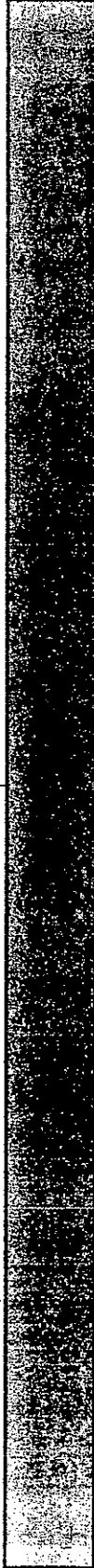


**TABLEAU 3 ● MESURES DE SOUTIEN**  
 Pour l'intégration des personnes handicapées au PAE

ORGANISME : CASINO DE MONTRÉAL  
 NUMÉRO DE DOSSIER : K-1018 B (K-1018K)  
 COMPLÉTÉ LE : 1<sup>ER</sup> SEPTEMBRE 2009  
 MODIFIÉ LE :  
 PAR : GILLES PARIS ET MONIQUE LAPARÉ



EMPLOIS : TOUS

SINON, PRÉCISER :

STATUTS : TOUS

SINON, PRÉCISER :

Situation  
à améliorer

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.

Ajout d'activités ou de programmes à ceux déjà existants.  
CJPE  
Programme d'aide aux employés.  
Salle d'entraînement  
Stationnement adapté  
Service de santé

Embauche récente d'un coordonnateur santé-mieux-être dont le mandat est de mettre sur pied des activités favorisant la santé et la qualité de vie au travail dans le but d'augmenter leur satisfaction.

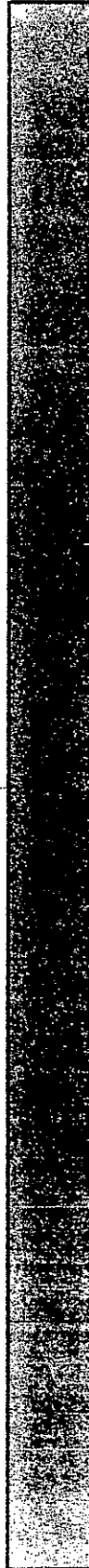
Calendrier des activités

Direction des  
ressources  
humaines  
Automne  
2010

.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

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

ORGANISME : CASINO DE MONTRÉAL  
 NUMERO DE DOSSIER : K-1018 B (K-1018K)  
 COMPLÉTÉ LE : 1<sup>ER</sup> SEPTEMBRE 2009  
 MODIFIÉ LE :  
 PAR : GILLES PARIS ET MONIQUE LAPARÉ



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

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.
--------------------------	--------------------------	-------------------------	----------------------	--------------------------------------	--

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

ORGANISME : CASINO DE MONTRÉAL  
 NUMÉRO DE DOSSIER : KM-1018 (K1018K)  
 COMPLÈTE LE : 1<sup>ER</sup> SEPTEMBRE 2009  
 MODIFIÉ LE :  
 PAR : GILLES PARIS ET MONIQUE LAPARÉ

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.
Création d'un compte consultatif: Ajout d'information sur l'intrant (Atlas) Participation à des salons d'emplois pour les personnes handicapées (CAMO)	Janvier 2010	Calendrier des rencontres	CONSEILLER EN DEVELOPPEMENT ORGANISATIONNEL  HIVER 2010	
INFORMATIONS DONNÉES AUX GESTIONNAIRES ET AUX SYNDICAIS  PRÉSENTATION AUX GESTIONNAIRES ET AUX EMPLOYÉS LES ENGAGEMENTS DE LA DIRECTION	JANVIER 2010		DIRECTION DES RESSOURCES HUMANES	

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

ORGANISME : CASINO DE MONTRÉAL  
 NUMÉRO DE DOSSIER : KM-1018 (K1018K)  
 COMPLÉTÉ LE : 1<sup>ER</sup> SEPTEMBRE 2009  
 MODIFIÉ LE :  
 PAR : GILLES PARIS ET MONIQUE LAPARÉ

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 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 À COMPLETER 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 : CASINO DE MONTRÉAL NUMÉRO DE DOSSIER : K-1018B (K-1018K) COMPLÉTÉ LE : 1<sup>ER</sup> SEPTEMBRE 2009 MODIFIÉ LE : PAR : GILLES PARIS ET MONIQUE LAPARÉ</p>
<p><b>Nom de la personne en autorité responsable</b> de la mise en œuvre du programme : Richard Emond</p>
<p><b>Titre d'emploi</b> : Directeur des ressources humaines</p>
<p><b>Nom de l'organisme</b> : Casino de Montréal et Resto-Casino inc.</p>
<p><b>Adresse</b> : 1, avenue du Casino</p>
<p><b>Ville</b> : Montréal, Qc</p>
<p><b>Code postal</b> : H3C 4W7</p>
<p><b>Téléphone</b> : 514.392.0909, poste 4888</p>
<p><b>Télécopieur</b> : 514.864.4819</p>
<p><b>Courriel</b> : richard.emond@casino.qc.ca</p>

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

ORGANISME : CASINO DE MONTRÉAL

NUMÉRO DE DOSSIER : K-1018B (K-1018K)

COMPLÉTÉ LE : 2 SEPTEMBRE 2009

MODIFIÉ LE :

PAR : GILLES PARIS ET MONIQUE LAPARÉ

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

Inauguré en octobre 1993, le Casino de Montréal offre à sa clientèle, par l'intermédiaire de ses 3500 employés, une expérience unique de jeu et de divertissement grâce à l'innovation, à la diversité de l'offre et à un service à la clientèle hors pair et chaleureux.

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

La crise économique a pour effet une diminution substantielle des effectifs, une réduction de l'achalandage et une diminution importante des nouvelles embauches.

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

Aucun

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

Rareté d'une main d'œuvre qualifiée pour combler certains types d'emploi;

Perspectives d'embauche à la baisse pour les prochaines années en raison du plan directeur du Casino de Montréal;

Rénovations majeures des structures - réaménagement important de l'offre des services de restauration entraînant des fermetures temporaires de certains points de vente;

**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 : CASINO DE MONTRÉAL

NUMÉRO DE DOSSIER : K-1018B (K-1018K)

COMPLÉTÉ LE : 1<sup>ER</sup> SEPTEMBRE 2009

MODIFIÉ LE :

PAR : GILLES PARIS ET MONIQUE LAPARÉ

Transmission aux syndicats du nombre de personnes handicapées

Diffusion d'une session d'information à la haute direction et aux cadres intermédiaires du Casino de Montréal et Resto-Casino.

Les éléments qui seront présentés sont:

- Contenu de la loi
- Situation actuelle sur le nombre de personnes handicapées déjà à l'emploi.
- Analyse du système d'emploi
- Mesures correctives
- Étapes à venir

Rencontre des conseillers en dotation afin de leur présenter le programme d'accès aux emplois des personnes handicapées



**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.

--	--

5 juin 2008

Commission des droits de la personne  
et des droits de la jeunesse  
Direction des programmes d'accès à l'égalité  
769, 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**

Martine Mousieur

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.



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

ORGANISME : CASINO DU LAC-LEAMY  
NUMERO DE DOSSIER :  
COMPLÉTE LE : 14 SEPTEMBRE 2009  
MODIFIÉ LE :  
PAR : JASMINE LIBOIRON

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 du Lac-Leamy 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, Casino du Lac-Leamy 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 1 octobre 2009.

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

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

Préciser les mesures prévues, les effectifs, si ou précisez dans quel(s) numéro(s) de regroupement d'emplois

Préciser les mesures effectuées, si ou précisez dans quel(s) numéro(s) de regroupement d'emplois

Préciser les mesures effectuées, si ou 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 À COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS.
1. Personnes 2. Personnes 3. Personnes 4. Personnes 5. Personnes 6. Personnes 7. Personnes 8. Personnes 9. Personnes 10. Personnes 11. Personnes 12. Personnes 13. Personnes 14. Personnes 15. Personnes 16. Personnes 17. Personnes 18. Personnes 19. Personnes 20. Personnes 21. Personnes 22. Personnes 23. Personnes 24. Personnes 25. Personnes 26. Personnes 27. Personnes 28. Personnes 29. Personnes 30. Personnes 31. Personnes 32. Personnes 33. Personnes 34. Personnes 35. Personnes 36. Personnes 37. Personnes 38. Personnes 39. Personnes 40. Personnes 41. Personnes 42. Personnes 43. Personnes 44. Personnes 45. Personnes 46. Personnes 47. Personnes 48. Personnes 49. Personnes 50. Personnes 51. Personnes 52. Personnes 53. Personnes 54. Personnes 55. Personnes 56. Personnes 57. Personnes 58. Personnes 59. Personnes 60. Personnes 61. Personnes 62. Personnes 63. Personnes 64. Personnes 65. Personnes 66. Personnes 67. Personnes 68. Personnes 69. Personnes 70. Personnes 71. Personnes 72. Personnes 73. Personnes 74. Personnes 75. Personnes 76. Personnes 77. Personnes 78. Personnes 79. Personnes 80. Personnes 81. Personnes 82. Personnes 83. Personnes 84. Personnes 85. Personnes 86. Personnes 87. Personnes 88. Personnes 89. Personnes 90. Personnes 91. Personnes 92. Personnes 93. Personnes 94. Personnes 95. Personnes 96. Personnes 97. Personnes 98. Personnes 99. Personnes 100. Personnes						



**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 : CASINO DE MONTRÉAL

NUMERO DE DOSSIER : K-1018B (K1018K)

COMPLÈTE LE : 1<sup>ER</sup> SEPTEMBRE 2009

MODIFIÉ LE :

PAR : GILLES PARIS ET MONIQUE LAPARÉ

2 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<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 fins d'évaluation.

Richard Emond, Directeur des Ressources humaines

---

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

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

ORGANISME : CASINO DU LAC-LEAMY  
 NUMÉRO DE DOSSIER :  
 COMPLÉTÉ LE : 14 SEPTEMBRE 2009  
 MODIFIÉ LE :  
 PAR : JASMINE LIBORON

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

IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : INTÉGRATION ORGANISATIONNELLE - DEMANDE D'ADAPTATION

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.
Aménager les espaces communs pour faciliter les déplacements du personnel handicapé dans un cadre sécuritaire	Aménager l'entrée des vestiaires du Casino du Lac-Leamy afin de faciliter l'accès du personnel handicapé	Présenter les documents relatifs aux modifications apportées	Conseiller responsable du programme d'égalité en emploi		

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

ORGANISME : CASINO DU LAC-LEAMY  
 NUMÉRO DE DOSSIER :  
 COMPLÉTÉ LE : 14 SEPTEMBRE 2009  
 MODIFIÉ LE :  
 PAR : JASMINE LIBOIRON

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


IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : INTÉGRATION ORGANISATIONNELLE – DEMANDE D'ADAPTATION

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 50 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.

ORGANISME : CASINO DU LAC-LEAMY
NUMÉRO DE DOSSIER :
COMPLÉTÉ LE : 14 SEPTEMBRE 2009
MODIFIÉ LE :
PAR : JASMINE LIBOIRON

<b>Nom de la personne en autorité responsable</b> de la mise en œuvre du programme : Parick Lemay
Titre d'emploi : Directeur des ressources humaines
Nom de l'organisme : Casino du Lac-Leamy
Adresse : 1, boull. du casino
Ville : Gatineau
Code postal : J8Y 6W3
Téléphone : 819-772-6215
Télécopieur : 819-772-2100
Courriel : patrick.lemay@casino.qc.ca

**TABLEAU 60 ENVIRONNEMENT DE L'ORGANISME**  
Pour l'intégration des personnes handicapées au PAE

ORGANISME : CASINO DU LAC-LEAMY

NUMÉRO DE DOSSIER :

COMPLÉTÉ LE : 14 SEPTEMBRE 2009

MODIFIÉ LE :

PAR : JASMINE LIBOIRON

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

Le casino du Lac-Leamy a été inauguré en mars 1996. En octobre 2001, la construction de l'hôtel Hilton, d'une salle de spectacle ainsi que d'un centre des congrès vient compléter le complexe de divertissement aujourd'hui connu sous le nom du Casino du Lac-Leamy.

La vision des casinos du Québec est de devenir, dans le marché de la concurrence immédiate, les meilleurs casinos en ce qui a trait au service à la clientèle tout en offrant des jeux qui se démarquent par l'innovation et la diversité.

Afin d'atteindre notre vision, les opérations du casino du Lac-Leamy se déroulent 24hrs sur 24, 7 jours sur 7 ce qui a une incidence sur l'intégration en emploi de personnes handicapées. De plus, la forte majorité des postes dans l'organisation ont trait au service à la clientèle.

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

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

N/A

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

Les perspectives de dotation et de mouvements de personnel devraient rester stables au cours des trois prochaines années.

**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 : CASINO DU LAC-LEAMY  
NUMÉRO DE DOSSIER :  
COMPLÉTÉ LE : 14 SEPTEMBRE 2009  
MODIFIÉ LE :  
PAR : JASMINE LIBOIRON

Afin de répondre adéquatement aux questions de la commission, les conseillers ressources humaines affectés aux différents systèmes ressources humaines ont été consultés. Suite à leur contribution, la conseillère responsable de l'application du programme d'égalité en emploi et le directeur des ressources humaines ont approuvé les différentes données transmises.

**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.

<p>ORGANISME : CASINO DU LAC-LEAMY NUMÉRO DE DOSSIER : COMPLÉTÉ LE : 14 SEPTEMBRE 2009 MODIFIÉ LE : PAR : JASMINE LIBOIRON</p>	<p>14 septembre 2009</p> <p>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</p> <p><b><u>Objet : Acceptation du rapport d'élaboration du programme d'accès à l'égalité</u></b></p> <p>Madame, Monsieur,</p> <p>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.</p>
--	---

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

ORGANISME : CASINO DE CHARLEVOIX ET RESTO-CASINO DE CHARLEVOIX  
 NUMÉRO DE DOSSIER : K-1018J, K-1018H  
 COMPLÉTÉ LE : 19 JUIN 2008  
 PAR : NATHALIE LEBLOND

EMPLOIS : TOUS

SINON, PRÉCISER :

STATUTS : TOUS

SINON, PRÉCISER :

IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME A CORRIGER : DOTATION - DECISION

REGLE ET PRACTIQUE A CORRIGER	DESCRIPTION DE LA MESURE	MOYEN(S) DE CONTROLE	PERSONNE DÉSIGNÉE	ÉCHEANCIER DATE D'IMPLEMENTATION	RÉSULTATS OBTENUS A COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS.
Les recommandations des membres du comité de sélection sont prises en considération lors de la décision d'embauche	S'assurer que les décisions d'embauche des membres du comité de sélection soient prises selon les règles établies	Grille d'évaluation	Direction des ressources humaines	En vigueur	
Les membres du comité de sélection ou les gestionnaires concernés livrent leur décision par écrit	S'assurer que les membres du comité de sélection, ainsi que les gestionnaires responsables de la décision finale d'embauche, fassent connaître les raisons de leur choix	Faire signer la grille d'évaluation	Direction des ressources humaines	En vigueur	
Les décisions du comité de sélection se déroulent par consensus	S'assurer que les gestionnaires responsables de la décision finale d'embauche prennent en considération les recommandations du comité de sélection.	Faire signer la grille d'évaluation	Direction des ressources humaines	En vigueur	

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

ORGANISME : CASINO DE CHARLEVOIX ET RESTO-CASINO DE CHARLEVOIX  
 NUMÉRO DE DOSSIER : K-1018J, K-1018H  
 COMPLÉTÉ LE : 19 JUN 2008  
 PAR : NATHALIE LEBLOND

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

IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : DOTATION - DECISION

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**

ORGANISME : CASINO DE CHARLEVOIX ET RESTO-CASINO DE CHARLEVOIX  
 NUMERO DE DOSSIER : K-1018J, K-1018H  
 COMPLETE LE : 19 JUN 2008  
 PAR : NATHALIE LEBLOND

EMPLAIS : TOUS | SIMON, PRÉCISER :

STATUTS : TOUS

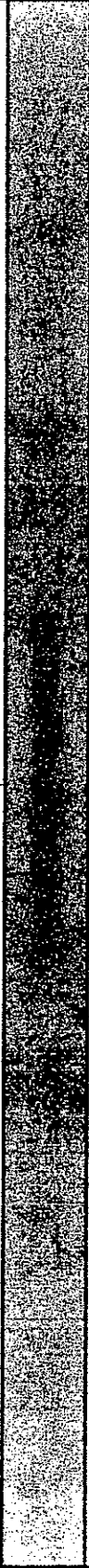
SIMON, PRÉCISER :

IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTEME A CORRIGER : FORMATION

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.
Le processus de formation est encadré par une politique ou des règles à suivre couvrant l'ensemble des activités	Élaborer une politique ou des règles relatives aux processus de formation et de développement des ressources humaines	Plans de formation Feuilles de présence	Direction des ressources humaines	En vigueur	
L'analyse des besoins est réalisée avec la participation des gestionnaires et du personnel	Developper une methode pour recenser et évaluer de façon continue les besoins de formation	Formulaire de demande de formation	Direction des ressources humaines	En vigueur	
L'analyse des besoins est réalisée au moyen d'outils pratiques (grilles d'analyse questionnaires, entretiens, questionnaires, etc.)	Developper des outils de cueillette d'information (grilles d'analyse entretiens, questionnaires) permettant de recenser et d'évaluer les besoins de formation.	Formulaire de demande de formation	Direction des ressources humaines	Automne 2008	

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

ORGANISME : CASINO DE CHARLEVOIX ET RESTO-CASINO DE CHARLEVOIX  
 NUMÉRO DE DOSSIER : K-1018J, K-1018H  
 COMPLÉTÉ LE : 19 JUIN 2008  
 PAR : NATHALIE LESLOND



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.
Les personnes responsables de la formation sont sensibilisées aux pratiques de discrimination	Former et sensibiliser les personnes concernées par le processus de formation (analyse des besoins, élaboration du contenu de la formation, animation, évaluation des résultats) aux risques de discrimination	Sessions de formation	Direction corporative du développement organisationnel	Été 2008	



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

ORGANISME : CASINO DE CHARLEVOIX ET RESTO-CASINO DE CHARLEVOIX  
 NUMÉRO DE DOSSIER : K-1018J, K-1018H  
 COMPLÉTÉ LE : 19 JUN 2008  
 PAR : NATHALIE LEBLOND

EMPLOIS : TOUS [ ]      SIMON, PRÉCISER :      STATUTS : TOUS       SIMON, PRÉCISER :

IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME A CORRIGER : DOTATION - SELECTION

REGLE ET PRATIQUE A CORRIGER	DESCRIPTION DE LA MESURE	MOYEN(S) DE CONTROLE	PERSONNE DESIGNÉE	ÉCHEANCIER DATE D'IMPLANTATION	RÉSULTATS OBTENUS A COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS.
Les entrevues sont dirigées par des personnes formées et sensibilisées aux risques de discrimination	Sensibiliser le personnel concerné par le processus de sélection aux risques de discrimination découlant de l'application des critères, outils de sélection et techniques d'entrevue	Sessions de formation	Direction corporative développement organisationnel	En vigueur	
Les personnes convoquées en entrevue complètent le questionnaire d'identification des membres des groupes visés	Faire remplir le questionnaire d'identification à toutes les personnes convoquées en entrevue. Informer les personnes concernées par le processus de sélection de l'application du taux de nomination préférentielle	Questionnaires remplis Questionnaires d'entrevue	Direction des ressources humaines Direction des ressources humaines	Decembre 2008 Decembre 2008	
Les entrevues se déroulent en présence d'un minimum de 2 personnes	Réaliser les entrevues de sélection en constituant un comité composé d'au moins deux personnes	Questionnaires d'entrevue	Direction des ressources humaines	En vigueur	

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

ORGANISME : CASINO DE CHARLEVOIX ET RESTO-CASINO DE CHARLEVOIX  
 NUMÉRO DE DOSSIER : K-1018J, K-1018H  
 COMPLÉTÉ LE : 19 JUN 2008  
 PAR : MATHALIE LEBLOND

EMPLOIS : TOUS [ ]

SINON, PRÉCISER :

STATUTS : TOUS

SINON, PRÉCISER :

IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : DOTATION - SÉLECTION

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.
Les questions d'entrevue sont conformes à l'article 18.1 de la Charte des droits et libertés de la personne.	S'assurer que les renseignements recueillis lors des entrevues soient conformes à l'article 18.1 de la Charte des droits et libertés de la personne.	Questionnaires d'entrevue	Direction des ressources humaines	En vigueur	
Une personne provenant du service des ressources humaines assiste aux entrevues.	S'assurer qu'une personne provenant du service des ressources humaines assiste aux entrevues.	Nom des personnes qui assistent aux entrevues	Direction des ressources humaines	En vigueur	

**TABLEAU 3 ● MESURES DE SOUTIEN**

ORGANISME : CASINO DE CHARLEVOIX ET RESTO-CASINO DE CHARLEVOIX  
 NUMÉRO DE DOSSIER : K-1018J, K-1018H  
 COMPLÉTÉ LE : 19 JUN 2008  
 PAR : NATALIE LEBLOND

--	--	--	--	--	--	--	--

EMPLAIS : TOUS [ ]      SINON, PRÉCISER :      STATUTS : TOUS [ ]      SINON, PRÉCISER :  
 SITUATION      DESCRIPTION DE LA MESURE      MOYEN(S) DE CONTRÔLE      PERSONNE DÉSIGNÉE      ÉCHÉANCIER      RÉSULTATS OBTENUS  
 À AMÉLIORER

Faciliter les congés parentaux ou d'adoption	Établissement d'un congé de maternité ou d'adoption à 100 % du salaire selon les critères d'admissibilité	Application des règles prévues aux conventions collectives et au manuel de l'employé	Direction des ressources humaines	En vigueur	
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 au manuel de l'employé	Direction des ressources humaines	En vigueur	
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 au manuel de l'employé	Direction des ressources humaines	En vigueur	
Mettre un programme d'aide aux employés	Programme d'aide pour les employés	Statistiques d'utilisation	Direction des ressources humaines	En vigueur	

DATE      A COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION  
 D'IMPLANTATION      DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS

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

ORGANISME : CASINO DE CHARLEVOIX ET RESTO-CASINO DE CHARLEVOIX  
 NUMERO DE DOSSIER : K-1018J, K-1018H  
 COMPLÉTÉ LE : 19 JUIN 2008  
 PAR : NATHALIE LEBLOND

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. La rédaction du plan et les stratégies de diffusion seront assurées par la direction des communications.</p>	<p>Vice-présidence corporative aux ressources humaines et Direction des communications</p>	

TABLEAU 4 ● MESURES DE CONSULTATION ET D'INFORMATION

ORGANISME : CASINO DE CHARLEVOIX ET RESTO-CASINO DE CHARLEVOIX  
 NUMÉRO DE DOSSIER : K-1018J, K-1018H  
 COMPLÉTÉ LE : 19 JUIN 2008  
 PAR : NATHALIE LEBLOND

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
Constituer un comité consultatif (diversité) afin de favoriser 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 : CASINO DE CHARLEVOIX ET RESTO-CASINO DE CHARLEVOIX  
 NUMÉRO DE DOSSIER : K-1018J, K-1018H  
 COMPLÉTÉ LE : 19 JUIN 2008  
 PAR : MATHALIE LEBLOND



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-ses 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

ORGANISME : CASINO DE CHARLEVOIX ET RESTO-CASINO DE CHARLEVOIX  
 NUMERO DE DOSSIER : K-1018J, K-1018H  
 COMPLETE LE : 19 JUIN 2008  
 PAR : NATHALIE LEBLOND

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 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.			Direction corporative du développement organisationnel Hiver 2009
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			Direction corporative du développement organisationnel Hiver 2009

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

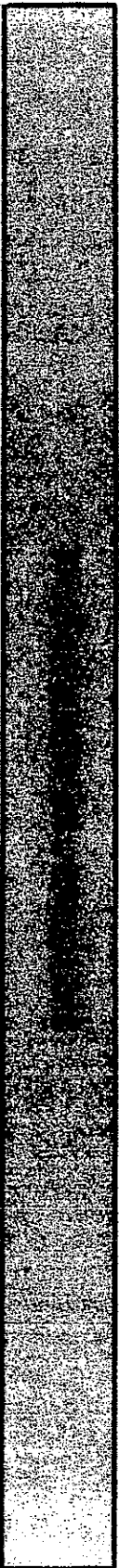
Compléter les informations demandées au moment de la transmission de votre rapport.

<p>ORGANISME : CASINO DE CHARLEVOIX ET RESTO-CASINO DE CHARLEVOIX NUMÉRO DE DOSSIER : K-1018J, K-1018H COMPLÉTÉ LE : 19 JUIN 2008 MODIFIÉ LE : PAR : NATHALIE LEBLOND</p> <p><b>Nom de la personne en autorité responsable</b> de la mise en œuvre du programme : Marc-André Turcotte</p> <p><b>Titre d'emploi</b> : Directeur des ressources humaines</p> <p><b>Nom de l'organisme</b> : Casino de Charlevoix et Resto-Casino de Charlevoix</p> <p><b>Adresse</b> : 183, rue Richelieu</p> <p><b>Ville</b> : La Malbaie (QC)</p> <p><b>Code postal</b> : G5A 1X8</p> <p><b>Téléphone</b> : 418 665-5300</p> <p><b>Télécopieur</b> : 418 665-5327</p> <p><b>Courriel</b> : marc-andre.turcotte@casino.qc.ca</p>
---



TABLEAU 60 ● ENVIRONNEMENT DE L'ORGANISME

Décrive 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.



Mission du Casino

L'aire vivre à la clientèle une expérience unique de jeu et de divertissement en offrant un service hors pair dans une ambiance chaleureuse

Mission de Resto-Casino

Contribuer à la mission de la Société des Casinos du Québec inc. en offrant un service d'hôtellerie et de restauration de classe internationale de qualité supérieure par son accueil chaleureux, sa tenue impeccable des lieux, sa gastronomie et son service hors pair, dans le but d'anticiper et dépasser les attentes de sa clientèle et ce tout en respectant les normes de gestion et l'éthique de l'industrie

Depuis son ouverture en juin 1994, le Casino de Charlevoix a accueilli des millions de visiteurs. Moteur économique important pour cette région à vocations touristiques, le Casino de Charlevoix est aussi un employeur de choix pour ses quatre cents travailleurs. Le complexe Casino de Charlevoix et Fairmont Le Manoir Richelieu, situé dans un site enchanteur, est considéré comme l'une des plus belles destinations internationales.

les minorités visibles, ethniques et autochtones

La région de Charlevoix ne compte que très peu de membres des groupes de minorités culturelles. Bien que nous n'ayons pas en notre possession de statistiques qui confirment cette situation, nous avons cependant remarqué, au fil des ans, que des quelques membres de ces minorités qui ont été embauchés, la plupart ont quitté volontairement par la suite pour retourner dans les grands centres.

Les femmes

Voici quelques facteurs pouvant expliquer la sous-représentation des femmes dans notre entreprise :

## TABLEAU 60 ● ENVIRONNEMENT DE L'ORGANISME

Il n'a disponibilité à travailler sur des quarts de travail (jour, soir, nuit, fins de semaine, fériés) est une de nos exigences primordiales pour travailler au Casino. Aucun service de garderie n'est offert au Casino. De plus, les services de garde disponibles dans la région n'offrent pas le service de soir ou de nuit.

Les horaires de soir et de nuit peuvent constituer un irritant pour les jeunes familles. Les mères sont souvent désintéressées par les emplois qui ne leur permettent pas d'assurer une présence auprès de leurs enfants. Elles priorisent la qualité de vie plutôt qu'une rémunération et des avantages sociaux supérieurs.

Environnement

Le Casino de Charlevoix, étant une région située loin des grands centres, il est extrêmement difficile de recruter des candidats pour combler des postes qui requièrent une formation universitaire et les années d'expérience nécessaires, entre autres, les postes cadres et professionnels. L'acceptation d'un poste dans la région de Charlevoix implique un déménagement de la famille, donc le conjoint ou la conjointe se retrouve sans emploi. Les candidats intéressés ne persistent tout simplement pas ou envoient desheiment l'offre au dernier moment.