

- Meilleure définition des responsabilités de gestion pour que des objectifs adéquats soient fixés et atteints en matière de formation (le but étant que l'employé consacre en moyenne chaque année 4 % de son temps à la formation) et pour décentraliser les crédits affectés à la formation spécialisée en les confiant aux cadres hiérarchiques.
 - Adaptation des programmes de formation pour développer une expertise inter-filières, des compétences spécialisées, des compétences en gestion et créer de meilleures ouvertures pour les non-permutants.
 - Formation d'une durée minimale de six mois pour les agents du service extérieur nouvellement recrutés.
 - Meilleur accès à la formation offerte en langues officielles.
 - Amélioration des cours de langues officielles et étrangères. Les possibilités de formation en langues étrangères seront accrues par la création d'un nouveau bassin d'environ 75 A.-P. par année à même les ressources actuelles.
 - Meilleure formation pour tous les gestionnaires et tout le personnel afin d'améliorer les compétences en matière de délégation de pouvoirs.
2. Le renforcement du rôle et l'amélioration de la gestion des employés non permutants, au moyen des éléments qui suivent :
- Programme ministériel d'affectation qui abordera les affectations et la planification de carrière à long terme de façon plus systématique.
 - Service de counselling systématique en ce qui concerne la carrière et service de tests liés à la carrière.
 - Répertoire central des compétences et des possibilités de mutation aux fins des réaffectations et des reconductions.
 - Centre de documentation offrant des livres, des revues et du matériel audio-visuel sur les possibilités de carrière ainsi que de la