

Champ d'application : Employés de Teva Canada (Québec)

Endroit : Canada (Québec seulement)

Date d'entrée en vigueur : 1^{er} juin 2021

Version remplacée : 1^{er} janvier 2020

POLITIQUE RELATIVE AU RESPECT EN MILIEU DE TRAVAIL

Énoncé de politique

Teva Canada s'engage à offrir un milieu de travail respectueux pour tous les employés et à promouvoir un environnement de travail qui reflète la riche diversité de notre communauté ainsi que l'esprit des valeurs et du code de déontologie de Teva.

Teva Canada s'engage également à respecter l'ensemble des lois fédérales et provinciales en vigueur, y compris entre autres la Charte québécoise des droits et libertés de la personne et la Loi sur la santé et la sécurité du travail (Québec). Teva Canada exige que l'ensemble des systèmes liés à l'emploi (acquisition de personnel talentueux, affichage de postes à l'interne, gestion du rendement, rémunération et avantages sociaux, etc.), des politiques, des procédures et des directives de mise en application ainsi que les comportements individuels favorisent un traitement juste, uniforme et équitable de tous les employés, de même que la création d'un environnement accessible ne laissant aucune place au harcèlement psychologique, à la violence en milieu de travail ou à la discrimination.

Il en va de la responsabilité de tous les employés de se traiter réciproquement avec dignité et respect. Les plaintes concernant une conduite irrespectueuse, y compris une conduite liée à des motifs de distinction illicites, au harcèlement psychologique ou à des menaces de violence en milieu de travail, feront l'objet d'une enquête, et on verra à ce que la situation soit réglée sans délai et de manière confidentielle afin d'éviter que des comportements inacceptables se reproduisent et de préserver la dignité, le respect et la sécurité en milieu de travail.

Objet

La présente politique, les procédures connexes et les directives de mise en application s'y rapportant, de même que la formation relative au respect en milieu de travail s'adressant à l'ensemble des employés, ont pour but de renforcer les comportements appropriés et de décrire les mesures que Teva Canada s'engage à prendre afin de créer et de préserver un milieu de travail respectueux, ce qui comprend la prévention du harcèlement psychologique, de la violence en milieu de travail et de la discrimination ainsi que la promotion de l'accessibilité.

Portée

Tous les employés doivent adhérer à la présente politique. Les travailleurs occasionnels (tels que les employés d'agences), les entrepreneurs, les fournisseurs, les visiteurs et toute autre personne qui entrent dans l'enceinte de Teva Canada sont également tenus de se conformer à la Politique relative au respect en milieu de travail et aux procédures connexes.

Accessibilité

Teva Canada s'engage à traiter toute personne avec respect et de façon à en protéger la dignité et l'indépendance. Teva Canada croit aux principes de l'inclusion et de l'égalité des chances et tient à répondre aux besoins des personnes atteintes d'un handicap avec sensibilité et empressement. Teva Canada fera en sorte d'éviter et d'abolir toute entrave à l'accessibilité et se conformera à l'esprit et aux exigences de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne.

Teva Canada veillera à ce que les renseignements utiles en situation d'urgence soient facilement accessibles pour les employés et les fournira aux clients et aux visiteurs qui en font la demande. Teva Canada dressera également des plans d'intervention en cas d'urgence personnalisés et fournira l'information pertinente aux employés atteints d'un handicap qui déclarent leur état, lorsque cela s'avérera nécessaire.

Tout employé, ou personne s'identifiant avec un handicap, ayant la capacité et l'aptitude comme tout autre employé de siéger sur un comité ou occuper une fonction professionnelle ; TEVA CANADA préviendra et éliminera tout obstacle qui pourraient entraver une telle participation de leur part.

Teva Canada croit que le processus d'aménagement relève d'une responsabilité partagée, et que toute personne doit collaborer, partager de l'information et fournir des efforts dans la recherche de solutions possibles en matière d'aménagement. Teva Canada s'engage à ce que toute personne qui est atteinte d'un handicap et qui en effectue la déclaration volontaire bénéficie d'un processus d'aménagement documenté grâce à un plan d'aménagement individuel officiel. Teva Canada veillera à ce que toutes les parties concernées comprennent clairement les tâches et les responsabilités qui leur incombent, à ce que les établissements rendent des comptes à cet égard, et à ce qu'un suivi régulier soit effectué.

Tous les employés et les travailleurs occasionnels qui interagissent avec des clients de l'entreprise, des visiteurs ou le public en général, de même que tous les employés qui participent à l'élaboration des politiques, des procédures et des directives de Teva Canada portant sur l'offre de biens et de services, devront suivre la formation nécessaire afin de connaître et de respecter les dispositions relatives aux personnes atteintes d'un handicap qui sont prévues par la Charte québécoise des droits et libertés de la personne. La formation sera adaptée aux responsabilités des employés.

Ayant conscience que les besoins peuvent varier, Teva Canada s'engage à consulter les personnes atteintes d'un handicap de façon respectueuse afin de comprendre les attentes des employés, des clients et des visiteurs de l'entreprise en matière d'information et de communication, à leur offrir le soutien nécessaire et à répondre à leurs besoins en la matière.

Teva Canada encourage les commentaires sur les mesures pouvant être prises afin de favoriser l'accessibilité et accueille favorablement les remarques sur ses politiques, ses procédures et ses procédés.

Prévention du harcèlement et de la discrimination

Teva Canada interdit le harcèlement et la discrimination de toute nature en milieu de travail et dans toutes les activités et tous les événements professionnels se déroulant ailleurs que sur les lieux de l'entreprise. Cela inclut le harcèlement psychologique et le harcèlement sexuel, dont les définitions sont fournies ci-après, de même que la discrimination, qu'il s'agisse d'actes fondés sur des motifs de distinction illicites ou de comportements pouvant raisonnablement être considérés comme importuns.

Les autres conduites et comportements incompatibles avec le code de déontologie de Teva ou avec la présente politique de Teva Canada pourront également être pris en compte, notamment s'ils ont des conséquences néfastes sur le milieu de travail ou pour un employé.

Teva Canada prendra toutes les mesures raisonnables pour éviter les incidents de harcèlement ou de discrimination. Chaque employé doit signaler sans délai tout incident de harcèlement ou de discrimination à son supérieur immédiat ou aux Ressources humaines. Toutes les allégations de harcèlement ou de discrimination feront l'objet d'une enquête et la situation sera réglée sans délai, tel qu'il est stipulé dans la procédure sur la prévention du harcèlement et de la discrimination de Teva Canada (Québec).

Les employés peuvent déclarer des préoccupations liées au harcèlement ou à la discrimination de façon anonyme par l'intermédiaire de la ligne d'assistance intégrité de Teva, au 1-877-277-3220. Les incidents déclarés à la ligne d'assistance intégrité de Teva seront dirigés vers les Ressources humaines, la Conformité, le Bureau de l'intégrité professionnelle ou le Contentieux afin qu'une enquête soit menée et que la situation soit réglée rapidement et efficacement.

Teva offre également du soutien aux personnes susceptibles d'être victimes de harcèlement ou de discrimination par l'intermédiaire du Programme d'aide aux employés (PAE) fourni par son partenaire, Shepell-fgi. Ce service est gratuit et strictement confidentiel, mais les employés doivent déclarer tout incident de harcèlement ou de discrimination afin qu'on puisse faire enquête et régler la situation de façon appropriée.

Prévention de la violence en milieu de travail

Teva Canada est consciente du risque de violence en milieu de travail et prendra toutes les mesures raisonnables pour promouvoir un lieu de travail exempt de violence. Les employés sont tenus d'agir de manière convenable et de ne pas commettre ni menacer de commettre des actes de violence en milieu de travail, y compris dans le cadre des activités et des événements professionnels se déroulant ailleurs que sur les lieux de l'entreprise.

Aux fins de la présente politique de Teva Canada, on précise le sens du terme *violence en milieu de travail* dans la section des définitions, ci-après, et on fournit des exemples de comportements susceptibles d'être considérés comme de la violence en milieu de travail, ce qui comprend la violence familiale en milieu de travail.

Tout incident de violence en milieu de travail doit être signalé à votre supérieur immédiat, à votre partenaire des Ressources humaines ou à la Sécurité. Toutes les allégations de violence en milieu de travail feront l'objet d'une enquête et la situation sera réglée sans délai, tel qu'il est stipulé dans la procédure de prévention du harcèlement, de la discrimination et de la violence de Teva Canada (Québec).

Les employés peuvent déclarer des préoccupations liées à la violence en milieu de travail de façon anonyme par l'intermédiaire de la ligne d'assistance intégrité de Teva, au 1-877-277-3220. Les incidents déclarés à la ligne d'assistance intégrité de Teva seront dirigés vers les Ressources humaines, la Conformité, le Bureau de l'intégrité professionnelle ou le Contentieux afin qu'une enquête soit menée et que la situation soit réglée rapidement et efficacement.

Teva offre également du soutien aux personnes susceptibles d'être victimes de violence en milieu de travail par l'intermédiaire du Programme d'aide aux employés (PAE) fourni par son partenaire, Shepell-fgi. Ce service est gratuit et strictement confidentiel, mais les employés doivent déclarer tout incident de harcèlement ou de discrimination afin qu'on puisse faire enquête et régler la situation de façon appropriée.

Langue au travail

Teva Canada demande à tous les employés de s'exprimer dans la langue officielle de l'entreprise pendant les heures normales de travail. Aux bureaux de Teva Canada situés dans la province de Québec, la langue officielle de l'entreprise est le français.

Cette exigence a pour but d'assurer une conduite respectueuse entre collègues et de respecter nos engagements en matière de conformité aux règlements, notamment la Charte de la langue française, et de santé et sécurité au travail. Teva Canada comprend que ses employés parlent différentes langues et leur permet de s'exprimer dans d'autres langues pendant les pauses et les repas, ainsi qu'avant et après le travail. L'utilisation d'autres langues doit toutefois toujours s'effectuer de façon respectueuse.

En milieu de travail, les employés doivent toujours utiliser un langage approprié et respectueux. Ils doivent notamment s'abstenir d'utiliser un langage vulgaire dans des situations où un tel vocabulaire est susceptible de donner lieu à un milieu de travail hostile ou irrespectueux.

Les employés sont invités à exprimer les préoccupations qu'ils sont susceptibles d'avoir relativement à la langue utilisée au travail. Pour ce faire, veuillez vous adresser à votre supérieur immédiat ou à votre partenaire des Ressources humaines, tel qu'il est stipulé dans la procédure de prévention du harcèlement, de la discrimination et de la violence de Teva Canada (Québec).

Code vestimentaire

Teva autorise le port d'une tenue vestimentaire **décontractée convenable** au personnel qui travaille dans les bureaux et les laboratoires les jours de semaine. Les employés doivent toujours porter une tenue qui est appropriée pour leurs fonctions, en tenant compte de leurs propres besoins dans le cadre d'une journée, des besoins de l'entreprise et des autres employés, ainsi que des impératifs liés à la sécurité.

Les vêtements de l'employé ne doivent pas porter atteinte à sa sécurité; ils doivent en tout temps être d'apparence décontractée et convenable, tout en étant adaptés à l'environnement professionnel, qu'il s'agisse d'un bureau, d'un milieu assujéti aux BPF, de laboratoires ou d'un entrepôt. Pour en savoir plus sur les vêtements appropriés et acceptables, veuillez consulter la politique sur la tenue vestimentaire.

Teva reconnaît l'importance des croyances religieuses personnelles de ses employés dans le monde entier, y compris le Québec, conformément à la Charte québécoise des droits et libertés de la personne. Teva consentira à des accommodements raisonnables liés à la tenue vestimentaire au travail en raison des croyances religieuses d'un employé, à moins que cela n'entraîne un préjudice injustifié. Il pourrait s'avérer difficile d'autoriser des accommodements vestimentaires liés à des croyances religieuses pour

des raisons de sécurité des employés. Un employé qui souhaite demander un accommodement relatif à la tenue vestimentaire en milieu de travail en raison de ses croyances religieuses doit communiquer avec le service local des ressources humaines.

Révision de la politique et des procédures

La présente politique et les procédures connexes seront passées en revue aussi souvent que nécessaire, mais au moins une fois par année. Les mises à jour et les modifications nécessaires ou appropriées pourront alors y être apportées.

S'il y a lieu, le comité mixte de santé et sécurité pourra être consulté afin de passer en revue les modifications apportées à la présente politique et aux procédures connexes, le tout à des fins de prévention.

Définitions

Accessibilité – Retrait des obstacles visibles et invisibles susceptibles d'empêcher une personne atteinte d'un handicap de participer pleinement à toutes les facettes de la communauté, y compris dans le milieu de travail de Teva Canada.

Aménagement en milieu de travail – Toute modification ou adaptation raisonnable touchant les conditions ou le milieu de travail qui, dans les limites que représentent le préjudice injustifié et l'exigence professionnelle justifiée, est nécessaire afin de permettre a) l'atteinte de normes d'accessibilité prévoyant l'abolition de toute entrave pour les personnes souffrant d'un handicap ou b) l'égalité en milieu de travail, sans discrimination en fonction de la race, de la couleur de peau, du sexe, de l'identité ou de l'expression de genre, de la grossesse, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de l'âge sous réserve des autres dispositions de la loi, de la religion, des convictions politiques, de la langue, de l'origine ethnique ou nationale, de la condition sociale, d'un handicap ou de l'utilisation d'un moyen pour pallier un handicap.

Handicap – Le handicap se définit de façon générale comme une notion comprenant un état ou un préjudice réel ou perçu comme tel qui limite une personne mentalement, physiquement ou psychologiquement et pouvant comprendre l'utilisation par une personne d'un moyen pour pallier un handicap. Les exemples de handicap comprennent entre autres les suivants :

- une déficience intellectuelle ou un trouble du développement;
- une difficulté d'apprentissage ou un dysfonctionnement d'un ou de plusieurs des processus de la compréhension ou de l'utilisation de symboles ou de la langue parlée;
- une dépendance aux drogues ou à l'alcool;
- un état physique, un problème de santé ou une maladie;
- une déficience visuelle ou auditive;
- un trouble mental;
- une lésion ou une invalidité pour laquelle des prestations ont été demandées ou reçues dans le cadre du régime d'assurance créé aux termes de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Harcèlement psychologique – Toute conduite vexatoire à l'égard d'un autre employé dont on sait ou devrait raisonnablement savoir qu'elle est importune. Le harcèlement psychologique a pour but ou conséquence de nuire au rendement professionnel d'une personne, de créer un environnement intimidant, hostile ou offensant qui est préjudiciable à la relation d'emploi d'une personne et/ou de porter atteinte à la dignité et au respect individuel.

Le harcèlement psychologique peut inclure des gestes ou des comportements liés aux motifs de distinction illicites définis ci-dessous ou une possible violation du code de déontologie qui sont dégradants, humiliants ou embarrassants pour une personne et dont on sait ou devrait raisonnablement savoir qu'ils sont importuns. Il peut s'agir d'un incident ou d'une série d'incidents dispersés dans le temps.

Le harcèlement psychologique inclut entre autres les actes ou les commentaires suivants :

- Cris
- Bousculades
- Appels téléphoniques intimidants
- Plaisanteries offensantes ou déplacées
- Affichage ou distribution d'images ou de matériel offensants

- Regards insistants et déplacés
- Intimidation ou comportement agressif
- Provocation
- Mise à l'écart d'un collègue ou moqueries adressées à celui-ci en raison de son sexe, de son orientation sexuelle ou de son identité de genre
- Gestes offensants
- Injures
- Diffusion de rumeurs
- Affichage de contenu inapproprié
- Abus de pouvoir
- Exposer intentionnellement ou par négligence une maladie transmissible.

Les conduites suivantes **ne constituent pas** du harcèlement psychologique et ne sont pas assujetties à la présente politique :

- Les divergences d'opinions
- Les différends mineurs entre un employé et une autre personne
- Les incidents isolés d'impolitesse
- L'exercice typique et raisonnable des droits et des responsabilités de supervision et de gestion, ce qui comprend entre autres :
 - L'attribution des tâches
 - Les heures de travail
 - Les évaluations de rendement
 - Les évaluations de travail
 - L'encadrement ou les mesures correctives

Harcèlement sexuel en milieu de travail – Toute forme de harcèlement psychologique et toute conduite ou tout commentaire vexatoire à l'égard d'un employé en raison du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'identité ou de l'expression de genre de ce dernier, alors que l'on sait ou devrait raisonnablement savoir que cette conduite ou ce commentaire est importun.

Le harcèlement sexuel en milieu de travail peut comprendre les comportements offensants ou humiliants, de même que les comportements à caractère sexuel liés notamment au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre ou à l'état matrimonial d'une personne, lesquels créent un environnement de travail intimidant, importun, hostile ou offensant, ou dont on pourrait raisonnablement penser qu'ils conditionnent l'emploi ou les possibilités d'emploi d'une personne à des faveurs de nature sexuelle. Le harcèlement sexuel inclut entre autres les éléments suivants :

- Questions et discussions sur la vie sexuelle d'une personne;
- Attouchements de nature sexuelle;
- Regards insistants, concupiscent et déplacés;
- Remarques sur les charmes ou l'absence de charmes d'une personne;
- Sollicitation d'une invitation avec insistance après plusieurs refus;
- Cadeaux ou attention non désirés;
- Plaisanteries de nature sexuelle ou explicite, qu'elles soient racontées, écrites ou répandues;
- Gestes offensants;
- Diffusion de rumeurs;
- Exposition de dessins, d'affiches, de photos ou d'autres documents à connotation sexuelle;
- Accès à des documents ou des sites Web pornographiques ou offensants sur le lieu de travail;
- Rédaction de lettres, de notes ou de courriels suggestifs à connotation sexuelle;
- Sollicitation de relations sexuelles auprès d'une personne ou avances faites à une personne alors qu'on est en position de lui accorder ou de lui refuser un avantage ou de l'avancement, et que l'on sait ou devrait raisonnablement savoir que ce comportement est importun.

Intimidation – Susciter la crainte chez les autres par un comportement intimidant.

Menace – L'intention exprimée ou implicite d'infliger des lésions corporelles ou de poser des gestes qui seraient considérés par une personne raisonnable comme une menace à l'intégrité physique ou aux biens matériels.

Motifs de distinction illicites – Ces motifs sont établis par la législation sur les droits de la personne et comprennent : la race, la couleur de peau, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sous réserve des autres dispositions de la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, un handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier un handicap.

Violence en milieu de travail – Usage, tentative ou menace de violence physique susceptible d’entraîner des blessures à un employé. Cela comprend les cas de menace perçue de blessures. La source de violence en milieu de travail peut être un autre employé, un travailleur occasionnel (employé d’une agence, entrepreneur, etc.), un client, un fournisseur ou toute autre personne présente sur le lieu de travail de Teva Canada, y compris dans le cadre des activités et des événements professionnels se déroulant ailleurs que sur les lieux de l’entreprise. La violence en milieu de travail inclut également l’usage, la tentative ou la menace de violence physique en dehors du lieu de travail, comme la violence familiale en milieu de travail (définie ci-dessous), susceptible de poser un risque pour l’employé.

Parmi les exemples de violence en milieu de travail, on peut citer entre autres les suivants :

- Les menaces ou actes de contact physique ou d’agression à l’encontre d’un autre individu ou de sa famille, de ses amis, de ses associés ou de ses biens;
- Les déclarations, gestes, actes (directs ou indirects), appels téléphoniques, messages enregistrés et courriels de harcèlement, de menaces ou d’intimidation, non désirés et considérés comme offensants par le destinataire;
- Les grossièretés, injures, insultes ou paroles menaçantes proférées par un employé à l’encontre d’un cadre, d’un autre employé, d’un employé d’agence, d’un client, d’un fournisseur, d’un visiteur ou de toute autre personne présente sur le lieu de travail;
- La surveillance non autorisée;
- Le fait de suivre quelqu’un avec persistance;
- Le fait de commettre des actes ou de faire des remarques fondées sur des motifs de distinction illicites tels qu’ils sont définis ci-dessus, et qui sont associés à des crimes haineux, ou à des menaces de crimes haineux;
- Le fait de posséder une arme sur le lieu de travail, ou de menacer quelqu’un ou de se menacer soi-même avec une arme;
- Toute conduite entraînant une condamnation en vertu d’une disposition du Code criminel relative à la violence ou à des menaces de violence susceptibles de nuire aux intérêts commerciaux légitimes de Teva Canada;
- Tout autre acte qui serait perçu par une personne raisonnable comme une menace de violence.

La violence en milieu de travail peut également se manifester sous les formes suivantes, conformément à la politique sur les menaces et la violence au travail de Teva North America :

- La destruction volontaire ou la menace de destruction des biens de Teva ou des biens d’un autre employé, d’un client, d’un fournisseur, d’un employé d’agence ou d’un visiteur;
- Les perturbations sur le lieu de travail, y compris entre autres le fait de provoquer l’agitation ou de déranger les employés pendant leur travail.
- Infecter, menacer ou tenter d’infecter un autre employé atteint d’une maladie infectieuse.

Violence familiale en milieu de travail – La violence familiale est un problème qui peut avoir de graves conséquences, et qui se définit de façon générale comme un type de comportement qui vise à contrôler ou à dominer une personne avec qui la personne affichant le comportement en question entretient ou a entretenu une relation intime. La violence familiale comprend entre autres les comportements suivants :

- La violence physique;
- L’intimidation émotionnelle, psychologique et/ou sexuelle;
- La violence verbale;
- Le fait de suivre quelqu’un avec persistance; y compris les appels ou les visites indésirables sur le lieu de travail
- Les appels téléphoniques de harcèlement, d’intimidation ou de menaces;
- L’utilisation d’appareils électroniques pour harceler et/ou contrôler;
- Tout acte et tout comportement inclus dans la définition de la violence en milieu de travail ci-dessus.

La violence familiale peut se manifester sur le lieu de travail et avoir des conséquences néfastes pour l’employé et d’autres personnes. Les employés qui craignent que la violence domestique puisse entrer sur le lieu de travail peuvent signaler leurs préoccupations à leur superviseur direct, à leur partenaire des ressources humaines ou à la sécurité. Dans tous les cas, lorsqu’un employé se rend compte qu’un autre



employé est victime ou subit des menaces de violence familiale en milieu de travail, il doit signaler cette situation à son supérieur immédiat, à son partenaire des Ressources humaines ou à la Sécurité.