

TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

ORGANISME : LOTO-QUÉBEC
 NUMÉRO DE DOSSIER : K10180, K1018C, K1018D, K1018F
 COMPLÉTÉ LE : 27 JUN 2008
 PAR : CELINE TREMBLAY ET FRANCINE BROUSSEAU

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

IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : INTÉGRATION ORGANISATIONNELLE

REGLE 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.
Le processus d'accueil et d'intégration du personnel nouvellement embauché est encadré par une politique ou des règles à suivre	Adopter une politique ou des règles d'accueil et d'intégration pour le personnel nouvellement embauché	Politique et suivi des rencontres Vérification par échantillon	Direction corporative des ressources humaines Siège social et filiales	En vigueur	
Le personnel nouvellement embauché reçoit prioritairement concernant le fonctionnement de l'organisation politiques ressources, procédures avantages sociaux programme d'accès à l'égalité, etc.	Concevoir un programme d'accueil et d'intégration qui comprend notamment des informations sur les politiques les procédures les ressources les avantages sociaux la politique pour contre le harcèlement au travail, le programme d'accès à l'égalité, etc.	Les employés peuvent consulter Atlas et le manuel des conditions de travail. Information remise à l'accueil lors de l'embauche	Conseillères des ressources humaines	En vigueur	

TABLEAU 20 MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

ORGANISME : LOTO-QUÉBEC+
 NUMÉRO DE DOSSIER : K10180, K1018C, K1018D, K1018F
 COMPLÉTÉ LE : 27 JUN 2008
 PAR : CELINE TREMBLAY ET FRANCINE BROUSSEAU

EMPLOIS : TOUS | SINON, PRÉCISER :

STATUTS : TOUS | SINON, PRÉCISER :

IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : INTÉGRATION ORGANISATIONNELLE

REGLE 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.
Le personnel nouvellement embauché reçoit le questionnaire d'identification des membres des groupes visés et reçoit l'information sur le programme d'accès à l'égalité et la connaissance de la diversité ciblée.	Diffuser l'information sur le programme d'accès à l'égalité	Cahier de charges pour les gestionnaires Demande d'accompagnement	Conseillères des ressources humaines	Octobre 2008	
Une politique pour prévenir le harcèlement au travail a été adoptée selon les motifs de l'article 13 de la Charte, race, couleur, sexe, origine ethnique ou nationale, religion et autres motifs.	Si assurer que les personnes nouvellement embauchées ou celles qui reçoivent une formation adéquate pour assumer leurs responsabilités et accomplir leurs tâches. Élaborer une politique pour contre le harcèlement au travail et la diffuser à l'ensemble du personnel	Les employés peuvent consulter l'Atlas (politiques et procédures OPE 23) et le manuel des conditions de travail	Conseillères des ressources humaines Direction corporative des ressources humaines Siège social et filiales	En vigueur	

TABLEAU 20 MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

ORGANISME : LOTO-QUÉBEC+
 NUMÉRO DE DOSSIER : K10180, K10180C, K10180D, K10180F
 COMPLÉTÉ LE : 27 JUN 2008
 PAR : CÉLINE TREMBLAY ET FRANCINE BROUSSEAU

EMPLOIS : TOUS SINON, PRÉCISER :

STATUTS : TOUS SINON, PRÉCISER :

IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : INTÉGRATION ORGANISATIONNELLE

REGLE 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.
Les procédures établies prévoient un mécanisme formel de recours et d'enquête	Élaborer et mettre en place un mécanisme formel de recours interne et d'enquête dans le cas où une plainte pour harcèlement serait présentée	Les employés peuvent consulter l'Atlas (politiques et procédures OPE 23) et le manuel des conditions de travail	Chef de service Relations professionnelles	En vigueur	
Le personnel nouvellement embauché reçoit l'information sur la politique et les procédures relatives au harcèlement au travail	Maître en place des programmes de formation et de sensibilisation adressant aux gestionnaires et autres personnes concernées par l'application de la politique pour contrer le harcèlement au travail	Les employés peuvent consulter l'Atlas (politiques et procédures OPE 23) et le manuel des conditions de travail	Conseillères des ressources humaines	En vigueur	
Les procédures relatives au harcèlement ont été diffusées à l'ensemble du personnel	Maître en place des programmes de formation et de sensibilisation adressant aux gestionnaires et autres personnes concernées par l'application de la politique pour contrer le harcèlement au travail	Information donnée aux gestionnaires par les relations professionnelles	Relations professionnelles	En vigueur	
Les gestionnaires reçoivent une formation relative à la gestion de la diversité culturelle	Maître en place des programmes de formation et de sensibilisation adressant aux gestionnaires et autres personnes concernées par l'application de la politique pour contrer le harcèlement au travail	Tenue de sessions d'information	Direction corporative du développement organisationnel	Janvier 2009	

TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

ORGANISME : LOTO-QUEBEC+
 NUMERO DE DOSSIER : K10180, K1018C, K1018D, K1018F
 COMPLÉTÉ LE : 27 JUIN 2008
 PAR : CELINE TREMBLAY ET FRANCINE BROUSSEAU



EMPLUIS : TOUS SINON, PRÉCISER : STATUTS : TOUS SINON, PRÉCISER :

IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTEME A CORRIGER : INTEGRATION ORGANISATIONNELLE

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

TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

ORGANISME : LOTO-QUEBEC+
 NUMÉRO DE DOSSIER : K10180, K10180C, K10180D, K1018F
 COMPLÉTÉ LE : 27 JUN 2008
 PAR : CELINE TREMBLAY ET FRANCINE BROUSSEAU

EMPLOIS : TOUS SIMON, PRÉCISER : STATUTS : TOUS SIMON, PRÉCISER :

IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : INTÉGRATION ORGANISATIONNELLE

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.
Un mécanisme de suivi démontre que le processus d'accueil et d'intégration répond adéquatement aux besoins du personnel particulièrement à ceux des membres des groupes visés.	Implanter un mécanisme de suivi afin d'évaluer si les activités d'accueil et d'intégration répondent adéquatement aux besoins des membres du personnel nouvellement embauché, y compris ceux des membres des groupes visés.	Politique et suivi des rencontres Vérification par échantillon	Direction corporative des ressources humaines Siège social et filiales	En vigueur	
Les gestionnaires sont informés de l'obligation d'accommodement raisonnable Le personnel nouvellement embauché complète le questionnaire d'identification des membres des groupes visés et reçoit l'information sur le programme	Informar les gestionnaires sur l'obligation d'accommodement raisonnable Faire remplir le questionnaire d'identification des groupes visés par la personne nouvellement embauchée	Cahier de charges pour les gestionnaires. Demande d'accompagnement général Questionnaire rempli	Gestionnaires Conseillers des ressources humaines	En vigueur	

TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

ORGANISME : LOTO-QUÉBEC+
 NUMÉRO DE DOSSIER : K10180, K1018C, K1018D, K1018F
 COMPLÉTÉ LE : 27 JUN 2008
 PAR : CÉLINE TREMBLAY ET FRANÇINE BROUSSEAU

EMPLOIS : TOUS []		SINON, PRÉCISER :		STATUTS : TOUS <input checked="" type="checkbox"/>		SINON, PRÉCISER :	
IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : INTÉGRATION ORGANISATIONNELLE							
REGLE 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.		
Manque en place des programmes de sensibilisation à la diversité culturelle	Créer une journée thématique d'activité sur le programme de sensibilisation à la diversité culturelle.	Plan de la journée	Comité sur la diversité	Hiver 2009			

TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

ORGANISME : LOTO-QUEBEC+
 NUMÉRO DE DOSSIER : K10180, K10180C, K10180D, K10180F
 COMPLÉTÉ LE : 27 JUNI 2008
 PAR : CELINE TREMBLAY ET FRANÇOISE BROUSSEAU

EMPLIS : TOUS SINON, PRÉCISER : STATUTS : TOUS SINON, PRÉCISER :

IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME : CORRIGER : PROMOTION ET MOUVEMENT DE PERSONNEL

RÈGLE ET PRATIQUE A CORRIGER	DESCRIPTION DE LA MESURE	MOYEN(S) DE CONTRÔLE	PERSONNE DESIGNÉE	ÉCHÉANCIER DATE D'IMPLANTATION	RÉSULTATS OBTENUS A COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS
La promotion et les autres mouvements de personnel sont encadrés par une politique ou des règles à suivre	Élaborer une politique ou des règles régissant tous les mouvements de personnel selon les statuts d'emploi	Politique	Direction corporative des ressources humaines Siège social et filiales	En vigueur	
Un suivi est effectué de façon systématique lors des départs volontaires pour connaître les motifs	Implanter un mécanisme permettant d'effectuer un suivi lors des départs volontaires et de connaître les motifs	Fiche d'entrevue	Direction corporative des ressources humaines Siège social et filiales	En vigueur	
À l'entree le cadre d'anciennete constitue le facteur prépondérant sous réserve de répondre aux exigences normales du poste	Recourir à des mécanismes de sélection lorsque le facteur d'anciennete n'est pas prépondérant	Mécanismes de sélection en vigueur	Direction corporative des ressources humaines Siège social et filiales	En vigueur	

TABLEAU 20 MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

ORGANISME : LOTO-QUÉBEC+
 NUMÉRO DE DOSSIER : K10180, K10180C, K10180D, K1018F
 COMPLÈTE LE : 27 JUIN 2008
 PAR : CELINE TREMBLAY ET FRANCINE BROSSAU

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

IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : PROMOTION ET MOUVEMENT DE PERSONNEL

REGLE ET PRACTIQUE 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.
Les mécanismes formels de sélection et de décision de dotation s'appliquent lors des promotions et des autres mouvements de personnel	Appliquer les mécanismes formels de sélection et de décision de dotation lors de la promotion et des autres mouvements de personnel	Mécanismes recurrents et appliqués	Direction corporative des ressources humaines Siège social et filiales	En vigueur	

TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

ORGANISME : LOTO-QUÉBEC+
 NUMÉRO DE DOSSIER : K10180, K1018C, K1018D, K1018F
 COMPLÉTE LE : 27 JUN 2008
 PAR : CÉLINE TREMBLAY ET FRANÇINE BROUSSEAU

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

IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME A CORRIGER : REMUNERATION

REGLE 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.
	Politique ou règles sur la fixation des salaires individuels	Elaborez une politique ou des règles équilibrées sur la fixation des salaires individuels, la fréquence et le taux d'augmentation des salaires et l'application des divers régimes de rémunération variable	Politique	Direction corporative de la rémunération globale Janvier 2009	
	Les divers régimes de rémunération variable (bonus, commissions, etc.) sont régis par des règles précises un mécanisme de contrôle est prévu afin d'assurer une interprétation et une application uniformes	Mettez en place des mécanismes de contrôle afin d'assurer une interprétation et une application uniformes des différentes politiques ou règles prévues dans la gestion des programmes de rémunération	Se référer aux mécanismes	Direction corporative de la rémunération globale En vigueur	

TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

ORGANISME : LOTO-QUEBEC+
 NUMÉRO DE DOSSIER : K10180, K1018C, K1018D, K1018F
 COMPLÉTÉ LE : 27 JUN 2008
 PAR : CELINE TREMBLAY ET FRANCOISE BROUSSEAU

EMPLLOIS : TOUS [] SINON, PRÉCISER :
 STATUTS : TOUS [X] SINON, PRÉCISER :

IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : REMUNERATION

REGLE ET PRATIQUE A CORRIGER	DESCRIPTION DE LA MESURE	MOYEN(S) DE CONTRÔLE	PERSONNE DESIGNÉE	ÉCHÉANCIER DATE D'IMPLANTATION	RÉSULTATS OBTENUS À COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS.
Les salaires des membres des groupes visés sont égaux à ceux des autres membres du personnel occupant un travail équivalent au même endroit, conformément à l'article 19 de la Charte	Accorder un salaire ou un traitement égal aux personnes qui accomplissent un travail équivalent au même endroit, conformément à l'article 19 de la Charte.	Équité salariale	Direction corporative de la rémunération globale	Janvier 2009	
L'ensemble du personnel régulier et temporaire a temps plein ou partiel a accès aux avantages sociaux de façon équitable	Programme d'équité salariale S'assurer que l'admissibilité aux divers régimes d'avantages sociaux et leur application soient équitables conformément à l'article 19 de la Charte	Uniformisation des régimes	Direction corporative de la rémunération globale	En vigueur	
Les évaluations des emplois sont effectuées par des personnes formées et sensibilisées aux risques de discrimination	Former les personnes responsables de l'évaluation des emplois aux risques de discrimination	Liste des participants aux sessions et vérification par échantillonnage	Direction corporative de la rémunération globale	Janvier 2009	

TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

ORGANISME : LOTO-QUEBEC+
 NUMÉRO DE DOSSIER : K10180, K1018C, K1018D, K1018F
 COMPLETE LE : 27 JUIN 2008
 PAR : CÉLINE TREMBLAY ET FRANÇINE BROUSSEAU

EMPLOIS : TOUS []		STATUTS : TOUS <input checked="" type="checkbox"/>		SINON, PRÉCISER :	
IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : REMUNÉRATION					
RÈGLE ET PRATIQUE À CORRIGER	DESCRIPTION DE LA MESURE	MOYEN(S) DE CONTRÔLE	PERSONNE DESIGNÉE	ÉCHÉANCIER DATE D'IMPLANTATION	RÉSULTATS OBTENUS À COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS.

TABLERAU 3 ● MESURES DE SOUTIEN

ORGANISME : LOTO-QUEBEC+
 NUMERO DE DOSSIER : K10180, K10180C, K10180D, K10180E
 COMPLETE LE : 27 JUN 2008
 PAR : CÉLINE TREMBLAY ET FRANÇINE BROUSSEAU

EMPLIS : TOUS

SINON, PRÉCISER :

STATUTS : TOUS

SINON, PRÉCISER :

SITUATION
 A AMÉLIORER

DESCRIPTION DE LA MESURE

MOYEN(S) DE CONTRÔLE

PERSONNE
 DÉSIGNÉE

ÉCHEANCIER
 DATE
 D'IMPLANTATION

RÉSULTATS OBTENUS
 A COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION
 DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS.

congés parentaux

Fournir les congés parentaux et d'adoption

Prévu dans les conventions et aussi dans les conditions de travail des syndiqués

Direction corporative des ressources humaines

En vigueur

retour progressif au travail

Permettre le retour progressif au travail suite à un congé de maternité

Application des conditions de travail selon les conventions collectives

Direction corporative des ressources humaines

En vigueur

congés parentaux

Accorder des congés pour des raisons personnelles familiales ou pour un retour aux études

Application des conditions de travail selon les convention collectives

Direction corporative des ressources humaines

En vigueur

Programme d'aide aux employés

Offrir un programme d'aide aux employés

Disponibilité de la ressource pour le personnel

Conseillers Développement organisationnel et externe

En vigueur

TABLEAU 3 ● MESURES DE SOUTIEN

ORGANISME : LOTO-QUÉBEC+
 NUMÉRO DE DOSSIER : K10180, K1018C, K1018D, K1018F
 COMPLÉTÉ LE : 27 JUIN 2008
 PAR : CÉLINE TREMBLAY ET FRANCINE BROUSSEAU



EMPLOIS : TOUS SIMON, PRÉCISER : STATUTS : TOUS SIMON, PRÉCISER :

SITUATION DESCRIPTION DE LA MESURE MOYEN(S) DE CONTRÔLE PERSONNE DÉSIGNÉE ÉCHÉANCIER DATE D'IMPLANTATION RESULTATS OBTENUS
 A AMÉLIORER

Support conseil en orientation Offrir un support conseil en orientation des carrières Programme en révision et de façon informelle, le support est offert par les conseillers des ressources humaines Direction corporative des ressources humaines Siège social et filiales Printemps 2009

RESULTATS OBTENUS
 A COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION
 DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS.

TABLEAU 4 ● MESURES DE CONSULTATION ET D'INFORMATION

ORGANISME : LOTO-QUEBEC+
 NUMÉRO DE DOSSIER : K10180, K1018C, K1018D, K1018F
 COMPLÈTE LE : 27 JUN 2008
 PAR : CÉLINE TREMBLAY ET FRANÇOISE BROUSSEAU

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.
Obtenir l'appui du président et du CA Adhésion des gestionnaires pour promouvoir et réaliser les objectifs poursuivis par le programme d'accès à l'égalité en emploi ainsi que les mesures de redressement.	Elaboration d'un plan de communication à l'intention des gestionnaires et des employés.	Vice-présidence corporative aux ressources humaines et Direction des communications	Vice-présidence corporative aux ressources humaines et Direction des communications
La rédaction du plan et les stratégies de diffusion seront assurées par la direction des communications			

TABLEAU 4 ● MESURES DE CONSULTATION ET D'INFORMATION

ORGANISME : LOTO-QUEBEC+
 NUMÉRO DE DOSSIER : K10180, K1018C, K1018D, K1018F
 COMPLÉTÉ LE : 27 JUIN 2008
 PAR : CÉLINE TREMBLAY ET FRANCINE BROUSSEAU

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	Mise sur pied d'un comité	Vice-présidence corporative aux ressources humaines	Automne 2008

TABLEAU 4 ● MESURES DE CONSULTATION ET D'INFORMATION

ORGANISME : LOTO-QUEBEC+
 NUMERO DE DOSSIER : K10180, K1018C, K1018D, K1018F
 COMPLETE LE : 27 JUN 2008
 PAR : CELINE TREMBLAY ET FRANCINE BROUSSEAU

DESCRIPTION DE LA MESURE	MOYEN(S) DE CONTROLE	PERSONNE DESIGNÉE	RÉSULTATS OBTENUS à compléter au moment de la transmission de votre rapport dans trois ans.
Informer les représentants-es 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.	Session d'information.	Conseillères des ressources humaines Chef de service des relations professionnelles Hiver 2009	

TABLEAU 4 ● MESURES DE CONSULTATION ET D'INFORMATION

<p>ORGANISME : LOTO-QUÉBEC+</p> <p>NUMÉRO DE DOSSIER : K10180, K1018C, K1018D, K1018F</p> <p>COMPLÉTÉ LE : 27 JUIN 2008</p> <p>PAR : CÉLINE TREMBLAY ET FRANÇOISE BROUSSEAU</p>		
DESCRIPTION DE LA MESURE	MOYEN(S) DE CONTRÔLE	PERSONNE DÉSIGNÉE
<p>Rendre disponible pour les filiales et Statistiques tout le personnel ou à ses représentants des statistiques permettant de suivre l'évolution de la représentation et de la sous représentation des minorités.</p> <p>Rendre disponible des statistiques et Statistiques des informations à tout le personnel ou à ses représentants permettant de suivre l'évolution de la représentation et de la sous représentation des minorités</p>	<p>Hiver 2009</p> <p>Hiver 2009</p>	<p>Direction corporative du développement organisationnel</p> <p>Hiver 2009</p>
<p>RÉSULTATS OBTENUS</p> <p>à compléter au moment de la transmission de votre rapport dans trois ans</p>		

TABEAU 50 IDENTIFICATION DE LA PERSONNE EN AUTORITÉ RESPONSABLE

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

ORGANISME : LOTO-QUEBEC+
NUMÉRO DE DOSSIER : K10180, K1018C, K1018D, K1018F
COMPLÉTÉ LE : 27 JUIN 2008
MODIFIÉ LE :
PAR : CELINE TREMBLAY ET FRANCINE BROSSÉAU

Nom de la personne en autorité responsable
de la mise en œuvre du programme : Danielle Leblanc

Titre d'emploi : Directrice corporative des ressources humaines siège social et filiales

Nom de l'organisme : Loto-Québec

Adresse : 500, rue Sherbrooke Ouest

Ville : Montréal

Code postal : H3A 3G6

Téléphone : 514 499-5143

Télocopieur : 514 864-1222

Courriel : danielle.leblanc@loto-quebec.com

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 où 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.



Fido Québec a pour mission d'explorer dans l'ordre et la mesure des jeux de hasard et d'argent au Québec. Créée en 1969 afin d'implanter une loterie publique, la Société a depuis reçu de son gouvernement québécois de nouveaux mandats qui l'ont amenée à diversifier ses activités.

L'industrie corporative, ressources humaines Loto-Québec : regroupe les activités de gestion des ressources humaines pour le corporatif, la Présidence des Opérations-Loteries, la Société des Interes Vides, la Société des Bingos et Ingenio. Elle offre des services à 1200 employés.

Les activités de jeu diffèrent selon les filiales ainsi que les conditions de travail, les horaires et la syndicalisation.

À Loto-Québec corporatif et à la Présidence des Opérations Loteries, deux syndicats, soit le SPQO pour les employés professionnels et le SIIH Q pour les employés de soutien, ont des conventions collectives qui régissent certaines modalités quant à la dotation des emplois.

La sous-représentation la plus marquée se situe dans le groupement des professionnels issus des minorités visibles et ethniques.

Nous prévoyons une augmentation importante de départs à la retraite en 2010-2011. Nous comptons 182 employés ayant plus de 25 ans de service. Nous anticipons environ 150 employés chaque année.

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 7

Consultation auprès des représentants syndicaux des employés le 27 avril 2007

Les éléments qui ont été présentés sont

- Contenu de la loi
- Constat en 2007
- Programme accés à l'emploi (PAE)
- Analyses du système d'emploi
- Tablissement de mesures concrètes
- Points de la Commission
- Étapes à venir

Rassemblement des conseillers en recrutement afin de leur présenter le PAE et débattre sur l'état de la situation et les étapes à venir.

juin 2007

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.

ORGANISME : LOTO-QUÉBEC+

NUMÉRO DE DOSSIER : K10180, K1018C, K1018D, K1018F

COMPLÉTÉ LE : 27 JUIN 2008

MODIFIÉ LE :

PAR : CÉLINE TREMBLAY ET FRANCINE BROUSSEAU

27 JUIN 2008

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^e 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 fins d'évaluation

[REDACTED]

Danielle Leblanc

Directrice corporative des ressources humaines siège social et filiales

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

ORGANISME : LOTO-QUEBEC +
NUMÉRO DE DOSSIER : K10180,K1018C,K1018D,K1018F
COMPLÈTE LE : 1ER SEPTEMBRE 2009
MODIFIÉ LE :
PAR : FRANCE MARCEAU

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, (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. A 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.

Il a mis 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 :

1) une augmentation des effectifs - si oui précisez dans quel(s) numéro(s) de regroupement d'emplois (10) nouveaux employés minimum par année, surtout en informatique.

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

le statu veto 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
Employés						
MV						
ME						
Adjointes						
Personnes handicapées						
Femmes						
MV						
ME						
Adjointes						
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 À COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS.
Exemptés						
LAV						
SAE						
Autoclisme						
Personnes handicapées						
L'empire						
AV						
ME						
Aidechères						
Personnes handicapées						
Personnes handicapées						
Personnes handicapées						
SAE						
Autoclisme						
Personnes handicapées						
Personnes handicapées						
L'empire						
LAV						
ME						
Autoclisme						
Personnes handicapées						
Personnes handicapées						
Personnes handicapées						
SAE						
ME						
Autoclisme						
Personnes handicapées						
Personnes handicapées						
Personnes handicapées						
SAE						
ME						
Autoclisme						
Personnes handicapées						
Personnes handicapées						
Personnes handicapées						
SAE						
ME						
Autoclisme						
Personnes handicapées						
Personnes handicapées						
Personnes handicapées						
SAE						
ME						
Autoclisme						
Personnes handicapées						
Personnes handicapées						
Personnes handicapées						
SAE						
ME						
Autoclisme						
Personnes handicapées						
Personnes handicapées						
Personnes handicapées						
SAE						
ME						
Autoclisme						
Personnes handicapées						
Personnes handicapées						
Personnes handicapées						
SAE						

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

ORGANISME : LOTO-QUEBEC +
 NUMÉRO DE DOSSIER : K10180, K1018C, K1018D, K1018F
 COMPLÈTE LE : 1^{ER} SEPTEMBRE 2009
 MODIFIÉ LE :
 PAR : FRANCE MARCEAU

EMPLOIS : TOUS SIMON, PRÉCISER : STATUTS : TOUS SIMON, PRÉCISER :

IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À 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.
Intégrer les PH de la possible et d'être recommandés lors des entretiens	inclure dans les affichages de poste des mentions particulières concernant les modalités à suivre pour les PH qui désirent avoir des mesures d'adaptation	attaché dans TALEO, système informatique de recrutement	conseiller en RH	automne 2009	
	prévoir dans le formulaire sur Atlas un espace permettant aux PH de faire connaître leurs besoins particuliers				

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

ORGANISME : LOTO-QUEBEC +
 NUMÉRO DE DOSSIER : K10180,K1018C,K1018D,K1018F
 COMPLÉTÉ LE : 1^{ER} SEPTEMBRE 2009
 MODIFIÉ LE :
 PAR : FRANCE MARGEAU

EMPLAIS : 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	Échéancier Date d'implantation	Résultats obtenus À COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS.

TABLEAU 3 ● MESURES DE SOUTIEN
 Pour l'intégration des personnes handicapées au PAE

ORGANISME : LOTO-QUÉBEC +
 NUMÉRO DE DOSSIER : K10180, K10180C, K10180D, K10180F
 COMPLÈTE LE : 1^{ER} SEPTEMBRE 2009
 MODIFIÉ LE :
 PAR : FRANCE MARCEAU



EMPLIS : TOUS SIMON, PRÉCISER : STATUTS : TOUS SIMON, PRÉCISER :

Situation a 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.

Anarrangement du temps de travail : Complète

Horaire d'été

Horaire variable

PAE

Stationnement subventionné pour les RH

TABLEAU 4 ● MESURES DE CONSULTATION ET D'INFORMATION
 Pour l'intégration des personnes handicapées au PAE

ORGANISME : LOTO-QUEBEC+
 NUMERO DE DOSSIER : K10180, K1018C, K1018D, K1018F
 COMPLÈTE LE : 1^{er} SEPTEMBRE 2009
 MODIFIÉ LE :
 PAR : FRANCE MARCEAU

Description de la mesure	Calendrier	Moyen(s) de contrôle	Personne désignée	Résultats obtenus A COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS.
Les syndicats seront informés de la sous représentation	automne 2009		chef de service relation de travail	

**TABLEAU 4 ● MESURES DE CONSULTATION ET D'INFORMATION
 Pour l'intégration des personnes handicapées au PAE**

Description de la mesure	Calendrier	Moyen(s) de contrôle	Personne désignée	Résultats obtenus A COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS.

TABLEAU 5 ● IDENTIFICATION DE LA PERSONNE EN AUTORITÉ RESPONSABLE
Pour l'intégration des personnes handicapées au PAE

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

<p>ORGANISME : LOTO-QUEBEC + NUMÉRO DE DOSSIER : K10180, K1018C, K1018D, K1018F COMPLÉTÉ LE : 1^{ER} SEPTEMBRE 2009 MODIFIÉ LE : PAR : FRANCE MARCEAU</p>
<p>Nom de la personne en autorité responsable de la mise en œuvre du programme : France Marceau</p>
<p>Titre d'emploi : Chef de service des ressources humaines</p>
<p>Nom de l'organisme : Loto-Québec</p>
<p>Adresse : 500, rue Sherbrooke Ouest, 19^e étage</p>
<p>Ville : Montréal (Québec)</p>
<p>Code postal : H3A 3G6</p>
<p>Téléphone : 514-499-7111, poste 3442</p>
<p>Télocopieur : 514-864-1222</p>
<p>Courriel : france.marceau@loto-quebec.com</p>

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

ORGANISME : LOTO-QUÉBEC +
NUMÉRO DE DOSSIER : K10180,K1018C,K1018D,K1018F
COMPLÉTÉ LE : 1^{ER} SEPTEMBRE 2009
MODIFIÉ LE :
PAR : FRANCE MARCEAU

Bref historique et mission de l'organisme

Historique:

Créée en 1969 afin d'implanter une loterie publique, la Société d'État a depuis diversifié ses activités. Elle exploite actuellement 4 Casinos, des services de restauration et d'hébergement, un réseau de loteries vidéo et des activités de bingo en réseau. Elle offre également des produits multimédias sur le marché international.

Mission:

Exploiter dans l'ordre et la mesure des jeux de hasard et d'argent au Québec.

Faits saillants ayant eu des répercussions significatives sur les effectifs

Changements technologiques

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

NON

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

Oui, notamment en informatique

100 nouveaux employés minimum par année

TABLEAU 7 • MESURES DE CONSULTATION AUPRÈS DU PERSONNEL OU DE SES REPRÉSENTANTS
Pour l'intégration des personnes handicapées au PAE

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

ORGANISME : LOTO-QUÉBEC +

NUMÉRO DE DOSSIER : K10180, K1018C, K1018D, K1018F

COMPLÉTÉ LE : 1^{ER} SEPTEMBRE 2009

MODIFIÉ LE :

PAR : FRANCE MARCEAU

LOTO QUÉBEC

Consultation auprès des représentants syndicaux des employés le 27 avril 2007

Les éléments qui ont été présentés sont :

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

Rencontre des conseillers en recrutement afin de leur présenter le PAE et d'échanger sur l'état de la situation et les étapes à venir

Septembre 2009

TABLEAU 8 ● ACCEPTATION DU PROGRAMME PAR LE MANDATAIRE
Pour l'intégration des personnes handicapées au PAE

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.

ORGANISME : LOTO-QUÉBEC +

NUMÉRO DE DOSSIER : K10180, K1018C, K1018D, K1018F

COMPLÉTÉ LE : 1^{ER} SEPTEMBRE 2009

MODIFIÉ LE :

PAR : FRANCE MARCEAU


1^{er} septembre 2009

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^e étage
Montreal (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 fins d'évaluation.


Danielle Leblanc, Directrice corporative des ressources humaines siège social et filiales