

TABEAU 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.

1


CASTROUJÉ CHARLEVOIX + KRISTOČ ASINO DE CHARLEVOIX

consolidation auprès du représentant syndical (SN) ainsi que le représentant syndical (LA) en 2007 par le directeur des ressources humaines M. Marc André Lusselle.

- Les éléments qui ont été présentés sont :
- contenu de la loi
- (consulté en 2002)
- Programme accés à l'emploi (P.A.E.)
- l'analyse du système d'emploi
- l'établissement des mesures correctives
- Pourvu de la (commission
- l'après a venir

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.


<p>19/06/2008</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^e étage Montréal (Québec) H2Y 1P5</p>
<p><u>Objet : Acceptation du rapport d'élaboration du programme d'accès à l'égalité</u></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 des fins d'évaluation.</p>
<p>Marc-André Turcotte</p>

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

ORGANISME : CASINO DE CHARLEVOIX ET (RESTO-CASINO CHARLEVOIX)
 NUMERO DE DOSSIER : K-1018J, (K-1018H)
 COMPLETÉ LE : 25 AOÛT 2009
 MODIFIÉ LE :
 PAR : MARJOLAINÉ MÉNARD

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

Lors des embauches, des nominations et des promotions, CASINO DE CHARLEVOIX ET RESTO-CASINO CHARLEVOIX s'engage à accorder une préférence à une personne compétente membre de l'un ou l'autre des groupes visés sous-représentés. À cet effet, CASINO DE CHARLEVOIX ET RESTO-CASINO CHARLEVOIX 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 Dès l'ACCEPTATION DU PLAN PAR LE PRÉSIDENT ET LE CONSEIL D'ADMINISTRATION OU LE COMITÉ DE DIRECTION.

TABEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES
 Pour l'intégration des personnes handicapées au P.A.E.

ORGANISME : CASINO DE CHARLEVOIX ET (RESTO-CASINO CHARLEVOIX) NUMERO DE DOSSIER : K-1018J, (K-1018H) COMPLÉTÉ LE : 25 AOÛT 2009 MODIFIÉ LE : PAR : MARJO LAINE MENARD				
EMPLOIS : TOUS [] SINON, PRÉCISER : STATUTS : TOUS [] SINON, PRÉCISER :				
IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : AUTRES CONDITIONS D'EMPLOI				
Règle et pratique à corriger	Description de la mesure	Moyen(s) de contrôle	Personne désignée	Échéancier Date d'implantation
Est-ce que le personnel concerne par l'application des mesures disciplinaires et administratives est formé et sensibilisé aux réalités des personnes handicapées ?	Sensibiliser et former les personnes responsables de l'application des mesures disciplinaires et administratives aux risques de discrimination envers les personnes handicapées.	Volet discrimination à inclure dans la formation "Gestion de la discipline"	Chef de service R. H.	Automne 2010
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 PAF

ORGANISME : CASINO DE CHARLEVOIX ET (RESTO-CASINO CHARLEVOIX) NUMÉRO DE DOSSIER : K-1018J, (K-1018H) COMPLÉTÉ LE : 25 AOÛT 2009 MODIFIÉ LE : PAR : MARJOLAINÉ MÉNARD					
EMPLOIS : TOUS <input type="checkbox"/> SINON, PRÉCISER : STATUTS : TOUS <input checked="" type="checkbox"/> SINON, PRÉCISER :					
IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : AUTRES CONDITIONS D'EMPLOI					
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 CHARLEVOIX)

NUMÉRO DE DOSSIER : K-1018J, (K-1018H)

COMPLÈTE LE : 25 AOÛT 2009

MODIFIED:

PAR : MARJOLAINÉ MÉNARD

EMPLOIS : TOUTS :

SINON, PRÉCISER :

STATUTS : TOUTS []

SINON, PRÉCISER :

IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER ; DOTATION -- DÉCISION

Règle et pratique à corriger

Description de la mesure

Moyen(s) de contrôle

Personne désignée

Echéancier Date	d'implantation
--------------------	----------------

Résultats obtenus
À COMPLÉTER AU MOMENT DE LA
TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT
DANS TROIS ANS.

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

ORGANISME : CASINO DE CHARLEVOIX ET (RESTO-CASINO CHARLEVOIX)				
NUMERO DE DOSSIER : K-1018J, (K-1018H)				
COMPLÉTÉ LE : 25 AOÛT 2009				
MODIFIÉ LE :				
PAR : MARJOLAINE MENARD				
EMPLOIS : TOUS [x] SINON, PRÉCISER :				
STATUTS : TOUS [x] 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
<p>● Lors des affichages l'employeur Prévoir dans le formulaire d'offre : Affichages Tatéo et Mire ET</p> <p>uniforme I il les personnes handicapées qu'elles peuvent faire connaître leurs besoins</p> <p>● Les accompagnées pour le processus de présélection et de faire connaître leurs besoins particuliers</p> <p>● Lors des affichages l'employeur Prévoir dans le formulaire d'offre : Affichages Tatéo et Mire ET</p> <p>uniforme I il les personnes handicapées qu'elles peuvent faire connaître leurs besoins</p> <p>● Les accompagnées pour le processus de présélection et de faire connaître leurs besoins particuliers</p>				
<p align="right">Résultats obtenus</p> <p align="right">À COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT</p> <p align="right">DANS TROIS ANS.</p>				

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

ORGANISME : CASINO DE CHARLEVOIX ET (RESTO-CASINO CHARLEVOIX) NUMÉRO DE DOSSIER : K-1018J, (K-1018H) COMPLETÉ LE : 25 AOÛT 2009 MODIFIÉ LE : PAR : MARJOLAINÉ MÉNARD				
EMPLOIS : TOUS <input type="checkbox"/>	SINON, PRÉCISER :	STATUTS : TOUS <input checked="" type="checkbox"/>	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 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES
Pour l'intégration des personnes handicapées au PAE

ORGANISME : CASINO DE CHARLEVOIX ET (PRESTO-CASINO CHARLEVOIX)				
NUMÉRO DE DOSSIER : K-1018J, (K-1018H)				
COMPLÉTÉ LE : 25 AOÛT 2009				
MODIFIÉ LE :				
PAR : MARJOLAINE MENARD				
<div style="background-color: black; height: 20px; width: 100%;"></div>				
<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> EMPLOIS : TOUS SINON, PRÉCISER : STATUTS : TOUS <input checked="" type="checkbox"/> SINON, PRÉCISER : </div>				
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
Le site que l'employeur «tournée les personnes sélectionnées que des mesures d'adaptation sont offertes aux personnes handicapées en fonction de leurs besoins? Les tests écrits ont-ils été adaptés pour la personne handicapée?	Informer les personnes sélectionnées que des mesures d'adaptation sont offertes aux personnes handicapées en fonction de leurs besoins.	Affichage Talo et Mire	Conseiller	Automne 2009
	Adapter les outils de sélection à la personne handicapée qui en fait la demande.	Candidature et mesure d'adaptation	Conseiller	AU BESOIN
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 PAEE

ORGANISME : CASINO DE CHARLEVOIX ET (RESTO-CASINO CHARLEVOIX)
NUMERO DE DOSSIER : K-1018J, (K-1018H)
COMPLÈTE LE : 25 AOÛT 2009
MODIFIÉ LE :
PAR : MARJOULAIN MÉNARD

EMPLOIS : TOUTS :

SINON, PRECISER :

STATUTS : TOUTS

SINON. PRÉCISER :

IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTEME À CORRIGER : DOTATION – SÉLECTION

Règle et pratique à corriger

Description de la mesure

Moyen(s) de contrôle

Personne désignée

Echéancier
Date

Résultats obtenus
À COMPLÉTER AU MOMENT DE LA
TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT
DANS TROIS ANS

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

ORGANISME : CASINO DE CHARLEVOIX ET (RESTO-CASINO CHARLEVOIX)				
NUMÉRO DE DOSSIER : (K-1018J, (K-1018H)				
COMPLÉTÉ LE : 25 AOÛT 2009				
MODIFIÉ LE :				
PAR : MARJOLAINÉ MENARD				
<div style="background-color: black; height: 40px; width: 100%;"></div>				
EMPLOIS : TOUS	SINON, PRÉCISER :	STATUTS : TOUS	SINON, PRÉCISER :	
IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : ÉVALUATION DU RENDEMENT				
Règle et pratique à corriger	Description de la mesure	Moyen(s) de contrôle	Personne désignée	Échéancier Date d'implantation
Les évaluateurs sont-ils sensibilisés à l'existence de stéréotypes dans leur jugement sur la performance professionnelle des personnes handicapées ?	Sensibiliser les évaluateurs à l'influence subjective des stéréotypes dans leur jugement sur la performance d'un employé handicapé	Volet discrimination à inclure dans la formation "Évaluation de rendement" donnée aux cadres	Chef de service R. H.	En vigueur
Résultats obtenus à COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS.				

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

ORGANISME : CASINO DE CHARLEVOIX ET (RESTO-CASINO CHARLEVOIX)
NUMÉRO DE DOSSIER : K-1018J, (K-1018H)
COMPLÉTÉ LE : 25 AOÛT 2009
MODIFIÉ LE :
PAR : MARJO LAINE MÉNARD

EMPLOIS : TOUS []		STATUTS : TOUS []	
SINON, PRÉCISER :		SINON, PRÉCISER :	
IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : ÉVALUATION DU RENDEMENT			
Règle et pratique à corriger	Description de la mesure	Moyen(s) de contrôle	Personne désignée
			Échéancier Date d'implantation
			<p>Résultats obtenus à compléter au moment de la TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS.</p>

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

ORGANISME : CASINO DE CHARLEVOIX ET (RESTO-CASINO CHARLEVOIX)				
NUMÉRO DE DOSSIER : K-1018J, (K-1018H)				
COMPLÉTÉ LE : 25 AOÛT 2009				
MODIFIÉ LE :				
PAR : MARJOLAINÉ MENARD				
<div style="border: 1px solid black; height: 40px; width: 100%;"></div>				
EMPLOIS : TOUS <input type="checkbox"/>	SINON, PRÉCISER :	STATUTS : TOUS <input checked="" type="checkbox"/>	SINON, PRÉCISER :	
IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : FORMATION				
Regle et pratique à corriger	Description de la mesure	Moyen(s) de contrôle	Personne désignée	Échéancier Date d'implantation
Des gestionnaires ont dû, après l'achèvement de la mise en place de la formation, perfectionnement permettant de corriger les mythes des couts financiers des mesures d'adaptation de postes ?	Dispenser des sessions de formation sur des thématiques concernant les personnes handicapées	Tenue de sessions	Direction corporative	Automne 2010
Des sessions de perfectionnement sur les préjugés et la discrimination concernant les personnes handicapées sont-elles offertes ?	Dispenser des sessions de formation sur des thématiques concernant les personnes handicapées	Tenue de sessions	Direction corporative	Automne 2010
Résultats obtenus À COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS.				

14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100 101 102 103 104 105 106 107 108 109 110 111 112 113 114 115 116 117 118 119 120 121 122 123 124 125 126 127 128 129 130 131 132 133 134 135 136 137 138 139 140 141 142 143 144 145 146 147 148 149 150 151 152 153 154 155 156 157 158 159 160 161 162 163 164 165 166 167 168 169 170 171 172 173 174 175 176 177 178 179 180 181 182 183 184 185 186 187 188 189 190 191 192 193 194 195 196 197 198 199 200 201 202 203 204 205 206 207 208 209 210 211 212 213 214 215 216 217 218 219 220 221 222 223 224 225 226 227 228 229 230 231 232 233 234 235 236 237 238 239 240 241 242 243 244 245 246 247 248 249 250 251 252 253 254 255 256 257 258 259 260 261 262 263 264 265 266 267 268 269 270 271 272 273 274 275 276 277 278 279 280 281 282 283 284 285 286 287 288 289 290 291 292 293 294 295 296 297 298 299 300 301 302 303 304 305 306 307 308 309 310 311 312 313 314 315 316 317 318 319 320 321 322 323 324 325 326 327 328 329 330 331 332 333 334 335 336 337 338 339 340 341 342 343 344 345 346 347 348 349 350 351 352 353 354 355 356 357 358 359 360 361 362 363 364 365 366 367 368 369 370 371 372 373 374 375 376 377 378 379 380 381 382 383 384 385 386 387 388 389 390 391 392 393 394 395 396 397 398 399 400 401 402 403 404 405 406 407 408 409 410 411 412 413 414 415 416 417 418 419 420 421 422 423 424 425 426 427 428 429 430 431 432 433 434 435 436 437 438 439 440 441 442 443 444 445 446 447 448 449 450 451 452 453 454 455 456 457 458 459 460 461 462 463 464 465 466 467 468 469 470 471 472 473 474 475 476 477 478 479 480 481 482 483 484 485 486 487 488 489 490 491 492 493 494 495 496 497 498 499 500 501 502 503 504 505 506 507 508 509 510 511 512 513 514 515 516 517 518 519 520 521 522 523 524 525 526 527 528 529 530 531 532 533 534 535 536 537 538 539 540 541 542 543 544 545 546 547 548 549 550 551 552 553 554 555 556 557 558 559 560 561 562 563 564 565 566 567 568 569 570 571 572 573 574 575 576 577 578 579 580 581 582 583 584 585 586 587 588 589 590 591 592 593 594 595 596 597 598 599 600 601 602 603 604 605 606 607 608 609 610 611 612 613 614 615 616 617 618 619 620 621 622 623 624 625 626 627 628 629 630 631 632 633 634 635 636 637 638 639 640 641 642 643 644 645 646 647 648 649 650 651 652 653 654 655 656 657 658 659 660 661 662 663 664 665 666 667 668 669 670 671 672 673 674 675 676 677 678 679 680 681 682 683 684 685 686 687 688 689 690 691 692 693 694 695 696 697 698 699 700 701 702 703 704 705 706 707 708 709 710 711 712 713 714 715 716 717 718 719 720 721 722 723 724 725 726 727 728 729 730 731 732 733 734 735 736 737 738 739 740 741 742 743 744 745 746 747 748 749 750 751 752 753 754 755 756 757 758 759 760 761 762 763 764 765 766 767 768 769 770 771 772 773 774 775 776 777 778 779 780 781 782 783 784 785 786 787 788 789 790 791 792 793 794 795 796 797 798 799 800 801 802 803 804 805 806 807 808 809 810 811 812 813 814 815 816 817 818 819 820 821 822 823 824 825 826 827 828 829 830 831 832 833 834 835 836 837 838 839 840 841 842 843 844 845 846 847 848 849 850 851 852 853 854 855 856 857 858 859 860 861 862 863 864 865 866 867 868 869 870 871 872 873 874 875 876 877 878 879 880 881 882 883 884 885 886 887 888 889 890 891 892 893 894 895 896 897 898 899 900 901 902 903 904 905 906 907 908 909 910 911 912 913 914 915 916 917 918 919 920 921 922 923 924 925 926 927 928 929 930 931 932 933 934 935 936 937 938 939 940 941 942 943 944 945 946 947 948 949 950 951 952 953 954 955 956 957 958 959 960 961 962 963 964 965 966 967 968 969 970 971 972 973 974 975 976 977 978 979 980 981 982 983 984 985 986 987 988 989 990 991 992 993 994 995 996 997 998 999 1000 1001 1002 1003 1004 1005 1006 1007 1008 1009 1010 1011 1012 1013 1014 1015 1016 1017 1018 1019 1020 1021 1022 1023 1024 1025 1026 1027 1028 1029 1030 1031 1032 1033 1034 1035 1036 1037 1038 1039 1040 1041 1042 1043 1044 1045 1046 1

[illegible]

SINON, PRÉCISER :

Regle et pratique a 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.
Est-ce que les équipements utilisés pour la formation sont adaptés aux besoins du personnel handicapé?	Adapter les équipements ou le matériel utilisé lors de la formation, selon les besoins du personnel handicapé.	Formulaire de demande d'adaptation	Chef de service R. H. et conseiller	Hiver 2010	

Résultats obtenus
À COMPLÉTER AU MOMENT DE LA
TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT
DANS TROIS ANS.

TABIEAU 3 ● MESURES DE SOUTIEN
 Pour l'intégration des personnes handicapées au PAF

ORGANISME : CASINO DE CHARLEVOIX ET (RESTO-CASINO CHARLEVOIX)
 NUMERO DE DOSSIER : K-1018J, (K-1018H)
 COMPLETE LE : 25 AOÛT 2009
 MODIFIE LE :
 PAR : MARJOLAINÉ MENARD

EMPLOIS : TOUS <input type="checkbox"/>		STATUTS : TOUS <input type="checkbox"/>		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.
Offrir un programme d'aide aux employés	Programme d'aide pour les employés	Statistiques d'utilisation	Direction des ressources humaines	En vigueur	
Structurer les congés parentaux ou d'adoption	Paiement 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 à la suite du 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	
Covoiturage volontaire				En vigueur	

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

ORGANISME : CASINO DE CHARLEVOIX ET (RESTO-CASINO CHARLEVOIX) NUMÉRO DE DOSSIER : K-1018J, (K-1018H) COMPLÈTE LE : 25 AOÛT 2009 MODIFIÉ LE : PAR : MARJO LAINE MENARD			
Description de la mesure	Calendrier	Moyen(s) de contrôle	Résultats obtenus A COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS.
Information aux employés via les représentants syndicaux par une session précisant les objectifs poursuivis par le programme d'intégration des personnes handicapées, les diverses mesures adoptées et leurs modalités d'application technique, l'évolution du programme et les résultats obtenus.	SEPTEMBRE 2009 AUTOMNE 2009 Hiver 2010	Session d'information Journal DU CASINO	Chef de service F. H. Direction corporative Conseiller en communication

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

ORGANISME : CASINO DE CHARLEVOIX ET (RESTO-CASINO CHARLEVOIX)				
NUMÉRO DE DOSSIER : K-1018J, (K-1018H)				
COMPLÈTE LE : 25 AOÛT 2009				
MODIFIÉ LE :				
PAR : MARJOLAINÉ MÉNARD				
<div></div>				
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

TABIEAU 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.

ORGANISME : CASINO DE CHARLEVOIX ET (RESTO-CASINO CHARLEVOIX) NUMERO DE DOSSIER : K-1018J, (K-1018H) COMPLETE LE : 25 AOÛT 2009 MODIFIÉ LE : PAR : MARJOLAINE MÉNARD		
[REDACTED]		
Nom de la personne en autorité responsable de la mise en œuvre du programme : Martine L. Hudon		
Titre d'emploi : Directrice des ressources humaines		
Nom de l'organisme : Casino de Charlevoix et Resto-Casino de Charlevoix		
Adresse : 183, rue Richelieu		
Ville : La Malbaie (Québec)		
Code postal : G5A 1X8		
Téléphone : (418) 665-5300		
Télécopieur : (418) 665-5327		
Courriel : martine.hudon@casino.qc.ca		

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

<p>ORGANISME : CASINO DE CHARLEVOIX ET (RESTO-CASINO CHARLEVOIX)</p> <p>NUMÉRO DE DOSSIER : K-1018J, (K-1018H)</p> <p>COMPLÉTÉ LE : 25 AOÛT 2009</p> <p>MODIFIÉ LE :</p> <p>PAR : MARJOLAINE MÉNARD</p>	
<p>Bref historique et mission de l'organisme</p> <p>Mission du Casino :</p> <p>Faire vivre à la clientèle une expérience unique de jeu et de divertissement en offrant un service hors pair dans une ambiance chaleureuse.</p> <p>Mission de Resto-Casino :</p> <p>OFFRIR 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.</p> <p>Depuis son ouverture en 1994, le Casino de Charlevoix a accueilli des millions de visiteurs. Moteur économique important pour cette région à vocation touristique, il est aussi un employeur de choix pour ses quatre cents travailleurs. Le complexe Casino de Charlevoix et le Fairmont Manoir Richelieu, situé dans un site enchanteur, est considéré comme l'une des plus belles destinations internationales.</p> <p>Faits saillants ayant eu des répercussions significatives sur les effectifs</p> <p>Un premier agrandissement en 1999 et un autre en 2004 ont favorisé la consolidation ou la création de nouveaux emplois.</p> <p>Problèmes rencontrés dans les regroupements d'emplois où la sous-représentation est la plus marquée</p> <p>NON APPLICABLE</p>	

TABIEAU 6 ● ENVIRONNEMENT DE L'ORGANISME
Pour l'intégration des personnes handicapées au P AE

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

LE RECRUTEMENT SERA plus difficile parce que le bassin de main-d'œuvre est restreint. De plus, avec le projet du Massif, la concurrence sera PLUS forte.

Pour l'intégration des personnes handicapées au PAEE

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 CHARLEVOIX ET (RESTO-CASINO CHARLEVOIX)

NUMÉRO DE DOSSIER : K-1018J, (K-1018H)

COMPLÉTÉ LE : 25 AOÛT 2009

MODIFIÉ :


PAR : MARJOLAINÉ MÉNARD

Casino de Charlevoix et (Hésto-Casino de Charlevoix)

Consultation auprès des représentants syndicaux CSN et TUAC en comités de relation de travail EN SEPTEMBRE 2009 par la chel de service en relations de travail

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 DE CHARLEVOIX ET (RESTO-CASINO CHARLEVOIX)</p> <p>NUMÉRO DE DOSSIER : K-1018J, (K-1018H)</p> <p>COMPLÉTÉ LE : 25 AOÛT 2009</p> <p>MODIFIÉ LE :</p> <p>PAR : MARJOLAINE MÉNARD</p>	<p>2009 08 28</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^e étage Montréal (Québec) H2Y 1P5</p> <p><u>Objet : Acceptation du rapport d'élaboration du programme d'accès à l'égalité</u></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> <p> Martine Hudon</p>
---	--

TABEAU 1 ● MESURES DE REDRESSEMENT

<p>ORGANISME : Loto-Québec+</p> <p>NUMÉRO DE DOSSIER : K10180, K1018C, K1018D, K1018F</p> <p>COMPLÉTÉ LE : 27 JUIN 2008</p> <p>MODIFIÉ LE :</p> <p>PAR : CÉLINE TREMBLAY ET FRANÇOISE BROUSSEAU</p>	<p>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</p> <p>Lors des embauches, des nominations et des promotions, Loto-Québec s'engage à accorder une préférence à une personne compétente membre de l'un ou l'autre des groupes visés sous-représentés. À cet effet, Loto-Québec 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</p> <p>La mise en application du taux global de nomination préférentielle est prévue le 1^{er} (VOIR NOTE PLUS BAS)</p> <p>DÈS L'ACCEPTATION DU PLAN PAR LE PRÉSIDENT ET LE CONSEIL D'ADMINISTRATION OU LE COMITÉ DE DIRECTION</p>
---	--

TABLEAU 1 ● MESURES DE REDRESSEMENT

AU COURS DES TROIS PROCHAINES ANNEES, NOUS PREVOYONS :

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

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

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

Groupes visés	Numero des regroupements	Description de la mesure	Moyen(s) de contrôle	Personne désignée	Échéancier Date d'implantation	Résultats obtenus À COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS
Femmes		Appliquer le taux de nomination préférentielle aux emplois d'été et autres emplois saisonniers ou temporaires.	Nombre de surnuméraires provenant des minorités	Direction corporative des ressources humaines Siège social et filiales	été 2008	
MT						
MT						
Autodéclarés						
Personnes handicapées						
Femmes						
MT						
MT						
Autodéclarés						
Personnes handicapées						

TABEAU 10 MESURES DE REDRESSEMENT

Groupes visés	Numéro 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
Femmes						
MV						
Mf						
Autochtones						
Personnes						
handicapées						
Femmes						
MV						
Mf						
Autochtones						
Personnes						
handicapées						
Femmes						
MV						
Mf						
Autochtones						
Personnes						
handicapées						

TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

ORGANISME : LOTO-QUEBEC+					
NUMÉRO DE DOSSIER : K10180, K1018C, K1018D, K1018F					
COMPLÉTÉ LE : 27 JUIN 2008					
PAR : CÉLINE TREMBLAY ET FRANÇOISE BROSSÉAU					
<div style="background-color: black; height: 100px; width: 100%;"></div>					
EMPLOIS : TOUS <input type="checkbox"/> SINON, PRÉCISER : <input type="checkbox"/> STATUTS : TOUS <input type="checkbox"/> SINON, PRÉCISER : <input type="checkbox"/>					
IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : AUTRES CONDITIONS D'EMPLOI					
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 disciplinaire est évalué par une politique ou des règles à suivre	Elaborer une politique ou des règles équitables sur la fixation des salaires individuels, la fréquence et le taux d'augmentation des salaires et l'application des divers régimes de rémunération	Politique	Direction corporate des ressources humaines Siège social et ses filiales	En vigueur	
Tous personnels responsables de l'application des mesures disciplinaires et administratives sont formés et sensibilisés aux risques de discrimination	Mettre en place des mécanismes de contrôle afin d'assurer une interprétation et une application uniformes des différentes politiques ou règles prévues pour la gestion des mesures disciplinaires et administratives	Session suivie	Direction corporate du développement organisationnel	Féé 2008	

TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

ORGANISME : LOTO-QUÉBEC

NUMÉRO DE DOSSIER : K10180, K1018C, K1018D, K1018F

COMPLÈTE LE : 27 JUIN 2008

PAR : CÉLINE TREMBLAY ET FRANCINE BROUSSEAU

EMPL015 : TOUT :

SINON, PRECISER :

STATUTS : TOUTS ☒

SINON, PRECISER :

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

REGLE ET PRATIQUE
À 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 de contrôle sont prévus afin d'assurer une interprétation et une application uniformes de la politique ou des règles qui encadrent le processus disciplinaire.

Reconnaitre équitablement les acquis concernant la formation et l'expérience de tout le personnel, particulièrement ceux des membres des groupes visés

Contrôle du service des relations
: professionnelles

Direction
corporative des
ressources
humaines
Siège social et
ses filiales

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 : CELINE TREMBLAY ET FRANCINE BROUSSEAU				
<div style="background-color: black; height: 40px; width: 100%;"></div>				
EMPL.OIS : TOUS <input type="checkbox"/>	SINON, PRÉCISER :	STATUTS : TOUS <input checked="" type="checkbox"/>	SINON, PRÉCISER :	
IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME A CORRIGER : DOTATION - ANALYSE DES EMPLOIS				
RÈGLE ET PRATIQUE A CORRIGER	DESCRIPTION DE LA MESURE	MOYEN(S) DE CONTRÔLE	PERSONNE DÉSIGNÉE	ÉCHÉANCIER DATE D'IMPLANTATION :
L'analyse des emplois est effectuée par des personnes formées et sensibilisées aux risques de discrimination.	Fournir les personnes responsables de l'analyse des emplois aux risques de discrimination en ce qui a trait à la description de tâches et aux exigences de l'emploi.	Descriptions de postes Liste de participants à la session	Direction corporative de la rémunération	Été 2008
Méthode de validation des descriptions de tâches.	Mettre en place une méthode de validation des descriptions de tâches et des exigences requises pour tous les emplois.	Application des normes issues de l'équité salariale.	Direction corporative de la rémunération	Janvier 2009
Le nombre d'années d'expérience exigées est vraiment essentiel à l'accomplissement des tâches.	Valider les niveaux de scolarité exigés et le nombre d'années d'expérience requis pour l'accomplissement des tâches.	Application des normes	Direction corporative de la rémunération	En vigueur
RÉSULTATS OBTENUS A COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS				

ORGANISME : LOTO-QUÉBEC

NUMÉRO DE DOSSIER : K10180, K1018C, K1018D, K1018F

COMPLÉTE LE : 27 JUN 2008

PAR : CELINE TREMBLAY ET FRANCINE BROSSÉAU

EMPLOIS : TOUS [] ; SINON, PRÉCISER :

STATUTS : TOUTS

SINON, 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
À COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION
DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS.

Les exigences d'expérience
sont élevées et comprennent par des
exemples :

Permettre que les exigences de formation ou d'expérience de travail soient compensées par des équivalences en conformité avec les conventions collectives en vigueur.

Vérification par sondage

**Direction
corporative des
ressources
humaines
Siège social et
filiales**

En vigueur

TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

ORGANISME : LOTO-QUEBEC+ NUMÉRO DE DOSSIER : K10180, K1018C, K1018D, K1018F COMPLÉTÉ LE : 27 JUIN 2008 PAR : CELINE TREMBLAY ET FRANCINE BROUSSEAU					
<div> <div>EMPLOIS : TOUS</div> <div>SINON, PRÉCISER :</div> <div>STATUTS : TOUS</div> <div>SINON, PRÉCISER :</div> </div>					
IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : DOTAION - DECISION					
RÈGLE ET PRATIQUE A 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 décision d'embauche est en arde par des règles à suivre	Mettre en place des règles définissant le processus de décision d'embauche	Contrôle des RH	Conseillers des ressources humaines	En vigueur	
Les décisions du comité de sélection se prennent par consensus Les recommandations des membres du comité de sélection sont prises en considération lors de la décision d'embauche	Favoriser la prise de décision par consensus par les membres du comité de sélection S'assurer que les gestionnaires responsables de la décision finale d'embauche prennent en considération les recommandations du comité de sélection sauf que les gestionnaires sont les décideurs	Contrôle des RH Contrôle des RH	Conseillers des ressources humaines Conseillers des ressources humaines	En vigueur 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 FRANCINE BROUSSEAU				
EMPLOIS : TOUTS () :	SINON, PRÉCISER :	STATUTS : TOUTS <input checked="" type="checkbox"/>	SINON, PRÉCISER :	
IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : DOTATION - DECISION				
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.				

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 BROSEAU					
<div style="background-color: #cccccc; height: 100px; width: 100%;"></div>					
EMPLOIS : TOUS [] SINON, PRÉCISER :		STATUTS : TOUS [] SINON, PRÉCISER :			
IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : DOUAIION - RECRUTEMENT					
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
Programme de remplacement des employés absents	Entente de remplacement des employés absents S.T.T.O. Programme qui permet aux employés réguliers d'accéder à d'autres postes pour une période limitée (façon de développer notre personnel)	Contrôle RH afin de s'assurer que ce processus est utilisé	Conseillères des ressources humaines	En vigueur	
Recrutement de personnel issu des minorités	Diversifier les sources de recrutement (agences, annonces, organismes communautaires, institutions d'enseignement, centres d'emploi, associations professionnelles, etc.) pour joindre les groupes visés	Liste de distribution spécifique aux minorités envoyée à SG associations	Conseillères des ressources humaines	En vigueur	

TABLEAU 20 MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

ORGANISME : LOTO-QUEBEC+				
NUMÉRO DE DOSSIER : K10180, K1018C, K1018D, K1018F				
COMPLÈTE LE : 27 JUN 2008				
PAR : CÉLINE TREMBLAY ET FRANÇOISE BROUSSEAU				
<div style="background-color: black; height: 100px; width: 100%;"></div>				
EMPLOIS : TOUS <input type="checkbox"/>		SINON, PRÉCISER :		STATUTS : TOUS <input type="checkbox"/>
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 A COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION D'IMPLANTATION 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.	Affichages sur le site Web de Loto-Québec sous Carrières. Affichages dans les journaux.	Direction corporative du développement organisationnel Direction des ressources humaines Direction	Été 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 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.	Bonifier le site de Taléo afin qu'il puisse recueillir l'information sur l'origine des postulants et ainsi vérifier si nous rejoignons la clientèle visée.	Direction corporative de la main-d'œuvre et des systèmes d'information en ressources humaines	Hiver 2009

TABLERAU 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 FRANÇOISE BROUSSEAU				
<div> <div> <div>EMPL.OIS : TOUS</div> <div>SINON, PRÉCISER :</div> </div> <div> <div>STATUTS : TOUS</div> <div>SINON, PRÉCISER :</div> </div> </div>				
IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME A CORRIGER : DOUATION RECRUTEMENT				
RÈGLE ET PRATIQUE A CORRIGER	DESCRIPTION DE LA MESURE	MOYEN(S) DE CONTRÔLE	PERSONNE DÉSIGNÉE	ÉCHÉANCIER DATE D'IMPLANTATION
Les moyens utilisés pour recruter le personnel sont diversifiés : - médias Internet - agences de recrutement - centres d'emploi - autres moyens et permettent de rejoindre les groupes visés	Organiser une campagne de recrutement et d'information : - écoles - journées portes ouvertes - salons de l'emploi, etc.) à l'intention des membres des groupes visés	Nombre de candidats recrutés	Direction corporative du développement organisationnel	En vigueur
RÉSULTATS OBTENUS A COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS.				

TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

ORGANISME : LOTO-QUÉBEC+				
NUMÉRO DE DOSSIER : K10180, K1018C, K1018D, K1018F				
COMPLÉTÉ LE : 27 JUIN 2008				
PAR : CÉLINE TREMBLAY ET FRANÇOISE BROUSSEAU				
<div style="background-color: black; height: 100px; width: 100%;"></div>				
EMPLOIS : TOUS <input type="checkbox"/>		STATUTS : TOUS <input type="checkbox"/>		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	ÉCHÉANCIER DATE À COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS
Le processus de sélection est encadré par une politique ou des règles à suivre	Élaborer une politique ou des règles définissant les modalités du processus de sélection.	Politique	Direction corporate des ressources humaines Siège social et filiales	En vigueur
Questionnaire d'identification à faire compléter	Faire remplir le questionnaire d'identification à toutes les personnes convoquées en entrevue	Questionnaire d'auto-identification complet	Conseillers des ressources humaines	Automne 2008
Valider les critères de sélection	Valider les critères de sélection en fonction des tâches et des exigences d'emploi définies lors de l'analyse des emplois	Validation des critères	Conseillers des ressources humaines	En vigueur
Valoir les critères de sélection	Définir les critères de sélection en termes objectifs observables et mesurables	Critères et objectifs mesurables et observables	Conseiller des ressources humaines	En vigueur

TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

ORGANISME : LOTO-QUÉBEC+				
NUMÉRO DE DOSSIER : K10180, K10180C, K10180D, K1018F				
COMPLÉTÉ LE : 27 JUIN 2008				
PAR : CÉLINE TREMBLAY ET FRANCINE BROUSSEAU				
<div style="background-color: black; height: 100px; width: 100%;"></div>				
EMPLOIS : TOUS	SINON, PRÉCISER :	STATUTS : TOUS	SINON, PRÉCISER :	
IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : DOCTATION - SÉLECTION				
REGLE ET PRATIQUE À CORRIGER	DESCRIPTION DE LA MESURE	MOYEN(S) DE CONTRÔLE	PERSONNE DÉSIGNÉE	ÉCHÉANCIER DATE A COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS
Neut le réussite	Déterminer le seuil de réussite pour chacun des postes à pourvoir	Détermination du seuil	Conseillers des ressources humaines	En vigueur
l'attribution	Effectuer la présélection sur la base des exigences requises	Validation des exigences	Conseillers des ressources humaines	En vigueur
Les entretiens sont dirigés 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 des outils de sélection et des techniques d'entrevue	Tenue de la session	Direction des ressources humaines	Été 2008
Les instruments de sélection sont validés et révisés avec précision les connaissances, les habiletés et les aptitudes pertinentes	Implanter un système de validation et de mise à jour des critères et des instruments de sélection	Vérification par sondage	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				
COMPLÉTÉ LE : 27 JUIN 2008				
PAR : CÉLINE TREMBLAY ET FRANCINE BROUSSEAU				
<div> <div>EMPLOIS : TOUS <input type="checkbox"/></div> <div>SINON, PRÉCISER :</div> <div>STATUTS : TOUS <input checked="" type="checkbox"/></div> <div>SINON, PRÉCISER :</div> </div>				
IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : DOTATION - SÉLECTION				
<div> <div>REGLE ET PRATIQUE</div> <div>À CORRIGER</div> </div>	<div> <div>DESCRIPTION DE LA MESURE</div> </div>	<div> <div>MOYEN(S) DE CONTRÔLE</div> </div>	<div> <div>PERSOINNE</div> <div>DÉSIGNÉE</div> </div>	<div> <div>ÉCHÉANCIER</div> <div>DATE</div> <div>D'IMPLANTATION</div> </div>
<div> <div>RÉSULTATS OBTENUS</div> <div>À COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION</div> <div>DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS</div> </div>				

TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

ORGANISME : LOTO-QUEBEC+

NUMÉRO DE DOSSIER : K10180, K1018C, K1018D, K1018F

COMPLÉTÉ LE : 27 JUIN 2008

PAR : CÉLINE TREMBLAY ET FRANCINE BROSSÉAU

EMPL.OIS : TOUTS ☐ SINON, PRÉCISER :

STATUTS : TOUTS ☒ SINON, PRÉCISER :

IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : ÉVALUATION DU RENDEMENT

RÈGLE ET PRATIQUE À CORRIGER	DESCRIPTION DE LA MESURE	MOYEN(S) DE CONTRÔLE	PERSONNE DÉSIGNÉE	ÉCHÉANCIER DATE D'IMPLANTATION	RÉSULTATS OBTENUS À COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS
Le processus d'évaluation du rendement est encadré par une politique qui des règles à suivre	Elaborer une politiques ou des règles à suivre concernant le processus d'évaluation du rendement	Politique	Direction corporative du développement organisationnel	En vigueur	
L'évaluation est basée sur des données objectives mesurables et observables	Évaluer le personnel à partir de critères objectifs mesurables et observables découlant de l'analyse des emplois et des attentes prédéfinies	Fiches d'évaluation	Supérieur immédiat et conseillers des ressources humaines	En vigueur	
Les évaluations sont effectuées par des personnes formées adéquatement et sensibilisées aux risques de discrimination	Revoir le contenu de la formation "évaluation du rendement" pour inclure un point sur les risques de discrimination	Inclusion dans la session de sensibilisation	Conseillers en formation	En vigueur	

TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

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

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.
Sensibiliser les gestionnaires à l'importance de consulter leurs employés, les encourager à faire de la gestion du rendement et porter une attention au développement individuel	S'assurer de la participation des gestionnaires et des membres du personnel à l'identification des besoins de formation	Diffusion de l'information aux employés et lettre de rappel aux gestionnaires	Conseillère en formation	En vigueur	
Les personnes responsables de la formation sont sensibilisées aux risques de discrimination	Former et sensibiliser les personnes concernées par le processus de formation aux risques de discrimination	Nombre de sessions diffusées	Direction corporative du développement organisationnel	Été 2008	