

POLITIQUE D'ÉGALITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI DE WM

Objet :

Communiquer au sujet de l'engagement de WM en faveur de l'égalité d'accès à l'emploi pour tous les employés.

Politique :

La politique de WM est d'offrir des chances d'accès égales en matière d'emploi à tous les individus, indépendamment de toute considération de race, de couleur, de religion, de sexe, de situation de grossesse, d'orientation sexuelle, d'identité de genre, d'âge, de nationalité d'origine, de handicap ou de statut d'ancien combattant.

Dans le cadre de cette politique, WM (1) recrutera, embauchera, promouvra et formera tous les candidats et les employés concernant tout type de poste, indépendamment de toute considération de race, de couleur, de religion, de sexe, de situation de grossesse, d'orientation sexuelle, d'identité de genre, de nationalité d'origine, d'âge, de handicap ou de statut d'ancien combattant ; (2) veille à ce que toutes les mesures concernant le personnel, telles que la rémunération, les avantages sociaux, les transferts, les licenciements, les retours de licenciements, la formation parrainée par la Société, le soutien pour les droits de scolarité et les programmes sociaux et récréatifs soient gérées indépendamment de toute considération de race, de couleur, de religion, de sexe, de nationalité d'origine, d'âge, de handicap ou du statut d'ancien combattant ; et (3) veille à ce que les décisions de promotion soient conformes aux principes d'égalité d'accès à l'emploi en n'imposant que des exigences valables dans le cadre d'opportunités de promotion.

WM ne licenciera ni ne discriminera de quelque manière que ce soit les employés ou les candidats parce qu'ils ont demandé, discuté ou divulgué leur propre salaire ou le salaire d'un autre employé ou candidat. Toutefois, les employés qui ont accès aux informations relatives à la rémunération d'autres employés ou d'autres candidats dans le cadre de leurs fonctions principales ne peuvent pas divulguer la rémunération d'autres employés ou d'autres candidats à des personnes qui n'ont pas accès aux informations relatives à la rémunération, sauf si la divulgation (a) intervient en réponse à une plainte ou à une accusation formelle, (b) est effectuée dans le cadre d'une enquête, d'une procédure, d'une audition ou d'une action, y compris une enquête menée par WM, ou (c) est conforme à l'obligation légale de WM de fournir des informations.

WM a élaboré un plan d'action positive pour soutenir son engagement en faveur du principe d'égalité d'accès à l'emploi. Ce programme décrit les politiques et les procédures utilisées dans les opérations de WM pour respecter son engagement. Le département des ressources humaines, avec le soutien des services juridiques et de la conformité & de l'éthique, établira et surveillera la mise en œuvre des politiques du personnel afin de guider WM en matière d'égalité d'accès à l'emploi et d'action positive pour ses employés.

Les employés et les candidats de WM ne seront soumis à aucune forme de harcèlement ou de discrimination pour avoir exercé des droits protégés par, ou pour avoir participé à une enquête ou à un contrôle de conformité lié à l'article 503 de la loi de réhabilitation de 1973 de la loi *Americans With Disabilities Act*, la loi *Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act* de 1974, la loi *Veterans Employment Opportunities Act* de 1998, ou toute autre loi, règle ou réglementation fédérale, étatique ou provinciale en matière de non-discrimination. Ces droits incluent la protection contre la discrimination dans le cadre d'une relation ou d'une association avec un ancien combattant.

Si vous pensez avoir été victime d'une discrimination telle que décrite ci-dessus, vous devez en informer le directeur de la conformité de WM par courriel à cschwager@wm.com ou par téléphone au +1 713 512-6395. Je continuerai à demander au personnel d'encadrement de prendre les mesures nécessaires pour éviter les comportements interdits par cette politique. Toutes les questions feront l'objet d'une enquête et des mesures disciplinaires appropriées seront prises, pouvant aller jusqu'à la cessation d'emploi, si nécessaire. Les représailles à l'encontre de toute personne qui dépose une plainte ou qui est témoin d'un comportement contraire à cette politique sont également interdites.

WM a également mis en place des programmes d'action positive pour mettre en œuvre sa politique d'égalité d'accès à l'emploi pour les personnes handicapées et les anciens combattants. Les employés ou les candidats qui souhaitent examiner le texte descriptif complet du programme d'action positive de WM en faveur des personnes handicapées ou des vétérans protégés peuvent prendre rendez-vous en contactant le service des ressources humaines de WM ou le directeur de la conformité pendant les heures normales de bureau.

WM s'engage à prendre des mesures pour garantir la non-discrimination. La coopération et l'engagement de chaque employé sont nécessaires pour favoriser une égalité d'accès à l'emploi effective et significative à tous égards et pour tous les employés. L'accès à l'égalité en emploi est la loi et une politique saine et juste, à laquelle WM est fermement attachée.

La réussite d'un programme d'emploi non discriminatoire exige une coopération maximale de tous les employés. En contribuant à cet effort de coopération, la direction s'engage à montrer la voie en établissant et en mettant en œuvre des procédures et des pratiques d'action positive qui garantiront notre objectif d'offrir des opportunités d'emploi équitables pour tous.

Je soutiens pleinement la réalisation de cet objectif.