient de chances égales pour les affectations à des postes leur permettant d'exploiter leurs aptitudes au maximum et de poser leur candidature aux postes de direction; qu'elles reçoivent une formation en cours d'emploi et qu'elles bénéficient des congés d'études auxquels elles ont droit.

c. Avancement et départ

Le Ministère accordera plus d'importance à l'équité en matière d'emploi lors de l'évaluation des postes FS et EX, en faisant ressortir la section sur l'équité en matière d'emploi et en lui accordant autant d'importance qu'aux autres éléments. Il faudra faire une évaluation descriptive pour cette section, en mentionnant particulièrement les projets entrepris.

Les taux d'avancement et de départ au sein de certains groupes d'employés seront surveillés de près, particulièrement en ce qui concerne le taux d'avancement des femmes dans la catégorie de la gestion. Si les progrès réalisés à ce chapitre sont insuffisants, on aura recours à d'autres mécanismes, notamment à une utilisation sélective du recrutement latéral.