

## Politique sur la violence au travail (international)

<b>Approuvé par</b>	Jack Faer, premier vice-président et directeur de la sécurité	<b>Recommandé par</b>	Thomas E. Powers, vice-président, services de protection
<b>Adopté par</b>	Stewart A. Broder, avocat, emploi et main d'œuvre	<b>Adopté par</b>	Anne Best, vice-présidente principale des ressources humaines (international)
		<b>Adopté par</b>	Mike Richardson, vice-président, relations main-d'œuvre et employés
<b>Date d'entrée en vigueur</b>	1er mars 2017		

### 1.0 Objet et portée

Iron Mountain s'engage à maintenir un environnement sûr pour tous les employés et associés, et ne tolérera aucune forme de violence ou de menace de violence en milieu de travail. Toute forme de violence ou de menace de violence au travail observée ou déclarée sera prise au sérieux et soumise à une enquête approfondie. Toutes les personnes fautives confirmées seront soumises au processus disciplinaire en vigueur dans l'entreprise et aux procédures d'application des lois locales, le cas échéant.

La présente politique s'applique à tous les employés, fournisseurs, clients, fournisseurs, invités ou autres parties fournissant des services pour Iron Mountain, propriété d'Iron Mountain Incorporated, ses entités détenues entièrement et coentreprises détenues majoritairement ou en leur nom, en quelque qualité que ce soit (« Employés et associés d'Iron Mountain »), tous secteurs d'activité, emplacements géographiques et fonctions confondus.

### 2.0 Énoncé de la politique

#### 2.1 Signalement de comportement inapproprié

- 2.1.1 Iron Mountain ne tolérera aucun type de comportement menaçant ou physiquement inapproprié au travail ou dans les entreprises de la société.
- 2.1.2 Les employés et associés doivent signaler sans attendre tout acte de menace de violence ou de violence réelle, ainsi que tout autre comportement inapproprié aux entités suivantes :
  - 2.1.2.1 les ressources humaines ou HRConnect : 1-855-IM-AskHR (1-855-462-7547).
  - 2.1.2.2 les services de sécurité, de risque et de sûreté mondiaux : 1-800-899-4766.
  - 2.1.2.3 la ligne d'éthique au 866-668-3837 (anglais) ou au 855-350-9393 (français), ou sur [www.imcompliancehelpline.com](http://www.imcompliancehelpline.com); ou
  - 2.1.2.4 tout organisme de réglementation de la santé et de la sécurité au travail fédéral, provincial, d'État ou local.

**En cas de menaces de violence imminente, veuillez communiquer avec les forces de l'ordre immédiatement.**

- 2.1.3 Iron Mountain encourage toutes les victimes de violence familiale à en faire part aux ressources humaines, aux services de sécurité mondiaux ou au service d'aide en matière de conformité afin d'assurer leur sécurité et celle de tous les autres employés et associés d'Iron Mountain.
  - 2.1.4 Iron Mountain traitera les signalements d'incidents impliquant des renseignements personnels ou privés d'une manière appropriée. La confidentialité sera préservée dans la mesure du possible et les renseignements personnels seront uniquement communiqués aux personnes qui en ont besoin.
  - 2.1.5 Les employés sont encouragés à signaler toute préoccupation concernée par la présente politique et ne subiront pas de représailles pour les signalements enregistrés de bonne foi.
- 2.2 Drapeaux rouges/situations à risque
- 2.2.1 Les « drapeaux rouges » peuvent constituer des signes précurseurs de risque accru de violence et doivent être signalés à l'aide de l'une des ressources répertoriées dans la section 2.1 ci-dessus.
  - 2.2.2 Les risques de violence varient en fonction du lieu de travail. Les locaux d'Iron Mountain sont physiquement sécurisés et le risque de violence devrait y être minime. Le risque peut être plus élevé dans les aires de stationnement ou d'autres propriétés non sécurisées à proximité de nos locaux. En outre, les emplacements au contact du grand public ou éloignés de nos locaux peuvent présenter un risque plus élevé.
- 2.3 Armes
- 2.3.1 Sauf indication contraire de la loi, Iron Mountain interdit la possession d'armes à tout moment sur les installations de l'entreprise ou pendant la tenue des activités de la société.
  - 2.3.2 Tout élément non nécessaire à l'accomplissement d'une tâche de la personne pouvant causer des dommages physiques est strictement interdit.
  - 2.3.3 En cas de soupçon raisonnable, et dans la mesure permise par la loi, Iron Mountain se réserve le droit de fouiller tous les biens appartenant à l'entreprise ou contrôlés par cette dernière de manière à assurer un milieu de travail exempt d'armes.
- 2.4 Plan de gestion des menaces
- 2.4.1 Iron Mountain possède un plan complet de gestion des menaces et une équipe d'évaluation des menaces pour assurer le traitement rapide et efficace de tous les incidents potentiels et réels. L'équipe est composée des services de sécurité mondiaux, des ressources humaines, de la direction des opérations et du service du contentieux.
  - 2.4.2 L'équipe d'évaluation des menaces est chargée de la gestion des interventions en cas de menace de violence au travail. Cette équipe interagit avec l'auteur d'un signalement d'incident, évalue et stabilise la situation et engage les ressources nécessaires pour résoudre le cas.

- 2.4.3 Suite à la résolution de toute menace de violence, l'équipe d'évaluation des menaces documentera et examinera les mesures de contrôle disponibles afin d'améliorer constamment la sécurité au travail.
- 2.5 Ressources à disposition des employés
  - 2.5.1 Le Programme d'aide aux employés (PAE) d'Iron Mountain est disponible dans certaines régions pour tous les employés qui pourraient bénéficier de conseils professionnels pour atténuer le risque de violence.
  - 2.5.2 Le PAE (disponible dans certaines régions) et tous les régimes d'assurance applicables sont à disposition de tout employé victime de violence. Dans les pays dans lesquels aucun PAE officiel n'est disponible, Iron Mountain s'engage à fournir un service d'assistance professionnelle aux employés en fonction des priorités, comme convenu par les services de sécurité mondiaux, les ressources humaines et le dirigeant local.
- 2.6 Une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement sera appliquée aux individus déterminés par l'entreprise comme étant en infraction avec la présente politique.
- 2.7 Les employés qui ont des questions particulières sur la présente politique doivent consulter leur superviseur ou les ressources humaines. Les superviseurs qui ont des questions au sujet de cette politique doivent s'adresser au responsable de la politique ou aux ressources humaines.

### **3.0 Responsabilités**

- 3.1 Employés et associés
  - 3.1.1 Connaître, comprendre et respecter toutes les politiques, procédures et instructions écrites appropriées à votre lieu de travail; et
  - 3.1.2 Signaler tout incident de violence ou comportement menaçant (verbal, écrit, physique, sous-entendu ou par voie électronique), ainsi que tout signe précurseur potentiel
- 3.2 Cadres, directeurs et superviseurs
  - 3.2.1 Se conformer à cette politique dans leur domaine respectif de contrôle, et informer les services de sécurité mondiaux et les ressources humaines en cas de non-conformité;
  - 3.2.2 Exiger des membres du personnel sous leur direction de suivre les formations obligatoires sur la violence en milieu de travail.
- 3.3 Vice-président, services de protection et avocat, emploi et main-d'œuvre
  - 3.3.1 Mise en œuvre et gestion globale de la politique sur la violence au travail et des procédures ou lignes directrices connexes;
  - 3.3.2 Établir des communications et des programmes de formation pour les employés et les associés qui sont adaptés à leurs rôles respectifs; et
  - 3.3.3 Envisager des modifications de la politique, si nécessaire, en fonction des modifications apportées aux obligations légales ou autres, aux opérations de l'entreprise ou au profil de risque de l'organisation.
- 3.4 Vice-président principal et chef de la sécurité
  - 3.4.1 Approuver toute dérogation aux politiques; et

- 3.4.2 S'assurer que la politique est exacte et pertinente, communiquée de manière appropriée et continue de servir l'objectif pour lequel elle a été créée.

#### 4.0 Définitions

- 4.1 Violence au travail : tout comportement en milieu de travail survenant dans les locaux d'une entreprise ou durant l'exécution de tâches professionnelles, qu'il soit verbal, physique, électronique ou autre, et pouvant :
- 4.1.1 menacer la sécurité d'un employé ou associé, ou
  - 4.1.2 être source de peur, d'intimidation ou de blessure physique chez un employé ou associé, ou de dommage pour les biens de l'entreprise.
- 4.2 Drapeaux rouges : peut être le signe précurseur d'un comportement violent. Ces signes précurseurs comprennent les changements de comportement chez un employé, comme l'augmentation de l'agressivité, des crises de colère, des menaces ou des actes menaçants, une obsession des armes, un comportement de « solitaire », des rancunes tenaces, des commentaires ou des menaces d'homicides ou de suicides, etc.
- 4.3 Menace : toute déclaration liée au milieu de travail, écrite, verbale, implicite ou électronique, susceptible de menacer au présent ou au futur le destinataire du message ou toute tierce partie.
- 4.4 Violence familiale : toute violence ou menace de violence émanant d'un proche d'un employé ou de toute personne qui voit là une relation de ce type (harceleur) qui menace ou met en péril la santé, la vie ou le bien-être d'un employé. Le terme « proche » comprend les conjoints et conjointes actuels ou précédents, les partenaires, les parents, les amis ou les connaissances.
- 4.5 Arme : tout article pouvant entraîner des blessures physiques et qui n'est pas nécessaire à l'employé dans l'exercice de ses fonctions.

#### 5.0 Normes de contrôle adéquates

- 5.1 Les employés et les associés d'Iron Mountain doivent se conformer à toutes les lois et réglementations, ainsi qu'aux règles de l'entreprise sur la protection en cas de violence en milieu de travail.

#### 6.0 Fréquence des modifications

La présente politique sera mise à jour si nécessaire pour refléter les changements juridiques ou les modifications des conditions de fonctionnement ou des valeurs de l'entreprise. Au minimum, l'applicabilité, la pertinence et l'efficacité de la présente politique seront examinées et approuvées tous les trois ans.

#### 7.0 Mise en œuvre

- 7.1 Cette politique entrera en vigueur à l'émission de la communication électronique du premier vice-président et du chef de la sécurité à l'intention de l'équipe de direction et des employés et des associés principaux qui sont responsables de la communication de la politique à leurs équipes.

- 7.2 Les services de sécurité mondiaux offriront une formation aux équipes fonctionnelles importantes après la communication initiale de la politique et toute modification ultérieure de la politique.
- 7.3 Toutes les exceptions à cette politique, sauf indication contraire, doivent être approuvées au préalable par le premier vice-président et le chef de la sécurité au moyen du formulaire de demande d'exception de politique dans Compass.

## 8.0 Contrôles et politiques liés

- 8.1 Code de déontologie et de conduite des affaires Iron Mountain
- 8.2 Politique internationale concernant les installations
- 8.3 Politique relative à la santé et la sécurité au travail (internationale)
- 8.4 Politique sur la sécurité des voyages (internationale)

## 9.0 Historique des modifications

Date	Version	Description
20-02-2001	1.0	Nouvelle politique
14-02-2007	2.0	Révisée par Ed Evarts
01-11-2010	3.0	Réécrite par Tom Powers et John Roslansky
01-06-2014	4.0	Mise à jour pour être conforme au nouveau cadre de politique
29-01-2016	5.0	Mise à jour pour inclure des exigences provinciales