

POLITIQUE DE L'ENTREPRISE

TITRE DE LA POLITIQUE : VIOLENCE SUR LE LIEU DE TRAVAIL	DATE D'ENTREE EN VIGUEUR : 1^{er} septembre 2011 PAGE : 1 sur 4
APPROUVÉE : _____ Vice-président exécutif, Ressources humaines, Responsable du service juridique et Directeur du service administratif	APPROUVÉE : _____ Président-Directeur général

1.0 POLITIQUE :

La société s'engage à fournir à ses employés un environnement de travail sûr, sain et sécurisé. La présence d'armes et d'actes de violence sur le lieu de travail ne sont pas compatibles avec ces objectifs. La société exige que tous les employés se présentent sur leur lieu de travail sans porter d'armes et qu'ils exercent leurs fonctions sans user de violence à l'égard d'autrui. Les employés qui seraient victimes ou témoins d'actes de violence sur le lieu de travail sont tenus de le signaler immédiatement à leurs supérieurs hiérarchiques ou au service des ressources humaines.

2.0 OBJECTIF :

Tous les employés ont le droit de travailler dans un environnement exempt d'actes de violence, de menaces et d'intimidation. La société prend toutes les menaces de violence au sérieux. La société a élaboré la présente politique dans le but de prévenir toute violence sur le lieu de travail et de protéger les employés qui seraient les cibles ou les victimes d'actes ou de menaces de violence.

3.0 PORTÉE :

Tous les employés de Charles River Laboratories International, Inc. (et ses filiales et sociétés affiliées), ainsi que les candidats à un emploi, les fournisseurs et les visiteurs se trouvant dans un lieu appartenant à la société.

4.0 DÉFINITIONS :

- 4.1 Violence : ce terme comprend les agressions physiques, les comportements menaçants ou toute violence verbale survenant sur le lieu de travail par des employés ou des tiers, notamment les activités interdites indiquées dans la section 5.
- 4.2 Arme : tout dispositif conçu ou utilisé pour infliger des blessures ou causer la mort, notamment un dispositif fabriqué ou adapté pour fournir ou mettre à feu une arme explosive.
- 4.3 Lieu de travail : comprend tous les emplacements, qu'ils soient permanents ou temporaires, où un employé exerce ses responsabilités ou activités professionnelles, notamment les bâtiments et périmètres environnants, les parcs de stationnement, les terrains, les autres lieux de travail, les véhicules de la société, le déplacement vers et en provenance du lieu d'affectation professionnelle, que ce soit ou non dans un véhicule de la société, les fonctions hors site liées aux activités professionnelles (par ex., des conférences ou des salons professionnels), les événements sociaux liés au travail et à des biens des clients.

SUIITE : VIOLENCE SUR LE LIEU DE TRAVAIL	PAGE : 2 sur 4
	DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR : 09/01/2011

5.0 ACTIVITÉS INTERDITES :

La société interdit expressément tout type de comportement violent ou intimidant sur le lieu de travail, notamment les agissements suivants :

- 5.1 L'utilisation, la possession, la vente, la conservation ou le fait de brandir une arme ou un objet ayant l'apparence d'une arme.
- 5.2 Blessier ou menacer de blessier physiquement une autre personne.
- 5.3 Se livrer ou menacer de se livrer à un comportement menaçant qui génère une crainte fondée de préjudice corporel chez une autre personne, y compris des menaces verbales et non verbales ou physiques, des gestes menaçants ou des menaces proférées.
- 5.4 Endommager ou menacer d'endommager intentionnellement des biens de la société, d'un client ou d'une autre personne.
- 5.5 Refuser de se soumettre à une fouille raisonnablement exigée par la société pour vérifier la présence d'une arme.
- 5.6 Refuser de participer à une enquête fondée sur des allégations ou un soupçon raisonnable selon lesquels la présente politique a été ou est sur le point d'être enfreinte.
- 5.7 Proférer une menace qui amène une autre personne à craindre pour sa sécurité.

Toute action entreprise le sera conformément aux lois locales et dans la mesure permise par celles-ci.

6.0 PRATIQUES :

- 6.1 Le service des ressources humaines vérifiera les références de tous les employés éventuels, procèdera à une vérification de leur casier judiciaire (dans les limites autorisées par les lois locales) et demandera à toutes les agences de recrutement de respecter les mêmes procédures pour les employés temporaires potentiels affectés à des tâches sur le lieu de travail. Toute preuve d'antécédents criminels impliquant de la violence sera signalée au service de sécurité de la société avant toute offre d'emploi.
- 6.2 Tout employé qui est témoin d'un acte de violence doit signaler immédiatement l'incident à son supérieur hiérarchique ou au service des ressources humaines. Les employés sont tenus de signaler les comportements dont ils sont témoins et qu'ils considèrent comme menaçants ou potentiellement violents.
- 6.3 Les supérieurs hiérarchiques ont la responsabilité de signaler immédiatement toutes les allégations, menaces ou actes de violence qu'ils reçoivent au service des ressources humaines. Le service des ressources humaines a la responsabilité de signaler tous ces incidents au service de sécurité de la société.
- 6.4 Aucun employé ayant signalé, de bonne foi, un acte de violence ou la menace d'une violence, ou ayant participé à une enquête liée à un tel incident, ne fera l'objet de représailles. Par représailles, on entend des mesures qui affectent, de façon négative, les conditions de travail et comprennent notamment des actes de discrimination, d'intimidation et de coercition. Toute plainte de représailles fera l'objet d'une enquête et les mesures disciplinaires appropriées seront prises, lesquelles pourront aller jusqu'au licenciement.

SUIITE : VIOLENCE SUR LE LIEU DE TRAVAIL	PAGE : 3 sur 4
	DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR : 09/01/2011

- 6.5 Toutes les allégations, actes ou menaces de violence qui sont signalés au service des ressources humaines, au service de sécurité de la société et/ou de la localité, au service juridique ou à tout autre service feront l'objet d'une enquête dans les plus brefs délais. En consultation avec le service des ressources humaines et le service juridique, les enquêteurs pourront demander à un employé de se soumettre à un test de dépistage de drogue ou d'alcool (conformément à la politique de la société relative aux drogues et à l'alcool). Il pourra être demandé à l'employé faisant l'objet d'une enquête de quitter le lieu de travail pendant la durée de l'investigation. L'employé pourra toutefois continuer à toucher sa rémunération habituelle pendant toute absence de la sorte. La société prendra également des mesures si elle est informée d'actions ou de menaces qui peuvent ne pas constituer un acte de violence et, à l'issue de l'enquête, une décision concernant des mesures disciplinaires sera alors prise en accord avec le supérieur hiérarchique et le service des ressources humaines. Si l'employé conserve son emploi, il pourra bénéficier d'aide pour obtenir des services de conseils et sera orienté vers les ressources appropriées, comme le programme d'aide aux employés (PAE), le cas échéant. Les rapports ou incidents devant être tenus confidentiels seront traités de façon appropriée et les informations ne seront divulguées à des tiers qu'en cas de nécessité absolue.
- 6.6 Si une enquête portant sur un incident de violence ou une menace de violence démontre qu'un acte ou une menace de violence a effectivement eu lieu, la société prendra toutes les mesures nécessaires pour protéger ses employés de tout nouvel incident, avec notamment le renforcement de la sécurité, la prise de mesures disciplinaires appropriées à l'encontre de l'employé qui a commis l'acte ou la menace de violence, l'octroi d'un congé autorisé à l'employé victime et/ou à l'employé qui a commis l'acte ou la menace de violence, et l'orientation de l'un ou de l'autre, ou de tous deux, vers des services de conseils.
- 6.7 S'il existe un motif raisonnable de soupçonner qu'un acte de violence avec une arme est survenu ou est susceptible de survenir sur le lieu de travail ou qu'un employé est en possession ou a été en possession d'une arme sur le lieu de travail, la société peut fouiller toute zone du lieu de travail (y compris les biens personnels des employés dans la mesure autorisée par les lois en vigueur) à la recherche d'armes, à tout moment et sans notification préalable ou consentement des employés.
- 6.8 Tout employé requérant ou obtenant une ordonnance conservatoire ou de non-communication (ou toute ordonnance similaire) mentionnant un employé de la société, ou le lieu de travail comme étant une zone protégée, doit remettre un exemplaire de (a) toute ordonnance conservatoire ou de non-communication temporaire qui a été accordée et de (b) toute ordonnance conservatoire ou de non-communication rendue permanente au service des ressources humaines.
- 6.9 Tout employé impliqué dans une procédure pénale à titre de plaignant/victime et protégé par une ordonnance d'interdiction de communiquer (ou toute ordonnance similaire) est encouragé à remettre un exemplaire de ladite ordonnance au service des ressources humaines, dans la mesure que permettent les lois applicables.
- 6.10 Tout employé impliqué à titre d'intimé dans une procédure civile de protection et/ou à titre de défendeur/contrevenant dans une procédure pénale avec interdiction de communiquer et dont le plaignant/victime est un employé, est tenu de remettre un exemplaire de l'ordonnance pénale et/ou civile au service des ressources humaines.
- 6.11 Dès réception de l'ordonnance décrite dans les paragraphes 6.8, 6.9 ou 6.10 ci-dessus, le service des ressources humaines, ainsi que le service de sécurité de la société et/ou de la localité et le service juridique de la société, élaboreront un plan assurant le respect des dispositions de l'ordonnance, dans la mesure du possible, et renforçant la sécurité de l'employé concerné, ainsi que des autres personnes sur le lieu de travail. Toute plan de la sorte ne pénalisera en aucune façon le plaignant/victime.
- 6.12 Au gré de la société, un employé présentant des signes précurseurs, des symptômes et/ou des facteurs de risque de violence, notamment ceux inclus dans la présente politique, pourra être mis en

SUIITE : VIOLENCE SUR LE LIEU DE TRAVAIL	PAGE : 4 sur 4
	DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR : 09/01/2011

congé payé et (dans la mesure autorisée par les lois locales) être tenu de se soumettre à une évaluation médicale afin de déterminer s'il est apte à exercer son emploi. Le service des ressources humaines demandera l'avis du supérieur hiérarchique de l'employé, du service de la sécurité de la société et/ou de la localité et du service juridique de la société afin de déterminer l'aptitude de l'employé à exercer son emploi en fonction des résultats de l'évaluation. Tous les dossiers relatifs à l'évaluation seront conservés de manière confidentielle.

- 6.13 Si un supérieur hiérarchique soupçonne qu'un employé a un problème personnel et/ou lié au travail, il devra, en consultation avec le service des ressources humaines, recommander que l'employé se mette en rapport avec le fournisseur du programme d'aide aux employés (PAE) de la société, le cas échéant, pour bénéficier de services de conseils et de soutien.

7.0 SITUATIONS D'URGENCE :

- 7.1 Si un acte de violence semble imminent, les employés devront prendre les précautions nécessaires pour assurer leur propre sécurité et celle d'autrui. Les employés qui sont confrontés ou croisent une personne armée ou une personne qui semble dangereuse ne doivent pas essayer de défier ou de désarmer ladite personne.
- 7.2 Si un supérieur hiérarchique ou un agent de sécurité peut être notifié en toute sécurité du besoin d'assistance sans mettre en danger la sécurité de l'employé ou d'autres personnes, il devra être avisé de la situation. L'employé devra également notifier les forces de l'ordre en appelant le numéro d'appel d'urgence local (par ex., le numéro 911 aux États-Unis).
- 7.3 Dès qu'il sera informé d'un incident de violence ou d'un acte de violence imminent sur le lieu de travail par un agent de sécurité, le service de sécurité notifiera immédiatement les forces de l'ordre locales et tous les employés seront tenus de suivre les instructions de ces dernières.

8.0 GÉNÉRALITÉS :

- 8.1 Aucune disposition de la présente politique n'aura pour effet de limiter l'exercice raisonnable des droits de gestion de la société. À cet égard et sans aucune restriction, l'exercice des droits de gestion ne constitue pas une forme de harcèlement. De même, aucune disposition de la présente politique ne limite les droits de la société à intervenir, enquêter et/ou prendre toutes les mesures qu'elle juge nécessaires si elle est informée d'actes ou de menaces de violence, que ceux-ci soient ou non considérés comme des cas de violence.
- 8.2 La société se réserve le droit de modifier ou d'annuler la présente politique si elle le juge nécessaire.
- 8.3 Tout employé qui enfreint la présente politique fera l'objet de mesures disciplinaires. Ces mesures disciplinaires peuvent aller d'activités de conseils jusqu'au licenciement et comprendre toute autre forme de sanction que la société jugera appropriée au vu des circonstances.
- 8.4 La présente politique est conçue pour être conforme à toutes les lois locales. En cas de conflit entre une loi locale et des dispositions de la présente politique, la loi locale prévaudra.