

documentation sur la dotation, le cheminement de carrière, la préparation de curriculum vitae, etc.

- Politique ministérielle concernant les affectations uniques.
  - Adhésion du Ministère au nouveau programme de détachements interministériels de la fonction publique afin de profiter au maximum des possibilités de carrière à l'extérieur (d'ici août 1990) et consolidation des liens et des échanges avec les autres ministères ayant des programmes semblables.
  - Élaboration de modules de formation sur la stratégie d'emploi, la planification de carrière et la préparation d'entrevues.
  - Création d'un comité consultatif sur les questions de personnel qui intéressent particulièrement les non-permutants, composé d'employés permutants et non permutants. Ce comité examinera des questions comme la révision de l'évaluation de rendement, le répertoriage des employés ayant beaucoup de potentiel, le Programme CAP, le Programme Échanges Canada, le programme de formation au Ministère, etc.
3. Renforcer le rôle et la gestion des employés recrutés sur place, notamment :
- En donnant aux chefs de mission le pouvoir d'approuver la classification et la rémunération des emplois ainsi que le pouvoir d'appliquer des mesures disciplinaires, y compris le congédiement, d'ici à 1991-1992.
  - En élargissant la formation des ERP, notamment en matière de perfectionnement.
  - En élaborant un programme spécial de récompenses pour souligner la contribution des ERP, et en en confiant la responsabilité aux chefs de mission.
  - En autorisant les chefs de mission à utiliser davantage les nominations pour une période déterminée en ce qui concerne les agents de commerce et d'autres ERP de niveau supérieur.
  - En révisant et en mettant à jour les postes repères liés à la norme de classification des ERP.