

TABLEAU 1 ● MESURES DE REDRESSEMENT TEMPORAIRES

ORGANISME : SOCIÉTÉ DES CASINOS DU QUÉBEC INC.  
NUMÉRO DE DOSSIER : K-1018E  
COMPLÉTÉ LE : 08 JUIN 2007  
PAR : PIERRE ARSENEAULT

Les mesures de redressement d'un programme d'accès à l'égalité ont pour but d'augmenter la représentation de chaque groupe visé afin de corriger la sous-représentation dans un délai raisonnable

Lors des embauches, des nominations et des promotions, Société des Casinos du Québec Inc. s'engage à accorder une préférence à une personne compétente membre de l'un ou l'autre des groupes visés sous-représentés. À cet effet, Société des Casinos du Québec Inc. entend appliquer un **taux global de nomination préférentielle d'au moins 50%**, pour l'ensemble des groupes dans chacun des regroupements d'emploi concernés, jusqu'à l'atteinte de tous les objectifs de représentation et ce, dans le respect des ententes collectives de travail en vigueur

**TABLEAU 10 MESURES DE REDRESSEMENT TEMPORAIRES**

**AU COURS DES PROCHAINES ANNEES, NOUS PREVOYONS :**

une augmentation des effectifs si oui précisez dans quel(s) numéro(s) de regroupement d'emplois

une diminution des effectifs si oui précisez dans quel(s) numéro(s) de regroupement d'emplois

le maintien du statu quo si oui précisez dans quel(s) numéro(s) de regroupement d'emplois

GROUPES VISES	NUMERO DES REGROUPEMENTS	DESCRIPTION DE LA MESURE	MOYEN(S) DE CONTROLE	PERSONNE DESIGNEE	ECHÉANCIER DATE	RÉSULTATS, OUI NONS ACCRÉDITÉS AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS
<input type="checkbox"/> Femmes <input type="checkbox"/> MV <input type="checkbox"/> MF <input type="checkbox"/> Autochtones <input type="checkbox"/> Personnes handicapées <input type="checkbox"/> Femmes <input type="checkbox"/> MAV <input type="checkbox"/> MF <input type="checkbox"/> Autochtones <input type="checkbox"/> Personnes handicapées		Les objectifs ont été atteints				

TABLEAU 10 ● MESURES DE REDRESSEMENT TEMPORAIRES

GROUPES VISES	NUMERO DES REGROUPEMENTS	DESCRIPTION DE LA MESURE	MOYEN(S) DE CONTROLE	PERSONNE DESIGNEE	ECHÉANCIER DATE D'IMPLANTATION	RESUME DES RESULTATS A COMPLETIF AU MOMENT DE LA REDRESSEMENT EN DE VUE DE RAPPORT DANS LE PAYS
Femmes						
MV						
ME						
Autochtones						
Personnes						
handicapées						
Femmes						
MV						
ME						
Autochtones						
Personnes						
handicapées						
Femmes						
MV						
ME						
Autochtones						
Personnes						
handicapées						

**TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES**

ORGANISME : SOCIÉTÉ DES CASINO DU QUÉBEC INC.  
 NUMÉRO DE DOSSIER : K-1018E  
 COMPLÉTÉ LE : 08 JUIN 2007  
 PAR : PIERRE ARSENAULT

EMPLOIS : TOUS  SINON, PRÉCISER :

STATUTS : TOUS

SINON, PRÉCISER :

IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : ANALYSE DES EMPLOIS

RÈGLE ET PRATIQUE À CORRIGER	DESCRIPTION DE LA MESURE	MOYEN(S) DE CONTRÔLE	PERSONNE DÉSIGNÉE	ÉCHEANCIER DATE D'IMPLANTATION	RÉSULTATS OBTENUS À COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS
	Fournir les personnes responsables de l'analyse des emplois aux risques de discrimination en ce qui a trait à la description de tâches et aux exigences d'emploi.		Directrice de la rémunération et direction RH.	Décembre 2007	
	Rédiger les titres des emplois et les descriptions de tâches dans un langage neutre Permettre que les exigences de formation ou d'expérience de travail soient compensées par des équivalences.		Directio RH corpo et établissements	En vigueur	

**TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES**

ORGANISME : SOCIÉTÉ DES CASINO DU QUÉBEC INC.  
 NUMÉRO DE DOSSIER : K-1018E  
 COMPLÉTÉ LE : 08 JUIN 2007  
 PAR : PIERRE ARSENEAULT

EMPLOIS : TOUS

SINON, PRÉCISER :

STATUTS : TOUS

SINON, PRÉCISER :

IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : ANALYSE DES EMPLOIS

RÈGLE ET PRATIQUE À CORRIGER	DESCRIPTION DE LA MESURE	MOYEN(S) DE CONTRÔLE	PERSONNE DÉSIGNÉE	ÉCHÉANCIER DATE D'IMPLANTATION	RÉSULTATS OBTENUS À COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS.

**TABLEAU 20 MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES**

ORGANISME : SOCIÉTÉ DES CASINO DU QUÉBEC INC.  
 NUMÉRO DE DOSSIER : K-1018E  
 COMPLÈTE LE : 08 JUIN 2007  
 PAR : PIERRE ARSENEAULT

EMPLOIS : TOUS       SINON, PRÉCISER :      STATUTS : TOUS       SINON, PRÉCISER :

IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : FORMATION

RÈGLE ET PRATIQUE À CORRIGER	DESCRIPTION DE LA MESURE	MOYEN(S) DE CONTRÔLE	PERSONNE DÉSIGNÉE	ÉCHÉANCIER DATE D'IMPLANTATION	RÉSULTATS OBTENUS À COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS.
Le sous-système "formation" ne comporte aucun obstacle à l'accès à l'égalité					

**TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES**

ORGANISME : SOCIÉTÉ DES CASINO DU QUÉBEC INC.  
 NUMÉRO DE DOSSIER : K-1018E  
 COMPLÉTÉ LE : 08 JUIN 2007  
 PAR : PIERRE ARSENEAULT

EMPLIS : TOUS		STATUTS : TOUS <input checked="" type="checkbox"/>		SINON, PRÉCISER :	
IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : ÉVALUATION DU RENDEMENT					
REGLE ET PRACTIQUE À CORRIGER	DESCRIPTION DE LA MESURE	MOYEN(S) DE CONTROLE	PERSONNE DESIGNÉE	ÉCHÉANCIER DATE D'IMPLANTATION	RÉSULTATS OBTENUS À COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS.
	Revoir le contenu de la formation "Évaluation du rendement" pour inclure un point sur les risques de discrimination		Corporatif et Direction de ressources humaines		

**TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES**

ORGANISME : SOCIÉTÉ DES CASINO DU QUÉBEC INC.  
 NUMÉRO DE DOSSIER : K-1018E  
 COMPLÉTÉ LE : 08 JUIN 2007  
 PAR : PIERRE ARSENEAULT

EMPLOIS : TOUS [ ]      SINON, PRÉCISER :      STATUTS : TOUS [x]      SINON, PRÉCISER :

IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME A CORRIGER : PROMOTION

RÈGLE ET PRATIQUE A CORRIGER	DESCRIPTION DE LA MESURE	MOYEN(S) DE CONTRÔLE	PERSONNE DÉSIGNÉE	ÉCHÉANCIER DATE D'IMPLANTATION	RÉSULTATS OBTENUS A COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS.
Aucun suivi n'est effectué de façon systématique lors des départs volontaires pour en connaître les motifs	Implanter un mécanisme permettant d'effectuer un suivi lors des départs volontaires et d'en connaître les motifs	Formulaire "Canevas de départ" completé	Supérieur immédiat de l'employé conseiller ou technicienne R.H	2008	



**TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES**

ORGANISME : SOCIÉTÉ DES CASINO DU QUÉBEC INC.  
 NUMERO DE DOSSIER : K-1018E  
 COMPLÉTÉ LE : 08 JUIN 2007  
 PAR : PIERRE ARSENEAULT

EMPLOIS : TOUS [ ]

SINON, PRÉCISER :

STATUTS : TOUS

SINON, PRÉCISER :

IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : REMUNÉRATION

RÈGLE ET PRATIQUE À CORRIGER	DESCRIPTION DE LA MESURE	MOYEN(S) DE CONTRÔLE	PERSONNE DÉSIGNÉE	ÉCHÉANCIER DATE D'IMPLANTATION	RÉSULTATS OBTENUS À COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS.
	Accorder un salaire pu un traitement égal aux personnes qui accomplissent un travail équivalent au même endroit, conformément à l'article 19 de la Charte		Corpo	Janvier 2008	

**TABLEAU 20 MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES**

ORGANISME : SOCIÉTÉ DES CASINO DU QUÉBEC INC.

NUMÉRO DE DOSSIER : K-1018E

COMPLÉTÉ LE : 08 JUN 2007

PAR : PIERRE ARSENEAULT

EMPLOIS : TOUS	STATUTS : TOUS <input checked="" type="checkbox"/>	SINON, PRÉCISER :
IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : SÉLECTION		
RÈGLE ET PRATIQUE À CORRIGER	DESCRIPTION DE LA MESURE	MOYEN(S) DE CONTRÔLE
	PERSONNE DÉSIGNÉE	ÉCHÉANCIER DATE D'IMPLANTATION
		RÉSULTATS OBTENUS À COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS.
	Sensibiliser le personnel concerné par le processus de sélection aux risques de discrimination découlant de l'application des critères, des outils de sélection et des techniques d'entrevue	

**TABLEAU 3 ● MESURES DE SOUTIEN**

ORGANISME : SOCIÉTÉ DES CASINOS DU QUÉBEC INC.  
 NUMÉRO DE DOSSIER : K-1018E  
 COMPLÉTÉ LE : 09 AVRIL 2007  
 PAR : PIERRE ARSENEAULT

SITUATION À AMÉLIORER	DESCRIPTION DE LA MESURE	MOYEN(S) DE CONTRÔLE	PERSONNE DÉSIGNÉE	ÉCHÉANCIER DATE D'IMPLANTATION	RÉSULTATS OBTENUS À COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS.

EMPLOIS : TOUS |

SINON, PRÉCISER :

STATUTS : TOUS

SINON, PRÉCISER :

**TABLEAU 4 ● MESURES DE CONSULTATION ET D'INFORMATION**

ORGANISME : SOCIÉTÉ DES CASINOS DU QUÉBEC INC.  
 NUMÉRO DE DOSSIER : 1018E  
 COMPLÉTÉ LE : 8 JUIN 2007  
 PAR : PIERRE ARSENEAULT

DESCRIPTION DE LA MESURE	MOYEN(S) DE CONTRÔLE	PERSONNE DÉSIGNÉE	RÉSULTATS OBTENUS à compléter au moment de la transmission de votre rapport dans trois ans.
<p>Obtenir l'appui du président et du CA. Adhésion des gestionnaires aux objectifs poursuivis par le programme d'accès à l'égalité en emploi, ainsi que les mesures de redressement</p> <p>Elaboration d'un plan de communication à l'intention des gestionnaires et des employés</p> <p>La rédaction du plan et les stratégies de diffusion seront assurées par le service des communications du siège social.</p>		<p>VP CRH                      Direction des communications</p>	

**TABLEAU 4 ● MESURES DE CONSULTATION ET D'INFORMATION**

ORGANISME : SOCIÉTÉ DES CASINOS DU QUÉBEC INC.  
 NUMÉRO DE DOSSIER : 1018E  
 COMPLÈTE LE : 8 JUIN 2007  
 PAR : PIERRE ARSENEAULT

DESCRIPTION DE LA MESURE	MOYEN(S) DE CONTRÔLE	PERSONNE DÉSIGNÉE	RÉSULTATS OBTENUS à compléter au moment de la transmission de votre rapport dans trois ans.
--------------------------	----------------------	-------------------	---

Constituer un comité consultatif (diversité) afin de favoriser, à chacune des différentes étapes du programme, un climat favorable à son développement et à son implantation dans l'organisation.		VP-CRH Corpo Automne 2007	
Sur la page d'accueil du site Internet: Avoir accès aux données de Loto-Québec et de ses filiales dans la section carrière, spécifier que L-Q et ses filiales souscrit au programme d'accès à l'égalité en emploi et qu'il est à la recherche de candidats issus des minorités.		Service de communications numériques VP-CRH Corpo Automne 2007	

**TABLEAU 4 ● MESURES DE CONSULTATION ET D'INFORMATION**

ORGANISME : SOCIÉTÉ DES CASINOS DU QUÉBEC INC.  
 NUMÉRO DE DOSSIER : 1018E  
 COMPLÈTE LE : 8 JUIN 2007  
 PAR : PIERRE ARSENEAULT

DESCRIPTION DE LA MESURE	MOYEN(S) DE CONTRÔLE	PERSONNE DESIGNÉE	RÉSULTATS OBTENUS à compléter au moment de la transmission de votre rapport dans trois ans.
Bonifier le site de Taléo afin qu'il puisse recueillir l'information sur l'origine des postulants et ainsi vérifier si nous rejoignons la clientèle visée		Direction corporative de la paie et des systèmes d'information RH Corpo Automne 2007	

**TABLEAU 4 ● MESURES DE CONSULTATION ET D'INFORMATION**

ORGANISME : SOCIÉTÉ DES CASINOS DU QUÉBEC INC.  
 NUMÉRO DE DOSSIER : 1018E  
 COMPLÈTE LE : 8 JUIN 2007  
 PAR : PIERRE ARSENEAULT

DESCRIPTION DE LA MESURE	MOYEN(S) DE CONTRÔLE	PERSONNE DESIGNÉE	RÉSULTATS OBTENUS à compléter au moment de la transmission de votre rapport dans trois ans.
Informer les représentants-syndicaux par une session d'information (après l'aval du Corpo) sur les objectifs poursuivis par le programme d'accès à l'égalité, les diverses mesures adoptées et leurs modalités d'application, l'échéancier, l'évolution du programme et les résultats obtenus.  Créer une journée thématique d'activité de sensibilisation à la diversité	Automne 2007	Conseiller RH Service RH	
	Automne 2008	Corpo - comité sur la diversité	

**TABLEAU 4 ● MESURES DE CONSULTATION ET D'INFORMATION**

ORGANISME : SOCIÉTÉ DES CASINOS DU QUÉBEC INC.  
 NUMÉRO DE DOSSIER : 1018E  
 COMPLÈTE LE : 8 JUIN 2007  
 PAR : PIERRE ARSENEAULT

DESCRIPTION DE LA MESURE	MOYEN(S) DE CONTRÔLE	PERSONNE DÉSIGNÉE	RÉSULTATS OBTENUS à compléter au moment de la transmission de votre rapport dans trois ans.
Rendre disponible pour les filiales des statistiques permettant de suivre l'évolution de la représentation et de la sous-représentation des minorités.	DCDDO	Automne 2007	



**TABLEAU 5 ● IDENTIFICATION DE LA PERSONNE EN AUTORITÉ RESPONSABLE**

Compléter les informations demandées au moment de la transmission de votre rapport.



Nom de la personne en autorité  
responsable de la mise en œuvre  
du programme : Gilles Naud

Titre d'emploi : Directeur corporatif des ressources humaines

Nom de l'organisme : Société des Casinos du Québec

Adresse : 500, Sherbrooke Ouest, 19<sup>ième</sup> étage

Ville : Montréal (QC)

Code postal : H3A 3G6

Téléphone : (514) 499-7111 p 5129

Télécopieur : (514) 873-4637

Courriel : Gilles.Naud@loto-quebec.com

Tableau complété le (inscrire la date) :

**TABLEAU 60 ● ENVIRONNEMENT DE L'ORGANISME**

Décrire brièvement l'histoire et la mission de l'organisme. Indiquer les faits saillants qui ont eu des répercussions significatives sur les effectifs. Identifier les regroupements d'emplois ou la sous-représentation est la plus marquée et expliquer les principaux problèmes rencontrés. Indiquer les perspectives de dotation et les mouvements de personnel prévus au cours des trois prochaines années.



La Société des casinos du Québec inc. a comme principale responsabilité :

Assurer la gestion et le développement des casinos au Québec, établir les grandes orientations de l'entreprise et en assurer le respect. Elle doit veiller à l'application uniforme des normes de haute qualité de l'entreprise tant sur le plan opérationnel qu'en matière d'administration des jeux. Elle maintient le lien entre les différentes composantes de l'entreprise.

Le siège social est situé au centre-ville de Montréal.

Depuis son ouverture en 1991, la Société des casinos a vécu plusieurs phases de développement rapide qui ont amené tout à tour des cycles de centralisation et de décentralisation de ses activités du siège social. Présentement, la Société des casinos est à implanter un nouveau positionnement au niveau du service à la clientèle qui a amené une consolidation de son expertise au siège social, ce qui se concrétisera par une certaine stabilité de la main-d'œuvre pour les prochaines années. La main-d'œuvre du siège social est composée d'experts en marketing, en vente, en jeux, en finance et en systèmes d'information.

Les minorités visibles, ethniques et autochtones

La région de Montréal compte beaucoup de membres des groupes de minorités culturelles. Nous avons effectivement augmenté la représentation de ces groupes au siège social et nous sommes convaincus que les objectifs en cette matière seront rencontrés.

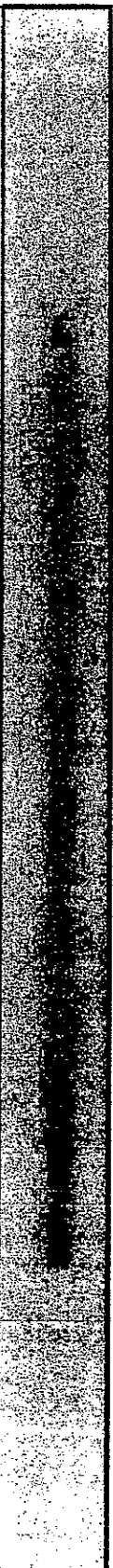
**TABLEAU 7 • CONSULTATION DU PERSONNEL OU DE SES REPRÉSENTANTS**

**Indiquer les démarches de consultation effectuées auprès du personnel ou de ses représentants avant la transmission du rapport à la Commission.**

--

**TABLEAU 8 ● ACCEPTATION DU PROGRAMME PAR LE MANDATAIRE**

Compléter les informations demandées sur la lettre type proposée par la Commission ou rédiger une autre lettre qui confirme l'acceptation du rapport d'élaboration du programme par le mandataire.



(date)

Commission des droits de la personne  
et des droits de la jeunesse  
Direction des programmes d'accès à l'égalité  
360, rue Saint-Jacques, 2<sup>e</sup> étage  
Montréal (Québec)  
H2Y 1P5

**Objet : Acceptation du rapport d'élaboration du programme d'accès à l'égalité**

Madame, Monsieur,

Par la présente, je confirme avoir pris connaissance de tous les éléments contenus dans le rapport d'élaboration du programme d'accès à l'égalité de notre organisme et accepte que celui-ci soit transmis à la Direction des programmes d'accès à l'égalité pour des fins d'évaluation.

(Signature électronique du mandataire)

**TABLEAU 1 ● MESURES DE REDRESSEMENT**  
Pour l'intégration des personnes handicapées au PAE

ORGANISME :  
NUMERO DE DOSSIER :  
COMPLETE LE :  
MODIFIE LE :  
PAR :



Les mesures de redressement d'un programme d'accès à l'égalité ont pour but d'augmenter la représentation de chaque groupe vise afin de corriger la sous-représentation dans un délai raisonnable.

Lors des embauches, des nominations et des promotions, (NOM DE L'ORGANISME) s'engage à accorder une préférence à une personne compétente membre de l'un ou l'autre des groupes visés sous-représentés. À cet effet, (NOM DE L'ORGANISME) entend appliquer un **taux global de nomination préférentielle d'au moins 50%**, pour l'ensemble des groupes dans chacun des regroupements d'emploi concernés, jusqu'à l'atteinte de tous les objectifs de représentation et ce, dans le respect des ententes collectives de travail en vigueur.

La mise en application du taux global de nomination préférentielle est prévue le (DATE).

**TABLEAU 1 ● MESURES DE REDRESSEMENT**  
 Pour l'intégration des personnes handicapées au PAE

**AU COURS DES TROIS PROCHAINES ANNEES, NOUS PREVOYONS :**

- une augmentation des effectifs si on précise dans quel(s) numéro(s) de regroupement d'emplois
- une réduction des effectifs si on précise dans quel(s) numéro(s) de regroupement d'emplois
- le statu quo des effectifs si on précise dans quel(s) numéro(s) de regroupement d'emplois

Stabilité dans les effectifs

Groupes visés	Numero des regroupements	Description de la mesure	Moyen(s) de contrôle	Personne désignée	Echéancier Date d'implantation	Résultats obtenus A COMPLETER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS.
Femme M M Autochtones Personnes Handicapées Femmes M M Autochtones Personnes Handicapées						

**TABLEAU 1 ● MESURES DE REDRESSEMENT**  
 Pour l'intégration des personnes handicapées au PAE

Groupes visés	Numero des regroupements	Description de la mesure	Moyen(s) de contrôle	Personne désignée	Échéancier Date d'implantation	Résultats obtenus A COMPLETER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS.
Femmes						
MF						
MF						
Autodidones Personnes handicapées						
Femmes						
MF						
Autodidones Personnes handicapées						
Femmes						
MF						
Autodidones Personnes handicapées						
Femmes						
MF						
Autodidones Personnes handicapées						
Femmes						
MF						
Autodidones Personnes handicapées						
Femmes						
MF						
Autodidones Personnes handicapées						
Femmes						
MF						
Autodidones Personnes handicapées						
Femmes						
MF						
Autodidones Personnes handicapées						
Femmes						
MF						
Autodidones Personnes handicapées						
Femmes						
MF						
Autodidones Personnes handicapées						
Femmes						
MF						
Autodidones Personnes handicapées						
Femmes						
MF						
Autodidones Personnes handicapées						

**TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES**  
 Pour l'intégration des personnes handicapées au PAE

ORGANISME : SCQ CORPORATIF  
 NUMERO DE DOSSIER : K-1018E  
 COMPLÈTE LE : 04 SEPTEMBRE 2009  
 MODIFIÉ LE :  
 PAR : PIERRE ARSENAEAULT

EMPLOIS : TOUS |

SINON, PRÉCISER :

STATUTS : TOUS [ ]

SINON, PRÉCISER :

**IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : DOTATION – RECRUTEMENT**

Règle et pratique à corriger	Description de la mesure	Moyen(s) de contrôle	Personne désignée	Echéancier Date d'implantation	Résultats obtenus À COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS.
Tous des affichages, l'employeur autonome et il les personnes handicapées qu'elles peuvent être accommodées pour le processus de présélection et sélection ?	Inclure dans les affichages de poste des mentions particulières concernant les modalités à suivre pour les personnes handicapées qui désirent avoir des mesures d'adaptation	Affichage SUR TALEO	Conseiller	Automne 2009	



**TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES**  
 Pour l'intégration des personnes handicapées au PAE

ORGANISME : SCC CORPORATIF  
 NUMERO DE DOSSIER : K-1018E  
 COMPLÉTÉ LE : 04 SEPTEMBRE 2009  
 MODIFIÉ LE :  
 PAR : PIERRE ARSENAEAULT



EMPLOIS : TOUS  SINON, PRÉCISER : STATUTS : TOUS  SINON, PRÉCISER :

IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTEME A CORRIGER : DOTATION – RECRUTEMENT

Règle et pratique à corriger	Description de la mesure	Moyen(s) de contrôle	Personne désignée	Échéancier Date d'implantation	Résultats obtenus À COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS.



**TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES**  
 Pour l'intégration des personnes handicapées au PAE

ORGANISME : SCQ CORPORATIF  
 NUMÉRO DE DOSSIER : K-1018E  
 COMPLÉTÉ LE : 04 SEPTEMBRE 2009  
 MODIFIÉ LE :  
 PAR : PIERRE ARSENEAULT

EMPLOIS : TOUS |

SIMON, PRÉCISER :

STATUTS : TOUS

SIMON, PRÉCISER :

IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTEME A CORRIGER : FORMATION

Règle et pratique à corriger	Description de la mesure	Moyen(s) de contrôle	Personne désignée	Échéancier Date d'implantation	Résultats obtenus À COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS.


**TABLEAU 3 ● MESURES DE SOUTIEN**

ORGANISME : SOCIÉTÉ DES CASINOS DU QUÉBEC INC.  
 NUMÉRO DE DOSSIER : K-1018E  
 COMPLÉTÉ LE : 4 SEPTEMBRE 2009  
 PAR : PIERRE ARSENEAULT

EMPLOIS : TOUS <input type="checkbox"/>	SINON, PRÉCISER :	STATUTS : TOUS <input type="checkbox"/>	SINON, PRÉCISER :
SITUATION A AMÉLIORER	DESCRIPTION DE LA MESURE	MOYEN(S) DE CONTRÔLE	PERSONNE DÉSIGNÉE
			ÉCHÉANCIER DATE D'IMPLEMENTATION
			RÉSULTATS OBTENUS A COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS.
Beneficiaires des congés parentaux ou maternels	Prévoir un congé de maternité ou d'adoption à 100 % du salaire selon les critères d'admissibilité.	Application des règles prévues aux conventions collectives et dans le manuel de l'employé.	Direction corporative des ressources humaines SCQ
Permettre le retour progressif au travail suite à un congé de maternité	Retour progressif au travail pendant le congé parental.	Application des règles prévues aux conventions collectives et dans le manuel de l'employé.	Direction corporative des ressources humaines SCQ
Accorder des congés pour des raisons personnelles ou familiales	Possibilité pour l'employé admissible de bénéficier de deux congés rémunérés pour des raisons familiales.	Application des règles prévues aux conventions collectives et dans le manuel de l'employé.	Direction corporative des ressources humaines SCQ
Mettre en programme d'aide aux employés	Programme d'aide pour les employés	Statistiques d'utilisation	Direction corporative des ressources humaines SCQ

**TABLEAU 5 ● IDENTIFICATION DE LA PERSONNE EN AUTORITÉ RESPONSABLE**

Compléter les informations demandées au moment de la transmission de votre rapport.

ORGANISME : SOCIÉTÉ DES CASINOS DU QUÉBEC INC.
NUMÉRO DE DOSSIER : K1018E
COMPLÈTE LE : 4 SEPTEMBRE 2009
MODIFIÉ LE :
PAR : PIERRE ARSENEAULT

Nom de la personne en autorité responsable de la mise en œuvre du programme : Gilles Naud
Titre d'emploi : Directeur corporatif des ressources humaines
Nom de l'organisme : Société des Casinos du Québec
Adresse : 500, Sherbrooke Ouest, 19 <sup>ième</sup> étage
Ville : Montréal (QC)
Code postal : H3A 3G6
Téléphone : (514) 499-7111 p. 5129
Télécopieur : (514) 873-4637
Courriel : Gilles.Naud@loto-quebec.com

**TABLEAU 6 ● ENVIRONNEMENT DE L'ORGANISME**  
Pour l'intégration des personnes handicapées au PAE

ORGANISME : SOCIÉTÉ DES CASINOS DU QUÉBEC INC.

NUMÉRO DE DOSSIER : 1018E

COMPLÉTÉ LE : 4 SEPTEMBRE 2009

MODIFIÉ LE :

PAR : PIERRE ARSENEAULT

**Bref historique et mission de l'organisme**

La Société des casinos du Québec inc. a comme principale responsabilité :

Assurer la gestion et le développement des casinos au Québec. Etablir les grandes orientations de l'entreprise et en assurer le respect. Elle doit veiller à l'application uniforme des normes de haute qualité de l'entreprise tant sur le plan opérationnel qu'en matière d'administration des jeux. Elle maintient le lien entre les différentes composantes de l'entreprise.  
Le siège social est situé au centre ville de Montréal.

**Faits saillants ayant eu des répercussions significatives sur les effectifs**

Depuis son ouverture en 1993, la Société des casinos a vécu plusieurs phases de développement rapide qui ont amené tour à tour des cycles de centralisation et de décentralisation de ses activités du siège social. Présentement, la Société des casinos est à implanter un nouveau positionnement du service à la clientèle qui a amené une consolidation de son expertise au siège social, ce qui se concrétisera par une certaine stabilité de la main-d'œuvre pour les prochaines années. La main-d'œuvre du siège social est composée d'experts en marketing, en vente, en jeux, en finance et en systèmes d'information.

- les minorités visibles, ethniques, autochtones et handicapés

**Problèmes rencontrés dans les regroupements d'emplois où la sous-représentation est la plus marquée**

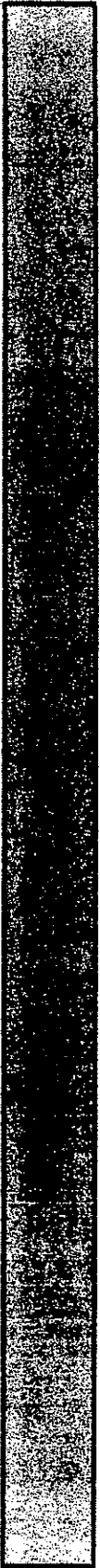
La région de Montréal compte beaucoup de membres des groupes de minorités culturelles. Nous avons effectivement augmenté la représentation de ces groupes au siège social et nous sommes confiants que les objectifs en cette matière seront rencontrés.

**Perspectives de dotation et mouvements de personnel prévus au cours des trois prochaines années**

**Stabilité dans les effectifs**

**TABLEAU 7 ● CONSULTATION DU PERSONNEL OU DE SES REPRÉSENTANTS**

**Indiquer les démarches de consultation effectuées auprès du personnel ou de ses représentants avant la transmission du rapport à la Commission.**



SOCIÉTÉ DES CASINOS DU QUÉBEC INC.

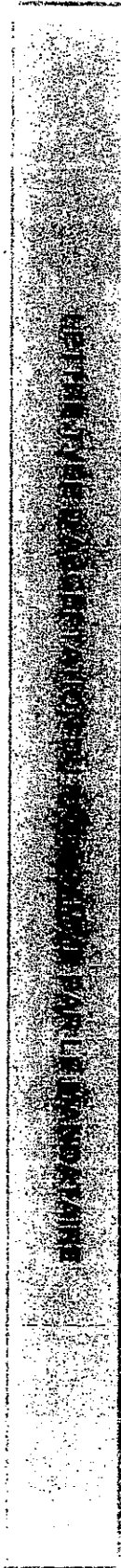
La consultation auprès de tous les employés du Siège social de la SCQ relativement aux éléments suivants :

- Contenu de la loi
- Constat en 2002
- Programme accès à l'emploi (PAE)
- L'analyse du système d'emploi
- Établissement de mesures correctives
- Prouvoirs de la Commission
- Étapes à venir

Tout a été fait et transmis à tous les employés le 18 décembre 2008

**TABLEAU 8 ● ACCEPTATION DU PROGRAMME PAR LE MANDATAIRE**

Compléter les informations demandées sur la lettre type proposée par la Commission ou rédiger une autre lettre qui confirme l'acceptation du rapport d'élaboration du programme par le mandataire.



4 septembre 2000

Commission des droits de la personne  
et des droits de la jeunesse  
Direction des programmes d'accès à l'égalité  
360, rue Saint-Jacques 2<sup>e</sup> étage  
Montréal (Québec)  
H2Y 1P5

**Objet : Acceptation du rapport d'élaboration du programme d'accès à l'égalité**

Madame Monsieur

Par la présente, je confirme avoir pris connaissance de tous les éléments contenus dans le rapport d'élaboration du programme d'accès à l'égalité de notre organisme et accepte que celui-ci soit transmis à la Direction des programmes d'accès à l'égalité pour des fins d'évaluation

Le directeur corporatif ressources humaines  
Casinos et Resta (Casino)



**TABLEAU 1 ● MESURES DE REDRESSEMENT**

ORGANISME : CASINO DE MONTRÉAL ET RESTO-CASINO DE MONTRÉAL

NUMERO DE DOSSIER : K1018K, K1018B

COMPLÉTÉ LE : 19 JUIN 2008

MODIFIÉ LE :

PAR : JULIE LANGLOIS

Les mesures de redressement d'un programme d'accès à l'égalité ont pour but d'augmenter la représentation de chaque groupe visé afin de corriger la sous-représentation dans un délai raisonnable.

Lors des embauches, des nominations et des promotions, Casino de Montréal et Resto-Casino de Montréal s'engage à accorder une préférence à une personne compétente membre de l'un ou l'autre des groupes visés sous-représentés. À cet effet, Casino de Montréal et Resto-Casino de Montréal entend appliquer un **taux global de nomination préférentielle d'au moins 50%**, pour l'ensemble des groupes dans chacun des regroupements d'emploi concernés, jusqu'à l'atteinte de tous les objectifs de représentation et ce, dans le respect des ententes collectives de travail en vigueur.

La mise en application du taux global de nomination préférentielle est prévue le \* (VOIR NOTE PLUS BAS)

\* **DÈS L'ACCEPTATION DU PLAN PAR LE PRÉSIDENT ET LE CONSEIL D'ADMINISTRATION OU LE COMITÉ DE DIRECTION.**

**TABEAU 1 ● MESURES DE REDRESSEMENT**

**AU COURS DES TROIS PROCHAINES ANNEES, NOUS PREVOYONS :**

- une augmentation des effectifs si oui précisez dans quel(s) numéro(s) de regroupement d'emplois
- une réduction des effectifs si oui précisez dans quel(s) numéro(s) de regroupement d'emplois
- le statu quo des effectifs si oui précisez dans quel(s) numéro(s) de regroupement d'emplois

Groupes visés	Numero des regroupements	Description de la mesure	Moyen(s) de contrôle	Personne désignée	Échéancier Date d'implantation	Résultats obtenus A COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS.
<input type="checkbox"/> Femmes <input type="checkbox"/> MV <input type="checkbox"/> MIF <input type="checkbox"/> Autochtones <input type="checkbox"/> Personnes handicapées <input type="checkbox"/> Femmes <input type="checkbox"/> MV <input type="checkbox"/> MIF <input type="checkbox"/> Autochtones <input type="checkbox"/> Personnes handicapées		Privilégier les membres de groupes visés lorsque des stages en milieu de travail sont offerts dans les emplois comportant une sous-représentation	Vérifier les données statistiques concernant les stages au moins une fois par année	Conseillers en dotation	Automne 2008	