

MESURES PRÉVUES

| Objectif stratégique n° 1 : Renforcer les mesures sélectives pour chacun des groupes désignés | |
|---|--|
| 5. Mesure : Renforcer les mesures propres à augmenter la représentation des personnes handicapées | Délai d'exécution/Domaine de responsabilité |
| <ul style="list-style-type: none"> • Établir un partenariat de recrutement avec les organismes représentant les personnes handicapées • Mettre en œuvre un programme d'été pour 3 étudiants handicapés • Établir un programme d'orientation pour les nouveaux employés • Préparer des plans de développement de carrière (y compris le perfectionnement des cadres) pour tous les employés handicapés • Établir un programme d'encadrement • Élaborer et mettre en œuvre une politique sur la disponibilité des publications sur des supports de substitution • S'assurer que 2 p. 100 des employés nommés au groupe d'employés de direction permutants et non permutants sont des personnes handicapées (1 nomination sur 50); recourir au recrutement latéral au besoin pour atteindre cet objectif • Élaborer une stratégie de recrutement ciblé, y compris la production de documents de recrutement ciblé et la participation à des colloques d'orientation professionnelle • Utiliser, au besoin, des mesures de sélection pour augmenter le nombre de candidats handicapés à la phase d'entrevue du processus de recrutement des FS • Changer le statut d'employés atteints de Trisomie 21 nommés à des postes déterminés à celui d'indéterminé. | <p>1994-1995/APSR¹</p> <p>Avr. 1994 - juin 1994/APSO</p> <p>1994-1995/CFSI</p> <p>À partir de sept. 1994/Filières (permutants) et gestionnaires (non permutants)</p> <p>À partir de sept. 1994/APS et Filières</p> <p>1994-1995/APSC²</p> <p>1994 - déc. 1994/ACB</p> <p>1994-1995/APD</p> <p>1994-1995/APS</p> <p>1994-1995/APS</p> |

¹ Services du recrutement - Direction de l'équité en matière d'emploi, de la dotation et de la classification

² Services corporatifs et équité en matière d'emploi