

ORGANISME : HYDRO-QUÉBEC

NUMÉRO DE DOSSIER : K1008

COMPLÉTÉ LE : 18 NOVEMBRE 2010

MODIFIÉ LE : 1^{ER} MAI 2015

PAR : JEAN-MARC RESPAUD

1 - TAUX GLOBAL DE NOMINATION PRÉFÉRENTIELLE

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 externes, Hydro-Québec s'engage à donner une préférence à un membre des groupes visés dans un regroupement d'emplois où il y a sous-représentation lorsqu'il y a des candidatures de membres des groupes visés, qu'aucune règle d'ancienneté ne s'applique et que les candidats sont de compétence équivalente, le tout à l'égard des postes temporaires et permanents. À cet effet, lors de ces embauches externes, Hydro-Québec entend appliquer un **taux global de nomination préférentielle d'au moins 50%**, pour l'ensemble des groupes visés dans chacun des regroupements d'emplois suivants :

- Emplois de bureau ;
- Emplois de cadres, professionnels et spécialistes ;
- Emplois de scientifiques ;
- Emplois d'ingénieurs ;
- Emplois de métiers ;
- Emplois de techniciens ;

Lors des nominations et des promotions à l'interne pour le regroupement d'emplois des cadres et professionnels, Hydro-Québec entend appliquer ce même taux global de nomination préférentielle, aux mêmes conditions.

La mise en application du taux global de nomination préférentielle est prévue le 4 juillet 2013.

TABLEAU 1 ● MESURES DE REDRESSEMENT

AU COURS DES TROIS PROCHAINES ANNÉES, NOUS PRÉVOYONS :

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

une réduction des effectifs est prévu dans l'ensemble de l'entreprise et particulièrement dans le groupe d'emplois bureau.

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

AUTRES 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.
<input checked="" type="checkbox"/> Femmes <input checked="" type="checkbox"/> MV <input checked="" type="checkbox"/> ME <input checked="" type="checkbox"/> Autochtones <input checked="" type="checkbox"/> Personnes handicapées		2 - Favoriser les membres des cinq groupes visés lorsque des stages en milieu de travail sont offerts dans les regroupements d'emplois comportant une sous-représentation	Faire un suivi annuel du nombre de personnes des membres des groupes visés retenues	Chef – Acquisition et attraction de talents	Été 2015 et en continu par la suite	Mécanisme personnes handicapées et universités depuis 2011
<input checked="" type="checkbox"/> Femmes <input checked="" type="checkbox"/> MV		3 - Participer au Programme pour le développement de réseaux d'emplois des arrondissements défavorisés de Montréal visant les jeunes de minorités visibles de 4e ou 5e secondaire.	Faire un suivi annuel du nombre de stagiaires accueillis	Chef – Acquisition et attraction de talents	Mars 2016	

TABLEAU 1 ● MESURES DE REDRESSEMENT

AUTRES 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.
<input checked="" type="checkbox"/> Femmes <input checked="" type="checkbox"/> MV <input checked="" type="checkbox"/> ME		4 - Participer au Programme pour le maillage professionnel visant des québécois qualifiés des communautés culturelles issues de l'immigration.	Faire un suivi annuel du nombre de stagiaires accueillis	Chef – Acquisition et attraction de talents	Mars 2016	
<input checked="" type="checkbox"/> Femmes <input checked="" type="checkbox"/> MV <input checked="" type="checkbox"/> ME <input checked="" type="checkbox"/> Autochtones <input checked="" type="checkbox"/> Personnes handicapées		5 - Mettre en place un mécanisme pour offrir aux membres des groupes visés des remplacements ou des assignations leur permettant d'acquérir de l'expérience	Faire un suivi afin de s'assurer que le mécanisme est en place	Chef – Conditions et relations de travail	Mars 2016	