

Portée : Employés de Teva Canada (tout le Canada)

Lieu : Canada

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

Titulaire : Ressources humaines

Plan d'accessibilité pluriannuel de la LAPHO

Objet

Le Plan d'accessibilité pluriannuel décrit la stratégie de Teva pour répondre aux exigences de la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* et des *Normes d'accessibilité intégrées* (Règlement de l'Ontario 191/11) (LAPHO). Ce plan d'accessibilité pluriannuel décrit les politiques et les mesures que Teva Canada a mises en place pour améliorer les possibilités offertes aux personnes handicapées. Le plan pluriannuel sera revu tous les 5 ans et mis à jour régulièrement afin de s'assurer que notre organisation répond aux exigences.

Déclaration d'engagement

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 pour tous les employés canadiens et se pliera aux exigences que prévoit la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* (LAPHO), ainsi que les lois équivalentes en vigueur dans les autres provinces et territoires, s'il y a lieu.

Initiative	Exigence énoncée dans la loi	Actions de Teva / Mise en œuvre	Statut	Date de conformité
Mise en place d'une politique de service à la clientèle en matière d'accessibilité	Établir et documenter des politiques, des pratiques et des procédures pour la prestation de services aux personnes handicapées	Publier une politique d'accessibilité du service à la clientèle sur le site Web de la société Teva.	Conforme	1 ^{er} janvier 2012
Formation au service à la clientèle	Mettre en place un programme de formation au service à la clientèle pour les employés de l'Ontario ainsi que pour ceux qui participent à l'élaboration et à l'application des politiques et procédures relatives à la prestation de nos services juridiques.	Tous les employés de l'Ontario sont tenus de suivre un module d'apprentissage en ligne sur la LAPHO, la norme de service à la clientèle et la politique d'accessibilité du service à la clientèle de Teva. De plus, les nouveaux employés de l'Ontario devront suivre ce module d'apprentissage en ligne dans le cadre de leur intégration. Teva s'assurera également que toute personne fournissant des biens, des services et des installations en son nom reçoive une formation sur la LAPHO et la norme de service à la clientèle, ainsi que sur la politique d'accessibilité du service à la clientèle de Teva. De plus, un dossier électronique de la formation dispensée sera conservé.	Conforme	1 ^{er} janvier 2012
Commentaires sur le service à la clientèle	Établir un processus visant à recueillir des commentaires sur la façon de fournir des biens, des services et des installations aux personnes handicapées.	Teva a établi et mis en œuvre l'utilisation de canaux pour obtenir les commentaires des clients.	Conforme	1 ^{er} janvier 2012
Interruptions temporaires	Établir des procédures pour informer le public concernant les interruptions temporaires des installations.	Un processus de notification est en place pour les interruptions temporaires et sera communiqué par le propriétaire du siège social/de l'édifice par une méthode	Conforme	1 ^{er} janvier 2012

		jugée raisonnable dans les circonstances.		
Disponibilité des documents	Avis de disponibilité des documents et Format des documents.	Teva fournira les documents dans différents formats, le cas échéant, en fonction de la demande.	Conforme	1 ^{er} janvier 2012
Établissement de politiques en matière d'accessibilité	3. (1) Toute organisation assujettie élabore, met en œuvre et tient à jour des politiques régissant la façon dont elle atteint ou atteindra l'objectif d'accessibilité en satisfaisant aux exigences énoncées dans le présent règlement qui s'appliquent à son égard.	Teva a élaboré et mis en œuvre des politiques régissant la façon dont elle met en place l'accessibilité et respecte ses obligations légales.	Conforme	1 ^{er} janvier 2014
Plan d'accessibilité	4. (1) Les grandes organisations font ce qui suit : a) établissent, mettent en œuvre, tiennent à jour et documentent un plan d'accessibilité pluriannuel qui décrit sommairement leur stratégie pour, d'une part, prévenir et supprimer les obstacles et, d'autre part, satisfaire aux exigences que leur impose le présent règlement; b) affichent leur plan d'accessibilité sur leur site Web, s'ils en ont un, et le fournissent sur demande dans un format accessible; c) examinent et actualisent leur plan d'accessibilité au moins une fois tous les cinq ans.	Un plan pluriannuel sera élaboré pour décrire notre stratégie visant à prévenir et à supprimer les entraves et à satisfaire aux exigences de la loi et des règlements sur l'accessibilité. Un calendrier de mise à jour et de révision du plan sera établi. Teva a publié les plans d'accessibilité sur son site Web interne et externe dans un format accessible. Teva révisera et mettra à jour le plan d'accessibilité en mai 2021, puis tous les 5 ans par la suite.	Conforme	1 ^{er} janvier 2014 Mis à jour le 1 ^{er} mai 2021
Formation	7. (1) Toute organisation assujettie veille à ce que toutes les personnes suivantes reçoivent une formation sur les exigences des normes d'accessibilité énoncées dans le présent règlement et sur les dispositions du <i>Code des droits de la personne</i> qui s'appliquent aux personnes handicapées : les employés et les bénévoles; les autres personnes qui fournissent des biens, des services ou des installations pour le compte de l'organisation.	Tous les employés et entrepreneurs de Teva reçoivent une formation sur les normes d'accessibilité en la matière	Conforme	1 ^{er} janvier 2015
Sites et contenus Web accessibles	14. (2) Les organisations désignées du secteur public et les grandes organisations veillent à ce que leurs sites Web Internet, ainsi que leur contenu, soient conformes aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0 (Niveau A au début, puis Niveau AA) du Consortium World Wide Web selon l'échéancier prévu au présent article.	Teva continuera à rendre son site Web et son contenu Web conformes aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.0 (Niveau A au début, puis Niveau AA) du Consortium World Wide Web.	Conforme	1 ^{er} janvier 2014 (WCAG 2.0 Niveau A) En attente (Niveau AA pour le 1 ^{er} janvier 2021)
Processus de rétroaction	11. (1) Toute organisation assujettie qui dispose d'un processus de rétroaction lui permettant de recevoir des observations et d'y répondre veille à ce qu'il soit accessible aux personnes handicapées en fournissant ou en faisant fournir sur demande des formats accessibles et des aides à la communication.	Teva examinera tous les processus actuels du processus de rétroaction et les mettra à jour afin d'améliorer la communication avec les personnes handicapées.	Conforme	1 ^{er} janvier 2015
Formats accessibles et aides à la	12. (1) Sauf disposition contraire, toute organisation assujettie fournit ou fait fournir à la personne handicapée qui le demande des formats	Sur demande, Teva fournira des formats accessibles et des aides à la communication pour les personnes	Conforme	1 ^{er} janvier 2016

communication	accessibles et des aides à la communication : en temps opportun et d'une manière qui tient compte des besoins en matière d'accessibilité de la personne qui découlent de son handicap; et à un coût qui n'est pas supérieur au coût ordinaire demandé aux autres personnes.	handicapées, en temps opportun et sans coûts additionnels.		
	12. (2) L'organisation assujettie consulte l'auteur de la demande lors de la détermination de la pertinence d'un format accessible ou d'une aide à la communication.	Teva consulte tous les employés qui demandent un format accessible ou une aide à la communication en temps opportun.	Conforme	1 ^{er} janvier 2016
	12. (3) Toute organisation assujettie informe le public de la disponibilité de formats accessibles et d'aides à la communication.	La politique de Teva relative à la LAPHO fournit ces informations. Cette politique est publiée sur le site Web de Teva; interne et externe. Elle est également communiquée à tous les candidats lors du processus d'embauche.	Conforme	1 ^{er} janvier 2016
	12. (3) Toute organisation assujettie informe le public de la disponibilité de formats accessibles et d'aides à la communication.	La politique de Teva relative à la LAPHO fournit ces informations. Cette politique est publiée sur le site Web de Teva; interne et externe. Elle est également communiquée à tous les candidats lors du processus d'embauche.	Conforme	1 ^{er} janvier 2016
Renseignements relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail	27. (1) L'employeur fournit des renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail aux employés handicapés si ceux-ci ont besoin de renseignements individualisés en raison de leur handicap et que l'employeur est au courant de leur besoin de mesures d'adaptation en raison de leur handicap.	Teva répond à cette exigence en fonction des besoins.	Conforme	1 ^{er} janvier 2012
	27. (2) Si l'employé qui reçoit des renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail a besoin d'aide et donne son consentement à cet effet, l'employeur communique ces renseignements à la personne désignée par l'employeur pour aider l'employé.	Avec le consentement de l'employé, l'information est fournie au personnel d'intervention d'urgence affecté à la personne qui sollicite de l'aide. Si le personnel d'intervention d'urgence désigné n'est pas disponible au moment de l'incident, la personne ayant besoin d'aide doit s'identifier auprès du chef des pompiers, du directeur ou de tout autre employé de la zone, afin qu'un représentant du personnel d'intervention d'urgence puisse être désigné et aider l'employé.	Conforme	1 ^{er} janvier 2012
	27. (3) L'employeur communique les renseignements exigés en application du présent article dès que cela est matériellement possible après qu'il a pris connaissance du besoin de mesures d'adaptation en raison de leur handicap.	Teva fournit les informations requises dès que possible après avoir pris connaissance de la nécessité d'une adaptation en raison du handicap de l'employé	Conforme	1 ^{er} janvier 2012
	27. (4) L'employeur examine les renseignements individualisés relatifs aux interventions d'urgence sur le lieu de travail dans les cas suivants : l'employé change de lieu de travail au sein de l'organisation; les besoins ou les plans généraux en matière de mesures d'adaptation pour l'employé font l'objet d'un examen; et l'employeur procède à un examen de ses politiques générales en matière d'interventions d'urgence.	Teva répond à cette exigence en fonction des besoins.	Conforme	1 ^{er} janvier 2012
Recrutement : dispositions générales	22. L'employeur avise ses employés et le public de la disponibilité de mesures d'adaptation pour les candidats handicapés durant son processus de recrutement.	Teva informe les employés et le public de la disponibilité de mesures d'adaptation pour les candidats handicapés en incluant une déclaration dans les offres d'emploi internes et externes.	Conforme	1 ^{er} janvier 2016

Recrutement : processus d'évaluation ou de sélection	23. (1) Durant le processus de recrutement, l'employeur avise chaque candidat à un emploi qui est sélectionné pour participer au processus d'évaluation ou au processus de sélection que des mesures d'adaptation sont disponibles sur demande relativement au matériel ou aux processus qui seront utilisés.	Teva continue d'encourager les personnes handicapées à participer pleinement à tous les aspects de l'organisation en informant les candidats retenus des politiques d'accessibilité en vigueur chez Teva.	Conforme	1 ^{er} janvier 2016
	23. (2) L'employeur consulte le candidat sélectionné qui demande une mesure d'adaptation et lui fournit ou lui fait fournir une mesure d'adaptation appropriée d'une manière qui tient compte de ses besoins en matière d'accessibilité qui découlent de son handicap.	Teva consulte le candidat et fournit ou fait fournir les mesures d'adaptation appropriées en tenant compte des besoins d'accessibilité du candidat en raison de son handicap.	Conforme	1 ^{er} janvier 2016
Avis aux candidats retenus	24. L'employeur qui offre un emploi au candidat retenu l'avise de ses politiques en matière de mesures d'adaptation pour les employés handicapés.	Teva informe verbalement les candidats retenus de ses politiques en matière de mesures d'adaptation pour les employés handicapés lorsqu'elle fait des offres d'emploi	Conforme	1 ^{er} janvier 2016
Renseignements sur les mesures de soutien	25. (1) L'employeur informe ses employés de ses politiques en matière de soutien aux employés handicapés, notamment celles relatives à l'adaptation du lieu de travail pour tenir compte des besoins en matière d'accessibilité d'un employé qui découlent de son handicap.	Tous les employés ont été informés de nos politiques relatives aux mesures d'adaptation pour les postes.	Conforme	1 ^{er} janvier 2016
	25. (2) L'employeur fournit les renseignements qu'exige le présent article aux nouveaux employés dès que cela est matériellement possible après leur entrée en fonction.	Teva fournit les informations requises en vertu de cette loi aux nouveaux employés au cours du processus d'intégration.	Conforme	1 ^{er} janvier 2016
	25. (3) L'employeur fournit des renseignements à jour à ses employés lorsque des modifications sont apportées à ses politiques existantes relativement à l'adaptation du lieu de travail pour tenir compte des besoins en matière d'accessibilité d'un employé qui découlent de son handicap.	En cas de modification d'une politique déjà existante, Teva tiendra compte des besoins d'accessibilité d'un employé.	Conforme	1 ^{er} janvier 2016
Formats accessibles et aides à la communication pour les employés	26. (1) En plus de s'acquitter des obligations prévues à l'article 12, l'employeur consulte l'employé handicapé pour lui fournir ou lui faire fournir des formats accessibles et des aides à la communication à l'égard de ce qui suit, s'il lui fait une demande en ce sens : (a) l'information nécessaire pour faire son travail; et (b) l'information généralement mise à la disposition des employés au lieu de travail.	Teva répond à cette exigence en fonction des besoins.	Conforme	1 ^{er} janvier 2016
	26. (2) L'employeur consulte l'employé qui fait la demande lors de la détermination de la pertinence d'un format accessible ou d'une aide à la communication.	Teva répond à cette exigence en fonction des besoins.	Conforme	1 ^{er} janvier 2016
Plans d'adaptation individualisés et documentés	28. (1) L'employeur, sauf s'il est une petite organisation, élabore et instaure un processus écrit régissant l'élaboration de plans d'adaptation individualisés et documentés pour les employés handicapés.	Teva a élaboré et mis en œuvre un processus de plans d'adaptation individualisés pour les employés handicapés.	Conforme	1 ^{er} janvier 2016

	<p>28. (2) Le processus d'élaboration des plans d'adaptation individualisés et documentés couvre les points suivants :</p> <p>La manière dont l'employé qui demande des mesures d'adaptation peut participer à l'élaboration du plan qui le concerne. Les moyens utilisés pour évaluer l'employé de façon individuelle. La manière dont l'employeur peut demander une évaluation, à ses frais, par un expert externe du milieu médical ou un autre expert afin de l'aider à déterminer si et comment des mesures d'adaptation peuvent être mises en œuvre. La manière dont l'employé peut demander qu'un représentant de son agent négociateur, s'il est représenté par un tel agent, ou un autre représentant du lieu de travail, dans le cas contraire, participe à l'élaboration du plan d'adaptation.</p> <p>Les mesures prises pour protéger le caractère confidentiel des renseignements personnels concernant l'employé. La fréquence et le mode de réalisation des réexamens et des actualisations du plan. Si l'employé se voit refuser un plan d'adaptation individualisé, la manière dont les motifs du refus lui seront communiqués. Les moyens de fournir le plan d'adaptation individualisé dans un format qui tient compte des besoins en matière d'accessibilité de l'employé qui découlent de son handicap.</p>	<p>Teva dispose d'un plan de documentation du processus, étape par étape, qui présente tous les éléments requis par le règlement.</p>	Conforme	1 ^{er} janvier 2016
Processus de retour du travail	<p>29. (1) L'employeur, sauf s'il est une petite organisation, a) élabore et instaure un processus de retour au travail à l'intention de ses employés qui sont absents en raison d'un handicap et qui ont besoin de mesures d'adaptation liées à leur handicap afin de reprendre leur travail; et b) documente le processus.</p> <p>29. (2) Le processus de retour au travail : Décrit sommairement les mesures que l'employeur prendra pour faciliter le retour au travail des employés absents en raison de leur handicap; Intègre les plans d'adaptation individualisés et documentés que décrit l'article 28.</p> <p>29. (3) Le processus de retour au travail visé au présent article ne remplace pas tout autre processus de retour au travail créé ou prévu par toute autre loi, ni ne l'emporte sur lui.</p>	<p>Teva a mis en place un processus de retour au travail documenté.</p> <p>Le processus de retour au travail de Teva décrit les mesures que prendra la société pour faciliter le retour au travail des employés absents en raison d'une invalidité ou d'un congé lié à une invalidité.</p> <p>Le processus de retour au travail ne remplace pas ou ne supplante pas tout autre processus de retour au travail requis par toute autre loi.</p>	Conforme	1 ^{er} janvier 2016
Gestion du rendement	<p>30. (1) L'employeur qui utilise des techniques de gestion du rendement à l'égard de ses employés tient compte des besoins en matière d'accessibilité de ses employés handicapés ainsi que de tout plan d'adaptation individualisé lorsqu'il emploie ces techniques à l'égard d'employés handicapés.</p>	<p>Teva prend en considération les employés ayant un handicap, ainsi que les plans d'adaptation individualisés, lors de l'évaluation du rendement et du processus de gestion.</p>	Conforme	1 ^{er} janvier 2016
Perfectionnement et avancement professionnels	<p>31. (1) L'employeur qui fournit des possibilités de perfectionnement et d'avancement professionnels à ses employés tient compte des besoins en matière d'accessibilité de ses employés handicapés ainsi que de</p>	<p>Teva prend en considération les employés ayant un handicap, ainsi que les plans d'adaptation individualisés, lors du perfectionnement et de l'avancement</p>	Conforme	1 ^{er} janvier 2016

	tout plan d'adaptation individualisé lorsqu'il fournit ces possibilités à ses employés handicapés.	professionnels et du processus de gestion		
Réaffectation	31. (1) L'employeur qui réaffecte ses employés tient compte des besoins en matière d'accessibilité de ses employés handicapés ainsi que de tout plan d'adaptation individualisé lorsqu'il procède à la réaffectation d'employés handicapés.	Teva prend en considération les employés ayant un handicap, ainsi que les plans d'adaptation individualisés, lors du processus de réaffectation.	Conforme	1 ^{er} janvier 2016
Aires d'attente	80.43 (1) Lors de l'aménagement ou du réaménagement d'une aire d'attente dotée d'un espace de sièges fixés au sol, au moins 3 % des nouveaux sièges doivent être accessibles. Il ne doit en aucun cas y avoir moins d'une place accessible	Teva a tenu compte de l'accessibilité des sièges dans la salle d'attente et continuera à la maintenir accessible.	Conforme	1 ^{er} janvier 2017
	(2) Pour l'application du présent article, une place accessible est une place dans un espace de sièges où une personne utilisant une aide à la mobilité peut attendre.	Teva a fourni, et va continuer de fournir, des places accessibles dans un espace de sièges de l'aire d'attente, où une personne utilisant une aide à la mobilité peut attendre.		