



PLAN D'ACTION ANNUEL 2015-2016

**FAVORISER
L'INTÉGRATION
DES PERSONNES
HANDICAPÉES**





TABLE DES MATIÈRES

1. Contexte	Page 3
2. Portrait de l'organisation et de ses secteurs d'activité	Page 3
3. Engagement de l'organisation à réduire les obstacles	Page 3
4. Personnes responsables du plan d'action	Page 4
5. Reddition de comptes gouvernementaux	Page 4
6. Bilan des mesures prises en 2014 et 2015	Pages 5-6
7. Identification des opportunités prioritaires et les mesures retenues pour l'année 2015-2016	Page 7
8. Adoption et diffusion du plan d'action	Page 8
9. Mise en œuvre du plan d'action	Page 8
10. Coordonnées pour joindre un représentant de l'organisation	Page 8

1. Contexte



Selon l'article 61,1 de la loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (L.R.Q., c. E-20.1), les ministères et les organismes publics comptant au moins 50 personnes doivent produire, adopter et rendre public chaque année un plan d'action à l'égard des personnes handicapées.

À cet effet, la SAQ conçoit et met en œuvre annuellement un plan d'action en vue de soutenir les besoins des personnes handicapées. Ainsi, le plan d'action identifie les obstacles liés à leur intégration dans son secteur d'activité; il décrit les mesures prises au cours de l'année pour répondre à la loi et détaille les mesures envisagées. Ce plan d'action couvre la période du 30 novembre 2015 au 30 novembre 2016.

2. Portrait de l'organisation et de ses secteurs d'activité

La Société des alcools du Québec (SAQ) est une société d'État qui a pour mandat de faire le commerce des boissons alcooliques en offrant une grande variété de produits de qualité. À cette fin, elle acquiert, entrepose et distribue annuellement plus de 20 millions de caisses de quelque 12 500 vins, bières et spiritueux qu'elle commercialise dans son vaste réseau de plus de 400 succursales. Avec cet éventail de produits constamment renouvelé, en provenance de 71 pays et 3100 fournisseurs, la SAQ offre le monde sur ses tablettes et concourt à nourrir la passion grandissante des Québécois pour le vin.

Chaque année, la SAQ met en place les meilleures pratiques afin de maintenir sa saine gestion et de la faire évoluer vers des niveaux toujours plus élevés. Ce souci constant se reflète dans le travail effectué par ses plus de 7 500 employés au sein de tous les secteurs de l'entreprise, ce qui a un impact considérable sur son chiffre d'affaires.

3. Engagement de l'organisation à réduire les obstacles

La SAQ s'engage à déployer des efforts, et à les maintenir, afin de réduire et aplanir les obstacles à l'intégration des personnes handicapées dans ses différentes activités. En ce sens, la SAQ a mis sur pied un comité de réflexion dont l'objectif est de se pencher sur l'introduction d'une saine pratique de gestion de la diversité. Ce comité a en outre procédé à l'élaboration et à l'adoption d'une vision afin de soutenir et promouvoir la gestion de la diversité au sein de l'entreprise.

La vision de la SAQ en matière de gestion de la diversité

La SAQ offre un milieu d'affaires ouvert sur le monde, fondé sur nos valeurs, la diversité et la richesse de nos talents.

Nos valeurs sont : la passion, l'innovation, la collaboration, l'engagement, l'intégrité et le respect.

4. Personnes responsables du plan d'action

Le mandat de l'élaboration et de la mise en œuvre du plan d'action a été confié à Bérengère Riche, chef de service de l'Acquisition de talents.

Les personnes responsables du plan d'action sont : le directeur Partenaires d'affaires RH et de l'Acquisition de talents, et Bérengère Riche, chef de service de l'Acquisition de talents.

Enfin, mentionnons que la personne nommée à titre de coordonnatrice des services aux personnes handicapées est Louise Desjardins, conseillère à l'Acquisition de talents.

Ses coordonnées sont :

Louise Desjardins
Société des alcools du Québec
905, avenue de Lorimier
Montréal (Québec)
H2K 3V9

Téléphone : 514 254-6000, poste 6376
Courriel : l.desjardins@saq.qc.ca

5. Reddition de comptes gouvernementaux

Accès aux documents et aux services offerts au public pour les personnes handicapées

En 2012-2013, la SAQ a reçu deux plaintes qui portaient sur l'accessibilité aux caisses dans nos magasins pour les personnes à mobilité réduite. L'une de ces plaintes provenant de la Commission des droits de la personne et de la jeunesse a été retirée. L'autre plainte a récemment fait l'objet d'une entente avec la Commission et la plaignante relativement aux mesures de redressement que la Commission a émis au début de l'été 2015. Par cette entente, la SAQ et la Commission ont convenu que la SAQ s'engage à donner accès aux personnes handicapées, en toute égalité et sans discrimination, à ses biens et services, au même titre qu'au reste de sa clientèle, y incluant l'accès à un mode de paiement accessible tel que le terminal point de vente (TPV) ou autre équivalent.

À la suite de ces plaintes, la SAQ a transmis une note de service à l'ensemble de son personnel de succursale. Cette communication avait pour but de sensibiliser le personnel à l'importance de bien identifier la caisse appropriée en apposant un pictogramme autocollant représentant un fauteuil roulant. Cette mesure est toujours d'actualité. À la suite du rapport publié par la Commission concernant les réflexions sur les problématiques des grandes chaînes de commerces au détail sur l'accessibilité, un comité a été mis en place afin d'évaluer les prochaines démarches à entreprendre.

Aucune autre plainte n'a été reçue depuis.

6. Bilan des mesures prises en 2014 et 2015

OBSTACLES IDENTIFIÉS DANS LE PLAN ANTÉRIEUR	MESURES RETENUES	SUIVIS ET RÉSULTATS
<p>Accessibilité à l'emploi</p> <p>La représentativité des personnes handicapées en proportion de l'effectif de la SAQ n'est pas suffisante.</p>	<p>Reconduction du programme pour les étudiants présentant un handicap.</p> <p>Poursuite régulière de l'analyse de nos indicateurs de mesure afin d'évaluer le nombre de personnes qui proviennent de nos nouveaux médias tel Équitek (plate-forme web diffusant nos offres d'emploi auprès d'organismes favorisant la diversité) et d'ajuster nos pratiques d'affichage au besoin.</p> <p>Maintien de la communication de nos offres d'emploi auprès des sites spécialisés.</p>	<p>La Direction des ressources humaines continue à sensibiliser les gestionnaires et à les soutenir lors de l'embauche de personnes handicapées par l'intermédiaire d'un service-conseil ciblé.</p> <p>Maintien du taux de 1,7 % de candidats qui s'identifient comme personnes handicapées lorsqu'ils postulent, et ce, malgré une diminution du nombre de postes affichés.</p> <p>La majorité des postes affichés à l'externe sont diffusés sur des sites spécialisés (CAMO et ROSEF). Maintien de notre page carrière SAQ sur Équitek, permettant de rediriger 3 043 candidats vers nos offres d'emploi.</p>
<p>Accès à l'information</p> <p>Le site web SAQ.com n'est pas conforme aux normes du Conseil du Trésor.</p> <p>La SAQ n'a pas de politique sur l'accessibilité universelle.</p>	<p>Poursuite de l'application des standards pour l'accessibilité des documents téléchargeables (SGQR) 008-002) avec l'aide d'une firme spécialisée en accessibilité.</p> <p>Poursuite de l'optimisation de l'utilisation de notre page d'entreprise sur LinkedIn pour informer les chercheurs d'emploi que la SAQ favorise l'intégration des personnes handicapées (diffusion systématique d'un message clé dans l'ensemble de nos affichages de postes et amélioration de notre visuel).</p>	<p>SAQ.com est conforme aux normes du Conseil du Trésor établies le 10 mai 2011. Respect du standard SGQRI 008-001 qui concerne les sites web publics. L'équipe SAQ.com s'assure que tous les nouveaux contenus diffusés respectent les normes établies par le Conseil du Trésor.</p> <p>La SAQ rend disponible, sur son site web, son plan annuel pour favoriser l'intégration des personnes handicapées.</p> <p>Nous nous assurons que notre page LinkedIn donne des informations liées au programme d'accès à l'égalité en emploi. Aussi, les candidats peuvent accéder à notre site SAQ.com – section Carrières – où ils peuvent retrouver les affichages de postes disponibles à la SAQ. La SAQ a poursuivi sa pratique de communication sur sa volonté d'intégrer des personnes handicapées au moyen de ses offres d'emploi. Tous nos affichages ont une mention qui réitère notre ouverture à l'intégration des personnes handicapées.</p> <p>Bien que nous n'ayons pas identifié cette opportunité dans notre dernier rapport, le conseil d'administration a adopté une politique sur l'accessibilité universelle en décembre 2015. Cette dernière vise à exposer les valeurs et l'engagement que la SAQ prend à l'égard des personnes handicapées.</p>

6. Bilan des mesures prises en 2014 et 2015

OBSTACLES IDENTIFIÉS DANS LE PLAN ANTÉRIEUR	MESURES RETENUES	SUIVIS ET RÉSULTATS
<p>Approvisionnement en biens et services</p> <p>Les fournisseurs ne sont pas informés de l'engagement de la SAQ à favoriser l'intégration des personnes handicapées.</p>	<p>Le Service acquisition de talents inclura dans ses appels d'offres, qui concernent les services avec des partenaires devant rencontrer des candidats, une clause « qualitative » portant sur l'accessibilité des lieux.</p> <p>Les soumissionnaires devront présenter au Service acquisition de talents les moyens utilisés pour assurer l'accessibilité de leurs locaux aux personnes handicapées (ex.: rampes d'accès, stationnement à proximité, etc.).</p>	<p>Une clause portant sur l'accessibilité des lieux de nos fournisseurs pour les personnes handicapées est incluse dans les appels d'offres du Service acquisition de talents.</p>
<p>Aménagement corporatif et succursales</p> <p>Les fournisseurs ne sont pas informés de l'engagement de la SAQ à favoriser l'intégration des personnes handicapées.</p>		<p>La SAQ applique et fait appliquer toutes les normes, règlements et lois en vigueur au Québec et ce dans tous les projets de rénovation et d'aménagement de son parc immobilier.</p> <p>La SAQ fait un suivi serré auprès des bailleurs afin que toutes les normes soient respectées.</p>

7. Identification des opportunités prioritaires et les mesures retenues pour l'année 2015-2016

Dans le cadre de l'implantation de la gestion de la diversité, la SAQ a mis sur pied un comité multidisciplinaire formé de gestionnaires des différents services. Le comité a pour mandat de procéder à l'analyse des changements requis et de collaborer à la démarche d'implantation du plan d'action global de la gestion de la diversité. Ce plan d'entreprise viendra supporter la réalisation du présent plan annuel pour personnes handicapées et y contribuer.

OBSTACLES	MESURES	RESPONSABLES	OUTILS DE SUIVIS	ÉCHÉANCIER
Accessibilité à l'emploi La représentativité des personnes handicapées en proportion de l'effectif de la SAQ n'est pas suffisante	Poursuivre l'analyse de nos indicateurs de mesure afin d'évaluer le nombre de personnes qui proviennent de nos nouveaux médias tel Équitex (plateforme web diffusant nos offres d'emploi auprès d'organismes favorisant la diversité) et d'ajuster nos pratiques d'affichage au besoin. Maintien de la communication de nos offres d'emploi auprès des sites spécialisés	Acquisition de talents	Rapport trimestriel d'Équitex Outil de recrutement CV Manager	En continu
Accès à l'information L'information doit être disponible auprès de toutes les clientèles incluant les personnes handicapées	Demeurer à l'affût des opportunités d'optimisation sur l'utilisation de notre page d'entreprise LinkedIn pour informer les chercheurs d'emploi que la SAQ favorise l'intégration des personnes handicapées (diffusion systématique d'un message clé dans l'ensemble de nos affichages de postes et amélioration de notre visuel)	Acquisition de talents	Tableau de bord – recrutement	En continu
	Poursuivre l'application des standards pour l'accessibilité des documents téléchargeables (SGQRI 008-002) avec l'aide d'une firme spécialisée en accessibilité. S'assurer que les contenus déposés sur SAQ.com respectent les normes établies par le Conseil du Trésor	SAQ.com	Application du standard SGQRI 008-002	En continu
Réduction des obstacles à la participation sociale des personnes handicapées L'information doit être disponible auprès des employés en contact avec la clientèle	Assurer le suivi et le respect de la politique sur l'accès universel	Comité sur l'accessibilité universelle	Rapport sur les travaux du comité	2016
	Sensibiliser les employés de succursale qui sont en contact direct avec la clientèle	Exploitation du réseau des ventes	Communication sur notre politique à l'ensemble des employés	2016
Approvisionnement en biens et services Les fournisseurs ne sont pas informés de l'engagement de la SAQ à favoriser l'intégration des personnes handicapées	Continuer d'inclure dans tous ses appels d'offres une clause qualitative concernant l'accessibilité des lieux. Les soumissionnaires devront présenter au Service acquisition de talents les moyens utilisés pour assurer l'accessibilité de leurs locaux aux personnes handicapées	Acquisition de talents et Approvisionnement, biens et services	Les appels d'offres du Service acquisition de talents auront un paragraphe spécifique à cet effet	En continu
Aménagement corporatif et succursales Les fournisseurs ne sont pas informés de l'engagement de la SAQ à favoriser l'intégration des personnes handicapées	Poursuivre l'application toutes les normes dans ses projets de rénovation et d'aménagement et poursuivre le suivi auprès des bailleurs afin qu'ils respectent également toutes les normes.	Aménagement, design et ingénierie	Application des normes d'accessibilité universelle	En continu

8. Adoption et diffusion du plan d'action

Ce plan d'action à l'égard des personnes handicapées est disponible sur le site web de la SAQ et sur le site de l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ) afin de le promouvoir encore davantage et de faire connaître la SAQ auprès des groupes de personnes handicapées.

9. Mise en œuvre du plan d'action

Au moyen de sa stratégie globale sur l'implantation de la gestion de la diversité, la SAQ poursuit la mise en œuvre du présent plan d'action.

10. Coordonnées pour joindre un représentant de l'organisation

Les demandes d'information, les commentaires ou les suggestions sur le plan d'action ou les services offerts par l'organisation aux personnes handicapées peuvent être adressés à :

Louise Desjardins
Société des alcools du Québec
905, avenue de Lorimier
Montréal (Québec)
H2K 3V9

Téléphone : 514 254-6000, poste 6376
Courriel : l.desjardins@saq.qc.ca