

TABEAU 1 ● MESURES DE REDRESSEMENT

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.
Femmes						
MV						
MI						
Autochtones Personnes handicapées						
Femmes						
MV						
MI						
Autochtones Personnes handicapées						
Femmes						
MV						
MI						
Autochtones Personnes handicapées						
Femmes						
MV						
MI						
Autochtones Personnes handicapées						

TABLEAU 20 MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

ORGANISME : CASINO DE MONTREAL ET RESTO-CASINO DE MONTREAL
 NUMERO DE DOSSIER : K-1018K ET K-1018B
 COMPLETE LE : 19 JUN 2008
 PAR : JULIE LANGLOIS

EMPLOIS : TOUS	SINON, PRÉCISER :	STATUTS : TOUS <input checked="" type="checkbox"/>	SINON, PRÉCISER :
IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : INTÉGRATION ORGANISATIONNELLE			
<p>RÈGLE ET PRATIQUE À CORRIGER</p>	<p>DESCRIPTION DE LA MESURE</p>	<p>MOYEN(S) DE CONTRÔLE</p>	<p>PERSONNE DÉSIGNÉE</p> <p>ÉCHÉANCIER DATE D'IMPLANTATION</p> <p>RÉSULTATS OBTENUS À COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS.</p>
<p>Les procédures établies prévoient un mécanisme formel de recours et d'enquête</p>	<p>Élaborer et mettre en place un mécanisme formel de recours interne d'enquête dans le cas où une plainte pour harcèlement serait présentée</p>	<p>Mécanisme en place</p>	<p>Service de formation et comité des chefs de service</p> <p>Fin 2008 (décembre)</p>
<p>Formation des gestionnaires et du personnel</p>	<p>Former les gestionnaires sur la gestion de la diversité culturelle</p>	<p>Sessions d'information diffusées et liste des participants et production d'une brochure</p>	<p>Direction corporative du développement organisationnel</p> <p>Service de dotation et de rémunération</p> <p>Hiver 2009</p>
<p>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</p>	<p>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</p>	<p>Formulaire de suivi</p>	<p>Fin 2008 (décembre)</p>

TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

ORGANISME : CASINO DE MONTRÉAL ET RESTO-CASINO DE MONTRÉAL
 NUMÉRO DE DOSSIER : K-1018K ET K-1018B
 COMPLÉTÉ LE : 19 JUIN 2008
 PAR : JULIE LANGLOIS

EMPLOIS : TOUS

SINON, PRÉCISER :

STATUTS : TOUS

SINON, PRÉCISER :

IDENTIFICATION DU SOUS-SYÈME A CORRIGER : INTÉGRATION ORGANISATIONNELLE

REGLE 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.
<p>L'organisation effective périodiquement un rapport de la politique sur le harcèlement au travail auprès du personnel</p> <p>Le personnel nouvellement embauché reçoit l'information concernant le fonctionnement de l'organisation politiques ressources, procédures, avantages sociaux programme d'accès à l'égalité, etc.</p>	<p>Élaborer une politique pour contrer le harcèlement au travail et la diffuser à l'ensemble du personnel</p> <p>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 contrer le harcèlement au travail, le programme d'accès à l'égalité, etc.</p>	<p>Constitution d'un comité paritaire sur le harcèlement</p> <p>Vérifier régulièrement le contenu de la journée d'accueil pour s'assurer que tous les éléments y sont</p>	<p>Conseillers en relations professionnelles</p> <p>Conseillers des ressources humaines</p>	<p>Automne 2009</p> <p>Partiellement en vigueur Ajout du programme d'accès à l'égalité fin 2008 (décembre)</p>	

TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

ORGANISME : CASINO DE MONTRÉAL ET RESTO-CASINO DE MONTRÉAL
 NUMÉRO DE DOSSIER : K-1018K ET K-1018B
 COMPLETÉ LE : 19 JUIN 2008
 PAR : JULIE LANGLOIS

EMPLOIS : TOUS

SIMON, PRÉCISER :

STATUTS : TOUS

SIMON, PRÉCISER :

IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : INTÉGRATION ORGANISATIONNELLE

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.
Il y a traitement des demandes d'accommodement est encadré par une politique ou des règles définissant la manière à suivre	Elaborer une politique qui encadre les demandes d'accommodement raisonnable	Politique	Direction corporative des ressources humaines Casinos et Resto-Casino et la direction corporative du développement organisationnel Conseillers des ressources humaines	Janvier 2009	En vigueur
Diffuser le programme d'accès à l'égalité	Diffuser l'information sur le programme d'accès à l'égalité	Vérification par échantillon			

TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

ORGANISME : CASINO DE MONTRÉAL ET RESTO-CASINO DE MONTRÉAL
 NUMÉRO DE DOSSIER : K-1018K ET K-1018B
 COMPLÈTE LE : 19 JUIN 2008
 PAR : JULIE LANGLOIS

EMPLOIS : TOUS | SIMON, PRÉCISER :

STATUTS : TOUS

SIMON, 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.
Questionnaire du programme d'accès à l'égalité	Faire remplir le questionnaire d'identification des groupes visés par la personne nouvellement embauchée (#3)	Vérification par échantillon	Conseillers des ressources humaines	En vigueur	
Mettre en place des programmes de sensibilisation à la diversité culturelle	S'assurer que les personnes nouvellement embauchées ou nouvelles reçoivent une formation adéquate pour assumer leurs responsabilités et accomplir leurs tâches: (#4) 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	
Formation des gestionnaires et du personnel	Informar les gestionnaires sur l'obligation d'accommodement raisonnable	Brochure explicative	Direction corporative du développement organisationnel	Hiver 2009	

TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

ORGANISME : CASINO DE MONTREAL ET RESTO- CASINO DE MONTREAL
 NUMERO DE DOSSIER : K-1018K ET K-1018B
 COMPLETELE : 19 JUN 2008
 PAR : JULIE LANGLOIS

EMPLOIS : TOUS []

SINON, PRECISER :

STATUTS : TOUS

SINON, PRECISER :

IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTEME A CORRIGER : DOTATION - RECRUTEMENT

REGLE ET PRACTIQUE A CORRIGER	DESCRIPTION DE LA MESURE	MOYEN(S) DE CONTROLE	PERSONNE DESIGNEE	ECHÉANCIER DATE D'IMPLANTATION	RÉSULTATS OBTENUS A COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS.
	La proportion des candidatures des membres des groupes visés que l'on trouve dans la banque de cv correspond à leur taux de disponibilité sur le marché de l'emploi	Tenir des statistiques sur les embauches provenant de ces nouvelles sources de recrutement	Chef de service dotation et son équipe	Hiver 2009	
	Affichage et mention du programme d'accès à l'égalité	Validation visuelle des sites et affichages des postes vacants	Direction corporative du développement organisationnel	Automne 2008	

(diversifier les sources de recrutement (agences annonces, organismes communautaires, institutions d'enseignement, centres d'emploi, associations professionnelles, etc.) pour joindre les groupes visés

Mentionner dans tous les affichages et offres d'emploi que l'organisme souscrit à un programme d'accès à l'égalité et que les candidatures des membres des groupes visés sont encouragées

TABLEAU 20 MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

ORGANISME : CASINO DE MONTREAL ET RESTO-CASINO DE MONTREAL
 NUMERO DE DOSSIER : K-1018K ET K-1018B
 COMPLETE LE : 19 JUIN 2008
 PAR : JULIE LANGLOIS

EMPLOIS : TOUS

SINON, PRÉCISER :

STATUTS : TOUS

SINON, PRÉCISER :

IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : DOTATION - RECRUTEMENT

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.
Les processus de recrutement pour pourvoir les postes réguliers et non réguliers est encadré par une politique ou par des règles à suivre	Élaborer une politique ou des règles de dotation définissant les modalités de recrutement des postes réguliers et non réguliers	Politique	Conseillers des ressources humaines	En vigueur	
La proportion des candidatures des membres des groupes visés que l'on trouve dans les banques de cv correspond à leur taux de disponibilité sur le marché de l'emploi	Traiter remplir le questionnaire d'identification par toutes les personnes qui posent leur candidature	S'assurer que tous les questionnaires soient complétés lors de la mise en candidature (questionnaire à compléter obligatoirement avant de passer à l'étape suivante sur le site)	Direction des ressources humaines	Automne 2008	
Les moyens utilisés pour recruter le personnel sont diversifiés (journaux Internet, organismes communautaires, agences de placement, centres d'emploi, ordres professionnels, ou autres moyens), et permettant de répondre les groupes visés	Participer à des campagnes de recrutement et d'information (écoles, journées portes ouvertes, salons de l'emploi, etc.) à l'intention des membres des groupes visés	Établir la liste des événements auxquels nous avons participé et tenir des statistiques du nombre de cv reçus lors de ces événements	Conseillers en dotation	En continu	

TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

ORGANISME : CASINO DE MONTREAL ET RESTO-CASINO DE MONTREAL
 NUMERO DE DOSSIER : K-1018K ET K-1018B
 COMPLETE LE : 19 JUIN 2008
 PAR : JULIE LANGLAIS

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

IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTEME A CORRIGER : DOTATION - RECRUTEMENT

REGLE ET PRATIQUE A CORRIGER	DESCRIPTION DE LA MESURE	MOYEN(S) DE CONTROLE	PERSONNE DESIGNEE	ECHÉANCIER DATE D'IMPLANTATION	RESULTATS OBTENUS A COMPLETER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS.
Les avis des postes comportent une mention à l'effet que l'organisme souscrit à un programme d'accès à l'égalité et qu'il encourage les membres des groupes visés à poser leur candidature	Mentionner dans tous les affichages et offres d'emploi que l'organisme souscrit à un programme d'accès à l'égalité et que les candidatures des membres des groupes visés sont encouragées	Affichage sur le site Web de Loto-Québec sous l'entête "Carrières" / Affichages dans les journaux	Direction corporative du développement organisationnel, Direction des ressources humaines	Été 2008	
Les moyens utilisés pour recruter le personnel sont diversifiés (journaux, Internet, Organismes communautaires, centres d'emploi, professionnels ou autres moyens) et permettent de rejoindre les groupes visés	Diversifier les sources de recrutement (agences, annonces, organismes communautaires, institutions d'enseignement, centres d'emploi, associations professionnelles, etc.) pour joindre les groupes visés	Boutifier le site de l'aleo 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'informations en ressources humaines	Hiver 2009	

TABEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

ORGANISME : CASINO DE MONTRÉAL ET RESTO-CASINO DE MONTRÉAL
 NUMÉRO DE DOSSIER : K-1018K ET K-1018B
 COMPLÈTE LE : 19 JUIN 2008
 PAR : JULIE LANGLOIS

EMPLOIS : TOUS []

SINON, PRÉCISER :

STATUTS : TOUS

SINON, PRÉCISER :

IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : DOTATION - SÉLECTION

REGLE ET PRACTIQUE 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 sélection est cadré par une politique ou des règles à suivre	Élaborer une politique ou des règles définissant les modalités du processus de sélection	Politique	Conseillers des ressources humaines	En vigueur	
Les personnes convoquées en entrevue remplissent le questionnaire d'identification des membres des groupes visés	Faire remplir le questionnaire d'identification à toutes les personnes convoquées en entrevue	Questionnaire d'auto-identification complète	Conseillers des ressources humaines	Automne 2008	
Les critères de sélection sont définis en termes objectifs, mesurables et observables	Définir les critères de sélection en termes objectifs, observables et mesurables	Canevas d'entrevue avec critères objectifs observables et mesurables	Conseillers des ressources humaines	En vigueur	
La norme requise (seuil de réussite) est établie pour chacun des critères de sélection	Déterminer le seuil de réussite pour chacun des postes à pourvoir	Cotes établies selon exigences du poste	Coordonnatrice du recrutement	En vigueur	
La présélection s'effectue sur la base de critères objectifs établis en fonction des exigences requises	Effectuer la présélection sur la base des exigences requises	Dossier de candidatures	Conseillers des ressources humaines	En vigueur	

TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

ORGANISME : CASINO DE MONTREAL ET RESTO-CASINO DE MONTREAL
 NUMERO DE DOSSIER : K-1018K ET K-1018B
 COMPLETE LE : 19 JUN 2008
 PAR : JULIE LANGLOIS

EMPLOIS : TOUTS []

SINON, PRECISER :

STATUTS : TOUTS

SINON, PRECISER :

IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTEME A CORRIGER : DOTATION - SELECTION

REGLE ET PRATIQUE A CORRIGER	DESCRIPTION DE LA MESURE	MOYEN(S) DE CONTROLE	PERSONNE DESIGNEE	ÉCHÉANCIER DATE D'IMPLANTATION	RÉSULTATS OBTENUS À 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 de critères, des outils de sélection et des techniques d'entrevue.	Sessions de formation suivies pour l'ensemble des conseillers en dotation	Direction des ressources humaines	Été 2008	
Taux de nomination	Informar les personnes concernées par le processus de sélection de l'application du taux de nomination préférentielle.	Canevas d'entrevue	Conseillers des ressources humaines	Automne 2008	
Composition d'un comité de sélection	Réaliser les entrevues de sélection en constituant un comité composé d'au moins deux personnes.	Dossier de candidature	Conseillers des ressources humaines	En vigueur	
Conformité de sélection à la Charte	S'assurer qu'une personne provenant du service des ressources humaines assiste aux entrevues	Politique corporative OPE 22, canevas d'entrevue	Conseillers des ressources humaines	En vigueur	

TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

ORGANISME : CASINO DE MONTREAL ET RESTO-CASINO DE MONTREAL
 NUMERO DE DOSSIER : K-1018K ET K-1018B
 COMPLETE LE : 19 JUN 2008
 PAR : JULIE LANGLOIS

EMPLOIS : TOUS		STATUTS : TOUS <input checked="" type="checkbox"/>		SINON, PRÉCISER :	
IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTEME A CORRIGER : DOTATION - SELECTION					
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.
Continuité de sélection à la charte	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	Processus d'entrevue	Conseillers des ressources humaines	En vigueur	

TABLEAU 20 MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

ORGANISME : CASINO DE MONTRÉAL ET RESTO-CASINO DE MONTRÉAL
 NUMÉRO DE DOSSIER : K-1018K ET K-1018B
 COMPLÈTE LE : 19 JUIN 2008
 PAR : JULIE LANGLOIS

EMPLOIS : TOUS <input type="checkbox"/>		SIMON, PRÉCISER : <input type="checkbox"/>		STATUTS : TOUS <input checked="" type="checkbox"/>		SIMON, PRÉCISER : <input type="checkbox"/>	
IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : ÉVALUATION DU RENDEMENT							
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.		
Le processus d'évaluation du rendement est encadré par une politique au des règles à suivre	Elaborer une politique au des règles à suivre concernant le processus d'évaluation du rendement	Politique	Direction des ressources humaines	En vigueur			
La méthode d'évaluation du rendement prévoit l'utilisation d'outils standardisés (questionnaires, grilles d'évaluation (entrevues))	Concevoir des outils de cueillette d'information (grilles, questionnaires, entrevues) à partir de critères objectifs, mesurables et observables	Formulaire	Direction des ressources humaines	En vigueur			
Les évaluations sont effectuées par des personnes formées adéquatement et sensibilisées aux risques de discrimination.	Former les responsables de l'évaluation du rendement et les sensibiliser aux risques de discrimination	Session de formation	Direction corporative du développement organisationnel	Decembre 2009			

TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

ORGANISME : CASINO DE MONTRÉAL ET RESTO-CASINO DE MONTRÉAL
 NUMÉRO DE DOSSIER : K-1018K ET K-1018B
 COMPLÉTÉ LE : 19 JUIN 2008
 PAR : JULIE LANGLOIS

EMPLOIS : TOUS SIMON, PRÉCISER :

STATUTS : TOUS

SIMON, PRÉCISER :

IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : ÉVALUATION DU RENDEMENT

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
Les personnes nouvellement embauchées ou mutées sont informées de l'ensemble de la démarche d'évaluation et la durée de la période de probation et d'essai	Évaluer les personnes nouvellement embauchées ou mutées au cours de leur période de probation	Formulaire complété	Gestionnaires	En vigueur	
Les membres du personnel sont préalablement informés de l'ensemble de la démarche concernant leur évaluation	Communiquer l'information concernant l'ensemble de la démarche d'évaluation du rendement (attentes, critères, déroulement de l'évaluation, remise des résultats)	Atlas et manuel de l'employé	Direction des ressources humaines	En vigueur	

TABLEAU 20 MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

ORGANISME : CASINO DE MONTREAL ET RESTO-CASINO DE MONTREAL
 NUMERO DE DOSSIER : K-1018K ET K-1018B
 COMPLETE LE : 19 JUN 2008
 PAR : JULE LANGLOIS

EMPLOIS : TOUS

SINON, PRECISER :

STATUTS : TOUS

SINON, PRECISER :

IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTEME A CORRIGER : FORMATION

REGLE ET PRATIQUE A CORRIGER	DESCRIPTION DE LA MESURE	MOYEN(S) DE CONTROLE	PERSONNE DESIGNEE	ÉCHEANCIER DATE D'IMPLANTATION	RÉSULTATS OBTENUS A COMPLETER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS.
l'analyse des besoins est réalisée avec la participation des questionnaires et de personnel	S'assurer de la participation des gestionnaires et des membres du personnel à l'identification des besoins de formation	Plan de formation et sessions de formation	Conseillers en développement organisationnel - Formation	En vigueur	
le contenu présente des textes et des exercices exempts de préjugés ou de stéréotypes	S'assurer que le contenu des textes et les exercices soient exempts de préjugés ou de stéréotypes. Former et sensibiliser les personnes concernées par le processus de formation (analyse des besoins, élaboration du contenu de formation, animation, évaluation des résultats) aux risques de discrimination.	Vérification des textes	Conseillers en formation	En vigueur	
l'analyse des besoins est réalisée par des personnes formées adéquatement et sensibilisées aux risques de discrimination		Sessions de formation diffusées aux conseillers en formation	Direction corporative du développement organisationnel	Été 2008	

TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

ORGANISME : CASINO DE MONTRÉAL ET RESTO-CASINO DE MONTRÉAL
 NUMÉRO DE DOSSIER : K-1018K ET K-1018B
 COMPLÉTÉ LE : 19 JUN 2008
 PAR : JULIE LANGLOIS

EMPLOIS : TOUS []		STATUTS : TOUS []		SINON, PRÉCISER :	
IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : FORMATION					
REGLE 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.
Information sur les procédures de formation	(Diffuser à l'ensemble du personnel toute l'information concernant le processus de formation	Politique	Chef de service Formation et développement organisationnel	En vigueur	

TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

ORGANISME : CASINO DE MONTRÉAL ET RESTO-CASINO MONTRÉAL
 NUMERO DE DOSSIER : K-1018K ET K-1018B
 COMPLETÉ LE : 19 JUN 2008
 PAR : JUDE LANGLOIS



EMPLIS : TOUS | SINON, PRÉCISER :

STATUTS : TOUS

SINON, PRÉCISER :

IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTEME À CORRIGER : PROMOTION ET AUTRES MOUVEMENTS DE PERSONNEL

REGLE ET PRATIQUE A CORRIGER	DESCRIPTION DE LA MESURE	MOYEN(S) DE CONTROLE	PERSONNE DÉSIGNÉE	ÉCHÉANCIER DATE D'IMPLANTATION	RESULTATS OBTENUS A COMPLETER 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	L'élaborer une politique ou des règles, régissant tous les mouvements de personnel selon les statuts d'emploi	Politique	Coordonnatrice des ressources humaines	En vigueur	
Les mécanismes formels de sélection et de décision de nomination s'appliquent lors des promotions et des autres mouvements de personnel	Appliquer les mécanismes formels de sélection et de décision de nomination lors de la promotion et des autres mouvements de personnel	Dossier de candidature	Conseillers des ressources humaines	En vigueur	

TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

ORGANISME : CASINO DE MONTRÉAL ET RESTO-CASINO MONTRÉAL
 NUMÉRO DE DOSSIER : K-1018K ET K-1018B
 COMPLÉTÉ LE : 19 JUIN 2008
 PAR : JULIE LANGLOIS

EMPLOIS : TOUS : SINON, PRÉCISER :

STATUTS : TOUS

SINON, PRÉCISER :

IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME A CORRIGER : PROMOTION ET AUTRES MOUVEMENTS DE PERSONNEL

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.
Plan de relève et identification des groupes visés	Instaurer un processus de planification de la relève qui permet entre autres, de recenser les membres des groupes visés ayant le potentiel pour obtenir une promotion à un autre emploi	Plan de relève	Direction corporative des ressources humaines Casino de Montréal et direction corporative du développement organisationnel Conseillers des ressources humaines	Décembre 2009	
À l'interne le critère d'ancienneté constitue le facteur prépondérant sous réserve de "reprendre aux exigences normales du poste"	Recourir à des mécanismes de sélection lorsque le facteur d'ancienneté n'est pas prépondérant	Dossier de candidature		En vigueur	

TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

ORGANISME : CASINO DE MONTRÉAL ET RESTO-CASINO
 NUMÉRO DE DOSSIER : K-1018K ET K-1018B
 COMPLÉTÉ LE : 19 JUN 2008
 PAR : JULE LANGLOIS ET LIETTE GAUTHIER

EMPLOIS : TOUS [] SINON, PRÉCISER :

STATUTS : TOUS [x]

SINON, PRÉCISER :

IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME A CORRIGER : AUTRES CONDITIONS D'EMPLOI

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.
Le processus disciplinaire est encadré par une politique ou des règles à suivre	Élaborer une politique ou des règles équitables assurant l'application uniforme et équitable des mesures disciplinaires et administratives	Politique	Chef des relations de travail	En vigueur	
Les personnes responsables de l'application des mesures disciplinaires et administratives sont formées et sensibilisées aux risques de discrimination	Former les personnes responsables de l'application des mesures disciplinaires et administratives aux risques de discrimination	Session suivie	Direction corporative du développement organisationnel	Automne 2009	

TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

ORGANISME : CASINO DE MONTREAL ET RESTO-CASINO
 NUMERO DE DOSSIER : K-1018K ET K-1018B
 COMPLETE LE : 19 JUN 2008
 PAR : JULIE LANGLOIS ET LETTE GAUTHIER

EMPLOIS :	TOUS	SINON, PRÉCISER :	STATUTS :	TOUS	SINON, PRÉCISER :
IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTEME A CORRIGER : AUTRES CONDITIONS D'EMPLOI					
REGLE ET PRACTIQUE 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 : CASINO DE MONTRÉAL ET RESTO-CASINO DE MONTRÉAL
 NUMERO DE DOSSIER : K-1018K ET K-1018B
 COMPLÉTÉ LE : 19 JUIN 2008
 PAR : JULIE LANGLOIS

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

IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTEME À CORRIGER : REMUNÉRATION

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.
Le nombre de plaintes jointes par les membres des groupes visés est comparable à celui des autres membres du personnel	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 et politique de rémunération Vérification par échantillon Nombre de plaintes des groupes visés	Direction corporative de la rémunération globale	En vigueur	

TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

ORGANISME : CASINO DE MONTRÉAL ET RESTO-CASINO MONTRÉAL
 NUMÉRO DE DOSSIER : K-10188 ET K-1018K
 COMPLÉTÉ LE : 19 JUIN 2008
 PAR : JULIE LANGLOIS

EMPLOIS : TOUS ;

SINON, PRÉCISER :

STATUTS : TOUS

SINON, PRÉCISER :

IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : DOTATION ANALYSE DES EMPLOIS

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 titres et les descriptions de tâches de tous les emplois sont rédigés dans un genre neutre ou comportent le genre masculin et le genre féminin	Rédiger les titres des emplois et les descriptions de tâches dans un langage neutre	Descriptions adéquates	Conseillers des ressources humaines	En vigueur	
Le niveau de scolarité exigé est vraiment essentiel à l'accomplissement des tâches courantes de l'emploi concerné	Valider les niveaux de scolarité exigés et le nombre d'années d'expérience requis pour l'accomplissement des tâches	Application des exigences et conventions collectives	Conseillers des ressources humaines	En vigueur	
Les exigences de formation peuvent être compensées par des équivalences	Reconnaitre les équivalences de formation ou d'expérience acquises à l'extérieur du Québec ou du Canada	Tableau d'équivalence	Conseillers des ressources humaines	En vigueur	

TABEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

ORGANISME : CASINO DE MONTRÉAL ET RESTO-CASINO MONTRÉAL
 NUMÉRO DE DOSSIER : K-1018B ET K-1018K
 COMPLÉTÉ LE : 19 JUIN 2008
 PAR : JULIE LANGLOIS

EMPL OIS : TOUS SIMON, PRÉCISER :

STATUTS : TOUS

SIMON, PRÉCISER :

IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTEME A CORRIGER : DOTATION - ANALYSE DES EMPLOIS

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.
<p>L'analyse des emplois est effectuée par des personnes formées et sensibilisées aux risques de discrimination</p> <p>Les exigences, d'expérience peuvent être compensées par des équivalences</p>	<p>Former 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</p> <p>Permettre que les exigences de formation ou d'expérience de travail soient compensées par des équivalences pour les groupes visés</p>	<p>Séances de formation suivies par les conseillers en rémunération et en dotation</p> <p>Elaboration du tableau d'équivalence et suivi des candidats intégrés suite à l'implantation</p>	<p>Direction corporative des ressources humaines Casino et Resto-Casino</p> <p>Direction corporative des ressources humaines Casino et Resto-Casino</p>	<p>Décembre 2008</p> <p>Janvier 2009</p>	

TABLEAU 3 ● MESURES DE SOUTIEN

ORGANISME : CASINO DE MONTRÉAL ET RESTO-CASINO DE MONTRÉAL
 NUMERO DE DOSSIER : K-1018K ET K-1018B
 COMPLÉTÉ LE : 19 JUIN 2008
 PAR : JULIE LANGLOIS

SITUATION	DESCRIPTION DE LA MESURE	MOYEN(S) DE CONTRÔLE	PERSONNE DÉSIGNÉE	ÉCHEANCER DATE D'IMPLEMENTATION	RESULTATS OBTENUS A COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS.
A AMÉLIORER Situation : tous Sinon, préciser :	Permettre un retour progressif au travail Permettre l'horaire adapté ou flexible de travail Centre de la petite enfance Accorder des congés pour des raisons personnelles, familiales ou pour un retour aux études, centre de la petite enfance Offrir un programme d'aide aux employés	Vérification par échantillon Vérification par échantillon Vérification par échantillon Vérification par échantillon Brochure d'information explicative	Direction des ressources humaines Direction des ressources humaines Direction des ressources humaines Direction des ressources humaines Direction corporative du développement organisationnel	En vigueur En vigueur En vigueur En vigueur En vigueur	

TABLEAU 4 ● MESURES DE CONSULTATION ET D'INFORMATION

ORGANISME : CASINO DE MONTREAL ET RESTO-CASINO DE MONTREAL
 NUMERO DE DOSSIER : K-1018K ET K-1018B
 COMPLETE LE : 19 JUIN 2008
 PAR : JULIE LANGLOIS

DESCRIPTION DE LA MESURE	MOYEN(S) DE CONTROLE	PERSONNE DESIGNEE	RESULTATS OBTENUS a 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>Vice-présidence corporative aux ressources humaines et Direction des communications</p>	
<p>La rédaction du plan et les stratégies des diffusion seront assurées par la direction des communications</p>	<p>Plan de communication.</p>	<p>Vice-présidence corporative aux ressources humaines et Direction des communications</p>	

TABLEAU 4 ● MESURES DE CONSULTATION ET D'INFORMATION

ORGANISME : CASINO DE MONTRÉAL ET RESTO-CASINO DE MONTRÉAL
 NUMÉRO DE DOSSIER : K-1018K ET K-1018B
 COMPLÉTÉ LE : 19 JUIN 2008
 PAR : JULIE LANGLOIS

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 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 MONTREAL ET RESTO-CASINO DE MONTREAL
 NUMERO DE DOSSIER : K-1018K ET K-1018B
 COMPLETE LE : 19 JUIN 2008
 PAR : JULIE LANGLOIS



DESCRIPTION DE LA MESURE	MOYEN(S) DE CONTROLE	PERSONNE DESIGNEE	RESULTATS 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	Session d'information.	Conseillères des ressources humaines Chef de service des relations professionnelles Hiver 2009	
---	------------------------	---	--

TABLEAU 4 ● MESURES DE CONSULTATION ET D'INFORMATION

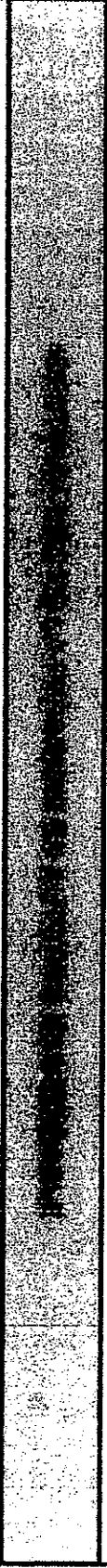
ORGANISME : CASINO DE MONTRÉAL ET RESTO-CASINO DE MONTRÉAL
 NUMÉRO DE DOSSIER : K-1018K ET K-1018B
 COMPLÉTÉ LE : 19 JUIN 2008
 PAR : JULIE LANGLOIS

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. 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	
	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.

ORGANISME : CASINO DE MONTRÉAL ET RESTO-CASINO DE MONTRÉAL
NUMÉRO DE DOSSIER : K1018K ET K1018B
COMPLÉTÉ LE : 19 JUIN 2008
MODIFIÉ LE :
PAR : JULIE LANGLOIS



Nom de la personne en autorité responsable
de la mise en œuvre du programme : Richard Émond

Titre d'emploi : Directeur des ressources humaines

Nom de l'organisme : Casino de Montréal et Resto-Casino de Montréal

Adresse : 1, avenue du Casino

Ville : Montréal

Code postal : H3C 4W7

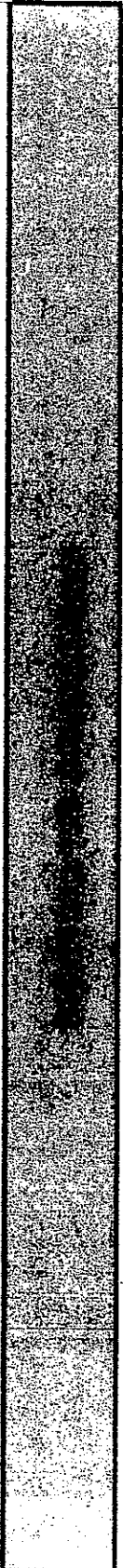
Téléphone : 514 392-0909, poste 4888

Télécopieur : 514 864-4819

Courriel : richard.emond@casino.qc.ca

TABLEAU 6 ● 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.



Les minorités visibles et ethniques

L'industrie du jeu exerce un attrait indéniable auprès des Québécois. Depuis bientôt 15 ans, le Casino de Montréal accueille, bon an mal an, une clientèle locale et touristique qui se caractérise par sa fidélité. L'aspect d'état, notre établissement inspire le même engagement auprès de la majorité des candidats qui postulent un emploi.

C'est étant dit, depuis son ouverture en octobre 1993, le Casino de Montréal reflète passablement la diversité culturelle de Montréal. Comparativement au groupe d'employés féminins qui est sous-représenté dans notre établissement, celui des minorités visibles et les minorités ethniques, son titre fort bien et ce, même sans avoir à valider le principe de la discrimination positive.

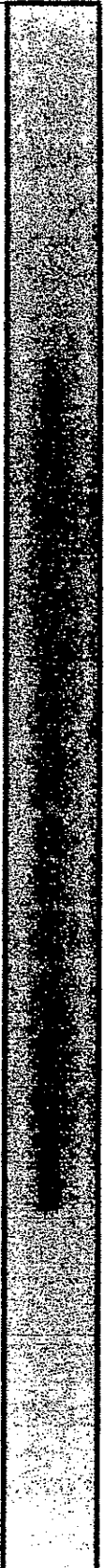
Les femmes

Comparativement au siège social de Loto-Québec où la sous-représentation des femmes est moins problématique, le Casino de Montréal est un établissement commercial opérationnel qui est en service 24 heures/jour et 365 jours/année. Dans une perspective de satisfaction de la clientèle, la disponibilité à travailler sur des quarts de travail (jour, soir, nuit, fins de semaine, fêtes) est une de nos exigences primordiales pour travailler au Casino.

Même s'ils prétendent être des oiseaux de nuit, bon nombre de nos employés aspirent à des horaires réguliers de jour. Leur mise en candidature a des emplois comportant un horaire régulier (emplois administratifs, professionnels, cadres) en fait foi.
C'est une évidence que les horaires de soir et de nuit peuvent constituer un irritant pour les jeunes familles. Les jeunes mères sont souvent désintéressées par des emplois qui ne leur permettent pas d'assurer une présence auprès de leurs enfants.

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.



CASINO DE MONTRÉAL ET RESTO-CASINO MONTRÉAL

Diffusion d'une session d'information à la haute direction et les cadres intermédiaires du Casino de Montréal et de Resto-Casino.
Les éléments qui ont été présentés sont :

- (Contenu de la loi
(Annexé en 2007)
 - Programme accès à l'emploi (PAE)
 - L'analyse du système d'emploi
 - Établissement de mesures correctives
 - Panorama de la Commission
 - Étapes à venir
- Il y a eu quelques échanges et questions.

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.

Juin 2007

Le syndicat, soit le représentant des employés, sera informé des objectifs poursuivis par le programme d'accès à l'égalité, les diverses mesures adoptées, l'évolution du programme et les résultats obtenus.

Automne 2008 (sept)

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.



Le 19 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 des fins d'évaluation.



Richard Ermond, Directeur des ressources humaines

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

ORGANISME : CASINO DE MONTREAL
NUMERO DE DOSSIER : K-1018B (K-1018K)
COMPLETE LE : 1ER SEPTEMBRE 2009
MODIFIE LE :
PAR : GILLES PARIS ET MONIQUE LAPARE

--

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. 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.

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 PRÉVOYONS :

- 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

Station le plan directeur du Casino de Montréal

le statut quo des effectifs : si oui, précisez dans quel(s) numéro(s) de regroupement d'emplois

Groupes visés	Numéro des regroupements	Description de la mesure	Moyen(s) de contrôle	Personne désignée	Echéancier Date d'implantation	Résultats obtenus À COMPLETER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS.
Femmes MV MFI Autochtones Personnes handicapées Femmes MV MFI 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 À COMPLETER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS.
Femmes MV ME Autrichiens Personnes handicapées Femmes MV ME Autrichiens Personnes handicapées Femmes MV ME Autrichiens Personnes handicapées Femmes MV ME Autrichiens Personnes handicapées						

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

ORGANISME : CASINO DE MONTRÉAL
 NUMERO DE DOSSIER : K-1018B (K-1018K)
 COMPLÉTÉ LE : 1^{ER} SEPTEMBRE 2009
 MODIFIÉ LE :
 PAR : GILLES PARIS ET MONIQUE LAPARÉ

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

IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTEME A CORRIGER : DOTATION – ANALYSE DES EMPLOIS

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.
Les descriptions de tâches ne sont pas systématiquement mis à jour lors de l'ouverture de poste	Réviser les modalités de l'analyse des emplois, en vue d'identifier des obstacles potentiels à l'accès aux emplois disponibles, au maintien en emploi et à la mobilité professionnelle de personnes handicapées.	Mise à jour des descriptions d'emploi et validation avec les gestionnaires concernés	Conseiller Dotation	Janvier 2010	

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

ORGANISME : CASINO DE MONTRÉAL
 NUMÉRO DE DOSSIER : K-1018B (K-1018K)
 COMPLÉTÉ LE : 1^{er} SEPTEMBRE 2009
 MODIFIÉ LE :
 PAR : GILLES PARIS ET MONIQUE LAPARÉ

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

IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : DOTATION – 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 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES
 Pour l'intégration des personnes handicapées au PAE

ORGANISME : CASINO DE MONTREAL
 NUMERO DE DOSSIER : K-1018B (K-1018K)
 COMPLETE LE : 1^{ER} SEPTEMBRE 2009
 MODIFIE LE :
 PAR : GILLES PARIS ET MONIQUE LAPARÉ



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

IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : DOTATION – DECISION

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.
Pratiques à restaurer: Les gestionnaires responsables de la décision d'embauche peuvent justifier par écrit leurs motifs (exclure la candidature d'une personne handicapée	S'assurer que les gestionnaires responsables de la décision d'embauche justifient par écrit et ce façon non équivoque, leurs motifs	Documentation étoffée de tous les dossiers d'embauche de personnes handicapées	Conseiller Dotation	Continu	

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

ORGANISME : CASINO DE MONTREAL
 NUMÉRO DE DOSSIER : K-1018B (K-1018K)
 COMPLÉTÉ LE : 1^{ER} SEPTEMBRE 2009
 MODIFIÉ LE :
 PAR : GILLES PARIS ET MONIQUE LAPARÉ

EMPI OIS : TOUS <input type="checkbox"/>		STATUTS : TOUS <input type="checkbox"/>		SINON, PRÉCISER :	
IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTEME À CORRIGER : DOTATION – DÉCISION					
Regle 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.

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

ORGANISME : CASINO DE MONTREAL
 NUMÉRO DE DOSSIER : K-1018B (K-1018K)
 COMPLÉTÉ LE : 1^{er} SEPTEMBRE 2009
 MODIFIÉ LE :
 PAR : GILLES PARIS ET MONIQUE LAPARÉ

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

IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME A CORRIGER : DOTATION – RECRUTEMENT

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.
<p>Il n'y a pas d'affichages, nous ne fournissons pas les personnes handicapées qu'elles peuvent être accommodées pour le processus de présélection et de sélection.</p> <p>Nous n'utilisons pas les services de recrutement spécialisé auprès des personnes handicapées</p>	<p>Préciser, dans les affichages de postes, que des mesures d'adaptation peuvent être offertes aux personnes handicapées en fonction de leurs besoins.</p> <p>Diversifier les sources de recrutement pour rejoindre les services spécialisés de main d'œuvre pour les personnes handicapées</p>	<p>Mentions spécifiques dans les affichages d'emploi SUR TALEO</p>	<p>Conseiller Dotation</p>	<p>Automne 2009</p>	<p>Service Dotation Automne 2009</p>

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

ORGANISME : CASINO DE MONTRÉAL
 NUMERO DE DOSSIER : K-1018B (K-1018K)
 COMPLÉTÉ LE : 1^{ER} SEPTEMBRE 2009
 MODIFIÉ LE :
 PAR : GILLES PARIS ET MONIQUE LAPARÉ

EMPLOIS : TOUS SINON, PRÉCISER :

STATUTS : TOUS

SINON, PRÉCISER :

IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTEME 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.
Lors des affichages de postes, il n'existe pas de dispositions particulières pour faciliter l'accès à l'information aux personnes handicapées intéressées, à présenter leur candidature	Prévoir dans le formulaire d'offre d'emploi un espace permettant aux personnes handicapées de faire connaître leurs besoins particuliers	Révision de l'affichage de l'emploi SUR TALEO	Conseiller Dotation	Automne 2009	

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

ORGANISME : CASINO DE MONTRÉAL
 NUMÉRO DE DOSSIER : K-1018B (K-1018K)
 COMPLÈTE LE : 1^{ER} SEPTEMBRE 2009
 MODIFIÉ LE :
 PAR : GILLES PARIS ET MONIQUE LAPARÉ

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

IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : DOTATION — 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.
L'employeur n'inclut pas les personnes sélectionnées que des mesures d'adaptation sont offertes aux personnes handicapées en fonction de leurs besoins	Informer les personnes sélectionnées que des mesures d'adaptation sont offertes aux personnes handicapées en fonction de leurs besoins.	Ajouter dans l'affichage d'emploi une mention claire à cet effet SUR TALEO.	Conseiller en dotation	Automne 09	

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

ORGANISME : CASINO DE MONTREAL
 NUMERO DE DOSSIER : K-1018B (K-1018K)
 COMPTÉ LE : 1^{ER} SEPTEMBRE 2009
 MODIFIÉ LE :
 PAR : GILLES PARIS ET MONIQUE LAPARE

EMPLOIS : TOUS ; SINON, PRÉCISER :

STATUTS : TOUS

SINON, PRÉCISER :

IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTEME A CORRIGER : DOTATION – 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.

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

ORGANISME : CASINO DE MONTREAL
 NUMERO DE DOSSIER : K-1018B (K-1018K)
 COMPLÉTÉ LE : 1^{ER} SEPTEMBRE 2009
 MODIFIÉ LE :
 PAR : GILLES PARIS ET MONIQUE LAPARÉ

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

IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTEME A CORRIGER : FORMATION

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.
hors offres pas au personnel des ressources humaines des activités de perfectionnement concernant l'embauche et le recrutement en emploi des personnes handicapées	Dispenser des sessions de formation sur des thématiques concernant les personnes handicapées	Liste de présence	CONSEILLER EN Formation ET DEVELOPPE MENT ORGANISATI ONNEL	JANVIER 2010	

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

ORGANISME : CASINO DE MONTRÉAL
 NUMÉRO DE DOSSIER : K-1018B (K-1018K)
 COMPLÉTÉ LE : 1^{ER} SEPTEMBRE 2009
 MODIFIÉ LE :
 PAR : GILLES PARIS ET MONIQUE LAPARÉ

EMPLOIS : TOUS SINON, PRÉCISER :

STATUTS : TOUS

SINON, PRÉCISER :

IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : FORMATION

Regle 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.
Les personnes responsables des activités de formation ne sont pas sensibilisées aux réalités et aux besoins des personnes handicapées pour assurer leur maintien en emploi	Sensibiliser les personnes responsables des activités de formation afin de mieux répondre aux besoins des personnes handicapées	Évaluation de la qualité des activités par l'évaluation des participants	CONSEILLER EN Formation ET DÉVELOPPEMENT ORGANISATI ONNEL	JANVIER 2010	

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

ORGANISME : CASINO DE MONTRÉAL
 NUMÉRO DE DOSSIER : K-1018B (K-1018K)
 COMPLÉTÉ LE : 1^{ER} SEPTEMBRE 2009
 MODIFIÉ LE :
 PAR : GILLES PARIS ET MONIQUE LAPARÉ

EMPLOIS : TOUS SINON, PRÉCISER :

STATUTS : TOUS

SINON, PRÉCISER :

IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : FORMATION

Regle 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.
Nous n'offrons pas au personnel des sessions de perfectionnement sur les juréjgés et la discrimination concernant les personnes handicapées	Dispenser des sessions de formation sur des thématiques concernant les personnes handicapées	Liste de présence	CONSEILLER EN Formation ET DÉVELOPPEMENT ORGANISATI ONNEL	JANVIER 2010	
Le plan de formation établi à la suite d'une analyse des besoins individuels ne tient pas compte des risques d'exclusion pour les personnes handicapées	Adaptier les équipements ou le matériel utilisé lors de la formation, selon les besoins du personnel handicapé.	Évaluation des participants	CONSEILLER EN Formation ET DÉVELOPPEMENT ORGANISATI ONNEL	HIVER 2010	

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

ORGANISME : CASINO DE MONTREAL
 NUMERO DE DOSSIER : K-1018B (K-1018K)
 COMPLETE LE : 1^{ER} SEPTEMBRE 2009
 MODIFIE LE :
 PAR : GILLES PARIS ET MONIQUE LAPARE

EMPLOIS : TOUS []		STATUTS : TOUS []		SINON, PRÉCISER :	
IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTEME A CORRIGER : FORMATION					
Regle 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.
Les moyens de communication ne sont pas adaptés pour rendre accessibles les renseignements relatifs aux programmes de formation pour le personnel handicapé	Adapter les moyens de communication en fonction des besoins spécifiques des personnes handicapées qui assistent aux sessions de formation	Évaluation des participants	CONSEILLER EN Formation	HIVER 2010	

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

ORGANISME : CASINO DE MONTRÉAL
 NUMÉRO DE DOSSIER : K-1018B (K-1018K)
 COMPLÉTÉ LE : 1^{ER} SEPTEMBRE 2009
 MODIFIÉ LE :
 PAR : GILLES PARIS ET MONIQUE LAPARÉ

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.
Il n'existe pas de programmes de formation et de sensibilisation sur l'obligation d'accommodement raisonnable pour les personnes handicapées.	Mettre en place des programmes de formation et de sensibilisation s'adressant aux gestionnaires, aux superviseurs hiérarchiques et aux syndicats concernant la nécessité de s'acquiescer de leur obligation d'accommodement.	Calendrier de formation	Formation et développement organisationnel	HIVER 2010	

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

ORGANISME : CASINO DE MONTRÉAL
 NUMÉRO DE DOSSIER : K-1018B (K-1018K)
 COMPLÉTÉ LE : 1^{ER} SEPTEMBRE 2009
 MODIFIÉ LE :
 PAR : GILLES PARIS ET MONIQUE LAPARÉ

EMPLOIS : TOUS | | SIMON, PRÉCISER :

STATUTS : TOUS

SIMON, PRÉCISER :

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

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.
Il n'existe pas de mécanisme formel de contestation interne dans le cas d'une réponse insatisfaisante de l'employeur à la demande d'adaptation de l'employé.	Mettre en place un mécanisme formel de contestation interne dans le cas d'une réponse insatisfaisante de l'employeur à la demande d'adaptation de l'employé.	Création d'un "process map" (Suivi des procédures) qui permettra de suivre les étapes d'une demande d'adaptation.	Coordonnateur Santé et sécurité	Printemps 2010	
Il n'existe pas de mécanisme de suivi et de contrôle concernant la mise en place des adaptations.	Mettre en place un mécanisme de suivi et de contrôle concernant l'installation des adaptations.	Création d'un "process map" (suivi des procédures) qui permettra de suivre les étapes d'une demande d'adaptation.	Coordonnateur Santé et sécurité au travail	Printemps 2010	

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

ORGANISME : CASINO DE MONTRÉAL
 NUMÉRO DE DOSSIER : K-1018B (K-1018K)
 COMPLÈTE LE : 1^{ER} SEPTEMBRE 2009
 MODIFIÉ LE :
 PAR : GILLES PARIS ET MONIQUE LAPARÉ



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

ORGANISME : CASINO DE MONTRÉAL
 NUMÉRO DE DOSSIER : K-1018B (K-1018K)
 COMPLÈTE LE : 1^{ER} SEPTEMBRE 2009
 MODIFIÉ LE :
 PAR : GILLES PARIS ET MONIQUE LAPARÉ

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

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

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.
Lors de mutation, d'affectation de remplacement ou de promotion, il n'existe pas de dispositions dans la convention collective relativement aux adaptations de postes	Prévoir dans les conventions collectives des dispositions à l'intention des personnes handicapées concernant l'adaptation des règles d'avancement et les emplois d'accès	Négociations avec les syndicats - Lettres d'entente	Relations professionnelles	Printemps 2010	

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

ORGANISME : CASINO DE MONTRÉAL
 NUMÉRO DE DOSSIER : K-1018B (K-1018K)
 COMPLÉTÉ LE : 1^{ER} SEPTEMBRE 2009
 MODIFIÉ LE :
 PAR : GILLES PARIS ET MONIQUE LAPARÉ

EMPLOIS : TOUS SINON, PRÉCISER :

STATUTS : TOUS

SINON, PRÉCISER :

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

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