

POLITIQUE DE L'ENTREPRISE

TITRE DE LA POLITIQUE : VIOLENCE SUR LE LIEU DE TRAVAIL	DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR : 1^{er} septembre 2011 PAGE : 1 de 4
APPROUVÉE : _____ Vice-président exécutif, ressources humaines, chef du contentieux et agent administratif en chef	APPROUVÉE : _____ Président du conseil d'administration et directeur général

1.0 POLITIQUE :

L'entreprise s'engage à fournir à ses employés un environnement de travail sûr, sain et sécuritaire. La présence d'armes et la survenue d'actes de violence sur le lieu de travail ne sont pas compatibles avec ces objectifs. L'entreprise 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 signaler immédiatement un tel comportement 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. L'entreprise prend toutes les menaces de violence au sérieux. Elle a établi cette politique dans le but de prévenir la 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 l'entreprise.

4.0 DÉFINITIONS :

- 4.1 Violence : s'entend des agressions physiques, des comportements menaçants ou de toute violence verbale sur le lieu de travail, perpétrés par des employés ou des tiers, y compris, sans s'y limiter, les activités interdites citées à la section 5.
- 4.2 Arme : tout dispositif conçu ou utilisé pour infliger des blessures ou causer la mort, y compris, sans s'y limiter, un dispositif fabriqué ou adapté pour fournir des substances explosives ou tirer des balles.
- 4.3 Lieu de travail : s'entend de tous les emplacements, qu'ils soient permanents ou temporaires, où un employé exerce ses responsabilités ou activités professionnelles, y compris, sans s'y limiter, les bâtiments et le périmètre environnant, les parcs de stationnement, les champs, les autres lieux de travail, les véhicules de l'entreprise, le déplacement vers et en provenance du lieu d'affectation professionnelle, que ce soit ou non dans un véhicule de l'entreprise, les fonctions hors site liées aux activités professionnelles (par ex., des conférences ou des salons commerciaux), les événements mondains liés au travail et la propriété de clients.

(SUITE) : VIOLENCE SUR LE LIEU DE TRAVAIL	PAGE : 2 de 4
	DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR : 09/01/2011

5.0 ACTIVITÉS INTERDITES :

L'entreprise interdit expressément tout type de comportement violent ou intimidant sur le lieu de travail, y compris, sans s'y limiter, 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 blesser physiquement une autre personne.
- 5.3 Se livrer ou menacer de se livrer à un comportement menaçant qui engendre une crainte fondée de préjudice corporel chez une autre personne, notamment 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 l'entreprise, d'un client ou d'une autre personne.
- 5.5 Refuser de se soumettre à une fouille raisonnablement demandée par l'entreprise 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 police 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, procédera à une vérification de leur casier judiciaire (dans les limites autorisées par les lois locales) et demandera à toutes les agences de recrutement de suivre les mêmes procédures pour les employés potentiels temporaires assignés à travailler sur le lieu de travail. Toute preuve d'antécédents criminels avec violence sera signalée au service de sécurité de l'entreprise avant toute offre d'emploi.
- 6.2 Tout employé qui est témoin d'un acte violent 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 dont ils sont informés au service des ressources humaines. Le service des ressources humaines a la responsabilité de signaler tous ces incidents au service de sécurité de l'entreprise.
- 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 d'une mesure de représailles. Par représailles, on entend les mesures qui affectent, de façon négative, les conditions de travail et comprennent, sans toutefois s'y limiter, des actes de discrimination, d'intimidation et de coercition. Les plaintes pour mesure de représailles feront l'objet d'une enquête et les mesures disciplinaires nécessaires seront prises, lesquelles pourront aller jusqu'au licenciement.

(SUITE) : VIOLENCE SUR LE LIEU DE TRAVAIL	PAGE : 3 de 4
	DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR : 09/01/2011

- 6.5 Toutes les allégations, tous les actes ou toutes les menaces de violence qui sont signalés au service des ressources humaines, au service de sécurité local ou de l'entreprise, au service du contentieux ou aux autres services de l'entreprise feront l'objet d'une enquête dans les plus brefs délais. En consultation avec le service des ressources humaines et le service du contentieux, 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 l'entreprise 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'enquête. L'employé pourra continuer à toucher sa rémunération habituelle pendant la durée de son absence. L'entreprise prendra également des mesures si elle est informée d'actions ou de menaces qui pourraient ne pas constituer un acte violent et, à l'issue d'une enquête, une décision concernant les mesures disciplinaires à mettre en œuvre sera 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 consultation 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 tel acte ou une telle menace de violence a effectivement eu lieu, l'entreprise prendra toutes les mesures nécessaires pour protéger ses employés de tout incident à l'avenir, notamment le renforcement de la sécurité, la prise de mesures disciplinaires appropriées à l'encontre de l'employé perpétrateur de l'acte ou de la menace de violence, l'octroi d'un congé autorisé à l'employé victime et/ou à l'employé perpétrateur de l'acte ou de la menace de violence, ainsi que l'orientation soit de la victime ou du perpétrateur, ou encore des deux, vers des services de consultation.
- 6.7 S'il existe un motif raisonnable de soupçonner qu'un acte de violence avec une arme est survenue 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, l'entreprise peut fouiller n'importe quel endroit 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 ni consentement des employés.
- 6.8 Tout employé requérant ou obtenant une ordonnance conservatoire ou restrictive (ou injonction de nature similaire) qui stipule la protection d'un employé de l'entreprise ou définit un lieu de travail comme zone protégée, doit remettre au service des ressources humaines un exemplaire de (a) toute ordonnance conservatoire ou restrictive temporaire, ainsi qu'un exemplaire de (b) toute ordonnance conservatoire ou restrictive permanente.
- 6.9 Tout employé faisant l'objet d'une procédure pénale à titre de plaignant/victime et protégé par une ordonnance d'interdiction de communiquer (ou injonction similaire) est encouragé à remettre un exemplaire de ladite ordonnance au service des ressources humaines, dans la mesure permise par la loi en vigueur.
- 6.10 Tout employé faisant l'objet à titre d'intimé d'une procédure civile de protection et/ou à titre de défendeur/contrevenant d'une procédure pénale avec interdiction de communiquer et dont le plaignant/la 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 local ou de l'entreprise et le service du contentieux de l'entreprise élaboreront un plan assurant le respect des dispositions de l'ordonnance, dans la mesure du possible, et de manière à promouvoir la sécurité de l'employé concerné et des autres sur le lieu de travail. Ce plan ne pénalisera pas le plaignant/la victime.

(SUITE) : VIOLENCE SUR LE LIEU DE TRAVAIL	PAGE : 4 de 4
	DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR : 09/01/2011

- 6.12 À la discrétion de l'entreprise, un employé présentant des signes précurseurs, des symptômes et/ou des facteurs de risque propres à la violence, y compris ceux inclus dans la présente politique, sans toutefois s'y limiter, pourra être mis en 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 local et ou de l'entreprise et du service du contentieux de l'entreprise 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 prendra contact avec le fournisseur du programme d'aide aux employés (PAE) de l'entreprise, le cas échéant, pour bénéficier de services de consultation 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 ont affaire à une personne armée ou une personne qui semble dangereuse, ne doivent pas essayer de défier ou de désarmer la 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 en être avisé. L'employé devra également aviser les forces de l'ordre en appelant le numéro d'appel d'urgence local (par ex., le numéro 911 aux États-Unis et au Canada).
- 7.3 Dès qu'il sera informé d'un incident de violence ou d'un acte de violence imminente sur le lieu de travail par un agent de sécurité, le service de sécurité avisera 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 l'entreprise. 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 l'entreprise à intervenir, à enquêter et/ou à prendre toutes les mesures qu'elle juge nécessaires si elle est informée d'actes ou de menaces de violence, que ceux-ci soient considérés ou non comme entrant dans la catégorie des cas de violence.
- 8.2 L'entreprise 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 consultation jusqu'au licenciement et comprendre toute autre forme de sanction que l'entreprise jugera appropriée selon les circonstances.
- 8.4 La présente politique vise à se conformer à toutes les lois locales. En cas de conflit entre une loi locale et des dispositions de la présente politique, c'est la loi locale qui prévaudra.