

POLITIQUE SUR LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Objet

Établir des politiques standard afin de fournir un lieu de travail sécuritaire pour tous les employés, les clients et les fournisseurs. Cette politique s'applique à tous les employés, consultants, entrepreneurs, employés temporaires et à toute autre personne qui ont accès aux espaces de WM ou qui agit en son nom.

Politique

WM applique une politique de tolérance zéro à l'égard des actes de violence et des comportements susceptibles d'entraîner ou de créer des violences sur le lieu de travail. Les actes ou menaces de violence physique, pendant les services rendus au nom de WM ou pendant le travail hors site, ne seront pas tolérés.

Les actes ou menaces de violence comprennent un comportement suffisamment grave, offensant ou intimidant occasionnant un environnement de travail raisonnablement perçu comme hostile, abusif, menaçant ou intimidant par un employé de WM un client, un fournisseur ou un membre de la communauté. Toute menace proférée sur le lieu de travail ou pendant les heures de service sera prise au sérieux et donnera lieu à des mesures disciplinaires appropriées, pouvant aller jusqu'à la cessation d'emploi.

Les exemples de comportement pouvant être considérés comme des menaces ou des actes de violence comprennent, sans s'y limiter :

- toute déclaration ou allusion de blessure ou de préjudice commis à l'encontre d'un autre employé, d'un client ou d'un fournisseur;
- toute action occasionnant intentionnellement une blessure ou un préjudice à un autre employé, un client ou un fournisseur, ou des dommages à la propriété de ces personnes;
- le fait de menacer un autre employé, un client ou un fournisseur de lui faire du mal, à lui ou à sa famille, ses amis, ses associés ou ses biens, de les blesser ou de les endommager, qu'il y ait passage à l'acte ou non;
- toutes les menaces ou tous les actes de violence survenant sur la propriété ou dans les locaux de WM, quelle que soit la relation entre WM et les parties impliquées dans l'incident;
- toute menace ou tout acte de violence survenant en dehors des locaux de WM et impliquant une personne en service ou agissant en qualité de représentant de WM;
- le fait de frapper ou bousculer un autre employé, un client ou un fournisseur;
- une conduite ou un discours qui crée un environnement dans lequel d'autres personnes se sentent menacées par un acte potentiel de violence. Il peut s'agir de propos belliqueux, conflictuels, offensants ou insultants, ou encore intimidants;
- des appels téléphoniques ou courriels harcelants ou menaçants adressés à d'autres employés, clients ou fournisseurs;
- le fait de surveiller ou de traquer d'autres employés, clients ou fournisseurs;
- toute menace ou tout acte entraînant une condamnation en vertu d'un Code pénal, liée à de la violence, et dont la condamnation peut avoir un impact négatif sur notre réputation ou nos activités et/ou un impact négatif sur l'environnement de travail;
- la possession d'armes à feu ou d'autres armes (y compris les couteaux et autres dispositifs conçus pour infliger des blessures corporelles) dans les locaux ou sur la propriété de WM. Aucun véhicule personnel ne peut être garé sur la propriété de l'entreprise s'il contient une arme relevant d'un champ d'application de la

présente politique, indépendamment de son but ou de son utilisation, sous réserve des exceptions limitées ci-dessous. Les exceptions doivent être approuvées conformément à la procédure de dérogation décrite ci-dessous.

Armes sur le lieu de travail

L'interdiction des armes à feu sur le lieu de travail, en tant qu'élément de la politique de prévention de la violence sur le lieu de travail de l'entreprise et l'affichage réglementaire de panneaux d'interdiction des armes à feu par WM dans certains endroits, n'empêche pas les agents de la force publique de porter des armes à feu dans l'exercice de leurs fonctions sur la propriété de l'entreprise. De même, le personnel de la sûreté, titulaire d'un permis, peut également être autorisé à porter une arme à feu, lorsque cela est jugé nécessaire, en coordination avec l'équipe de la sûreté de l'entreprise, dans l'exercice de ses fonctions pour l'entreprise.

Cette politique sera mise en œuvre conformément à la législation applicable. S'il existe un conflit entre la politique de WM et la loi applicable, la loi en vigueur s'appliquera. De plus, l'entreprise est consciente que certains travaux sont effectués plus efficacement avec des outils tels que les outils « Leatherman » qui comprennent une lame de couteau dans un ensemble d'outils compact. Les lames de couteau portées à titre d'outil généralement reconnu pour l'exécution efficace d'un travail, sont permises à condition qu'elles soient autorisées par le gestionnaire de district responsable et qu'elles soient conformes à la loi en vigueur. Il incombe à l'employé qui porte un tel outil de connaître et de respecter la loi.

Protection des sites d'élimination contre les oiseaux

« Oiseaux cogneurs »

L'entreprise reconnaît que, dans les sites d'enfouissement, il peut être nécessaire d'utiliser des armes à feu pour contrôler la population d'oiseaux. Les balles non létales effraient les oiseaux plutôt que de les tuer et sont reconnues par l'agence américaine pour la protection de l'environnement (EPA) et d'autres agences comme un moyen acceptable d'empêcher les oiseaux de se rassembler. L'utilisation d'une arme à feu dans ce but est autorisée à la demande expresse d'un gestionnaire de district et après examen par le service de la sûreté de l'entreprise. Le gestionnaire du site doit conserver l'arme à feu et les munitions dans un conteneur verrouillé approprié pour les remettre à un employé responsable et formé.

Munitions létales (déprédation)

Le service de la sûreté de l'entreprise peut également approuver la protection contre les oiseaux par la déprédation. Le site demandeur doit fournir une copie des permis nécessaires et des licences individuelles. Les sites doivent garantir que :

- les armes et les munitions sont stockées dans un conteneur verrouillé à l'intérieur d'un bâtiment sécurisé;
- les armes sont utilisées par une personne dûment formée, titulaire du permis, et faisant preuve d'une grande prudence en matière de sécurité et de bien-être des personnes et des biens;
- la documentation nécessaire à la gestion de la déprédation (comptage des oiseaux) sera conservée par le site;
- l'autorisation restera en vigueur pendant toute la durée des permis qui l'autorisent ou jusqu'à ce qu'un gestionnaire de WM y mette fin, si cela se produit plus tôt;
- toutes les lois, y compris celles concernant le type de munitions, doivent être respectées. Dans tous les cas, la grenaille d'acier doit être préférée à la grenaille de plomb.

Chasse sur la propriété de l'entreprise

La pratique limitée consistant à utiliser les terrains non aménagés appartenant à l'entreprise pour la chasse saisonnière, peut continuer à être autorisée au cas par cas par les gestionnaires de la région ou par leurs supérieurs hiérarchiques, lorsqu'une dérogation à cette politique a été obtenue auprès du directeur de la sûreté (à l'aide des formulaires de dérogation ci-joints) et que les décharges de responsabilité appropriées ont été obtenues de la part de tous les participants. Les personnes qui ne font pas partie de WM peuvent participer à une chasse dûment autorisée uniquement lorsqu'elles sont accompagnées d'un employé de WM. Les informations suivantes doivent accompagner le formulaire de dérogation en matière de violence sur le lieu de travail pour la chasse :

- type de chasse (caille, cerf) et type d'arme utilisé (fusil de chasse, arc et flèches) et durée de la saison de chasse ;
- taille de la zone tampon adjacente à la zone à chasser (des cartes parcellaires annotées sont utiles) ;
- description des zones adjacentes à la zone de WM sur laquelle chasser (maisons individuelles, industrie légère, terres agricoles), y compris les distances entre la zone tampon et ces zones de chasse ;
- déclaration selon laquelle la chasse n'aura lieu que lorsque l'installation sera fermée, que chaque chasseur est en conformité avec les lois applicables et que chaque chasseur est soit un employé de la société WM, soit accompagné d'un employé de la société WM.

Tous les employés, clients, fournisseurs, employés temporaires et visiteurs sur la propriété de WM, quelle que soit leur position, sont responsables du respect de cette politique. Si, à tout moment, WM a des raisons de croire qu'une arme dissimulée a été portée, conservée ou stockée en violation de cette politique, WM se réserve le droit de procéder à une fouille raisonnable de la personne ou des biens qui, selon ses soupçons, détient ou contiennent une arme dissimulée, y compris, mais sans s'y limiter, les boîtes à diner, les casiers, les dossiers, les bureaux, les sacs à main et les porte-documents, conformément à toutes les lois en vigueur.

Une violation de la présente politique ou le fait de ne pas coopérer pleinement à une enquête sur une violation présumée de la présente politique, y compris le refus de consentir à une fouille effectuée conformément à la présente politique, peut donner lieu à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la cessation d'emploi.

Les employés et les visiteurs sur la propriété de WM sont responsables et doivent signaler les incidents et les menaces ou les actes de violence physique à un gestionnaire, à un superviseur, au directeur des ressources humaines ou au service de la sûreté de l'entreprise. Dans tous les cas, le service de la sûreté de l'entreprise doit être notifié immédiatement. Les employés sont tenus de coopérer avec WM dans son enquête sur ces questions.

Le respect de cette politique est un critère de poursuite du travail chez WM. La violation de cette politique peut entraîner des mesures pouvant aller jusqu'à la cessation d'emploi.

Exigences d'approbation

S/O

Approbation des dérogations

Les dérogations spécifiquement prévues dans la présente politique doivent être obtenues auprès du directeur principal de la sûreté. Toute autre dérogation à cette politique doit être obtenue auprès du propriétaire de la politique. Les dérogations doivent être demandées à

l'aide des formulaires de dérogation en matière de violence sur le lieu de travail pour la chasse ou pour la protection contre les oiseaux.