

Plan d'action final – Fermeture du dossier – 394-2-25
Évaluation de la stratégie nationale de recrutement des autochtones

Recommandations	Mesures prises	Suivi
1. Que des stratégies de dotation similaires à celles recommandées par le Groupe de travail 2000 sur la participation des minorités visibles dans la Fonction publique soient adoptées en donnant des cibles pour le recrutement des autochtones pour la rémunération à risque des exécutifs.	L'analyse des besoins en ressources humaines du ministère identifie les endroits où il y a une différence. S'il y a une sous représentation des autochtones dans certains groupes ou certaines régions, les cibles de dotation sont fixées en fonction de cette information. Ceci fait partie des critères pour la rémunération à risque des exécutifs pour tous les groupes d'équité.	TERMINÉ
2. Que, dans le cadre du repositionnement de la Stratégie nationale de recrutement des Autochtones, du Recrutement au Design organisationnel et ressourcement, le lien existant entre la Stratégie et d'autres initiatives du Secrétariat du Conseil du Trésor en matière d'équité d'emploi soit clarifié.	Le comité de direction a approuvé l'intégration de la stratégie nationale de recrutement des autochtones avec le Plan d'équité en matière d'emploi en septembre 2003. Les leçons apprises suite à cette revue sont intégrées dans le nouveau plan.	TERMINÉ
3. Que certaines activités de liaison innovatrices avec la communauté pour le recrutement utilisées par le SCC soient soumises à la Commission de la Fonction publique pour publication sur le site internet des mesures spéciales reliées à l'Équité en matière d'emploi.	Les meilleures pratiques ont été ajoutées au site internet du Conseil du Trésor – Équité en matière d'emploi.	TERMINÉ
4. Que pour chaque région, des mécanismes soient en place pour coordonner les activités de liaison de recrutement avec les programmes de formation pour les agents de correction et la dotation requise dans les établissements.	Les agents de recrutement dans toutes les régions travaillent en étroite collaboration avec les coordonnateurs d'équité en matière d'emploi, les conseillers en dotation et les administrateurs régionaux du personnel pour s'assurer que les besoins au niveau des places disponibles au programme de formation pour les agents de correction ainsi que les besoins en dotation soient comblés à tous les niveaux.	TERMINÉ