

5. Examen et révision complets des mécanismes de promotion et de cheminement de carrière dans les catégories permutantes du Ministère, des efforts particuliers étant déployés en vue de tenir à un rythme plus régulier des concours d'avancement dans les catégories de l'administration et du soutien, ce dernier point constituant un objectif connexe. Les dates de mise en oeuvre seront liées aux progrès accomplis en ce qui concerne le point 4.
6. Examen exhaustif des pratiques de recrutement utilisées pour tous les groupes permutants afin d'attirer des candidats mieux qualifiés pour répondre aux besoins futurs du Ministère, satisfaire aux objectifs d'équité en matière d'emploi et garantir un niveau continu et constant de recrutement pour tous les groupes. La date cible de mise en oeuvre est le printemps de 1991. Parmi les autres initiatives, mentionnons la révision de la rémunération initiale pour les recrues et l'adoption de formalités d'habilitation sécuritaire moins longues, afin d'accélérer le processus de recrutement.
7. Étude sur les moyens de rétribuer l'excellence par un avancement plus rapide.
8. Utilisation accrue de l'ordre inverse du mérite pour dépister et réorienter les employés dont le rendement est faible.
9. Initiatives afin d'encourager l'utilisation des deux langues officielles au Ministère, notamment :
 - En donnant à tous les employés, en particulier aux employés de soutien, davantage de possibilités de suivre des cours de français ou d'anglais, pour que le Ministère puisse fonctionner plus facilement dans les deux langues.
 - En offrant un suivi pour les cours de langues et en utilisant davantage le matériel d'auto-formation du centre de documentation sur les langues officielles.
 - En offrant davantage de cours de formation et de perfectionnement dans les deux langues officielles.
 - En élaborant une série de lignes directrices pour encourager l'utilisation des deux langues officielles aux réunions dans tout le Ministère à Ottawa et dans les missions et en veillant à ce