

TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

ORGANISME : HYDRO-QUÉBEC
 NUMÉRO DE DOSSIER : K1008
 COMPLÉTÉ LE : 18 NOVEMBRE 2010
 MODIFIÉ LE : 1^{ER} MAI 2015
 PAR : JEAN-MARC RESPAUD

MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

EMPLOIS : TOUS SINON, PRÉCISER : STATUTS : TOUS SINON, 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.
Il existe des pratiques différentes quant à la reconnaissance de la formation et de l'expérience acquises hors Québec et Canada	6 - Réviser et émettre des orientations sur les modalités d'évaluation de l'expérience et des diplômes acquis hors Québec et à l'étranger	S'assurer que les orientations sont approuvées et transmises aux gestionnaires et intervenants ressources humaines	Chef – Conditions et relations de travail	1 ^{er} juin 2016	Notes : Ressortir le plan de 2011 Voir actions de AAT et CRT- Div
Les personnes qui rédigent les offres d'emploi ne sont pas toutes formées aux risques de discrimination	7 - S'assurer que le guide interne de rédaction des offres d'emploi permette de rédiger dans un langage neutre	Transmettre le guide aux intervenants ressources humaines	Chef – Conditions et relations de travail	1 ^{er} déc. 2015	

TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

ORGANISME : HYDRO-QUÉBEC
 NUMÉRO DE DOSSIER : K1008
 COMPLÉTÉ LE : 18 NOVEMBRE 2010
 MODIFIÉ LE : 1^{ER} MAI 2015
 PAR : JEAN-MARC RESPAUD

MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

EMPLOIS : TOUS SINON, PRÉCISER : STATUTS : TOUS SINON, 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.
Les personnes qui réalisent les analyse des emplois (création d'emploi) ne sont pas toutes formées aux risques de discrimination	8 - 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 envers les groupes visés	Faire un suivi du nombre de personnes formées	Direction développement des compétences	Janvier 2016	

TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

ORGANISME : HYDRO-QUÉBEC					
NUMÉRO DE DOSSIER : K1008					
COMPLÉTÉ LE : LE 18 NOVEMBRE 2010					
MODIFIÉ LE : 1^{ER} MAI 2015					
PAR : JEAN-MARC RESPAUD					
MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES					
EMPLOIS : TOUS <input checked="" 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.
Il y a peu d'information sur notre programme d'accès pour les candidats externes	9 - Faire la promotion de la diversité et de notre Programme d'accès à l'égalité en emploi sur le site Web d'Hydro-Québec, section Emploi et auprès des établissements d'enseignement	S'assurer de la disponibilité des informations sur le site Internet d'Hydro-Québec	Chef Acquisition et attraction des talents	En continu	Note : réalisé pour la partie internet (AgiliT). Pour le volet établissements d'enseignement, faire le lien avec stratégies d'attraction au besoin

TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

ORGANISME : HYDRO-QUÉBEC					
NUMÉRO DE DOSSIER : K1008					
COMPLÉTÉ LE : LE 18 NOVEMBRE 2010					
MODIFIÉ LE : 1^{ER} MAI 2015					
PAR : JEAN-MARC RESPAUD					
MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES					
EMPLOIS : TOUS <input checked="" 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.
Nos sources actuelles de recrutement n'attirent pas suffisamment de candidats des groupes visés	<p>10 - Diversifier les sources de recrutement pour joindre les personnes des groupes visés :</p> <ol style="list-style-type: none"> Recommander et mettre en œuvre des stratégies d'attraction pour les groupes visés ainsi que des stratégies de promotion de nos stages et de nos emplois Organiser une campagne de recrutement et d'information (écoles, journées portes ouvertes, salons de l'emploi) 	<ol style="list-style-type: none"> Faire un bilan annuel des résultats Réaliser le plan annuel d'activités de représentation 	<p>Chef – Acquisition et attraction de talents</p> <p>Chef – Acquisition et attraction de talents</p>	<p>Août 2015</p> <p>En continu depuis 2000</p>	

TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

ORGANISME : HYDRO-QUÉBEC					
NUMÉRO DE DOSSIER : K1008					
COMPLÉTÉ LE : LE 18 NOVEMBRE 2010					
MODIFIÉ LE : 1^{ER} MAI 2015					
PAR : JEAN-MARC RESPAUD					
MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES					
EMPLOIS : TOUS <input checked="" 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.
Il n'y avait pas de mention sur les offres d'emploi à l'effet qu'Hydro-Québec souscrit à un programme d'accès à l'égalité	11 - Inscrire dans les affichages à l'externe et à l'interne ainsi que dans les médias la phrase suivante : Hydro-Québec applique un programme d'accès à l'égalité en emploi et invite les femmes, les membres des minorités visibles et ethniques, les autochtones et les personnes handicapées à présenter leur candidature	A été ajouté aux systèmes informatiques de recrutement et d'affichages internes	Chef – Développement du leadership et de l'organisation	Réalisé en juin 2009	

TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

ORGANISME : HYDRO-QUÉBEC					
NUMÉRO DE DOSSIER : K1008					
COMPLÉTÉ LE : LE 18 NOVEMBRE 2010					
MODIFIÉ LE : 1^{ER} MAI 2015					
PAR : JEAN-MARC RESPAUD					
MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES					
EMPLOIS : TOUS <input checked="" 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.
Faire connaître que nous offrons des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées	12 - Selon les disponibilités technologiques, ajouter un message de sensibilisation à la diversité dans l'ensemble des pages-écrans du système de recrutement spécifiant que des mesures d'adaptation sont offertes aux personnes handicapées, selon leurs besoins	S'assurer qu'un message est ajouté au système de recrutement	Unité Performance et Mesures	Réalisé	(Note : voir site internet H-Q) ainsi que le site du fournisseur de tests en ligne)

TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

ORGANISME : HYDRO-QUÉBEC					
NUMÉRO DE DOSSIER : K1008					
COMPLÉTÉ LE : LE 18 NOVEMBRE 2010					
MODIFIÉ LE : 1^{ER} MAI 2015					
PAR : JEAN-MARC RESPAUD					
MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES					
EMPLOIS : TOUS <input checked="" 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.
Les gestionnaires n'ont pas l'information complète des complements de postes	13 - Selon les disponibilités technologiques, fournir des indicateurs pour faire le suivi des candidatures des groupes visés référés aux gestionnaires clients	S'assurer de la mise en place des indicateurs	Chef – Performance et mesure	Déc. 2015	
Les gestionnaires et les intervenants ressources humaines ne sont pas tous formés aux risques de discrimination	14 - Développer et offrir un outil d'autoformation sur les risques de discrimination	S'assurer que l'outil soit développé et déployé auprès des gestionnaires et des intervenants ressources humaines	Direction développement des compétences	Janvier 2016	

TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

ORGANISME : HYDRO-QUÉBEC
 NUMÉRO DE DOSSIER : K1008
 COMPLÉTÉ LE : LE 18 NOVEMBRE 2010
 MODIFIÉ LE : 1^{ER} MAI 2015
 PAR : JEAN-MARC RESPAUD

MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

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

IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : Dotation - Recrutement

Règle et pratique à corriger	Description de la mesure	Moyen(s) de contrôle	Personne désignée	Échéancier Date d'implantation	Résultats obtenus À COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS.
Les candidats du groupe des personnes handicapées ont difficilement accès au Centre de recrutement	15 - Adapter les lieux pour les personnes handicapées	Mesure déjà en place	Unité - Acquisition et attraction de talents	En place depuis 2003	
Les tests de présélection sont exempts de discrimination	16 - Poursuivre les analyses des résultats aux tests de présélection afin de s'assurer qu'il n'y ait pas d'effet défavorable chez les candidats des groupes visés	Réaliser des analyses	Unité - Conditions et relations de travail	Février 2016	
Il y a un faible pourcentage de postes non régis qui sont comblés sans affichage à l'interne et à l'externe	17 - Rappeler les règles de gestion sur l'affichage des postes	S'assurer qu'un rappel a été fait auprès des gestionnaires et des intervenants ressources humaines	Unité - Conditions et relations de travail	Décembre 2015	

TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

ORGANISME : HYDRO-QUÉBEC
 NUMÉRO DE DOSSIER : K1008
 COMPLÉTÉ LE : LE 18 NOVEMBRE 2010
 MODIFIÉ LE : 1^{ER} MAI 2015
 PAR : JEAN-MARC RESPAUD

MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

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

IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : Dotation - Sélection

Règle et pratique à corriger	Description de la mesure	Moyen(s) de contrôle	Personne désignée	Échéancier Date d'implantation	Résultats obtenus À COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS.
Le processus de sélection est bien encadré mais n'est pas connu de tous les gestionnaires et les intervenants ressources humaines	18 - Inviter les gestionnaires et les intervenants en ressources humaines à suivre la formation sur le processus de sélection	Effectuer un rappel de l'existence de la session de formation sur la sélection et faire un suivi du nombre de gestionnaires et d'intervenants ressources humaines formés Faire un rappel des outils et guides déjà existants	Unité - Conditions et relations de travail	30 novembre 2015	

TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

ORGANISME : HYDRO-QUÉBEC
 NUMÉRO DE DOSSIER : K1008
 COMPLÉTÉ LE : LE 18 NOVEMBRE 2010
 MODIFIÉ LE : 1^{ER} MAI 2015
 PAR : JEAN-MARC RESPAUD

MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

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

IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : Dotation - Sélection

Règle et pratique à corriger	Description de la mesure	Moyen(s) de contrôle	Personne désignée	Échéancier Date d'implantation	Résultats obtenus À COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS.
Adapter nos outils afin de tenir compte des groupes visés	19 - Développer des outils de gestion sur les processus de sélection, d'accueil et d'intégration, la gestion au quotidien avec les particularités des groupes visés	S'assurer que les outils soient déployés auprès des gestionnaires et des intervenants ressources humaines	Unité – Développement du leadership et de l'organisation	Disponibles de puis 2011	
Adapter nos façons de faire pour les personnes handicapées lors des entrevues téléphoniques	20 - Prévoir une solution de rechange dans le cas de difficulté de communication d'une personne handicapée lors des entrevues téléphoniques	Moyens déjà mis en place au Centre de recrutement Informer les gestionnaires et intervenants ressources humaines des moyens disponibles	Unité – Acquisition et attraction de talents	1 ^{er} novembre 2015	

TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

ORGANISME : HYDRO-QUÉBEC
 NUMÉRO DE DOSSIER : K1008
 COMPLÉTÉ LE : LE 18 NOVEMBRE 2010
 MODIFIÉ LE : 1^{ER} MAI 2015
 PAR : JEAN-MARC RESPAUD

MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

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

IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : Dotation - Sélection

Règle et pratique à corriger	Description de la mesure	Moyen(s) de contrôle	Personne désignée	Échéancier Date d'implantation	Résultats obtenus À COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS.
Adapter nos façons de faire pour les personnes handicapées lors des entrevues	21 - Adapter les outils de sélection à la personne handicapée qui en fait la demande (ex. : services d'un interprète)	Moyens déjà mis en place Informer les gestionnaires et intervenants ressources humaines des moyens disponibles	Unité – Acquisition et attraction de talents	1 ^{er} novembre 2015	

TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

ORGANISME : HYDRO-QUÉBEC					
NUMÉRO DE DOSSIER : K1008					
COMPLÉTÉ LE : LE 18 NOVEMBRE 2010					
MODIFIÉ LE : 1^{ER} MAI 2015					
PAR : JEAN-MARC RESPAUD					
MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES					
EMPLOIS : TOUS <input checked="" type="checkbox"/> SINON, PRÉCISER :			STATUTS : TOUS <input checked="" 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 d'implantation	Résultats obtenus À COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS.
Recenser les demandes d'adaptation	22 - Documenter les différentes demandes d'adaptation des personnes handicapées lors de la sélection et de l'entrevue ainsi que les moyens pour y répondre	Identifier les demandes et les moyens Informer les gestionnaires et intervenants ressources humaines des moyens disponibles	Unité – Acquisition et attraction de talents	1 ^{er} novembre 2015	Le formulaire existe S'assurer que SF le prend en compte Rendre compte à mettre en place

TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

ORGANISME : HYDRO-QUÉBEC					
NUMÉRO DE DOSSIER : K1008					
COMPLÉTÉ LE : LE 18 NOVEMBRE 2010					
MODIFIÉ LE : 1^{ER} MAI 2015					
PAR : JEAN-MARC RESPAUD					
MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES					
EMPLOIS : TOUS <input checked="" type="checkbox"/> SINON, PRÉCISER :			STATUTS : TOUS <input checked="" type="checkbox"/> 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	Échéancier Date d'implantation	Résultats obtenus À COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS.
Les décisions d'embauche ne sont pas toujours motivées par écrit	23 - S'assurer que les gestionnaires responsables de la décision d'embauche joignent leurs documents de sélection au dossier de comblement de poste	Informers les gestionnaires et intervenants ressources humaines que les documents doivent être joints au dossier de comblement	Unité – Acquisition et attraction de talents	15 juin 2015	

TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

ORGANISME : HYDRO-QUÉBEC
 NUMÉRO DE DOSSIER : K1008
 COMPLÉTÉ LE : LE 18 NOVEMBRE 2010
 MODIFIÉ LE : 1^{ER} MAI 2015
 PAR : JEAN-MARC RESPAUD

MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

EMPLOIS : TOUS SINON, PRÉCISER : STATUTS : TOUS SINON, 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.
Recenser les personnes des groupes cibles en continu	24 - Faire remplir le questionnaire d'identification des groupes visés par la personne nouvellement embauchée	Déjà inclus dans le processus d'embauche	Unité – Acquisition et attraction de talents	Déjà en place depuis 2003	
La formation n'est pas toujours offerte au bon moment aux employés temporaires	25 - Comme pour l'ensemble des employés, s'assurer que toutes les personnes nouvellement embauchées ou mutées reçoivent une formation en temps opportun pour assumer leurs responsabilités et accomplir leurs tâches	Effectuer un rappel auprès des gestionnaires	Unité - Conditions et relations de travail	1 ^{er} sept. 2016	

TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

ORGANISME : HYDRO-QUÉBEC
 NUMÉRO DE DOSSIER : K1008
 COMPLÉTÉ LE : LE 18 NOVEMBRE 2010
 MODIFIÉ LE : 1^{ER} MAI 2015
 PAR : JEAN-MARC RESPAUD

MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

EMPLOIS : TOUS SINON, PRÉCISER : STATUTS : TOUS SINON, 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 n'existe pas de suivi spécifique concernant l'intégration des personnes handicapées	26 - Exercer un suivi pour s'assurer de l'intégration des personnes handicapées dans son milieu de travail	Faire un suivi et un bilan	Unité - Conditions et relations de travail	Réalisé en 2011	Ressortir bilan 2011 Des erreurs sur auto identification dans SAP reprendre avec VPCC
-	27 - Poursuivre le suivi des activités d'accueil et d'intégration auprès des nouveaux employés	Bilan annuel réalisé	Unité - Conditions et relations de travail	en place depuis 2002 et annuel	Voir avec MTR, associer Lucie G. et voir avec Brigitte ce qui est prévu
-	28 - Élaborer une politique pour contrer le harcèlement au travail et la diffuser à l'ensemble du personnel	Politique adoptée en 1997	Unité - Conditions et relations du travail	En place et révisée en 2010	

TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

ORGANISME : HYDRO-QUÉBEC
 NUMÉRO DE DOSSIER : K1008
 COMPLÉTÉ LE : LE 18 NOVEMBRE 2010
 MODIFIÉ LE : 1^{ER} MAI 2015
 PAR : JEAN-MARC RESPAUD

MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

EMPLOIS : TOUS SINON, PRÉCISER : STATUTS : TOUS SINON, 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.
-	29 - Élaborer et mettre en place un mécanisme formel de recours interne et d'enquête dans le cas où une plainte pour harcèlement serait présentée	Mécanisme implanté Intervenants sensibilisés périodiquement	Unités – Conditions et relations du travail	Déjà en place	
-	30 - Poursuivre la sensibilisation s'adressant aux gestionnaires et autres personnes concernées par l'application de la politique pour contrer le harcèlement au travail	Activités de sensibilisation réalisées	Unités – Conditions et relations du travail	Déjà en place et annuel	Voir Linda F. pour indicateurs

TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

ORGANISME : HYDRO-QUÉBEC
 NUMÉRO DE DOSSIER : K1008
 COMPLÉTÉ LE : LE 18 NOVEMBRE 2010
 MODIFIÉ LE : 1^{ER} MAI 2015
 PAR : JEAN-MARC RESPAUD

MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

EMPLOIS : TOUS SINON, PRÉCISER : STATUTS : TOUS SINON, 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.
Sensibiliser davantage les gestionnaires et les intervenants ressources humaines à la gestion de la diversité sur les thèmes suivants : les risques de discrimination, les préjugés, les stéréotypes, les demandes d'accommodement, la sélection, l'intégration des groupes visés	31 - Mettre en place un programme de sensibilisation à la diversité culturelle : Rendre disponible et déployer un atelier d'information et de sensibilisation à la diversité aux gestionnaires et intervenants en ressources humaines	Déployer l'atelier Faire un suivi du nombre de gestionnaires et d'intervenants ressources humaines sensibilisés	Unité – Développement du leadership et de l'organisation	Nov. 2015	
-	31 - Sensibiliser les gestionnaires et les intervenants ressources humaines quant au processus sur l'accommodement raisonnable déjà déterminé	Orientation et processus déjà déterminés Faire le suivi du nombre de gestionnaires et intervenants informés et sensibilisés	Unité – Conditions et relations du travail	Déjà réalisé	

TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

ORGANISME : HYDRO-QUÉBEC					
NUMÉRO DE DOSSIER : K1008					
COMPLÉTÉ LE : LE 18 NOVEMBRE 2010					
MODIFIÉ LE : 1^{ER} MAI 2015					
PAR : JEAN-MARC RESPAUD					
MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES					
EMPLOIS : TOUS <input checked="" type="checkbox"/> SINON, PRÉCISER :			STATUTS : TOUS <input checked="" type="checkbox"/> SINON, 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 n'y a pas actuellement de mécanisme permettant de s'assurer que les nouveaux gestionnaires et les nouveaux intervenants ressources humaines soient sensibilisés à la gestion de la diversité	32 - Mettre en place un mécanisme afin de s'assurer que les nouveaux gestionnaires et les nouveaux intervenants en ressources humaines soient sensibilisés à la gestion de la diversité	S'assurer que le mécanisme est implanté	Unité – Développement du leadership et de l'organisation	À compléter	Relié à # 31

ORGANISME : HYDRO-QUÉBEC
 NUMÉRO DE DOSSIER : K1008
 COMPLÉTÉ LE : LE 18 NOVEMBRE 2010
 MODIFIÉ LE : 1^{ER} MAI 2015
 PAR : JEAN-MARC RESPAUD

MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

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

IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : Formation

Règle et pratique à corriger	Description de la mesure	Moyen(s) de contrôle	Personne désignée	Échéancier Date d'implantation	Résultats obtenus À COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS.
Les personnes responsables du processus de formation ne sont pas toutes formées aux risques de discrimination	33 - Développer et mettre en place un programme de sensibilisation pour les personnes concernées par le processus de formation (analyse des besoins, élaboration du contenu de la formation, animation, évaluation des résultats) aux risques de discrimination	Faire un suivi du nombre d'intervenants en formation sensibilisés	Direction développement des compétences	Janvier 2016	
Il n'y a pas de mécanisme de suivi de la participation à la formation	34 - Mettre en place un mécanisme de suivi quant à la participation des membres des groupes visés parmi les personnes qui reçoivent une formation	Réaliser un bilan annuel	Performance et Mesures	Annuel	À ajouter dans une commande 2016

TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

ORGANISME : HYDRO-QUÉBEC					
NUMÉRO DE DOSSIER : K1008					
COMPLÉTÉ LE : LE 18 NOVEMBRE 2010					
MODIFIÉ LE : 1^{ER} MAI 2015					
PAR : JEAN-MARC RESPAUD					
MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES					
EMPLOIS : TOUS <input checked="" type="checkbox"/> SINON, PRÉCISER :			STATUTS : TOUS <input checked="" type="checkbox"/> 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.
Application inégale dans l'entreprise	35 - Habilitier les gestionnaires à évaluer la performance de leurs employés à partir de critères objectifs, mesurables et observables	Faire un suivi relativement au déploiement des capsules d'autoformation	Unité – Développement du leadership et de l'organisation	2016	
Application inégale dans l'entreprise	36 - Habilitier les gestionnaires à évaluer la période probatoire à partir de critères objectifs, mesurables et observables	Faire un rappel aux gestionnaires des outils déjà en place	Unité – Conditions et relations de travail	1 ^{er} juillet 2016	

TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

ORGANISME : HYDRO-QUÉBEC
 NUMÉRO DE DOSSIER : K1008
 COMPLÉTÉ LE : LE 18 NOVEMBRE 2010
 MODIFIÉ LE : 1^{ER} MAI 2015
 PAR : JEAN-MARC RESPAUD

MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

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	Résultats obtenus À COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS.
Application inégale dans l'entreprise	37 - Habilitier les gestionnaires à informer les personnes nouvellement embauchées ou mutées de la démarche d'évaluation et de la durée de la période de probation	Faire un rappel aux gestionnaires des outils déjà en place	Unité – Conditions et relations de travail	1 ^{er} juillet 2016	

TABLEAU 2 ● MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

ORGANISME : HYDRO-QUÉBEC
 NUMÉRO DE DOSSIER : K1008
 COMPLÉTÉ LE : LE 18 NOVEMBRE 2010
 MODIFIÉ LE : 1^{ER} MAI 2015
 PAR : JEAN-MARC RESPAUD

MESURES D'ÉGALITÉ DE CHANCES

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

IDENTIFICATION DU SOUS-SYSTÈME À CORRIGER : Autres conditions de travail

Règle et pratique à corriger	Description de la mesure	Moyen(s) de contrôle	Personne désignée	Échéancier Date d'implantation	Résultats obtenus À COMPLÉTER AU MOMENT DE LA TRANSMISSION DE VOTRE RAPPORT DANS TROIS ANS.
Les personnes responsables de l'application des mesures disciplinaires ne sont pas toutes formées aux risques de discrimination	38 - Développer le contenu et sensibiliser les personnes responsables de l'application des mesures disciplinaires et administratives aux risques de discrimination envers les personnes des groupes visés	Faire le suivi du nombre de gestionnaires et d'intervenants ressources humaines sensibilisés	Direction développement des compétences	Janvier 2016	
Il n'y a pas de mécanisme de suivi régulier quant aux griefs et plaintes des personnes des groupes visés	39 - Mettre en place un mécanisme de suivi annuel afin de comparer le type de plaintes, griefs formulés par les personnes des groupes visés par rapport aux personnes non visées	Réaliser un bilan annuel	Unité – Conditions et relations du travail	Fév. 2016	