



C. OFFRES D'EMPLOI POUR LES AUTOCHTONES ET PROGRAMMES ÉDUCATIFS

Élargir le programme de recrutement d'étudiants de Miller Thomson

L'intention de Miller Thomson a toujours été d'accroître le recrutement des étudiants autochtones dans le milieu juridique et leur fidélisation. Nous avons été le premier cabinet national à mettre en place un programme de recrutement ciblé et nous souhaitons l'étendre afin qu'il contienne un plus grand nombre d'occasions pour les étudiants et qu'il favorise le recrutement et la fidélisation dans toutes les sphères du secteur juridique. Nous pensons que l'offre de programmes ciblés contribuera à l'élimination des politiques et des pratiques qui constituent des obstacles à l'emploi et à la fidélisation des Autochtones.

Notre programme actuel de recrutement est destiné aux étudiants en deuxième année de droit et comprend le versement d'une allocation à chaque étudiant. Le programme se limite à un étudiant par an par bureau. L'expansion de ce programme se fera par étapes, notamment :

- Passer en revue le programme de recrutement d'étudiants dans chaque bureau afin de suivre les progrès accomplis et de promouvoir le principe d'imputabilité.
- Instaurer une politique de recrutement d'au moins un stagiaire autochtone par an dans au moins deux de nos bureaux.
- Repérer les éléments qui constituent un obstacle à la réussite à long terme et faire en sorte que des associés ou des mentors du cabinet parrainent l'étudiant.
- Évaluer si le programme peut être étendu pour recruter des étudiants de première année pendant l'été et si le versement d'une allocation est nécessaire dans tous les cas.
- Poursuivre le déploiement du programme afin de recruter du personnel et des parajuristes autochtones et les fidéliser.

Le concours de dissertation de Miller Thomson en matière de lois et de gouvernance autochtones

Nous nous efforçons de renforcer la sensibilisation aux lois et aux mesures de gouvernance autochtones et de nous engager auprès d'étudiants autochtones. L'ajout d'un concours de dissertation permettra à des membres du cabinet de participer à l'étude et à l'évaluation des dissertations et à la sélection d'un gagnant qui sera annoncé dans le cadre du programme éducatif.

Traiter les préjugés potentiels dans nos mesures de recrutement

Il existe, en général, des préjugés dans les processus de recrutement. Le CRA estime qu'il est utile de savoir comment intégrer une perspective autochtone à nos pratiques de recrutement afin de veiller à ce que notre processus de recrutement soit exempt de tout risque de préjugés. Les étapes à suivre pour vérifier l'absence de risques de préjugé sont les suivantes :

- Passer en revue le processus de recrutement d'Autochtones dans chaque bureau afin de suivre les progrès accomplis et de promouvoir le principe d'imputabilité.
- Envisager un programme de diffusion des offres d'emploi du milieu juridique, dans le but de pourvoir les postes d'adjointes juridiques ainsi que les postes au sein des services partagés, des services informatiques ou des services parajuridiques.
- Revoir les formulaires de demande d'admission pour veiller à ce que toute personne qui s'identifie comme Autochtone ou comme membre d'une minorité puisse le faire et s'assurer de reconnaître et de valoriser l'expérience de vie et l'expérience professionnelle ainsi que les notes obtenues.
- Envisager de faire équipe avec un collègue pour assister à des formations ciblées ou à des stages pratiques.
- Évaluer le taux de réussite du programme coopératif destiné aux adjointes juridiques en vigueur au bureau de Vaughn et vérifier s'il peut être utilisé comme mécanisme pour la mise en place d'un programme coopératif de recrutement.
- Proposer à un étudiant en droit autochtone un montant annuel afin de lui permettre d'assister à une conférence ou à un événement juridique de l'ABC, de la CBABC ou de l'Aboriginal Lawyers Forum (ALF) à des fins de promotion.

