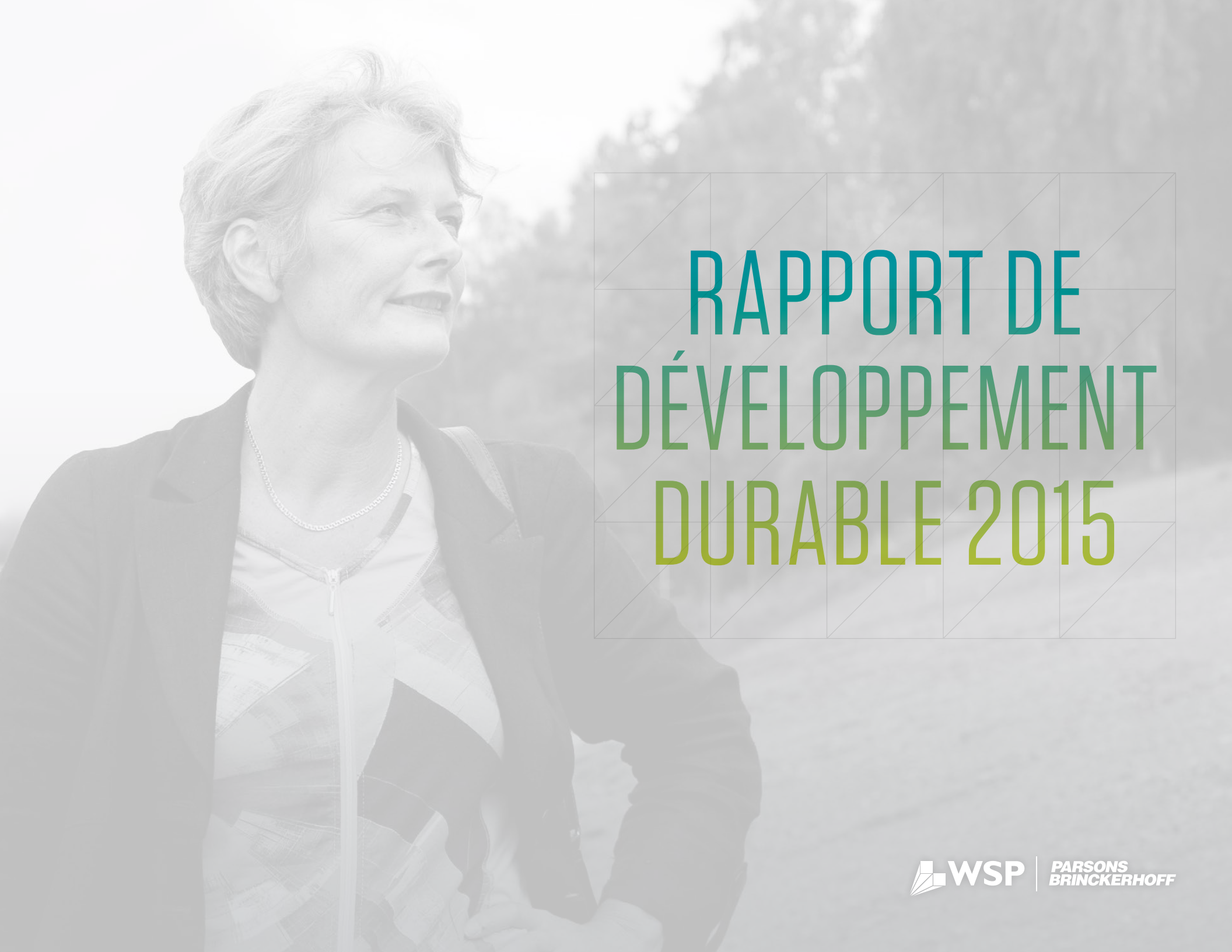




RAPPORT DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2015

TABLE DES MATIÈRES



COMMENT UTILISER CE RAPPORT

Ce rapport sur le développement durable est un fichier PDF interactif. Il est conçu pour être lu avec Adobe Reader et une connexion Internet. Le rapport peut également être consulté hors ligne, mais aucun des liens externes ne sera alors accessible.



EN COUVERTURE

Agneta Persson, directrice mondiale,
Villes du futur, Suède



Les liens précédant ce symbole sont
disponibles en anglais seulement

01 APERÇU

- 04 À propos de ce rapport
- 05 Introduction du chef de la direction
- 08 Mission, vision et valeurs
- 09 Faits saillants et distinctions
- 10 En un coup d'oeil

02 STRATÉGIE ET GOUVERNANCE

- 15 Mot du chef de l'exploitation
- 17 Stratégie mondiale de développement durable
- 20 Ce qui compte le plus
- 22 Impliquer nos parties prenantes
- 23 Affiliation à des associations
- 25 Gouvernance et pratiques commerciales éthiques
- 27 Principe de précaution

03 EMPLOYÉS ET COMMUNAUTÉS

- 29 Introduction
- 30 Fiche d'évaluation
- 31 Nos employés
- 36 Santé et sécurité au travail
- 38 Interaction avec les collectivités

04 CLIENTS ET PROJETS

- 42 Introduction
- 43 Fiche d'évaluation
- 44 Changement climatique et notre firme
- 45 Programme « Conçu pour l'avenir »
- 47 Contribution aux programmes d'infrastructures
- 50 Prix et distinctions

05 EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE

- 53 Introduction
- 54 Fiche d'évaluation
- 55 Performance environnementale

06 INDEX DU CONTENU GRI

APERÇU

À PROPOS DE CE RAPPORT



Ce rapport couvre les activités de la Société du 1^{er} janvier au 31 décembre 2015; c'est le premier rapport conjoint sur le développement durable de WSP et de Parsons Brinckerhoff, les deux entreprises ayant été regroupées en octobre 2014. Il a été préparé conformément à la quatrième génération des lignes directrices (G4-critères essentiels) pour la préparation de rapports sur le développement durable de la Global Reporting Initiative (« GRI »).

Le public cible du rapport comprend les employés, les clients et les investisseurs de la Société.

Sauf indication contraire, les informations contenues dans le présent rapport s'appliquent à l'ensemble des sociétés d'exploitation de WSP | Parsons Brinckerhoff dans le monde, y compris aux entreprises dont l'acquisition a été réalisée avant le 1^{er} janvier 2015. Une liste de ces entités (telles qu'elles sont mentionnées dans les états financiers consolidés de la Société) est donnée à la page 107 des résultats de l'exercice 2015. 

WSP | Parsons Brinckerhoff a adopté l'année 2015 comme nouvelle référence pour les indicateurs de performance en matière de développement durable. Aucun des renseignements publiés dans les rapports portant sur 2014 ou des performances antérieures n'a été reformulé. En tant que société, WSP | Parsons Brinckerhoff entend continuer à faire rapport chaque année sur ses activités de développement durable. Nous travaillons également à élargir notre couverture des données au cours des prochaines années afin de solliciter une vérification externe pour certaines sections du rapport.

INTRODUCTION DU CHEF DE LA DIRECTION

JE SUIS TRÈS HEUREUX DE PRÉSENTER LE RAPPORT ANNUEL SUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE DE WSP | PARSONS BRINCKERHOFF POUR 2015. L'INTÉGRATION DE WSP ET DE PARSONS BRINCKERHOFF CETTE ANNÉE NOUS A DONNÉ L'OCCASION D'EXAMINER NOS PRATIQUES, DE MISER SUR NOS RÉALISATIONS COLLECTIVES ET D'AVOIR DES DISCUSSIONS IMPORTANTES SUR LES RÉSULTATS QUE NOUS AIMERIONS OBTENIR DE NOTRE DÉMARCHE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE.

CE DONT NOUS SOMMES LE PLUS FIERS

Au nombre des faits saillants de 2015, mentionnons la fusion des rapports des deux firmes sur le développement durable, la publication de la mise à jour de notre politique sur la diversité et l'inclusion, la réalisation du sondage sur la mobilisation des employés des compagnies combinées et l'intégration de notre système de gestion de la santé et de la sécurité dans toutes nos activités mondiales. Nous avons aussi été ravis de recevoir de nombreux prix prestigieux et d'être très bien classés dans le domaine

du développement durable pour les projets que nous avons réalisés. Je tiens à remercier tous nos employés pour leur excellent travail en 2015.

Nous avons aussi relevé des défis au cours de l'année. Nos opérations canadiennes ont été touchées par la volatilité dans le secteur des ressources, et nous avons dû prendre la décision délicate de réduire notre effectif dans l'Ouest canadien. Un tel changement est toujours difficile et nous devons nous adapter au mieux en prenant en considération les besoins du marché.

NOTRE VISION DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

Notre vision est de « toujours être le premier choix pour nos clients, nos partenaires et nos employés ». Nous pensons que parallèlement à notre expertise technique, c'est en offrant des solutions durables que nous pourrions réaliser notre vision. Un des moyens à notre disposition pour y arriver est notre programme « Conçu pour l'avenir » qui donne à nos spécialistes une image cohérente des grands changements environnementaux, sociaux et technologiques à long terme qui →



66

FAIRE EN SORTE QUE
LES INFRASTRUCTURES
ACTUELLES SOIENT PRÊTES
POUR LE FUTUR EST UNE
TÂCHE COLOSSALE, ET LA
CONCEPTION POUR L'AVENIR
FAIT VRAIMENT DE NOUS
UNE ENTREPRISE À PART
DANS NOTRE SECTEUR.

touchent leurs projets et leurs marchés. Nous leur lançons ensuite le défi d'offrir à nos clients des solutions adaptées à ces situations futures.

Nous sommes des chefs de file dans notre offre de services. Nous aspirons à être des chefs de file en développement durable, grâce à nos employés, à nos collectivités, aux projets et aux activités de nos clients. Dans cette optique, nous avons donc structuré notre rapport

2015 autour des thèmes suivants : nos employés et les collectivités, nos clients et leurs projets, et l'excellence opérationnelle.

PRÊCHER PAR L'EXEMPLE

En tant qu'entreprise de services professionnels, notre impact est principalement attribuable à nos activités de bureau, à nos voyages d'affaires et à nos achats. Nous sommes conscients

qu'avec 34 000 employés, il nous incombe de faire preuve de leadership dans la gestion de cet impact de façon responsable.

À cette fin, nous rehaussons l'efficacité de nos bureaux en regroupant les espaces de travail de WSP et de Parsons Brinckerhoff dans les mêmes villes. Nous avons mis en place des systèmes de communication virtuels très efficaces afin de réduire les déplacements au strict nécessaire. Nos besoins d'approvisionnement ont grandi au même rythme que notre organisation, et il est important d'intégrer la durabilité dans les décisions d'achat.

Nous croyons qu'il est crucial de saisir les occasions formidables qui se présentent à nous qui sont en lien avec les concepts et les conseils que nous présentons à nos clients. Faire en sorte que les infrastructures actuelles soient prêtes pour le futur est une tâche colossale, et la conception pour l'avenir fait vraiment de nous une entreprise à part dans notre secteur. En tant qu'acteurs de premier plan en transport et en infrastructures,

en bâtiment et en énergie, nous pensons à long terme. Nous entendons saisir les opportunités que nous avons à moyen et long terme, par exemple celles qu'offrent le Fixing America's Surface Transportation Act (FAST) et les dépenses en infrastructures que le nouveau gouvernement du Canada s'est engagé à faire au cours des 10 prochaines années.

À L'ÉCOUTE DE NOS PARTIES PRENANTES

En 2015, nous avons poursuivi notre « politique de porte ouverte » et avons été à l'écoute de nos parties prenantes. Un aspect important sur lequel je voudrais mettre l'accent est le sondage sur la mobilisation des employés. Nous sommes persuadés d'avoir recueilli l'opinion de la majorité de ce groupe grâce à un impressionnant taux de réponse de 85 %. Nous avons évidemment été heureux d'apprendre que le niveau de mobilisation correspond aux moyennes du secteur, mais nous n'aurons de cesse de vouloir être les meilleurs. Les résultats ont déclenché une série d'initiatives pour souligner notre engagement envers →

66

NOS OBJECTIFS EN DÉVELOPPEMENT DURABLE VONT DE PAIR AVEC LA CRÉATION DE VALEURS À LONG TERME POUR NOS PARTIES PRENANTES.

99

nos employés talentueux, notamment pour ce qui est du talent et de la dotation, de la gestion du rendement, des récompenses et de la reconnaissance.

PRÉPARER L'AVENIR

En 2015, nous avons annoncé notre **Plan stratégique pour 2015 – 2018**. Nous y détaillons la façon dont nous entendons atteindre nos objectifs d'affaires régionaux et mondiaux, tout en veillant à ce que la diversité, la santé, la sécurité et le développement durable fassent partie de la trame de l'organisation. Je voudrais souligner quelques-unes des initiatives mondiales qui correspondent aux thèmes abordés dans le présent rapport :

- offrir un milieu de travail sécuritaire, efficace et attrayant pour nos employés;
- mettre en place et communiquer des politiques saines qui traitent les employés avec dignité et égalité tout en respectant les lois, les politiques et les règlements;
- intégrer le développement durable

et les considérations s'y rapportant à toutes les offres faites à nos clients;

- envisager une approche stratégique globale de la rétroaction des clients;
- réaliser des gains d'efficience dans nos opérations mondiales et dans nos activités d'approvisionnement.

En même temps que nous cherchons à atteindre nos objectifs, nous pouvons toujours en faire plus pour créer un environnement de travail où les valeurs durables prévalent. Nous pouvons toujours offrir plus de soutien à nos experts pour qu'ils intègrent le développement durable dans tous nos services et pour les initiatives axées sur la réduction des impacts de nos activités de bureau. Au niveau mondial, les dirigeants de WSP | Parsons Brinckerhoff doivent continuer à appuyer les plans d'action régionaux dans ce domaine. Nous croyons également que nous devons encourager et reconnaître les efforts de développement durable déployés par nos employés à tous les échelons.

Alors que je m'apprête à assumer mon nouveau rôle de vice-président du conseil d'administration et à transmettre la responsabilité de président et chef de la direction à Alexandre L'Heureux, actuel chef de la direction financière, je suis convaincu de laisser la Société entre bonnes mains pour ce qui est du large éventail d'enjeux et d'occasions qu'elle a devant elle. Je suis heureux que Paul Dollin, chef de l'exploitation, conserve la responsabilité du dossier du développement durable. Nos objectifs en la matière vont de pair avec la création de valeurs à long terme pour nos parties prenantes, et nous sommes impatients de continuer à saisir les opportunités en leur nom.



PIERRE SHOIRY

Président et chef de la direction
WSP | Parsons Brinckerhoff

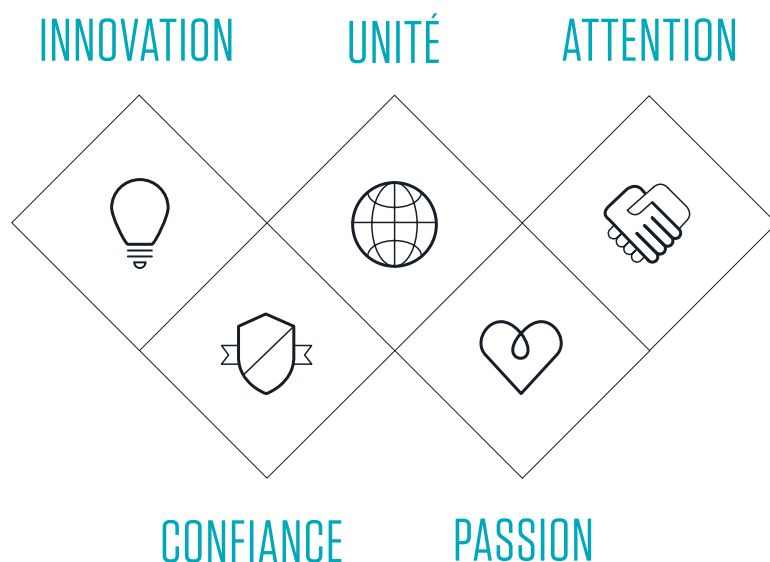
CE QUI NOUS ANIME

NOUS FORMONS UN GROUPE DIVERSIFIÉ COMPOSÉ D'INGÉNIEURS, DE SCIENTIFIQUES, DE CONSULTANTS ET D'UNIVERSITAIRES. ENSEMBLE, NOUS TRAVAILLONS À OFFRIR À NOS CLIENTS LES SOLUTIONS LES PLUS EFFICACES ET LES PLUS DURABLES. NOS VALEURS FONDAMENTALES CRÉENT UN ENVIRONNEMENT PROPICE À L'ÉPANOUISSEMENT DE NOS EMPLOYÉS ET AU SUCCÈS DES PROJETS DE NOS CLIENTS.

NOTRE VISION

TOUJOURS DEMEURER
LE PREMIER CHOIX DES
CLIENTS, DES PARTENAIRES
ET DES EMPLOYÉS.

NOS VALEURS



NOTRE MISSION

ÊTRE UN EXPERT-CONSEIL
AUX COMPÉTENCES
HORS PAIR, AXÉ SUR LES
SOLUTIONS.

FAITS SAILLANTS ET DISTINCTIONS



FAITS SAILLANTS

Au 63^e rang du classement de Corporate Knight des 100 entreprises les plus durables dans le monde

Pointage du CDP en matière de changements climatiques pour 2015 : 92B

12^e sur la liste 2015 des 100 meilleures firmes de conception d'édifices écologiques du magazine *Engineering News-Record*

Taux de réponse de 85 % au sondage mondial sur la mobilisation des employés

Publication de livres blancs sur la surchauffe dans les maisons et sur les cibles basées sur des données scientifiques

DISTINCTIONS

89^e place sur la liste Forbes des 250 meilleurs employeurs du pays (Canada)

Prix d'excellence 2015 dans la catégorie développement durable remis par la section *North Eastern Sydney Business Awards* (Australie) de la Chambre de commerce de Nouvelle-Galles du Sud

Statut « Entreprise soucieuse depuis 5 ans et plus » accordé au bureau de Hong Kong par le conseil de service social de Hong Kong

Déclaré 12^e meilleur employeur des Émirats arabes unis par le *Great Place to Work Institute™*

Prix « **Société de l'année 2015** » décerné par la section d'Atlanta, Géorgie (États-Unis) des *Conference of Minority Transportation Officials*

PRIX 2015 EN DÉVELOPPEMENT DURABLE DÉCERNÉ PAR LE JOURNAL BRITANNIQUE THE GUARDIAN

FIRME DE SERVICES-CONSEILS DE L'ANNÉE – « IMPACT WINNER »

Nous avons reçu ce prix en raison de l'ampleur de la différence que nous faisons en matière de durabilité mondiale grâce à notre programme « Conçu pour l'avenir ».

66

WSP aide les clients dans de nombreux secteurs à avancer et à relever des défis environnementaux complexes en combinant un ensemble unique de compétences techniques et commerciales avec une orientation claire sur la préparation des organisations pour l'avenir.

La Société offre des conseils qui prennent en compte ce que les clients peuvent faire pour réduire leur impact sur l'environnement et faire des économies de coûts à long terme. En même temps, elle respecte ses principes en matière de développement durable en gérant son propre impact et en venant en aide aux communautés où elle exerce ses activités.

dd

Extraits d'un article dans l'édition du 30 avril 2015 du journal The Guardian.

EN UN COUP D'OEIL

NOS ACTIVITÉS

Groupe WSP Global Inc. est l'une des plus grandes firmes de génie-conseil au monde dans son secteur. Son bureau principal est à Montréal, Canada, et elle dirige ses activités aux quatre coins de la planète avec plus de 500 bureaux permanents dans quelque 40 pays.

Groupe WSP Global Inc. est une société constituée en vertu d'un plan d'arrangement sous le régime de la Loi canadienne sur les sociétés par actions. Elle réalise les projets qui lui sont confiés sous les marques WSP et WSP| Parsons Brinckerhoff selon la région du monde où ils se situent. La Société est inscrite à la Bourse de Toronto sous le symbole « WSP ».



BÂTIMENT

La Société est l'un des principaux fournisseurs mondiaux de services de gestion et de consultation technique dans le secteur des immeubles, avec un savoir-faire éprouvé lorsqu'il s'agit de réaliser des bâtiments de la plus grande qualité qui soit qui répondent aux besoins des investisseurs, des promoteurs, des propriétaires et des occupants de tous les secteurs. Elle participe à chacune des phases du cycle de vie d'un projet, depuis les toutes premières étapes de la planification jusqu'à la conception et la construction, en passant par la gestion de l'actif et la remise en état. Les principaux services offerts par la Société comprennent les expertises du génie structural et mécanique, électrique et de plomberie, auxquelles s'ajoutent un large éventail de services spécialisés comme l'ingénierie de la sécurité incendie, la conception des éclairages, le transport vertical, l'acoustique, les systèmes de bâtiments intelligents, l'audiovisuel et les TI, la construction de façades et la conception d'immeubles écologiques. Les spécialistes en bâtiment sont secondés par des experts en génie civil, en environnement, en infrastructures et en transport.



TRANSPORT ET INFRASTRUCTURES

En raison du vieillissement et de la croissance des populations, de l'urbanisation rapide et de l'accroissement de la demande en connectivité, des gouvernements partout dans le monde exigent des infrastructures urbaines et de transport plus robustes et plus durables. L'économie et la qualité de vie d'un pays dépendent d'infrastructures et de systèmes bien gérés et bien entretenus. Les experts de la Société planifient, analysent, conçoivent et gèrent des projets d'infrastructures ferroviaires et urbaines, de transport en commun, d'aviation, de ponts, de tunnels, d'autoroute, de ports et de routes. Des clients et des partenaires des secteurs publics et privés de tous les coins du monde font appel à leur expertise pour les aider à élaborer des stratégies de transport et d'infrastructures à moyen et à long terme, ainsi que pour les guider et les appuyer pendant tout le cycle de vie de leurs projets. →

**ENVIRONNEMENT**

Face aux changements climatiques, la nécessité de maintenir un équilibre entre les besoins des humains et l'impact environnemental est plus crucial que jamais. Devant une prise de conscience environnementale accrue, les préoccupations du public par rapport au développement durable et les lois et réglementations rigoureuses en matière de protection de l'environnement, les entreprises modifient leur mode d'exploitation. La Société compte des spécialistes qui travaillent avec des entreprises et des gouvernements et les conseillent sur tous les principaux aspects du volet environnemental. Ces experts offrent un large éventail de services relatifs à l'air, au sol, à l'eau et à la santé, et conseillent et travaillent avec des clients sur une multitude de questions environnementales autant au chapitre des stratégies de l'entreprise, de la gestion du risque, de l'obtention de permis et d'autorisations et de la conformité réglementaire, que de la manipulation et de l'élimination de matières dangereuses, et de la santé et la sécurité des employés.

**INDUSTRIEL**

La Société travaille dans presque tous les secteurs, notamment ceux des aliments et des boissons, de la pharmaceutique et de la biotechnologie, des produits chimiques, de l'électricité et de l'énergie. Nos spécialistes offrent une combinaison hors pair de compétences grâce à leurs connaissances approfondies des processus industriels et de production d'énergie, ainsi que l'expertise en ingénierie requise pour assurer la planification, la conception, la construction et l'exploitation d'une nouvelle usine, ou pour automatiser l'équipement d'installations industrielles existantes. Des experts offrent une vaste gamme de services de consultation et d'ingénierie dans de nombreux domaines couvrant toutes les étapes d'un projet, soit les études stratégiques, la conception et l'analyse de la productivité jusqu'à jouer le rôle d'ingénieur auprès d'un propriétaire pour chacune des étapes d'un contrat de services d'ingénierie, d'approvisionnement, de construction et de gestion de projets.

**RESSOURCES**

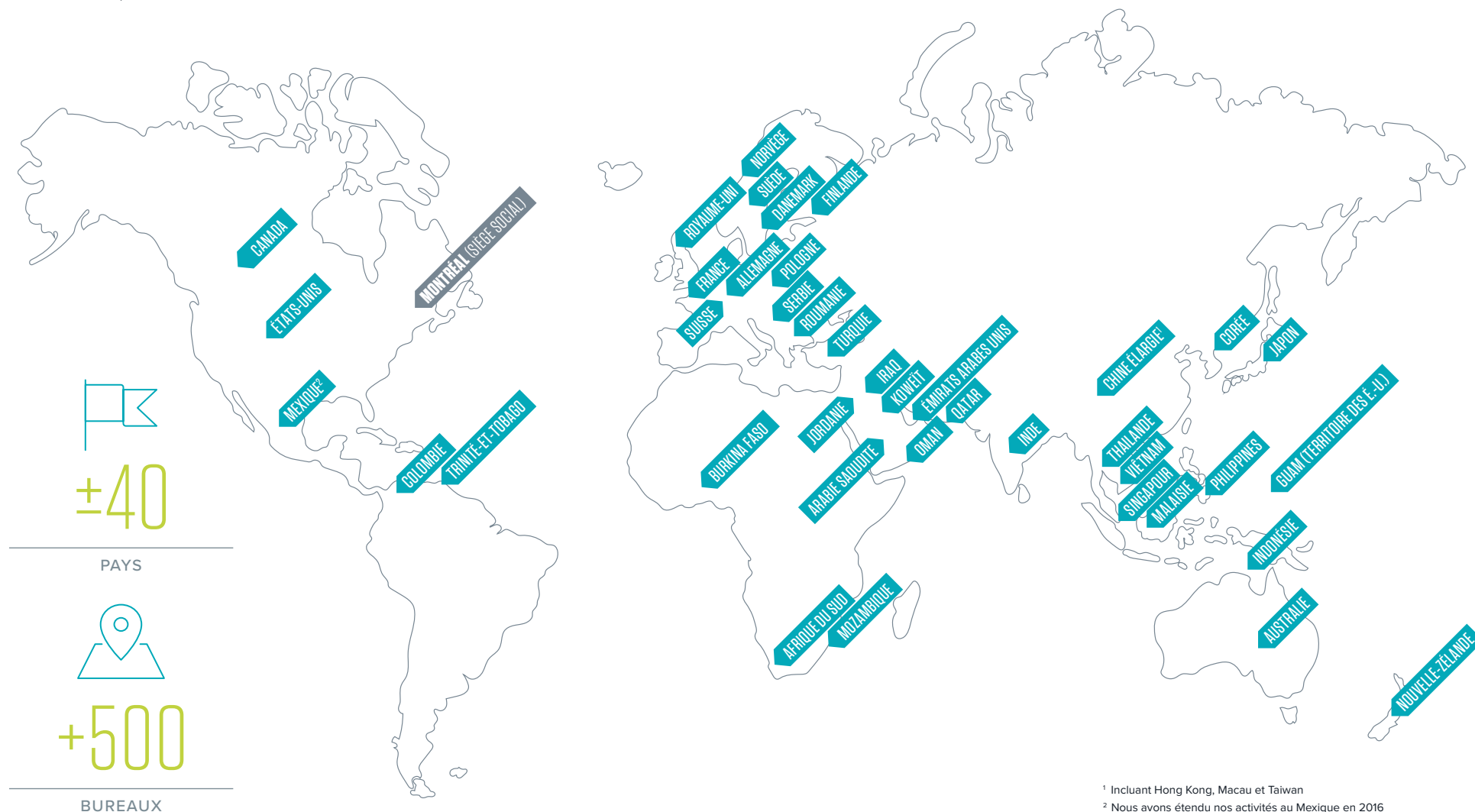
La Société possède l'envergure et l'expertise pour soutenir des clients du secteur des ressources, peu importe où leurs activités d'exploration se trouvent dans le monde. Dans le secteur minier, des experts travaillent avec les clients tout au long du cycle de vie du projet, depuis la réalisation d'études conceptuelles et de faisabilité jusqu'à composer avec les problèmes d'acceptation sociale, et depuis les études techniques détaillées et les services d'ingénierie, d'approvisionnement, de construction et de gestion de projets, jusqu'à la fermeture d'un site et sa restauration. Notre expertise est vaste et profonde et s'étend à tout, y compris la modélisation des ressources et des réserves, les essais métallurgiques, la conception géotechnique et minière ainsi que l'ingénierie détaillée pour l'infrastructure minière. La Société aide les clients de l'industrie pétrolière et gazière à relever quelques-uns des défis les plus exigeants du secteur. Des experts offrent aux clients des conseils sur le développement de pipelines et de réseaux gaziers, ainsi que sur la manière d'assurer l'intégrité de leurs biens essentiels et d'obtenir les permis et consentements requis.

**ÉLECTRICITÉ ET ÉNERGIE**

Engagée à bâtir un avenir durable, la Société offre à ses clients du secteur de l'énergie des solutions complètes pour tous les aspects de leurs projets, qu'il s'agisse de centrales énergétiques de grande envergure, d'installations plus petites ou de programmes de mise aux normes et d'efficacité. Des experts peuvent fournir des conseils et travailler à tous les stades d'un projet, des études de pré-faisabilité jusqu'à la conception, en passant par l'exploitation, l'entretien et le déclassement. Ils offrent des services de soutien de gestion opérationnelle à long terme dès les premières études de faisabilité, donnant des conseils sur divers aspects de nature technique, financière et environnementale d'un projet jusqu'à la conception technique et les simulations énergétiques pendant la phase de construction.

NOTRE PRÉSENCE

Au 31 décembre 2015, sauf indication contraire



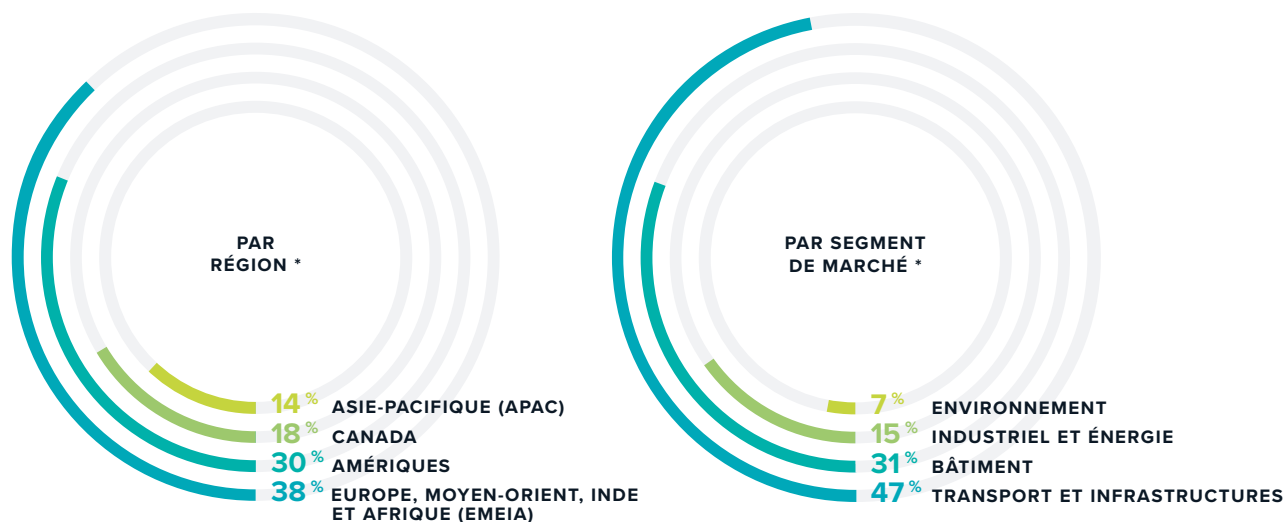
¹ Incluant Hong Kong, Macau et Taiwan

² Nous avons étendu nos activités au Mexique en 2016

FAITS SAILLANTS FINANCIERS

* En pourcentage des produits des activités ordinaires nets de 2015

Pour une description complète de la situation économique de la Société, y compris de ses produits, de ses coûts d'exploitation et de la rémunération des employés, le lecteur est prié de se reporter au tableau Résultats opérationnels à la page 14 des **Résultats financiers 2015** (Rapport de gestion et États financiers).



NOTRE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

En tant qu'organisation offrant des services professionnels principalement dans le domaine du génie, nous achetons essentiellement des fournitures de bureau, de l'équipement informatique et des services de voyages. Nous n'exerçons aucune activité de construction. Nous pouvons aussi compter sur un réseau mondial de fournisseurs qui appuient nos équipes et qui constituent une partie considérable de notre chaîne d'approvisionnement.

En 2015, la Société a acheté de divers fournisseurs des produits et des services pour quelque 630 millions de dollars canadiens qui incluent les charges locatives ainsi que d'autres coûts opérationnels.

CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS

ACQUISITIONS

Au cours de l'année terminée le 31 décembre 2015, nous avons acquis sept firmes d'ingénierie : Groupe

MMM Limité (MMM), Halvorson & Partners, Inc., Levelton Consultants Ltd., Faveo Projektledning AB et Faveo Prosjektedelse AS, SPL Consultants Limited, Vicicom AB et FLK Sverige AB.

Veuillez consulter le tableau des acquisitions à la page 11 de la **notice annuelle de la Société** pour l'exercice terminé le 31 décembre 2015 pour plus de détails sur ces acquisitions.

RELÈVE DE LA HAUTE DIRECTION

En mars 2016, la Société a annoncé que, conformément à son plan de relève de la haute direction, Pierre Shoiry, président et

chef de la direction, assumera désormais le rôle de vice-président du conseil d'administration de Groupe WSP Global Inc. Dans son nouveau rôle, M. Shoiry offrira un appui continu au conseil. Son travail consistera à collaborer avec le nouveau président et chef de la direction et avec l'équipe de direction aux activités d'acquisition et à les aider lors de nouvelles perspectives stratégiques. Alexandre L'Heureux, actuel chef de la direction financière de la Société, succédera à Pierre Shoiry en tant que président et chef de la direction.



STRATÉGIE ET GOUVERNANCE

MOT DU CHEF DE L'EXPLOITATION

EN TANT QUE MEMBRE DE L'ÉQUIPE DE DIRECTION DE WSP | PARSONS BRINCKERHOFF RESPONSABLE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE, J'AI COMME OBJECTIF D'INSPIRER LES CADRES ET LES EMPLOYÉS ET DE VEILLER À CE QUE LES PRINCIPES DU DÉVELOPPEMENT DURABLE SOIENT INTÉGRÉS DANS LES PROJETS ET LES ACTIVITÉS DE LA SOCIÉTÉ ET DE FAVORISER LA RECONNAISSANCE DE SES RÉALISATIONS.



ÊTRE PRÊTS POUR L'AVENIR

WSP | Parsons Brinckerhoff est une organisation de services professionnels, et à ce titre, ce sont les conseils que ses experts offrent à leurs clients qui constituent sa plus grande sphère d'influence dans le passage à une économie à faibles émissions de carbone.

En 2015, nous avons commencé à intégrer les principes de notre programme « Conçu pour l'avenir » à des activités à l'extérieur du Royaume-Uni. Nous avons été très fiers de recevoir en 2015, du journal britannique Guardian, le prix Firme de services-conseils de l'année – « Impact Winner » pour ce programme.

L'adaptation du programme à nos opérations régionales exige une grande motivation et un engagement ferme de la haute direction. C'est pourquoi

la Société a placé David Symons, un de ses spécialistes de haut niveau en développement durable, à la tête du groupe chargé de la mise en œuvre de ces services à l'échelle mondiale. Je conserve la responsabilité du programme « Conçu pour l'avenir » que nous considérons comme une opportunité formidable de faire une différence sur le marché. Nous avons l'intention de continuer, en 2016, à intégrer ces pratiques dans nos activités mondiales et à réaliser des progrès notamment dans nos marchés en Australie, au Canada et au Moyen-Orient.

NOTRE STRATÉGIE MONDIALE EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

Au début de 2015, nous avons lancé une nouvelle stratégie de santé et de

sécurité à laquelle ont souscrit le conseil d'administration et la haute direction régionale. La stratégie visait à faire en sorte que les attentes concernant la gestion de la santé et de la sécurité soient les mêmes, quel que soit l'endroit du monde où nous menons des activités. À cette fin, nous avons lancé notre système de gestion intégrée de la sécurité (ISMS) pour que toutes les régions et tous les employés puissent signaler les accidents ainsi que les accidents et les incidents évités de justesse sur une plate-forme commune; nous disposons ainsi de l'information dont nous avons besoin pour surveiller la performance et cibler les points à améliorer. Nous basant sur les résultats obtenus, nous avons décidé des domaines d'intervention auxquels il faut donner la priorité en 2016 afin de réduire les risques liés au travail, soit →

66

WSP | PARSONS BRINCKERHOFF
EST UNE ORGANISATION DE
SERVICES PROFESSIONNELS,
ET À CE TITRE, CE SONT
LES CONSEILS QUE SES
EXPERTS OFFRENT À LEURS
CLIENTS QUI CONSTITUENT
SA PLUS GRANDE SPHÈRE
D'INFLUENCE DANS LE PASSAGE
À UNE ÉCONOMIE À FAIBLES
ÉMISSIONS DE CARBONE.

99

la conduite, le travail à l'étranger, les
travaux géotechniques et les interfaces
personne – installation – véhicule.

AMÉLIORER NOTRE MÉTHODE DE PRÉSENTATION DES RAPPORTS

Pour les années à venir, nous évaluons
notre façon de préparer les rapports sur
le développement durable et voulons
définir les domaines sur lesquels nous
devrons focaliser le travail.

LES DEUX FIRMES QUI ONT DONNÉ NAISSANCE À LA SOCIÉTÉ PRÉSENTENT DÉSORMAIS UN RAPPORT CONJOINT SUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Nous sommes heureux de cette
réalisation importante qui témoigne de
l'excellente collaboration existant au sein
de la Société. Nous comptons mettre
en œuvre les recommandations reçues

pour améliorer les processus de collecte
et la qualité des données, en particulier
certains indicateurs de performance
environnementale et les informations sur
les ressources humaines que nous ne
sommes pas en mesure de complètement
divulguer cette année. Une plus grande
clarté est également nécessaire, et nous
prévoyons organiser une vérification
externe de nos données.

NOTRE RAPPORT À L'ÉCHELLE MONDIALE CONSTITUE UNE RÉFÉRENCE POUR MESURER LES PROGRÈS AU COURS DES PROCHAINES ANNÉES

Notre Société a considérablement changé
au cours des dernières années. Nous
prévoyons utiliser notre performance de
2015 comme base pour discuter de la
détermination d'objectifs pour notre future
performance mondiale en matière de
développement durable.

Tout au long de 2016 et après, nous nous
efforcerons de faire en sorte que nos
dirigeants restent motivés à mener des
activités durables et que nos employés
aient toujours à l'esprit le maintien de
l'excellence opérationnelle et le respect
des normes en santé et sécurité. Nous
sommes d'abord et avant tout des
experts techniques offrant des services
dans l'environnement naturel et dans
l'environnement artificiel. Notre objectif
est d'avoir un impact positif et mesurable
sur les facteurs économiques, sociaux et
environnementaux dans tous nos projets
et opérations, aujourd'hui et demain.



PAUL DOLLIN
Chef de l'exploitation

STRATÉGIE MONDIALE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Les activités commerciales de WSP | Parsons Brinckerhoff sont organisées de telle sorte que chacune de ses quatre régions – Canada, Amériques, Europe, Moyen-Orient, Inde et Afrique (EMEIA) et Asie-Pacifique (APAC) – est autonome et relève d'un chef de la direction régionale. Sa gouvernance du développement durable suit ce modèle. La stratégie de développement durable de la Société bénéficie donc du solide soutien d'une approche régionale dans les marchés où elle est présente et tire parti de l'expertise locale de ses employés.

Nous voulons jouer un rôle clé dans la réalisation d'un monde durable et résilient. Des équipes de spécialistes chevronnés en développement durable sont en place dans les régions. Leurs échanges sont favorisés afin que les connaissances et les idées circulent en continu. Des promoteurs du développement durable soutiennent

les activités avec nos clients et les propositions que nous leur faisons, notre programme interne de développement durable et notre « leadership éclairé » dans ce domaine. À titre de responsable du programme de développement durable, Paul Dollin, chef de l'exploitation, s'assure d'appuyer les efforts des régions et de superviser leurs approches dans le cadre de notre stratégie mondiale.

PLANIFICATION STRATÉGIQUE

Pour nous assurer que le développement durable est un fil conducteur de notre organisation, nous lui accordons une place importante dans notre planification stratégique. À l'échelle de l'entreprise, nous suivons actuellement le chemin tracé dans notre [Plan stratégique mondial pour 2015 – 2018](#), lequel repose sur quatre piliers : nos employés, nos clients, notre excellence opérationnelle et notre expertise.

NOS OBJECTIFS



NOUS PROFITERONS DE L'ESSOR DE L'ÉCONOMIE RESPONSABLE COMME TREMPIN POUR NOUS INSTALLER DANS DE NOUVEAUX MARCHÉS ET SAISIR DE NOUVELLES OCCASIONS D'AFFAIRES.

Nous rechercherons les projets les plus innovants et les plus transformateurs pour jeter les bases d'un avenir plus durable.



NOS CONSEILS SERONT Tournés vers l'AVENIR ET VISERONT À AIDER NOS CLIENTS À RÉDUIRE LES IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX DE LEURS ACTIFS PENDANT LEUR CYCLE DE VIE.

Nous transmettrons à nos experts une connaissance pratique des futurs changements environnementaux, sociétaux et technologiques afin d'aider nos clients à prospérer dans un monde en mutation.



NOUS GÉRERONS ACTIVEMENT NOS IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX ET SOCIAUX.

Nous assurerons le suivi et la gestion de nos pratiques et les améliorerons au fil du temps, partageant chaque année les fruits de nos progrès avec les parties prenantes.



NOUS JOUERONS UN RÔLE ACTIF DANS LES COMMUNAUTÉS OÙ NOUS EXERÇONS NOS ACTIVITÉS.

Nous agissons comme des membres positifs partout où nous travaillons.

ENTRETIEN AVEC AGNETA PERSSON

DIRECTRICE MONDIALE,
VILLES DU FUTUR, SUÈDE

QUELLE VISION ORIENTE VOTRE TRAVAIL EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE ?

Ma vision est que tout ce que nous faisons contribue à un avenir durable et que tous nos mandats soient exécutés pour accroître la durabilité environnementale, sociale et économique. La société est constituée de nombreux sous-ensembles; s'ils sont tous durables, nous créerons une société durable dans sa globalité.

POUVEZ-VOUS NOUS PARLER DE VOTRE RÔLE ?

Notre initiative « Villes du futur » vise à relever les défis que représente la création de villes durables. Dans mon rôle, je partage mon temps entre le développement des affaires d'un côté et de l'autre, mon travail en tant que conseillère stratégique en systèmes

énergétiques durables. Au quotidien, mon travail consiste à stimuler le développement de projets et de concepts interdisciplinaires.

EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE, QUELLES SONT LES POSSIBILITÉS UNIQUES À LA SUÈDE ?

La Suède dispose d'un système de chauffage urbain à grande échelle et à haute performance, la cogénération basée sur la bioénergie et la chaleur résiduelle. La part de marché du chauffage urbain dans les édifices résidentiels est de 80 %, et de 50 % dans les immeubles non résidentiels. C'est ce qui explique en très grande partie la réduction des émissions de gaz à effet de serre de ce pays, les émissions du secteur du bâtiment représentant maintenant environ le tiers de la moyenne de l'UE. →



66

IL FAUT SANS CESSÉ
REPENSER LES SOLUTIONS - ET
CHAQUE JOUR, NOUS AIDONS
NOS CLIENTS À LE FAIRE

99

Cela offre aussi à la Suède la possibilité d'exporter ses connaissances et de partager ses expériences.

QUELLE EST LA PARTIE LA PLUS ENRICHISANTE DE VOTRE TRAVAIL SUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE ?

La partie la plus gratifiante de mon travail est de voir mes collègues développer de nouveaux services multidisciplinaires pour soutenir nos clients dans leurs efforts pour atteindre leurs objectifs relatifs au climat et à la durabilité et de voir nos clients mettre nos idées en œuvre. Un exemple : nous avons participé à la

conception, pour la ville de Helsingborg, d'un système énergétique durable que la compagnie d'énergie locale met actuellement en place.

QUE RÉSERVE L'AVENIR AU SUJET DU DÉVELOPPEMENT DURABLE DANS VOTRE TRAVAIL ?

À l'avenir, chacun de nos projets comportera un plus grand nombre d'innovations liées au développement durable. Il faut sans cesse repenser les solutions - et chaque jour, nous aidons nos clients à le faire.

CONCEVOIR DES LIEUX QUI VONT RÉSISTER À L'ÉPREUVE DU TEMPS

Voyez certains de nos experts britanniques qui expliquent le concept « Conçu pour l'avenir » (en anglais seulement).



CE QUI COMPTE LE PLUS

En prévision de la préparation de son rapport de 2015, WSP a procédé à une évaluation de sa pertinence pour s'assurer de répondre aux attentes des parties prenantes, d'aborder les questions incontournables et d'établir l'ordre de priorité des éléments de son rapport. Pour ce faire, nous avons :

- attribué un pointage à l'évaluation de la pertinence faite par ses pairs et par d'autres chefs de file du développement durable; passé en revue les documents sur la gouvernance, les politiques et les stratégies de la Société; et tenu des séances de travail avec des dirigeants et des personnes responsables du processus de rapport afin de définir les sujets importants à examiner avec les parties prenantes;
- examiné, à l'aide de questionnaires et de conversations, les sujets ainsi

définis avec des parties prenantes externes et internes afin de valider les perspectives internes. Les parties prenantes externes étaient des investisseurs, des clients et, dans certaines régions, des autorités de réglementation, et les parties prenantes internes étaient des employés;

- analysé les observations de toutes les parties prenantes pour déterminer les sujets sur lesquels faire rapport;
- planifié le contenu du rapport pour qu'il corresponde aux lignes directrices de la Global Reporting Initiative (« GRI »);
- validé ce contenu pour s'assurer qu'il fait état des résultats des processus d'engagement des parties prenantes et couvre les impacts organisationnels importants de manière équilibrée et transparente. →

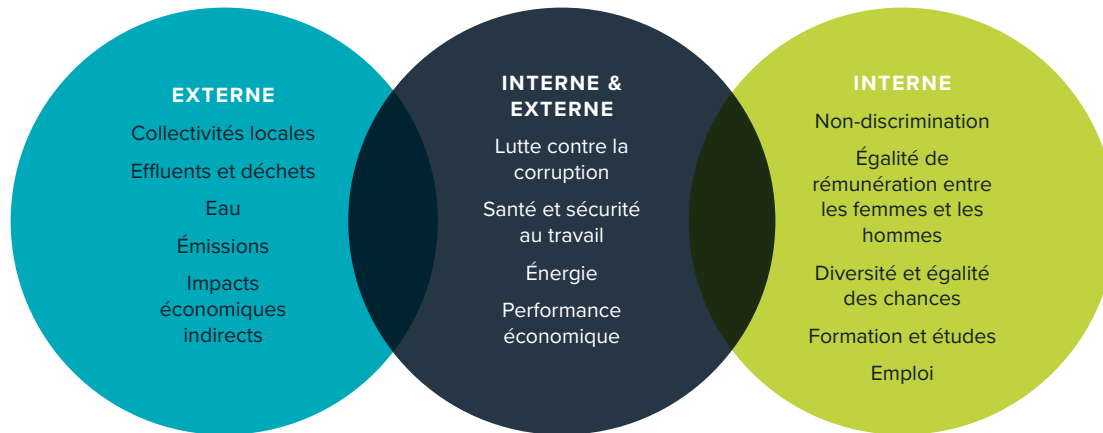
ASPECTS IMPORTANTS

EMPLOI	CHEF DE FILE
ÉMISSIONS	
ÉNERGIE	
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	
LUTTE CONTRE LA CORRUPTION	EN PLACE
PERFORMANCE ÉCONOMIQUE	
IMPACTS ÉCONOMIQUES INDIRECTS	
EAU	
EFFLUENTS ET DÉCHETS	
COLLECTIVITÉS LOCALES	
FORMATION ET ÉTUDES	
DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES	
ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	
NON-DISCRIMINATION	

Nous discutons de nos aspects importants dans ce rapport dans les sections suivantes :

- EMPLOYÉS ET COMMUNAUTÉS
- CLIENTS ET PROJETS
- EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE

PÉRIMÈTRES DES ASPECTS À L'INTÉRIEUR ET À L'EXTÉRIEUR DE L'ORGANISATION



Depuis l'évaluation, WSP s'est jointe à Parsons Brinckerhoff, moment charnière dans l'histoire des deux sociétés alors qu'a été créée une firme qui est un chef de file du secteur. WSP et Parsons Brinckerhoff partageaient des valeurs, des lignes de services et des opérations similaires. Par conséquent, les sujets définis pendant le processus de préparation du rapport de 2015 ont été considérés comme étant pertinents pour les deux firmes. Pour valider cette décision, notre équipe interne a soigneusement fusionné les pratiques

des deux firmes pour s'assurer de présenter des informations importantes pour les parties prenantes. Les observations des intervenants internes et externes reçues sur le rapport 2014 ont également été prises en compte. Nous entendons mettre à jour l'évaluation de la pertinence dans les années à venir afin d'améliorer continuellement la qualité de nos communications et de mieux refléter notre évolution en tant qu'entreprise.



ÉTUDE DE CAS

RÉSEAU FERROVIAIRE À TRÈS
GRANDE VITESSE EN CALIFORNIE

Le projet de trains à très grande vitesse en Californie est l'un des plus importants et des plus ambitieux programmes de transport en commun de l'histoire des États-Unis. Nous agissons en tant que partenaire de réalisation du projet de transport ferroviaire. À cet égard, nous dirigeons la planification et la supervision du processus environnemental jusqu'à l'achèvement de la conception, de la construction, de la mise en service et de la mise en œuvre finale du projet au nom de l'Autorité ferroviaire à grande vitesse en Californie.



RÉCIT INTÉGRAL

IMPLIQUER NOS PARTIES PRENANTES

Nous prenons au sérieux notre responsabilité envers nos parties prenantes. Être à l'écoute de leurs opinions est une valeur importante pour la Société, et est aussi cruciale pour comprendre leurs préoccupations et saisir les tendances et les possibilités d'amélioration émergentes.

Le tableau ci-contre résume l'engagement général de la Société envers ses principales parties prenantes. De plus, dans le cadre de l'analyse des priorités, la participation de nombreuses parties prenantes a été sollicitée. Ces dernières ont été identifiées comme étant importantes pour notre réussite en affaires et s'intéressant à nos activités en matière de développement durable. Elles représentent aussi des lecteurs potentiels de nos rapports sur le développement durable.

PARTIE PRENANTE ¹	TYPE D'ENGAGEMENT	FRÉQUENCE D'ENGAGEMENT	ENGAGÉ DANS LE CADRE DU PROCESSUS DE PRÉPARATION DU RAPPORT?
EMPLOYÉS	Sondage auprès des employés Assemblées Information provenant des réunions de direction Communications internes mondiales (intranet, courriels), intranets locaux et communications locales Rapport annuel Rapport sur le développement durable	Quotidienne à annuelle	Oui
INVESTISSEURS, ANALYSTES, ACTIONNAIRES ET FOURNISSEURS DE CAPITAUX	Activités de relations avec les investisseurs, notamment : jours des investisseurs, rencontres, tournées de présentation, conférences, discussions avec des cadres supérieurs, conférences téléphoniques Publications sur le site Web Rapports financiers Communiqués de presse Notice annuelle Rapport annuel Assemblée annuelle des actionnaires Relations avec les médias	Quotidienne à annuelle	Oui
CLIENTS	Communications sur les projets « Leadership éclairé » Conférences Commentaires reçus des clients	Sur une base continue pour les projets des clients	Oui
PARTENAIRES D'AFFAIRES, NOTAMMENT LES SOUS-TRAITANTS, LES PARTENAIRES DE COENTREPRISES ET LES PARTENAIRES DE CONSORTIUM	Communications sur les projets	En fonction des circonstances	Oui
FOURNISSEURS	Approvisionnement Système d'évaluation des fournisseurs (certaines régions)	En fonction des circonstances	Non
GOUVERNEMENTS, Y COMPRIS LES AUTORITÉS DE RÉGLEMENTATION	Communications sur les travaux des projets concernant des organismes gouvernementaux	Périodique ou en fonction des circonstances	Dans certains cas
ORGANISMES DU SECTEUR	Participation à des comités clés d'associations du secteur Présence à des événements du secteur Parrainage d'événements et de travaux de recherche du secteur Stands à des salons professionnels « Leadership éclairé »	En fonction des circonstances	Non
COLLECTIVITÉS LOCALES	Consultation pour le compte de clients dans le cadre de projets Implication dans les communautés locales et des organisations caritatives	Dans le cadre de projets et en fonction des circonstances	Non

¹ Les grandes préoccupations et les grands enjeux soulevés par chaque groupe de parties prenantes sont identifiés et traités sur une base continue. Il est impossible, pour 2015, de regrouper les renseignements sur toutes les préoccupations et tous les enjeux précis mentionnés aux quatre coins du monde, mais des efforts sont déployés pour communiquer ces renseignements à l'avenir.

AFFILIATION À DES ORGANISATIONS

NOUS SOMMES AFFILIÉS À PLUSIEURS ORGANISATIONS EXTERNES ET ASSOCIÉS À DIVERSES INITIATIVES, NOTAMMENT CELLES DONT IL EST FAIT ÉTAT DANS CETTE SECTION. NOS VALEURS FONDAMENTALES – INNOVATION, CONFIANCE, UNITÉ, PASSION ET ATTENTION – NOUS ORIENTENT DANS LE CHOIX DES ACTIVITÉS EXTERNES QUE NOUS APPUYONS OU AUXQUELLES NOUS PARTICIPONS.

AFRIQUE

Consulting Engineers of South Africa
Engineering Council of South Africa
Green Building Council of South Africa
South African Institute of Civil Engineers
South African Institute of Steel Construction

ALLEMAGNE

Association allemande de l'industrie ferroviaire
 Association allemande des ingénieurs-conseils

Association professionnelle des ingénieurs ferroviaires
 Association de surveillance de la construction ferroviaire
Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen – DGNB e.V.

ASIE

Hong Kong Green Building Council
 Programme *Building Environmental Assessment Method* de Hong Kong
Technical Task Force for Mandatory Building Energy Code in Hong Kong
Singapore Green Building Council

AUSTRALIE

Membre d'*Engineers Australia*, siège à plusieurs comités, notamment :

- comité du Code d'éthique,
- comité directeur du Plan d'action de réconciliation,
- comité d'audit et des risques.

Sustainable Business Australia

Infrastructure Sustainability Council of Australia

Green Building Council of Australia

Property Council of Australia

Consult Australia

Urban Development Institute of Australia

Council for Tall Buildings and Urban Habitats

CANADA

Association des firmes de génie-conseil – Québec

Association of Consulting Engineering Companies – Canada

Association of Professional Engineers and Geoscientists of Alberta

Association of Professional Engineers and Geoscientists of Saskatchewan

Association of Professional Engineers of PEI

Conseil du bâtiment durable du Canada

Ontario Society of Professional Engineers

Association canadienne du transport interurbain

Institut canadien de la construction en acier

COLOMBIE

Cámara Colombiana de la Infraestructura

Cámara Colombo Británica

Asociación Colombiana de Ingeniería Sanitaria y Ambiental

ÉTATS-UNIS

Programmes *Climate Change* et *Water* du CDP

American Institute of Architects

American Society of Civil Engineers

American Society of Heating, Refrigerating and Air-Conditioning Engineers

Membre du groupe de conseillers techniques, programme pilote « Deep Green » de la ville de Seattle, Washington

Building Commissioning Association

Association of Climate Change Officers

National Association for Women in Construction

Institute for Sustainable Infrastructure (ISI)

- A siégé au comité de l'ISI qui a examiné l'évaluation mise à jour et a présidé le comité d'examen des crédits Envision

Membre du comité sur le développement durable de l'*American Public Transportation Association* («APTA»)

Programme « Sustainability Commitment » de l'American Public Transportation Association

American Association of State Highway and Transportation Officials (AASHTO)

Membre de comités ou administrateurs de sections locales de *Minority Transportation Officials* et de *Women's Transportation Seminar*

Nous avons également offert des causeries ou des présentations sur le développement durable, sur le le changement climatique et sur le transport à de nombreuses conférences et événements organisés par l'APTA, l'AASHTO, l'*American Planning Association*, le *Women's Transportation Seminar*, le *Transportation Research Board* and l'*Air & Waste Management Association*.

FINLANDE

Association finlandaise de l'énergie éolienne

Conseil finlandais du bâtiment vert

MOYEN-ORIENT

Emirates Green Building Council

POLOGNE

Chambre de commerce britanno-polonaise

ROYAUME-UNI

Aldersgate Group

Environment Industries Commission

Business in the Community

UK Green Building Council

Association for Consulting and Engineering

Green Construction Board

SUÈDE

Fédération suédoise des ingénieurs-conseils et architectes

Conseil du bâtiment durable de Suède

PARTENAIRE CONSULTANT DE CDP EN CHANGEMENT CLIMATIQUE



WSP | Parsons Brinckerhoff appuie tous les volets du processus du *Carbon Disclosure Project* (« CDP »), notamment la compilation des données

d'inventaire, l'élaboration de programmes en matière de stratégie, de politiques et de gouvernance, la détermination d'objectifs et de cibles et l'évaluation des risques et des possibilités. La Société soutient également les clients qui répondent aux questionnaires annuels du CDP. En 2015, elle a apporté de l'aide ou du soutien relatifs au CDP à plus d'une vingtaine de sociétés inscrites sur les indices de leadership du CDP.



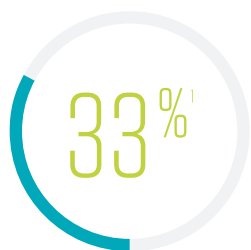
ÉTUDE DE CAS

ESPOO, FINLANDE

DRESSER LE BUDGET D'UN PARC

Tommi Kärki, architecte paysagiste du bureau d'Helsinki, a reçu le mandat d'inviter la communauté à Suvela, Espoo à participer à un projet impliquant un jeu de budgétisation. Il s'agissait de donner aux résidents la possibilité d'avoir leur mot à dire dans la planification d'un parc local. Le jeu en ligne demandait aux résidents de décider comment utiliser le budget de 40 000 € alloués; ils devaient aussi décider de la façon d'acheter l'équipement et les services de plantation des végétaux. Les résidents pouvaient aussi choisir huit des principaux éléments du parc à partir de plusieurs possibilités offertes dans le jeu. Le projet a remporté le premier prix pour la qualité et l'innovation décerné par l'Association finlandaise de la qualité en 2015.

GOUVERNANCE ET PRATIQUES COMMERCIALES ÉTHIQUES



DES MEMBRES DU
CONSEIL SONT DES
FEMMES



DES MEMBRES DU
CONSEIL SONT ÂGÉS DE
PLUS DE 50 ANS



DES MEMBRES DE LA
HAUTE DIRECTION
SONT DES FEMMES



DES CADRES
SUPÉRIEURS SONT
DES FEMMES

GOUVERNANCE D'ENTREPRISE

Le conseil d'administration de Groupe WSP Global Inc. a la responsabilité de la gérance de la Société et a adopté un mandat officiel énonçant les responsabilités du conseil à cet égard. Le conseil doit notamment surveiller le respect de l'intégrité et de l'éthique, la nomination du chef de la direction, la gestion du conseil d'administration, la planification stratégique et la planification de la relève, le suivi des performances de l'entreprise et de sa performance financière, les rapports financiers, la gestion des risques et le respect des politiques et des procédures, les communications, la préparation des rapports et la conformité aux lois.

DIVERSITÉ AU SEIN DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DE LA DIRECTION

En mars 2015, la Société a modifié les lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise pour adopter des politiques sur la désignation et la nomination d'administratrices. Les lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise précisent que lorsque des candidats sont recherchés pour devenir membre du conseil d'administration ou que ce dernier étudie la planification de la relève du chef de la direction et la gestion des talents, le comité de gouvernance, d'éthique et de rémunération prend en considération des critères objectifs comme le talent, l'expérience et

les compétences fonctionnelles, ainsi que les critères destinés à favoriser la diversité, notamment le sexe, l'origine ethnique, l'âge et d'autres facteurs. Le comité considère également la représentation des femmes au sein du conseil et aux postes de haute direction dans sa recherche et son choix de candidats et, lorsque c'est nécessaire, il fait appel à des conseillers externes compétents pour l'aider dans sa recherche.

Le conseil n'a ni fixé ni inclus dans les lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise des cibles ou des contingents pour promouvoir la diversité sur le plan du sexe ou d'autres caractéristiques quant aux nominations au conseil ou à d'autres postes de haute direction parce qu'il est nécessaire de prendre en considération l'équilibre des critères pour chaque nomination. Le conseil continuera à promouvoir ses objectifs de diversité par les initiatives décrites dans les lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise afin de constituer un bassin convenable de candidats pour des postes ou des nominations. Lors de son examen périodique de la composition du conseil et de la nomination des membres de la haute direction, le comité de gouvernance, d'éthique et de rémunération évalue l'efficacité des processus de mises en candidature du conseil et de recrutement des membres de la haute direction pour atteindre les objectifs de diversité de la Société; il surveille aussi la mise en application des lignes directrices. →

¹ En date du 19 mai 2016, date de l'assemblée des actionnaires

² En date du 11 avril 2016, date de publication de la [circulaire d'information de la direction](#)

PRATIQUES COMMERCIALES ÉTHIQUES

CODE DE CONDUITE

À l'échelle mondiale, WSP | Parsons Brinckerhoff a adopté un code de conduite, une politique sur les cadeaux et les loisirs, une politique sur le travail avec des tiers et une politique pour comprendre les enjeux liés à la corruption (collectivement, le « code »), qui s'appliquent à ses administrateurs, à ses dirigeants, à ses employés et aux travailleurs contractuels. Le code exige la stricte observation des exigences légales et définit les normes de la Société en matière de comportement éthique dans ses activités. Au nombre des sujets abordés dans le code, mentionnons l'intégrité en affaires, la lutte contre la corruption, les conflits d'intérêts, les délits d'initié, l'utilisation des actifs de la Société, les activités frauduleuses ou malhonnêtes, les renseignements confidentiels, le traitement équitable des autres personnes et organisations, les contributions politiques, les politiques d'emploi et le signalement d'infractions présumées au code.

COMMUNICATIONS ET FORMATION



TOUS LES EMPLOYÉS ONT ACCÈS AU CODE PAR LE TRUICHEMENT DES SITES INTRANET ET DES SITES WEB MONDIAUX ET LOCAUX.

Il est aussi publié en plusieurs langues pour en faciliter l'utilisation dans les principales régions où la Société mène des activités. Il y a, dans chaque grande région géographique de la Société, une personne responsable de la gestion des risques et de l'éthique ou de la conformité pour aider à la mise en œuvre du code.

Un programme structuré de formation concernant l'éthique et la conformité fait en sorte que chaque année, les administrateurs, les dirigeants et les employés de la Société revoient le code et les lignes directrices sous-

jacentes. Conformément aux procédures d'entreprise, le code doit également être communiqué aux partenaires d'affaires de la Société; des outils sont disponibles pour faciliter cette communication.

La formation vise à faire connaître les enjeux et à expliquer leur cheminement entre les paliers hiérarchiques de l'organisation pour que des mesures efficaces soient mises en place en temps opportun. La Société offre une formation spéciale additionnelle aux employés sur des questions régies par le code, s'il est déterminé que cette formation est utile. Le programme de formation est intégré dans le processus d'orientation des nouveaux employés.

PROGRÈS EN 2015

- Au 31 décembre 2015, le code avait été communiqué à tous les membres du conseil d'administration, et tous les membres du conseil d'administration avaient reçu la formation pertinente.
- En 2015, à la suite de la révision du code, les employés ont été informés de leurs responsabilités relativement aux politiques; ils ont aussi appris où et comment ils pouvaient accéder à des renseignements supplémentaires.
- En raison de la multiplicité des systèmes de gestion de la formation inhérente aux récents travaux d'intégration des sociétés, nous ne disposons pas, actuellement, de données consolidées sur le pourcentage d'employés qui ont reçu la formation anticorruption au 31 décembre 2015.
- Nous ne disposons pas de données sur le pourcentage de nos partenaires d'affaires qui avaient reçu le code au 31 décembre 2015.

PROGRAMME DE 2016

- L'année 2016 verra le lancement d'un nouveau programme de communication et de formation sur les risques, l'éthique et les questions de conformité;

le programme est destiné à tous les employés, et un code de conduite écrit spécifiquement pour nos fournisseurs y a été ajouté.

LIGNE CONFIDENTIELLE DIRECTE

Le code de conduite oblige chaque employé à signaler toute violation d'une règle d'éthique qu'il constate ou qu'il soupçonne. La Société protège contre toutes représailles quiconque fait, de bonne foi, un signalement.

La ligne confidentielle directe de la Société offre aux employés et au grand public un moyen de signaler de manière anonyme leurs préoccupations à un tiers fournisseur de services. Le service est accessible par le Web, par téléphone ou par courriel, et il est disponible dans les langues locales. Les employés peuvent obtenir de l'information sur la ligne confidentielle sur les sites intranet des employés et dans le code.

Toute l'information reçue est traitée par un tiers indépendant et par le chef de la direction des risques et de l'éthique, qui est tenu d'aviser le président du comité de gouvernance, d'éthique et de la rémunération ou le président du comité d'audit, selon le cas. Selon les termes du code, le chef de la direction des risques et de l'éthique a la responsabilité de surveiller la ligne confidentielle directe et de veiller à ce que toutes les allégations d'infractions au code fassent l'objet d'une enquête.

PRINCIPE DE PRÉCAUTION

LA DÉCLARATION DE RIO (1992) DÉFINIT COMME SUIV LE PRINCIPE DE PRÉCAUTION : « EN CAS DE RISQUES DE DOMMAGES GRAVES OU IRRÉVERSIBLES, L'ABSENCE DE CERTITUDE SCIENTIFIQUE ABSOLUE NE DOIT PAS SERVIR DE PRÉTEXTE POUR REMETTRE À PLUS TARD LA PRISE DE MESURES RENTABLES VISANT À PRÉVENIR LA DÉGRADATION DE L'ENVIRONNEMENT. »

En tant que firme de services professionnels, nous mettons en œuvre le principe de précaution de la manière suivante :

- Nos spécialistes évaluent les risques associés aux projets et formulent, à l'intention des clients, des recommandations visant à protéger l'environnement et à donner la priorité à la santé et à la sécurité.
- Nous présentons à nos clients une gamme complète de solutions pour prévenir la dégradation

de l'environnement et restaurer l'environnement naturel.

- Comme le changement climatique représente le défi le plus important de notre temps, nous nous fions aux plus récentes données scientifiques pour recommander à nos clients des mesures de gestion des émissions de gaz à effet de serre, et de notre côté, nous nous efforçons de réduire nos propres émissions de gaz à effet de serre.



ÉTUDE DE CAS

SYDNEY, AUSTRALIE

CENTRAL PARK

Ce projet de rénovation urbaine à usage mixte à Sydney vise à devenir un modèle pour relever les défis urbains en Australie, fournissant à une population croissante des services d'électricité et d'eau à faible impact tout en améliorant les équipements collectifs et l'habitabilité. Nous avons été impliqués dès le début du projet et avons fourni des services intégrés (l'accent étant mis sur une conception respectueuse de l'environnement) : mécanique, électricité, hydraulique et plomberie, transport vertical, sécurité incendie et protection contre les incendies, et les évaluations des besoins en électricité et en eau.

 [RÉCIT INTÉGRAL](#)

EMPLOYÉS ET COMMUNAUTÉS

INTRODUCTION



66

Les villes réagissent aux risques liés au changement climatique, risques qui ont des répercussions importantes sur la santé et le bien-être futurs des populations urbaines. En intervenant sur les plans d'adaptation au climat et de gestion de l'eau, les villes deviendront plus résilientes aux impacts du changement climatique, comme les événements météorologiques violents et les périodes de stress climatique brusque ou à long terme.

SETH SCHULZ, DIRECTEUR DE LA RECHERCHE,
MESURE ET PLANIFICATION, C40 CITIES



Nos employés sont notre actif le plus précieux. Nous accordons une grande valeur à chacun de nos employés et veillons à ce qu'ils disposent de ce dont ils ont besoin pour se bâtir une grande carrière et être des conseillers de confiance pour nos clients.

Nous voulons créer un environnement de travail dynamique et enrichissant qui stimule les employés chaque jour et qui offre des possibilités concrètes de perfectionnement professionnel pour attirer et fidéliser les meilleurs talents. Au cours des dernières années, la Société a mis en place et tenu à jour un programme de rémunération concurrentiel, elle a renforcé ses outils de communication interne, créé des possibilités d'avancement professionnel et appuyé le perfectionnement professionnel.

Pour que chaque employé puisse participer activement à la réalisation de notre mission, nous bâtissons un milieu de travail stimulant qui unifiera notre effectif international hautement qualifié et diversifié et qui reflétera l'excellence, l'agilité, le travail d'équipe, la diversité et la mobilité mondiale.

FICHE D'ÉVALUATION

PRIORITÉ	OBJECTIF	RÉALISATION EN 2015	CIBLE EN 2016
DIVERSITÉ	Faire de la diversité la trame de l'organisation	Mise à jour de la politique mondiale sur la diversité et l'inclusion afin de refléter la nouvelle société mondiale et d'attirer et de retenir les meilleurs talents	Faire le suivi du succès de la politique mise à jour
MOBILISATION DES EMPLOYÉS	Mesurer le taux de mobilisation de nos employés à l'échelle de la société combinée	Taux de réponse de 85 % au sondage mondial sur la mobilisation	Concentrer les efforts sur les « zones à améliorer » qui ressortent du sondage, notamment la gestion du talent et la dotation, la gestion de la performance, des récompenses et de la reconnaissance
SANTÉ ET SÉCURITÉ	Favoriser les milieux de travail sains, sûrs et durables qui mettent en valeur l'apprentissage continu et encouragent les grandes carrières	Mise à jour de la politique mondiale en matière de santé et sécurité afin de continuer à accorder la priorité à des milieux de travail sécuritaires Objectif mondial d'atteindre un taux de fréquence des accidents (TFA) ¹ de 0,1 ou moins (0,08 en 2015)	Réduire les risques liés à la conduite de véhicule, au travail à l'étranger, aux travaux géotechniques et aux interfaces personne – installation – véhicule Maintenir l'objectif mondial d'un taux de fréquence des accidents (TFA) ¹ de 0,1 ou moins
COLLECTE DES DONNÉES	WSP et Parsons Brinckerhoff, qui ont donné naissance à la Société, préparent un rapport conjoint sur le développement durable	Les données mondiales sur les employés ont été recueillies pour la plupart des indicateurs requis	Raffiner le suivi et l'analyse pour certains éléments du rapport

¹ Taux de fréquence des accidents : comprend les blessures graves et les blessures entraînant une absence de plus de trois jours.



ÉTUDE DE CAS

ALISON GROVES, SPÉCIALISTE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

En novembre 2015, le Green Building Council d'Afrique du Sud (GBCSA) a annoncé les lauréats des prix Green Star Leadership pour l'année en cours. Alison Groves, conseillère principale en développement durable chez WSP | Parsons Brinckerhoff en Afrique, a reçu la distinction Established Green Star. Les prix Green Star Leadership ont été créés en 2011 pour souligner la contribution continue de projets, d'équipes de projets et de spécialistes à l'amélioration de la conception, la construction et l'exploitation de bâtiments verts en Afrique du Sud.

 [RÉCIT INTÉGRAL](#)

NOS EMPLOYÉS

PRATIQUES EN MATIÈRE D'EMPLOI^{2,3}

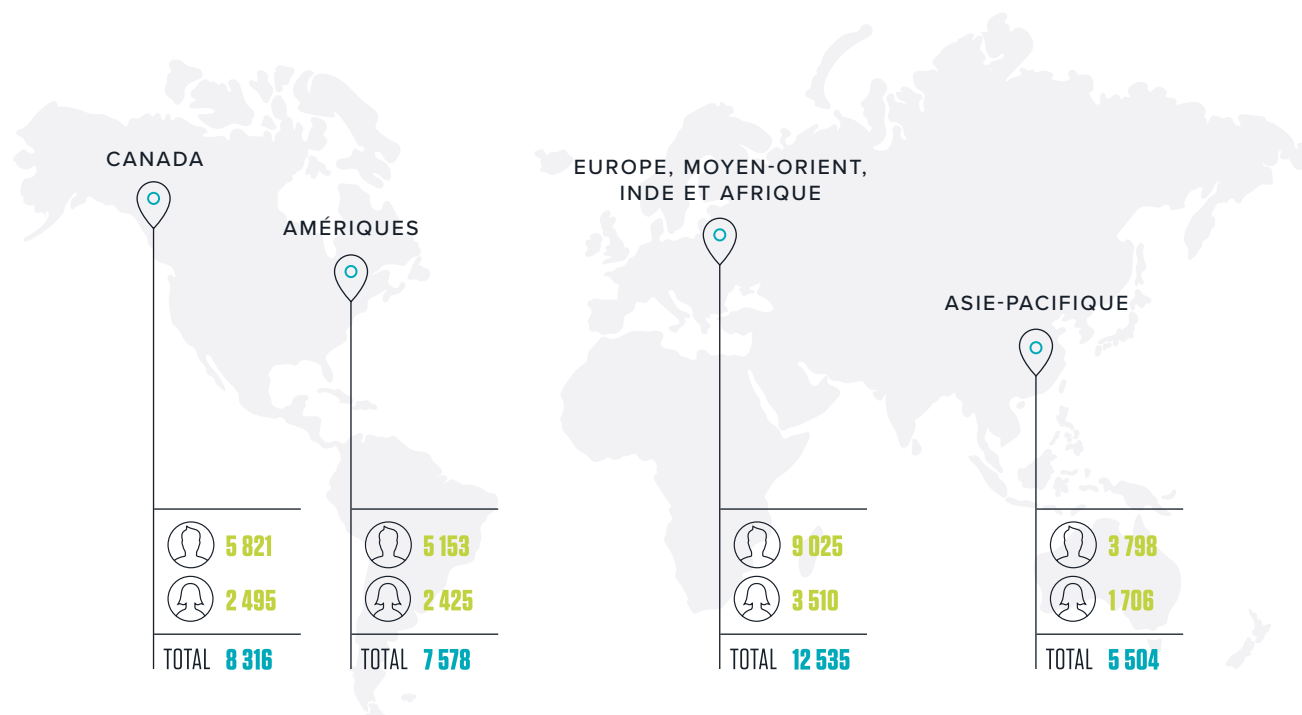
Les tableaux ci-dessous donnent une vue d'ensemble de notre effectif par sexe, par type d'emploi et par région. Ils présentent aussi d'autres données, notamment des données sur l'embauche et sur les taux de roulement des employés, sur les avantages sociaux offerts aux employés, sur les possibilités de formation et d'apprentissage ainsi que sur les évaluations du rendement. →

¹ Les données consignées représentent l'ensemble des employés dans le monde au 31 décembre 2015, y compris ceux des entreprises dont l'acquisition a été finalisée en 2015. Les données sur les travailleurs supervisés ne sont pas disponibles

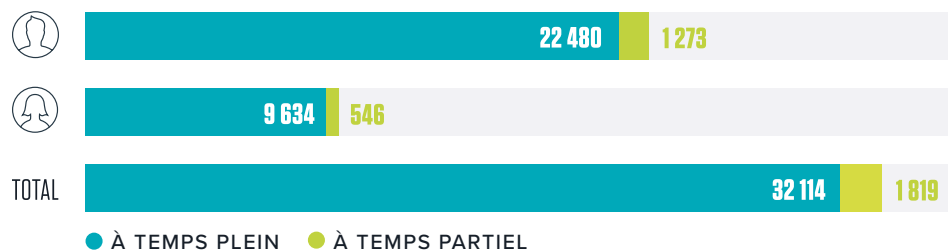
² Dans la plupart des régions, les travailleurs autonomes ne constituent pas un pourcentage important de l'effectif de WSP | Parsons Brinckerhoff, et le nombre d'employés ne subit pas de variations saisonnières

³ En général, nos pratiques d'emploi ne s'appliquent pas à notre chaîne d'approvisionnement, sauf si cela est considéré comme approprié

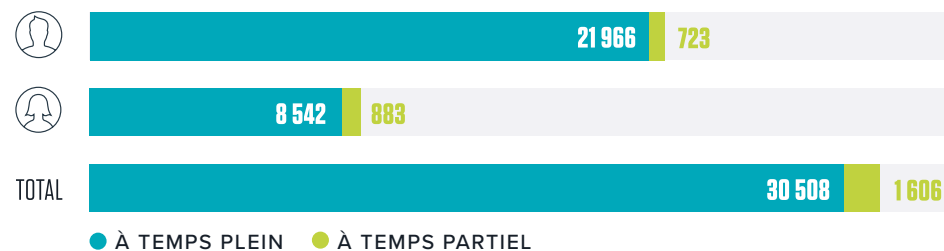
EFFECTIF TOTAL PAR RÉGION ET PAR SEXE (AU 31 DÉCEMBRE 2015)¹



NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉS PAR CONTRAT DE TRAVAIL ET PAR SEXE¹



NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉS PERMANENTS PAR TYPE D'EMPLOI ET PAR SEXE¹





TAUX DE ROULEMENT VOLONTAIRE



TAUX D'EMBAUCHE

En 2015, la Société a connu un taux de roulement volontaire de 13 %², qui est comparable à celui de nos compétiteurs. Ce taux se compare favorablement au chiffre de référence connu pour les services professionnels de 17 %³. L'activité au chapitre du recrutement a aussi été encourageante, le taux d'embauche de 18 % montrant que la Société a enregistré une croissance interne positive.

CONVENTIONS COLLECTIVES

Le 31 décembre 2015, les employés en Suède et en Finlande, soit approximativement 10 % de l'effectif de la Société, étaient couverts par des conventions collectives renouvelables chaque année. →

¹ Les données sur les nouveaux employés et sur le taux de roulement couvrent l'ensemble des salariés (hormis ceux des acquisitions réalisées en 2015), mais ne sont pas disponibles selon le sexe et l'âge

² En 2014, les chiffres correspondants pour WSP et pour Parsons Brinckerhoff étaient de 14 % et 11 % respectivement

³ Conseil de leadership corporatif du CCS – il s'agit du taux de roulement volontaire de référence de 2014 pour les services professionnels

⁴ Le rapport fait état des avantages offerts aux employés là où la Société a des activités importantes, soit les pays comptant plus de 1 500 employés (Canada, États-Unis, Royaume-Uni, Suède, Australie et Chine)

⁵ En fonction du poste

⁶ Après un an de service

NOUVEAUX EMPLOYÉS ET TAUX DE ROULEMENT¹

	CANADA	AMÉRIQUES	EMEIA	APAC	TOTAL
NOMBRE DE NOUVEAUX EMPLOYÉS	865	1 191	2 349	750	5 155
POURCENTAGE DE NOUVEAUX EMPLOYÉS	16 %	17 %	21 %	14 %	18 %
NOMBRE D'EMPLOYÉS QUI ONT QUITTÉ LA SOCIÉTÉ	1 032	1 573	1 936	926	5 467
TAUX DE ROULEMENT	19 %	23 %	17 %	17 %	19 %
TAUX DE ROULEMENT VOLONTAIRE	10 %	14 %	13 %	12 %	13 %

AVANTAGES SOCIAUX POUR LES EMPLOYÉS⁴

	CANADA	É.-U.	R.-U.	SUÈDE	AUSTRALIE	CHINE
ASSURANCE-VIE	● ●	● ●	● ● ●	● ●		●
ASSURANCE MALADIE	● ●	● ●	● ● ● ● ⁵	● ●		●
ASSURANCE EN CAS D'INVALIDITÉ	● ●	● ●	● ● ● ● ⁵	● ●	● ●	● ●
CONGÉ PARENTAL	● ●	● ●	● ● ●	● ● ● ⁶	● ●	●
DISPOSITIONS POUR LA RETRAITE	● ●	● ●	● ●	● ●	● ●	● ●
ACTIONNARIAT	● ●					

● TEMPS PLEIN ● TEMPS PARTIEL ● TEMPORAIRE

FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

En 2015, les employés ont consacré un total d'environ 530 000 heures à des activités de formation et de perfectionnement¹. Cela équivaut à environ 22 heures pour chaque équivalent temps plein.

Où qu'ils soient dans le monde, nos employés ont accès à de l'information et à de la formation. Ils peuvent ainsi acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour exceller dans leur carrière. Les employés ont accès aux modules d'information et de formation par des portails de communications. Nous offrons de nombreuses possibilités d'apprentissage – ateliers, webinaires, modules en ligne qu'ils peuvent suivre à leur rythme – sur un grand nombre de sujets et de spécialités.

ÉVALUATION DU RENDEMENT

Nous ne disposons pas, à l'échelle mondiale, de données précises sur les salariés qui ont régulièrement reçu des évaluations de leur performance et de leur évolution de carrière en 2015. Nous évaluons actuellement la disponibilité des données pour savoir s'il sera possible, à l'avenir, de faire rapport à l'échelle mondiale.



530 000

HEURES CONSACRÉES
À DES ACTIVITÉS DE
FORMATION ET DE
PERFECTIONNEMENT
EN 2015

La direction régionale des ressources humaines possède l'autonomie nécessaire et a la responsabilité de revoir et faire évoluer l'approche locale de ces évaluations. La gestion de la performance est actuellement un domaine d'intérêt particulier pour toutes les régions.

Plusieurs des régions sont en train de mettre en place de nouvelles initiatives pour motiver les employés par le biais de « conversations de perfectionnement » tenues plusieurs fois par an. Les initiatives comportent également la détermination d'objectifs de performance et de perfectionnement. Ces nouveaux programmes visent, entre autres, à favoriser l'écoute et la valorisation des employés, à les aider à développer leur plein potentiel grâce à la détermination rigoureuse d'objectifs, et à comprendre leurs aspirations professionnelles.

DIVERSITÉ

WSP | Parsons Brinckerhoff a pris l'engagement d'instaurer une culture d'entreprise inclusive qui respecte et optimise la contribution de tous les employés pour le bénéfice des clients, des autres employés et des actionnaires de la Société et le bénéfice des communautés où elle est présente. La diversité ne se limite pas aux différences de sexe ou de race, elle inclut également la personnalité, l'éducation, le style de vie, les préférences sexuelles, l'expérience de travail, l'origine sociale et géographique.

La diversité est primordiale pour créer une culture qui valorise l'innovation, l'engagement et le rendement. Elle est aussi essentielle pour attirer et retenir les meilleurs talents à l'échelle mondiale. Nous croyons que nous imposer les normes les plus élevées en matière de diversité est la bonne voie à suivre, et que l'acceptation de la diversité nous permettra de tirer pleinement parti

de la créativité et des compétences de nos employés et, en bout de compte, d'être gagnants sur le marché parce que nous offrirons les meilleurs résultats possible à nos parties prenantes.

WSP | Parsons Brinckerhoff entend :

- s'assurer que ses employés reçoivent un traitement juste et équitable;
- instaurer une culture de diversité et d'inclusion à l'échelle mondiale;
- offrir à ses employés les meilleures possibilités d'atteindre leur plein potentiel;
- respecter et protéger les droits humains de ses employés et de ses entrepreneurs.

Ces mesures soutiennent la volonté de WSP | Parsons Brinckerhoff de proposer un environnement de travail professionnel et équitable au sein duquel toutes les personnes sont traitées avec dignité et respect, en l'absence de tout harcèlement, d'intimidation et de discrimination.

POLITIQUE SUR LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

En 2015, WSP | Parsons Brinckerhoff a publié à l'intention de tous les employés une politique mise à jour sur la diversité et l'inclusion. La politique traite de la discrimination fondée sur l'âge, le handicap, l'invalidité, le salaire, l'origine ethnique, le sexe, la grossesse et le congé parental, la situation familiale, la religion ou les croyances et l'orientation sexuelle. Cette politique, combinée au guide régional et à toute autre politique d'emploi régionale de la Société, vise à créer un environnement de travail au sein duquel les politiques et les pratiques locales se conformeront aux exigences légales à l'échelle régionale.

¹ Les données consignées représentent 73 % des employés à temps plein. Il n'est pas possible de rapporter les heures de formation par sexe et par catégorie d'employés.

CHANCES ÉGALES

Nous avons pris l'engagement d'offrir des chances d'emploi égales pour tous. Nous ne tolérons ni harcèlement, ni discrimination illégale ou injuste envers nos employés ou notre personnel contractuel lors du recrutement ou de l'établissement de nos politiques d'emploi, que ce soit dans nos modalités, nos procédures, nos processus et nos décisions qui se fonderaient sur la race, la couleur, la nationalité, l'origine ethnique ou nationale, le sexe, l'état matrimonial, l'orientation sexuelle, le régime d'emploi à temps partiel ou à durée déterminée, les handicaps, l'âge, la religion ou les croyances.

En 2015, nous n'avons enregistré aucun incident de discrimination dans nos bureaux à l'échelle mondiale.

DIVERSITÉ DES GENRES PAR CATÉGORIES D'EMPLOI^{1,2}

À l'échelle mondiale, les femmes faisant carrière dans le domaine technique sont minoritaires par rapport aux hommes et sont également moins nombreuses à y évoluer et à y rester³. Aucune cible et aucun quota précis envers des éléments de diversité comme le sexe ou autres n'ont été préétablis dans l'organisation en raison du besoin de prendre en considération l'équilibre des critères entourant la nomination de chacun des employés. Toutefois, WSP | Parsons Brinckerhoff évaluera l'efficacité de cette politique pour atteindre ses objectifs en matière de diversité, fera un suivi quant à l'application de ses lignes directrices et informera annuellement le conseil d'administration sur les progrès réalisés dans sa mise en œuvre. →

¹ Les données consignées représentent l'ensemble des employés dans le monde au 31 décembre 2015, y compris ceux des entreprises dont l'acquisition a été finalisée en 2015.

² Il n'est pas possible de faire état de la diversité par groupe minoritaire.

³ « Breaking down the gender challenge », *McKinsey Quarterly*, mars 2016

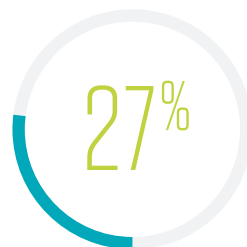
⁴ Canada: [The Ontario Network of Women in Engineering \(ONWIE\)](#) É.-U.: [Women, Minorities, and Persons with Disabilities in Science and Engineering](#), R.-U.: [Women's Engineering Society](#) (liens en anglais seulement)

DIVERSITÉ DE SEXE PAR CATÉGORIE D'EMPLOI¹

	GESTIONNAIRES	CADRES INTERMÉDIAIRES	INGÉNIEURS ET CONSULTANTS	PERSONNEL DE SOUTIEN	TOTAL
HOMMES	88 %	79 %	73 %	41 %	70 %
FEMMES	12 %	21 %	27 %	59 %	30 %

DIVERSITÉ DE L'ÂGE PAR CATÉGORIES D'EMPLOI¹

	GESTIONNAIRES	CADRES INTERMÉDIAIRES	INGÉNIEURS ET CONSULTANTS	PERSONNEL DE SOUTIEN	TOTAL
30 ANS ET MOINS	0 %	3 %	39 %	21 %	24 %
31-50 ANS	46 %	62 %	48 %	55 %	53 %
51 ET PLUS	54 %	35 %	13 %	24 %	23 %



DE NOS INGÉNIEURS
ET CONSULTANTS
SONT DES FEMMES

Nous sommes fiers de ce chiffre vu qu'il y a moins de femmes qui étudient et qui obtiennent des diplômes en génie et en science dans plusieurs des grandes régions où nous sommes présents (19 % au Canada en 2014, 19 % aux États-Unis en 2012 et 16 % au Royaume-Uni).⁴

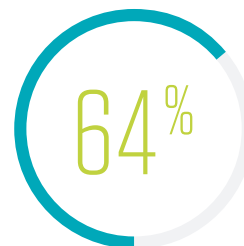


Participant à la discussion en table ronde du Comité national des femmes en ingénierie lors de l'événement « Industry Blueprint 3 » organisé par Engineers Australia

ÉTUDE DE CAS

DIVERSITÉ DES GENRES : KATE BORG

La diversité des genres et l'inclusion sont des défis particuliers pour le secteur du génie. Nous sommes déterminés à aider le secteur à surmonter les obstacles entre les sexes. Dans le cadre de ces efforts, Kate Borg de notre équipe de Melbourne en Australie, a participé à la préparation de l'**Action Plan for Mitigating Gender Bias** (plan d'action pour atténuer le sexisme) par le groupe Women in Engineering de l'association Engineers Australia. Le rapport a été présenté, entre autres, par David Cruickshanks-Boyd, président national d'Engineers Australia en 2015 et notre directeur national, Développement durable.



“J'ESTIME QUE CETTE ORGANISATION VALORISE LA DIVERSITÉ”



“NOUS AVONS UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL OUVERT QUI ACCEPTE LES DIFFÉRENCES INDIVIDUELLES”

POINTS SAILLANTS DU SONDAGE DE 2015 AUPRÈS DES EMPLOYÉS

Dans le sondage réalisé en 2015 sur la mobilisation des employés, 64 % des répondants ont donné une réponse positive lorsqu'on leur a demandé s'ils estimaient que l'organisation valorise la diversité. Ce résultat est inférieur à la moyenne mondiale de référence pour cette question, laquelle est de 71 % selon l'information donnée par notre fournisseur d'enquête Aon-Hewitt. Nous redoublons donc nos efforts pour augmenter ce pourcentage alors que nous continuons à promouvoir les pratiques en matière de diversité et d'inclusion et à accroître leur visibilité dans toute l'entreprise.

En revanche, 81 % des personnes interrogées dans le même sondage ont donné une réponse positive à la question de savoir si nous offrons « un environnement de travail ouvert qui accepte les différences individuelles (comme le sexe, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, la religion, l'âge). » Ce résultat est attesté par l'absence, en 2015, de cas de discrimination dans l'ensemble de la firme. Ce résultat est aussi supérieur à la moyenne mondiale et au quartile supérieur de référence, soit 65 % et 79 % respectivement, selon les chiffres fournis par Aon-Hewitt. Le fait de dépasser le quartile supérieur de référence place WSP | Parsons Brinckerhoff parmi les 25 % meilleurs employeurs inclus dans la base de données Aon-Hewitt pour cette question.

RÉMUNÉRATION ÉGALE

La politique mondiale sur la diversité et l'inclusion de WSP | Parsons Brinckerhoff préconise le traitement juste et équitable des employés sans aucune discrimination et traite de la discrimination salariale comme point d'intérêt particulier. WSP | Parsons Brinckerhoff fait le suivi interne des données confidentielles sur l'équité salariale. Nous travaillons actuellement à améliorer le suivi et l'analyse de ces données, et l'information sera communiquée dans les futurs rapports sur le développement durable.

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

INTRODUCTION

Il est essentiel que nous adoptions une approche énergique en matière de santé et de sécurité. Nous nous efforçons de faire en sorte que les employés aient toujours en tête la santé et la sécurité. De plus, nous leur envoyons des communications régulières et leur offrons une formation obligatoire. À cet égard, notre responsable mondial de la santé et de la sécurité fait la promotion d'une stratégie visant à encourager l'adoption d'une solide culture de la sécurité partout où nous exerçons nos activités. Il est appuyé par nos équipes de direction qui veillent à ce que nous exerçons un leadership visible et tangible en matière de sécurité.

WSP | Parsons Brinckerhoff se conforme aux lois et réglementations applicables. La Société est déterminée à offrir à ses employés et aux autres personnes qui pourraient être touchées par ses activités un environnement sain et sécuritaire. →

PERFORMANCE EN SANTÉ ET SÉCURITÉ¹

	TAUX DE FRÉQUENCE DES ACCIDENTS ²	TAUX D'ACCIDENTS AVEC BLESSURES ^{3,4}	TAUX DE MALADIES PROFESSIONNELLES ^{4,5}	DÉCÈS LIÉS AU TRAVAIL
	Par 100 000 heures	Par 100 000 heures	Par 100 000 heures	
CANADA	0,08	0,46	0	0
É.-U. ET AMÉRIQUE CENTRALE	0,08	0,18	0,005	0
AMÉRIQUE DU SUD	0,86	1,23	0	0
R.-U.	0,03	0,08	0	0
MOYEN-ORIENT	0,03	0,06	0	0
INDE	0	0	0	0
AFRIQUE DU SUD	0,11	0,32	0	1 ⁶
EUROPE	0	0	0	0
PAYS NORDIQUES	0,02	0,11	0	0
AUSTRALIE ET NOUVELLE- ZÉLANDE	0	0,28	0	0
ASIE	0,03	0,07	0	0

¹ Il n'est pas possible de détailler les taux en matière de santé et de sécurité par sexe ou pour les travailleurs supervisés (entrepreneurs). Il est aussi impossible de donner le nombre de journées perdues; WSP | Parsons Brinckerhoff s'affaire à mettre en place ce volet pour 2016. Les taux d'absentéisme ne sont pas disponibles pour toutes les régions et ne sont pas mentionnés

² Taux de fréquence des accidents : comprend les blessures graves et les blessures entraînant une absence de plus de trois jours

³ Taux d'accidents avec blessures : comprend les blessures majeures, les blessures entraînant la perte de plus d'une journée de travail et les blessures nécessitant un traitement médical autre que des premiers soins

⁴ Les taux d'accidents avec blessure et les taux de maladie professionnelle sont calculés conformément à la Norme 103, norme interne de WSP | Parsons Brinckerhoff

⁵ Taux de maladies professionnelles : comprend les nouveaux cas de maladies modérées à graves

⁶ Conséquence d'un accident de la route qui a touché un employé.

PROGRÈS EN 2015

En 2015, nous avons intégré nos changements concernant la gestion de la santé et de la sécurité au travail (« SST ») dans l'ensemble de nos activités internationales et adopté une nouvelle stratégie de gestion efficace.

- Nous avons préparé et adopté un document intitulé « Exigences en matière de gestion de la santé et de la sécurité » qui correspond aux exigences de la norme OHSAS 18001; ce document interne est mis à la disposition de tous les employés.
- Nous avons adopté les normes minimales pour le signalement et les rapports d'intervention et d'enquête sur les incidents et les accidents graves.
- Nous nous sommes assurés que toutes les régions bénéficient du soutien de ressources en SST.
- Nous avons mis en place un système appelé ISMS (système intégré de gestion de la sécurité), portail pour le signalement de tous les incidents, accidents et effets indésirables.
- Nous avons conclu et mis en place des ententes concernant la SST et le soutien en matière de sécurité à l'étranger par l'intermédiaire d'International SOS.
- Pour appuyer la poursuite de notre objectif Zéro accident, nous avons amélioré et normalisé les communications concernant la SST afin d'accroître la sensibilisation aux risques liés à nos activités, notamment les risques de maladies graves.
- Pour 2015, nous nous sommes fixé comme objectif global un taux de fréquence des accidents de 0,1¹
 - › En 2015, l'ensemble des régions a fait état de plus de 61 millions d'heures-personnes d'activité pour l'année; elles ont aussi confirmé un taux mondial de fréquence des accidents de 0,08.

¹ Taux de fréquence des accidents : comprend les blessures graves et les blessures entraînant une absence de plus de trois jours.



0,1

OBJECTIF GLOBAL DE
TAUX DE FRÉQUENCE DES
ACCIDENTS¹ EN 2015

0,08

TAUX MONDIAL DE
FRÉQUENCE DES
ACCIDENTS EN 2015

À la suite de l'intégration de WSP et de Parsons Brinckerhoff, nous avons mis en place une nouvelle stratégie en santé et sécurité pour aider nos équipes régionales à appliquer systématiquement et à tenir rigoureusement à jour nos systèmes de gestion de la sécurité. Le principal objectif de la Société est d'être en mesure de surveiller, de prévenir, de réduire ou même de faire disparaître les risques associés aux travaux exécutés par ses employés et ses sous-entrepreneurs.

Après examen des conclusions tirées des effets indésirables signalés au cours de 2015, nos efforts pour l'année 2016 viseront à réduire encore les risques liés à la conduite de véhicules, au travail à l'étranger, aux travaux géotechniques et aux interfaces personne – installation – véhicule.

STATISTIQUES SUR LA CONSIGNATION ET LE SIGNALEMENT DES ACCIDENTS

La « Norme 103 – Rapports sur la santé et la sécurité » précise les exigences en matière de rapports sur la sécurité, la santé et l'environnement pour l'ensemble de nos bureaux et unités d'affaires. Les exigences minimales de cette norme s'appliquent à toutes les unités d'affaires et à tous les postes de la Société. Elles s'appliquent également aux coentreprises, aux partenariats et aux sociétés affiliées dans lesquelles nous détenons une participation majoritaire ou lorsque, avec l'accord de ses partenaires, l'objectif « Zéro accident majeur », les attentes de WSP | Parsons Brinckerhoff en matière de gestion de la santé et de la sécurité ainsi que la présente norme sont adoptés.

Il incombe à chaque région et à chaque unité d'affaires de veiller à ce que les exigences de la norme soient intégrées dans leur système gestion de la santé et de de la sécurité ou dans des procédures normalisées d'exploitation.

INTERACTION AVEC LES COLLECTIVITÉS

RECONNAISSANT LES DROITS COLLECTIFS DES COMMUNAUTÉS LOCALES, NOUS NOUS EFFORÇONS D'APPORTER UNE CONTRIBUTION POSITIVE AUX COMMUNAUTÉS OÙ NOUS TRAVAILLONS. EN 2015, LA SOCIÉTÉ A PARTICIPÉ À DES PROGRAMMES COMMUNAUTAIRES ET CARITATIFS DANS DIVERSES RÉGIONS OÙ ELLE A MENÉ DES ACTIVITÉS¹. NOUS SOMMES FIERS DE CITER CI-DESSOUS DES EXEMPLES DE NOS ACTIONS.



ASIE

① CHINE ÉLARGIE

En 2015, nos équipes de bénévoles ont consacré plus de 2 400 heures pour appuyer des causes et des organismes de bienfaisance locaux. Au nombre des activités, mentionnons la fabrication de poupées pour les enfants qui vivent dans les zones rurales reculées de la Chine en collaboration avec Vision Mondiale, la participation au nettoyage d'une plage à Taipei et la visite et la distribution de nourriture à des sans-abri dans les rues de Hong Kong avec un organisme de bienfaisance local.

SINGAPOUR

Plus de 250 employés ont travaillé de concert avec la Croix-Rouge de

Singapour afin de recueillir des fonds pour venir en aide aux victimes du séisme survenu au Népal (mai 2015)

② THAÏLANDE

Dans la province de Phetchaburi, 19 bénévoles ont participé à un programme de plantation de la mangrove au parc environnemental international Sirindhorn (avril 2015)

PHILIPPINES

Vingt employés ont pris part à la course « Million Volunteer Run 3 » organisée par la Croix-Rouge philippine (partie 1 en décembre 2015) →

¹ Le pourcentage d'établissements où des programmes de participation communautaire locale sont en place n'a pas été calculé.





Collecte de fonds pour Diabetes UK

AUSTRALIE ET NOUVELLE-ZÉLANDE

Commanditaire fondateur des écoles d'été en génie (*Indigenous Australia Engineering Summer Schools*) en Nouvelle-Galles-du-Sud et en Australie-Occidentale, la Société continue de les appuyer. Elle est également cofondatrice, avec l'Université de technologie du Queensland, de l'école du développement scientifique et des infrastructures (*Indigenous Australian Science and Infrastructure Development Winter School*).

WSP | Parsons Brinckerhoff est commanditaire or de la *Property Industry Foundation* qu'elle appuie sur une base continue. Travaillant de concert avec l'Armée du Salut, cette organisation vient

en aide aux enfants sans-abri en Australie. Les employés de la Société ont participé activement à des événements de collecte de fonds, ont aidé à la construction de lieux de refuge et permis à certains des diplômés de ce programme d'acquérir de l'expérience professionnelle. Aussi, la Société :

- appuie Ingénieurs sans frontières, *Engineering Aid Australia*, le *Royal Flying Doctor Service*, *WaterAid Australia* et *Conservation Volunteers*;
- accueille des étudiants pour qu'ils acquièrent de l'expérience professionnelle;
- participe à *Blueshoots*, réseau de bénévolat et de collecte de fonds du personnel;

- appuie d'importants événements caritatifs, par exemple *REDR Day*, Jour de la jonquille, Croix-Rouge, Starlight Express, Movember, etc.;
- offre du soutien aux activités de collecte de fonds du personnel.

CANADA

Nous sommes fiers d'appuyer les organisations à but non lucratif et les fondations locales ainsi que les initiatives personnelles pour nous investir dans les collectivités où nos employés vivent, travaillent et se divertissent. Nous sommes convaincus que notre participation fait une différence qu'il s'agisse de consacrer temps et énergie à une cause, d'obtenir des dons en argent ou de mettre nos compétences à contribution. Par exemple, notre région du Grand Toronto organise un tournoi de golf annuel pour venir en aide à un organisme de bienfaisance, *Dixon Hall Neighbourhood Services*. Cette activité a permis de recueillir près de 495 000 \$ au cours des treize dernières années.

ROYAUME-UNI

La Société est membre de Business in the Community (BITC) depuis plus de six ans et continue de soutenir l'Environnement Leadership Team de l'organisation. Toujours au Royaume-Uni, la Société :

- administre Launchpad, programme de mobilisation des écoles;
- accueille des étudiants pour qu'ils acquièrent de l'expérience

professionnelle;

- fait des dons de bienfaisance et appuie les activités de collecte de fonds du personnel;
- appuie Blueshoots;
- appuie les organismes caritatifs RedR et Article25.

ÉTATS-UNIS

Tout au long de l'année, de nombreux employés se sont regroupés pour offrir de leur temps et mettre à disposition leurs aptitudes afin de soutenir des causes qui cadrent avec la mission, les valeurs et les services de la Société. Pour les employés qui défendent des causes environnementales, les activités atteignent leur paroxysme au printemps, au cours de la Semaine de la Terre. Seize bureaux ont participé aux activités du Jour de la Terre au bénéfice de communautés locales en plantant des arbres, en nettoyant des rivières, des cours d'eau, des parcs et d'autres terrains.

Cette année, plus de 150 employés ont aussi participé à des événements commandités ou coordonnés par des groupes de bénévoles, notamment par l'équipe verte (Green Team), le Réseau professionnel de croissance (Professional Growth Network) et le « Voice program ». Ces groupes planifient et coordonnent des événements communautaires de sensibilisation et des rencontres sociales.



ÉTUDE DE CAS

INGÉNIEURS SANS FRONTIÈRES

Brian Putre  est le premier boursier de WSP Canada d'**Ingénieurs sans frontières** (ISF). Nous nous sommes associés à ISF parce qu'elle appuie la mission de cette dernière : trouver et adapter des solutions durables pour remédier à la pauvreté extrême en Afrique. Grâce à ce partenariat, nous montrons que nous sommes déterminés à en faire plus que ce qui est nécessaire pour contribuer au changement durable.

Conseiller au sein du groupe des services consultatifs et travaillant à Toronto, Brian a été choisi pour mettre ses compétences et son expertise au service d'une entreprise sociale appelée « Rent to Own » de Lusaka en Zambie, d'octobre 2015 à février 2016.



**DÉCOUVREZ BRIAN,
NOTRE PREMIER STAGIAIRE
PROFESSIONNEL AVEC ISF**

66

Les Zambiens ruraux ont les habiletés nécessaires pour devenir des entrepreneurs prospères, mais ils manquent souvent de moyens pour exploiter pleinement leurs capacités. La solution de « Rent to Own » s'attaque aux obstacles auxquels ils sont confrontés. L'organisation achète les biens dont les entrepreneurs ont besoin pour lancer leur entreprise, puis elle les leur fournit selon le système de location-vente.

Rent to Own prévoit étendre ses activités, et mon rôle principal dans l'équipe était de perfectionner la modélisation financière. J'ai quitté la Zambie avec l'impression d'avoir vraiment fait une grande différence en aidant Rent to Own à mieux se positionner pour sa prochaine étape de croissance.

BRIAN PUTRE, CONSEILLER, GROUPE DES SERVICES CONSULTATIFS



CLIENTS ET PROJETS



66

Au cours des vingt prochaines années, notre monde va être repensé, remodelé et reconstruit. La façon dont nous planifions et concevons l'environnement bâti permettra de déterminer si le changement climatique est gérable ou catastrophique.

ED MAZRIA,
FONDATEUR, ARCHITECTURE 2030



INTRODUCTION

Nous entendons évidemment continuer à adapter notre entreprise et à améliorer notre performance, mais les observations de nos clients et les conclusions de notre évaluation de la pertinence montrent que les plus grands bénéfices que nous pouvons offrir découlent du travail que nous effectuons pour nos clients. Même si ces bénéfices peuvent être considérés comme indirects, comme ils sont cumulés d'un projet et d'un client à l'autre, entre les régions et les entreprises, ils ont un potentiel extraordinaire. Nous sommes fiers des concepts et des conseils que nous offrons partout dans le monde et de la façon dont WSP | Parsons Brinckerhoff aide des organisations de toutes tailles, de toutes les régions du monde à se préparer pour le futur.

La description de certains services que la Société offre à l'échelle mondiale peut être consultée à l'aide des icônes ci-dessous.



**CONCEPTION DE
BÂTIMENTS VERTS**



ENVIRONNEMENT



**SERVICES DE CONSEIL EN
GESTION DURABLE**



**DÉVELOPPEMENT
DURABLE ET CHANGEMENT
CLIMATIQUE**

FICHE D'ÉVALUATION

PRIORITÉ	OBJECTIF	RÉALISATION EN 2015	CIBLE EN 2016
« CONÇU POUR L'AVENIR »	Offrir des conseils tournés vers l'avenir et une expertise inégalée pour aider nos clients à prospérer dans un monde en mutation	Nous avons commencé à adapter notre programme « Conçu pour l'avenir » aux régions à l'extérieur du Royaume-Uni	Faire avancer le déploiement du programme « Conçu pour l'avenir » en Australie, au Canada et au Moyen-Orient
COLLABORATION INTERNATIONALE	Collaborer à l'échelle mondiale pour présenter nos plus récentes réflexions par de judicieux conseils pour aider nos clients à surmonter les plus grands défis en matière de développement durable	Collaboration fructueuse entre nos spécialistes en développement durable au Canada, aux États-Unis, au Royaume-Uni et en Australie	Officialiser notre collaboration interne mondiale par l'intermédiaire du réseau mondial d'excellence technique en développement durable
LEADERSHIP DU SECTEUR	Devenir des chefs de file reconnus en développement durable	Récipiendaire de divers prix, dont le prix « Firme de services-conseils de l'année » dans le cadre des prix remis aux entreprises durables par le journal The Guardian	Continuer à nous positionner grâce à la reconnaissance du secteur, à notre « leadership éclairé » et à l'intégration du développement durable dans tout ce que nous faisons



ÉTUDE DE CAS

L'AVENIR DE L'ENVIRONNEMENT BÂTI

Nous avons travaillé avec l'organisation caritative britannique *Business in the Community* et avec des entreprises comme Pinsent Masons, Walgreens Alliance Boots, Lloyds Banking Group et Cisco pour développer un [guide pratique sur l'avenir de l'environnement bâti en 2030](#) – et rehausser la sensibilisation aux changements qui nous attendent et les illustrer : changement climatique, sociétal et touchant les ressources et la technologie. En plus de partager le document à grande échelle, nous avons organisé, en 2015, deux événements d'importance à Birmingham et à **Manchester**. Nous entendons tenir en 2016 d'autres événements de leadership éclairé.



ÉTUDE DE CAS

CHANGEMENT CLIMATIQUE ET
AÉROPORTS AU ROYAUME-UNI

Au cours des huit dernières années, le Royaume-Uni a connu certains des événements météorologiques les plus violents de son histoire. En 2011, le gouvernement britannique a confié à toutes les autorités déclarantes¹ le mandat de préparer un rapport sur l'adaptation au changement climatique. L'aéroport Luton de Londres et l'aéroport de Cardiff ont demandé à WSP | Parsons Brinckerhoff de les aider à déterminer la résilience de leurs organisations et de leurs activités face aux futurs impacts du changement climatique. Le résultat a été une évaluation des risques par ordre de priorité et un plan d'action sur les mesures d'adaptation. Le rapport répondait aux besoins du ministère britannique de l'Environnement, de l'Alimentation et des Affaires rurales (DEFRA) et répondait au désir du gouvernement du Royaume-Uni d'élaborer son premier plan national d'adaptation.

RÉCIT INTÉGRAL

¹ Organisations ayant des fonctions de nature publique et entreprises statutaires – entreprises et organismes ayant des droits légaux pour exécuter certains travaux d'aménagement et construire des routes.

CHANGEMENT CLIMATIQUE
ET NOTRE FIRME

Nous savons que le changement climatique présente à la fois des risques et des possibilités pour notre entreprise. Réagir au changement climatique et aider nos clients à développer et à mettre en œuvre des modèles d'affaires durables face à l'augmentation de la pression économique, voilà ce qui constitue la base de nos activités. Il faut prendre en compte les risques et les opportunités liés au changement climatique, qu'il s'agisse de concevoir des édifices à haute efficacité énergétique, d'aider à réduire ou à éliminer les émissions de carbone des infrastructures de transport ou de dresser des plans d'atténuation des impacts du changement climatique pour les entreprises ou les municipalités.

Nous sommes bien positionnés pour saisir les occasions d'affaires liées au changement climatique. Nous pouvons notamment élaborer des solutions pour aboutir à de faibles émissions de carbone pour l'environnement artificiel, offrir des services spécialisés en matière d'énergie propre et renouvelable et conseiller nos

clients sur la gestion des ressources, tant sur les régimes de plafonnement et d'échange de carbone, que sur la mesure de l'empreinte hydrique ou sur les façons de changer les comportements et les perceptions des consommateurs. Il serait cependant difficile de répondre rapidement aux nouvelles demandes de services de cette nature par le marché. C'est là un risque important qui pourrait avoir des conséquences sur notre réputation et sur notre capacité à générer des revenus. Nous gérons ce risque en cultivant des compétences diverses, en nous tenant au courant de l'évolution des besoins et en conseillant nos clients sur les enjeux émergents.



Pour plus de détails, le lecteur est prié de consulter les réponses de la **Société au questionnaire du CDP sur le changement climatique** (en anglais seulement).

PROGRAMME « CONÇU POUR L'AVENIR »

66

Nous savons qu'à bien des égards, le monde du futur sera fort différent du monde d'aujourd'hui. Nous croyons qu'il est de notre devoir d'être en mesure de conseiller nos clients sur une variété d'hypothèses touchant au climat, la démographie, les ressources, la technologie et les valeurs de la vie. Nous leur offrons la possibilité de prendre des décisions d'investissement plus éclairées qui ont pour résultat des actifs plus adaptables et plus résilients, avec une plus grande efficacité du coût du cycle de vie et une plus grande réactivité aux marchés futurs. Nos clients nous disent que cette approche ajoute une valeur réelle à leur organisation. Ainsi, offrir des services « Conçu pour l'avenir » est une décision commerciale logique pour nous.

MARK NAYSMITH, DIRECTEUR DE L'EXPLOITATION ET DIRECTEUR GÉNÉRAL, WSP | PARSONS BRINCKERHOFF AU ROYAUME-UNI



Le défi primordial de l'époque actuelle est de réussir le passage à un monde durable et résilient.

De nombreux projets auxquels la Société contribue sont destinés à avoir une longue vie – jusqu'à 120 ans, comme les voies ferrées et les routes. « Conçu pour l'avenir », élément phare de notre programme de développement durable, vise à expliquer aux spécialistes de la Société ce qu'elle croit qui nous attend dans le futur pour qu'ils en aient une compréhension cohérente – ce que seront le climat, la société, les ressources et la technologie. Le programme vise aussi à les inciter à élaborer des concepts adaptés à la fois au futur et aux codes de conception actuels.

La Société est la première firme mondiale de génie-conseil à mettre un tel programme en place. Inclure les tendances du futur dans les conseils que nous prodiguons à nos clients les aide à planifier pour le long terme et est logique du point de vue commercial; c'est l'une des façons dont nous créons de la valeur pour nos clients.

Nous intégrons déjà les principes du programme « Conçu pour l'avenir » dans nos travaux et nous partageons nos idées et nos connaissances avec les personnes intéressées. Nous entendons d'ailleurs continuer à placer les pratiques du programme au cœur de nos activités internationales pendant l'année 2016.



WARRINGTON, ROYAUME-UNI

RÉAMÉNAGEMENT DE LA RUE BRIDGE À WARRINGTON

WSP | Parsons Brinckerhoff fournit des services multidisciplinaires de conception et de soutien pour le projet de réaménagement de la rue Bridge, à Warrington. Ce projet, d'une valeur de 100 millions de livres, comprend la démolition d'un vieux quartier commercial et la construction d'un nouvel ensemble d'édifices à usage mixte – restaurants, commerces de détail, salles de cinéma, marché intérieur, bureaux du Conseil, stationnement à plusieurs étages et espaces publics.

La modélisation des besoins d'électricité, de chauffage et de refroidissement a montré que pour l'ensemble, le besoin de refroidissement est supérieur au besoin de chauffage. L'une des « tendances futures » que nous avons intégrées dans la conception est la possibilité de rénover le site pour y intégrer une centrale électrique et un centre de distribution à faibles émissions de carbone lorsque les coûts auront baissé. Des espaces supplémentaires sont prévues dans les édifices en prévision de l'ajout de technologies renouvelables. Le concept final est supérieur à l'approche usuelle et laisse la possibilité de conversion à des systèmes de chauffage et de refroidissement à faibles émissions de carbone lorsque les conditions le permettront.

EDRINGTON « QUESTIONS MAJEURES »

L'avis que nous avons donné à Edrington, distillateur écossais, sur la question d'approvisionnement en eau de la rivière Spey pour alimenter une nouvelle distillerie a aidé le conseil d'administration à prendre des décisions éclairées sur cet investissement à long terme.

 [RÉCIT INTÉGRAL](#)



PANTALÉON HOLDINGS

Notre stratégie environnementale à long terme pour Pantaléon – le plus grand cultivateur et producteur de sucre d'Amérique centrale – a démontré comment les enjeux liés à l'eau, tant la hausse du niveau de la mer que la disponibilité et la pollution de l'eau sont des enjeux critiques à long terme pour la croissance de l'entreprise. Nous avons travaillé avec Pantaléon pour trouver des solutions.

 [RÉCIT INTÉGRAL](#)

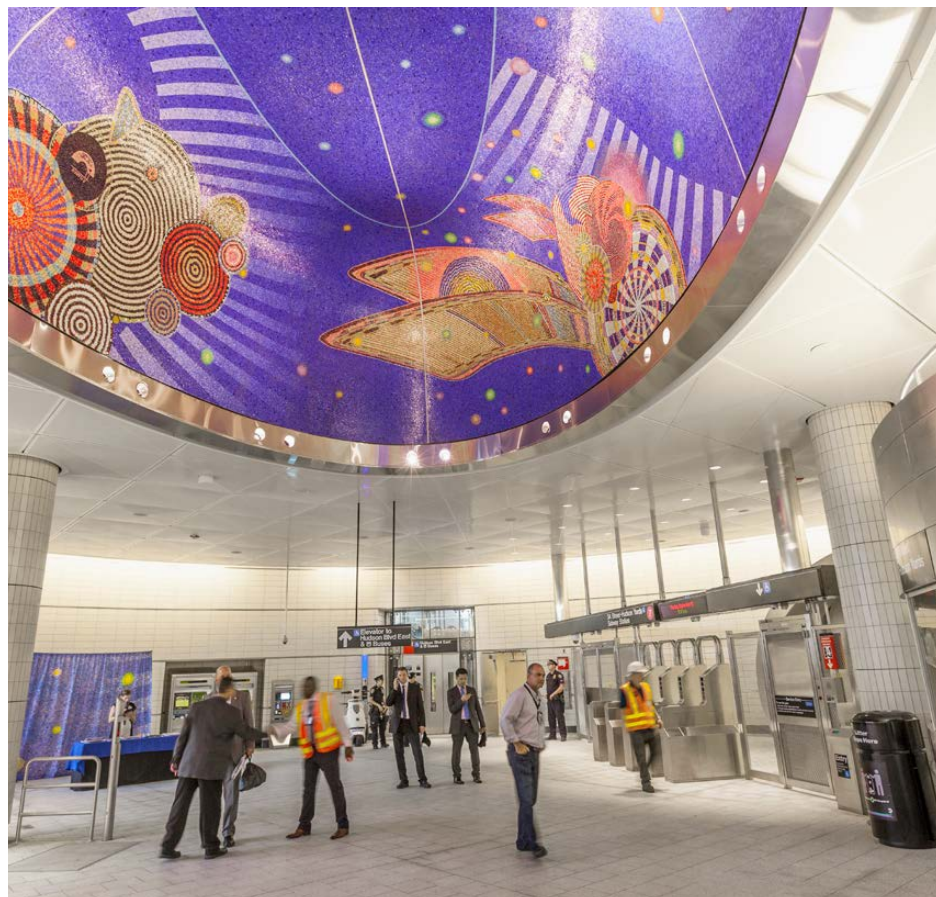
CONTRIBUTION AUX PROGRAMMES D'INFRASTRUCTURES

Les populations grandissent et vieillissent, l'urbanisation s'accélère et la demande de connectivité augmente. Partout dans le monde, les gouvernements recherchent des infrastructures urbaines et de transport plus résilientes et plus durables. L'économie et la qualité de vie d'un pays dépendent d'infrastructures et de systèmes bien gérés et bien entretenus.

Avec plus de 14 000 professionnels chevronnés du transport et des infrastructures, WSP | Parsons Brinckerhoff est l'un des plus importants fournisseurs de services du monde dans ce domaine.

Nous procédons également, pour certains de nos clients, à l'évaluation des besoins de la communauté afin de déterminer les infrastructures et les autres services requis.

Nous présentons ci-dessous quelques projets dans le cadre desquels nous avons apporté une contribution aux infrastructures dans nos régions en 2015. Sauf indication contraire, ces services ont été fournis par la Société sur une base commerciale.



NEW YORK, ÉTATS-UNIS

PROLONGEMENT DE LA LIGNE N° 7 DU MÉTRO

La ligne de métro n° 7 de la ville de New York a été prolongée de 2,4 km, de son terminus précédent à Times Square jusqu'à une nouvelle station à Hudson Yards, nouveau complexe commercial, résidentiel et récréatif dans l'ouest de Manhattan.

 [RÉCIT INTÉGRAL](#)

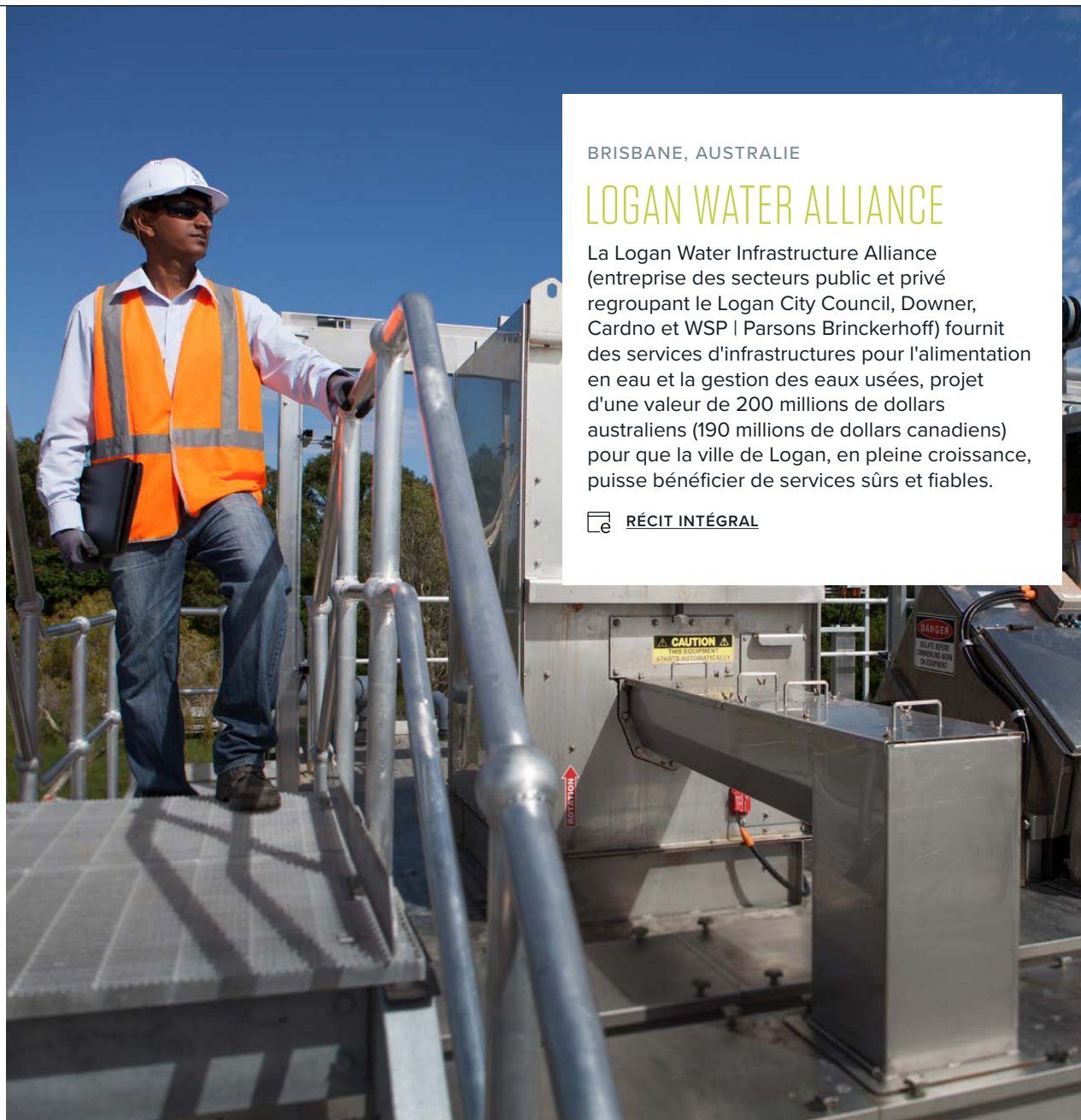


CAMEROUN

ÉVALUATION ENVIRONNEMENTALE ET SOCIALE STRATÉGIQUE (EESS) DU SECTEUR DE L'ÉNERGIE

Le Cameroun prévoit mettre en place une stratégie d'amélioration de sa capacité de production d'électricité, et WSP | Parsons Brinckerhoff a fourni des services dans le cadre de l'évaluation environnementale et sociale stratégique.

 [RÉCIT INTÉGRAL](#)



BRISBANE, AUSTRALIE

LOGAN WATER ALLIANCE

La Logan Water Infrastructure Alliance (entreprise des secteurs public et privé regroupant le Logan City Council, Downer, Cardno et WSP | Parsons Brinckerhoff) fournit des services d'infrastructures pour l'alimentation en eau et la gestion des eaux usées, projet d'une valeur de 200 millions de dollars australiens (190 millions de dollars canadiens) pour que la ville de Logan, en pleine croissance, puisse bénéficier de services sûrs et fiables.

 [RÉCIT INTÉGRAL](#)



PÉROU

UNE MISSION POUR FOURNIR DE L'EAU PLUS SAINE AUX HABITANTS¹

« C'était sans conteste une expérience multiculturelle. Les représentants municipaux du Pérou ont tenu à partager leur expérience en matière de traitement des eaux, les traditions de leurs communautés et leurs pratiques culturelles. »

JUSTIN RAK-BANVILLE, UN SPÉCIALISTE CANADIEN DE LA QUALITÉ DE L'EAU

 [RÉCIT INTÉGRAL](#)

¹ Les services de la mission péruvienne ont été fournis gratuitement et sans obligation, les frais étant payés par l'organisation des Affaires mondiales Canada.



MANCHESTER, ROYAUME-UNI

METROLINK

Le programme de prolongement et de mise en valeur de 1,9 milliard de livres (3,6 milliards de dollars canadiens) a déjà triplé la taille du réseau Metrolink, des lignes de tramway de quelque 60 km étant aujourd'hui en service. Notre mandat a récemment été prolongé jusqu'en 2017 pour réaliser le Metrolink Second City Crossing, actuellement en construction.

 [RÉCIT INTÉGRAL](#)



ÎLE DE BAFFIN, NU, CANADA

AÉROPORT DE PANGNIRTUNG

L'aéroport de Pangnirtung dessert une communauté de pêche située dans un fjord montagneux éloigné. Nous avons dressé un plan exhaustif de réinstallation de l'aéroport en 2003 et, depuis 2013, nous menons une série de projets visant à appuyer le déplacement de l'aéroport vers un plateau à 670 mètres au-dessus de la communauté.

 [RÉCIT INTÉGRAL](#)



ÉTUDE DE CAS

KIGALI, RWANDA

« NOBELIA »

La Tour Nobelia est une tour de bureaux de 19 étages, dont 16 sont réservés à des bureaux. Le promoteur entend en faire une référence en matière de conception de bâtiments durables au Rwanda et la grande région d'Afrique centrale. L'édifice est situé à proximité de zones commerciales, résidentielles, récréatives et de détail. Il est construit sur un terrain déjà aménagé pour éviter l'étalement urbain. WSP | Parsons Brinckerhoff a fourni des conseils en matière de développement durable et des services en lien avec l'accréditation Green Star.



RÉCIT INTÉGRAL

PRIX ET DISTINCTIONS

NOUS SOMMES HEUREUX DE MENTIONNER CERTAINS DES PRIX QUI NOUS ONT ÉTÉ DÉCERNÉS EN 2015 POUR LA DURABILITÉ DE NOS PROJETS ET DANS NOS SEGMENTS DE MARCHÉ.

AMÉRIQUES

2015 Top Ten Plus Award, comité de l'environnement de l'*American Institute of Architects*

Federal Center South, Seattle, Washington

- Mécanique et plomberie
- Conception de haute performance
- Technologie et conception de l'éclairage architectural

People's Choice Phoenix Award, *Brownfields 2015 Conference*

The Yards, Washington, DC

- Plan de restauration du site

Meilleur projet vert pour 2015, ERN Northwest, Stone34, Seattle, Washington

- Services de génie mécanique

CANADA

Prix REX de l'année de la *National Association for Industrial and Office Parks (NAIOP)*

Programme national de durabilité « Le vert ça rapporte » de Cadillac Fairview

- Services-conseils en stratégie de développement durable

Eric Chisholm nommé **chef de file émergent** en 2016 Clean50 du Canada, *Delta Management Group* et l'organisation Clean50. →

EUROPE, MOYEN-ORIENT,
INDE ET AFRIQUE

Gagnant, meilleur design conceptuel,
Prix Brownfield Briefing 2015 

Restauration de sites à Knottingley,
Yorkshire, Royaume-Uni

- Restauration de sites

Grand Prix SAPOA 2015 (*South African
Property Owners Awards*)

Newtown Junction, Johannesburg,
Afrique du Sud

- Services de mécanique du bâtiment (HVAC)
- Services consultatifs en développement durable

Initiative durable de l'année

Prix Construction Week 2015 

- Programme Outdoor Thermal Comfort, Moyen-Orient

ASIE-PACIFIQUE

Prix Or, *Best Innovative Green Building*,
prix régionaux du Marché international
des professionnels de l'immobilier
(MIPIM)

Riverside 66, Tianjin, Chine

- Mécanique, électricité et plomberie (MEP)

Accréditation « 6 Star », Green Star,
Conseil du bâtiment durable de
l'Australie

Réaménagement du *Tonsley Parc
Precinct*, Australie méridionale

- Conception durable

Gagnant 2015, Meilleur projet d'énergie
renouvelable, *Power Engineering
International*

Parc d'éoliennes Burgos, Philippines

- Ingénieur du maître de l'ouvrage, soutien technique et suivi du projet



ÉTUDE DE CAS

HONG KONG (HANG LUNG PROPERTIES)

PEAK GALLERIA

Peak Galleria est un ensemble de commerces de détail et de restaurants d'une superficie brute de 12 446 mètres carrés, dans l'un des plus grands quartiers touristiques de Hong Kong. Le projet a obtenu la cote Gold Version 1.1 de BEAM Plus pour un édifice existant grâce à l'apport de nombreuses améliorations et de pratiques durables. WSP | Parsons Brinckerhoff a fourni des services-conseils en matière de développement durable (certification BEAM Plus). Une autre caractéristique intéressante est la terrasse verte au niveau 3, où sont exposées diverses installations respectueuses de l'environnement : une éolienne, un système de panneau solaire et une toile qui capte la lumière solaire.



EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE

INTRODUCTION



66

Le défi du changement climatique exige l'édification de sociétés résilientes adaptées au climat grâce à une croissance faible en carbone; il faut aussi qu'un bon financement ait été obtenu. L'ampleur du travail nécessaire pour relever le défi signifie que nous devons transformer nos économies.

RACHEL KYTE, VICE-PRÉSIDENTE ET ENVOYÉE SPÉCIALE DU GROUPE DE LA BANQUE MONDIALE POUR LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

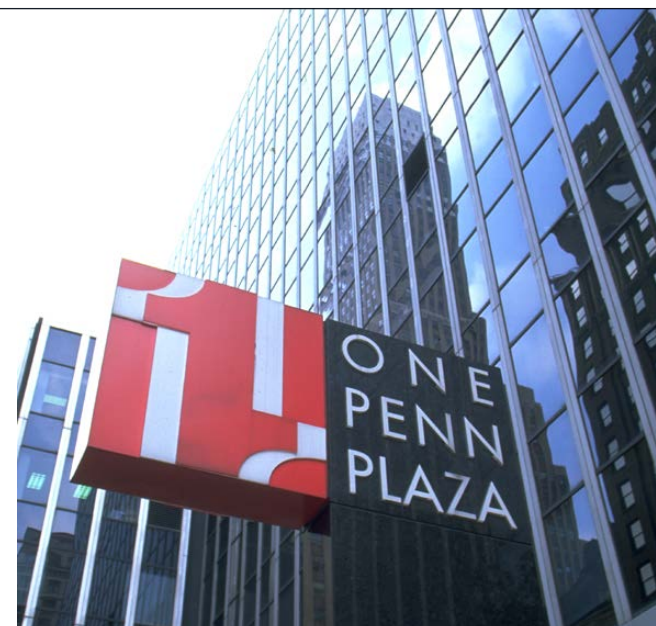


Pour 2015, nous avons réussi à regrouper l'information sur le développement durable pour l'ensemble des opérations mondiales de WSP | Parsons Brinckerhoff et pour toutes les acquisitions réalisées avant le 1^{er} janvier 2015. Il nous reste du travail à faire pour mesurer et gérer notre performance globale en commençant par les activités sur lesquelles nous avons choisi de nous concentrer en 2016. L'une de nos priorités est la détermination pour l'avenir, à l'échelle de la Société, de cibles de consommation d'énergie et d'eau ainsi que de cibles d'émissions de gaz à effet de serre (GES) et de production de déchets.

Les chiffres mentionnés dans cette section représentent la performance de nos opérations mondiales dans environ 500 bureaux répartis dans 40 pays.

FICHE D'ÉVALUATION

PRIORITÉ	OBJECTIF	RÉALISATION EN 2015	CIBLE EN 2016
REGROUPEUR L'INFORMATION SUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE	Recueillir les données sur la performance environnementale, sociale et de gouvernance pour nos activités mondiales	Obtenu des informations sur la majorité des activités mondiales, y compris les acquisitions complétées avant le début de 2015	Commencer la mise en œuvre des recommandations pour améliorer les processus de collecte et de la qualité des données en vue d'améliorer la performance
GESTION DE LA CONSOMMATION D'ÉNERGIE ET DES ÉMISSIONS	Gérer les possibilités et les risques commerciaux et environnementaux potentiels liés au changement climatique et se préparer pour l'obligation prochaine de communication sur la consommation énergétique et sur le prix du carbone	Regroupé les données énergétiques et réalisé un inventaire des émissions de GES sur nos activités mondiales; obtenu un score de 92B pour nos réponses au questionnaire de 2014 du CDP sur le changement climatique	Préparer un rapport sur la performance et sur la gestion d'une année par rapport à l'autre; se préparer à établir des cibles de consommation d'énergie et de réduction des émissions à l'échelle de l'organisation pour guider nos actions
SURVEILLER L'UTILISATION DES RESSOURCES	Surveiller et gérer notre utilisation des ressources tout en reconnaissant qu'en tant qu'entreprise dont les activités sont menées dans des bureaux, nous n'avons pas de grands impacts sur la production de déchets ou la consommation	Regroupé les données sur la consommation réelle et estimée de l'eau et sur la production réelle et estimée de déchets pour nos activités mondiales	Faire rapport sur la performance et sur la gestion, d'une année par rapport à l'autre, des efforts de l'organisation pour réduire la production des déchets et la consommation d'eau
COMMUNICATION	Communiquer nos progrès à nos parties prenantes, et à cette fin, mesurer et gérer chaque année notre performance en matière de développement durable et les en informer	Le présent rapport fait état de notre performance en 2015 en matière de développement durable	Utiliser 2015 comme année de référence pour les prochains rapports sur la performance améliorée



SIÈGE SOCIAL DE WSP | PARSONS BRINCKERHOFF AUX ÉTATS-UNIS

En février 2015, notre siège social américain à One Penn Plaza à Manhattan, New York a obtenu de l'*US Green Building Council* la certification Gold en Leadership in Energy and Environmental Design (LEED). C'est le dixième bureau de WSP | Parsons Brinckerhoff aux États-Unis à obtenir la certification LEED, ce qui illustre l'engagement de la Société à l'égard du développement durable dans son environnement de travail.

 [RÉCIT INTÉGRAL](#)

PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE¹

CONSOMMATION D'ÉNERGIE

En 2015, les bureaux de WSP | Parsons Brinckerhoff ont consommé environ 466 000 gigajoules (GJ)² – 129 millions de kilowattheures (kWh) – d'énergie non renouvelable : électricité, gaz naturel, chauffage, refroidissement et autres combustibles. Certaines installations ont acheté des certificats d'énergie renouvelable (CER) équivalant à environ trois millions de kWh d'énergie.

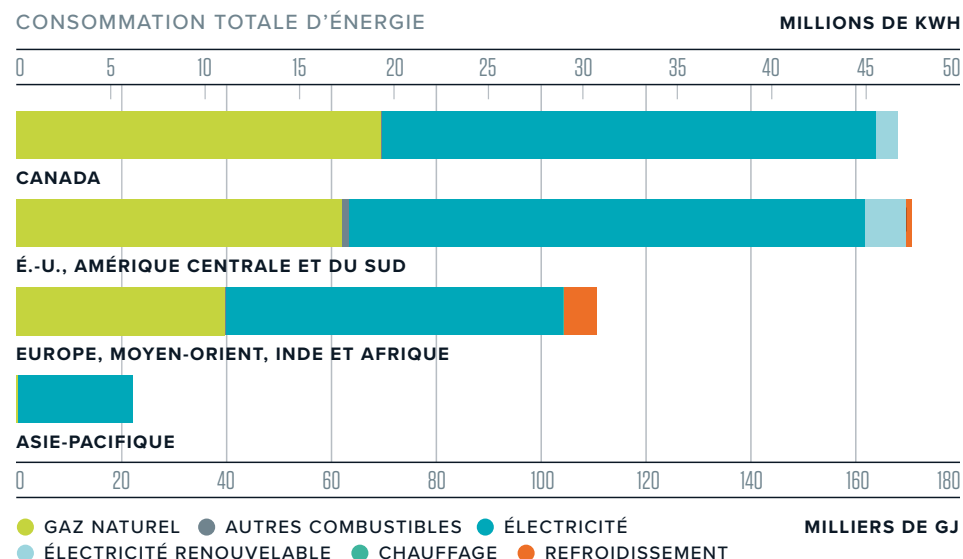
À l'échelle mondiale, l'intensité moyenne de consommation d'énergie par rapport à l'énergie totale consommée au sein de la Société a été d'environ 22 kWh/pi²/an. Ce chiffre est inférieur à l'intensité de la consommation moyenne d'énergie constatée dans les espaces de bureaux standards dans de nombreuses régions³.

Les bureaux au Canada et en Amérique (États-Unis, Amérique centrale et Amérique du Sud) ont utilisé plus d'énergie en moyenne par pied carré que les bureaux en Europe, Afrique, Asie et Australie. →

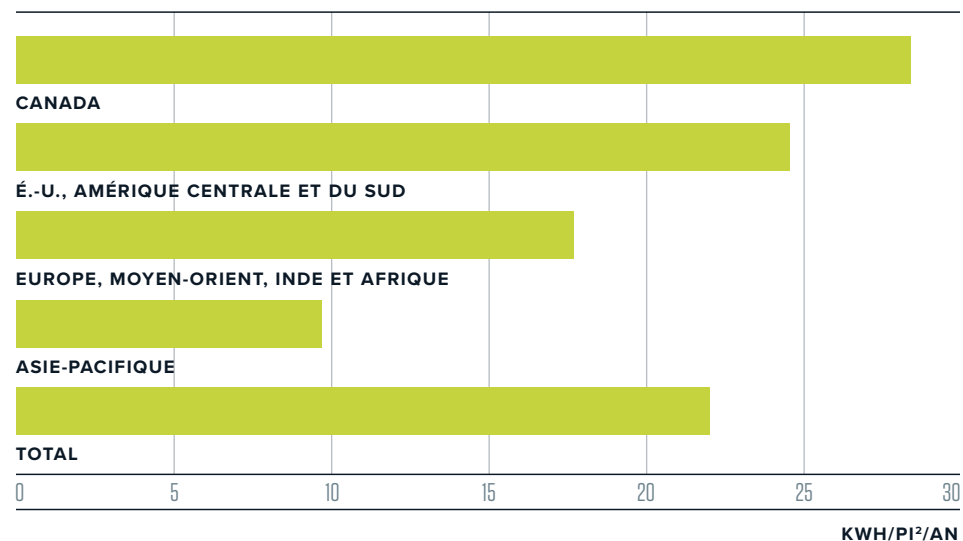
¹ Le rapport sur la performance environnementale concerne nos bureaux loués. Les endroits où WSP | Parsons Brinckerhoff mène des activités mais ne loue pas d'espace (par exemple, les bureaux des clients) ne sont pas comptabilisés dans le rapport sur la performance environnementale.

² WSP | Parsons Brinckerhoff a recueilli des informations sur la consommation d'énergie de ses installations. Elle n'a pas vendu d'énergie en 2015. Les informations sur la consommation d'énergie fournies par différentes unités ont été converties en GJ et en kWh à l'aide des facteurs de conversion mentionnés dans l'Appendix 2, Climate Leaders Design Principles de l'EPA (Environment Protection Agency) et dans le document intitulé Energy Star Portfolio Manager Technical Reference: Thermal Energy Conversions. Lorsque les données sur la consommation réelle d'électricité et de gaz naturel n'étaient pas disponibles, elles ont été estimées à l'aide des facteurs d'intensité moyenne des émissions tirés de l'enquête sur la consommation d'énergie des immeubles du secteur commercial (Commercial Buildings Energy Consumption Survey, CBECS), au prorata de la superficie des bureaux.

³ Selon l'Association des biens immobiliers du Canada (REALpac) l'intensité de la consommation moyenne d'énergie dans les bureaux est de 30 kWh/pi²/an. Aux États-Unis, les résultats de la CBECS font état d'intensités moyennes de 22 à 31 kWh/pi²/an, les chiffres variant selon la région climatique.



INTENSITÉ DE CONSOMMATION D'ÉNERGIE



ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

Nos émissions de GES sont calculées à partir de la consommation d'énergie des bureaux et de leurs émissions de réfrigérants, de la consommation de carburant des véhicules et des distances parcourues lors des voyages d'affaires en utilisant des facteurs d'émissions de GES acceptées par l'industrie¹.

En 2015², les émissions totales d'équivalent de dioxyde de carbone dues aux activités de WSP | Parsons Brinckerhoff se sont élevées à environ 78 000 tonnes (tCO₂e) de GES³. Nous avons noté que :

- Les deux tiers des émissions sont dus à la consommation d'énergie dans les bureaux et à la consommation de carburant par les véhicules de la Société.
- L'autre tiers provient des voyages d'affaires.
- Les émissions totales les plus élevées sont les émissions de nos bureaux aux États-Unis, en Amérique Centrale et en Amérique du Sud.
- Les émissions par pied carré les plus élevées sont celles des bureaux en Asie en raison des voyages d'affaires plus nombreux dans cette région. →

¹ Pour convertir les données de consommation d'énergie, de combustion de carburant et de distances pour les voyages d'affaires dans les émissions de GES, nous avons utilisé les facteurs d'émission de l'US EPA eGRID, de l'Agence internationale de l'énergie, du Rapport d'inventaire national d'Environnement Canada, de l'US EPA EF HUB et du ministère britannique de l'Environnement, de l'Alimentation et des Affaires rurales (DEFRA).

² WSP | Parsons Brinckerhoff a choisi 2015 comme année de base des émissions. Voir la section « À propos de ce rapport » pour plus d'informations.

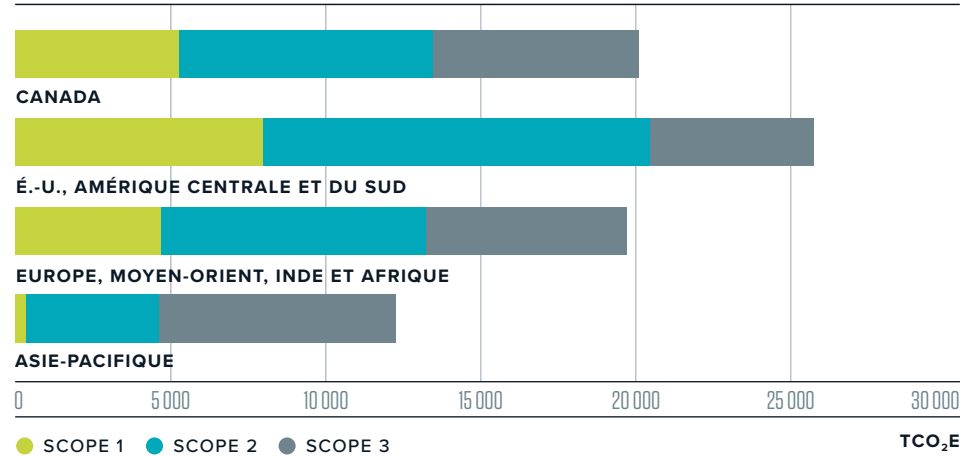
³ WSP | Parsons Brinckerhoff s'est fondée sur le Protocole des gaz à effet de serre du World Business Council for Sustainable Development et du World Resources Institute pour comptabiliser ses données pour 2015. Nous utilisons l'approche de contrôle opérationnel pour dresser notre inventaire. Les émissions de GES déclarées comprennent les six gaz à effet de serre (CO₂, CH₄, N₂O, HFC, PFC, NF₃). WSP | Parsons Brinckerhoff ne produit pas d'émissions biogéniques importantes. Le potentiel de réchauffement planétaire utilisé pour convertir les émissions en CO₂e proviennent du Quatrième rapport d'évaluation du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat.

SCOPE 1 La consommation de combustibles sur place, tels que le gaz naturel pour le chauffage ou la consommation de carburant dans les véhicules possédés ou loués, ainsi que les émissions provenant de l'équipement de refroidissement sur place.

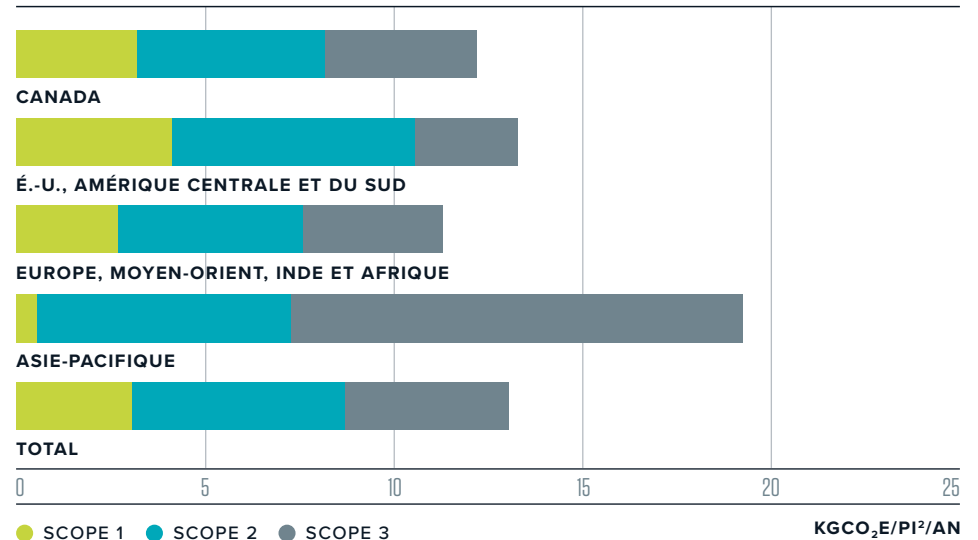
SCOPE 2 L'énergie produite par d'autres et achetée pour être utilisée par les bureaux tels que le réseau électrique, la vapeur ou l'eau provenant d'une centrale urbaine de production de chaleur ou d'une centrale de refroidissement.

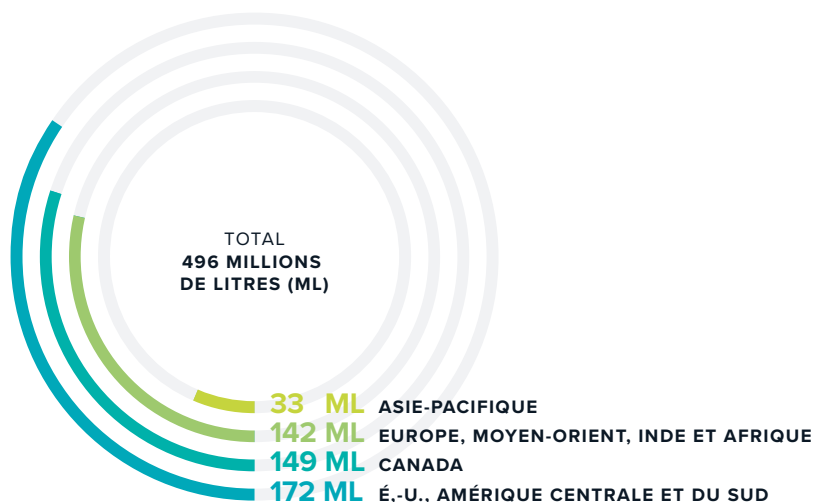
SCOPE 3 Autres émissions indirectes telles que les voyages d'affaires en avion, l'utilisation des véhicules de location et les voyages en train.

ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE



INTENSITÉ DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE





EAU

En 2015, les bureaux de la Société ont consommé environ 496 millions de litres d'eau (ML)¹, ce qui équivaut à environ 198 piscines olympiques. Toute l'eau utilisée provenait de sources municipales. Nous soulignons que nos bureaux en Amérique ont consommé le plus d'eau en 2015. →

¹ Nous avons recueilli de nos établissements l'information sur le prélèvement d'eau. L'information sur la consommation réelle d'eau, soit 10 millions de litres, était disponible pour quelque 5 % des espaces de bureaux à l'échelle mondiale. Le reste de la consommation d'eau a été estimé au prorata de la surface de bureau à partir de la consommation moyenne d'eau dans les bureaux pour lesquels nous disposons de données réelles.

² Les émissions de WSP | Parsons Brinckerhoff par marché comprennent l'effet de réduction des émissions dû aux achats de certificats d'énergie renouvelable, ainsi que l'utilisation de facteurs de mélange résiduels pour les activités européennes de la Société afin de mieux refléter l'intensité des émissions de ces réseaux une fois que l'énergie verte achetée par d'autres est comptabilisée.

COMPTABILISATION DES ÉMISSIONS DE TYPE SCOPE 2

33 600^{tCO2e}

ÉMISSIONS DE TYPE SCOPE 2
PAR EMPLACEMENT, EN 2015

33 700^{tCO2e}

ÉMISSIONS DE TYPE SCOPE 2
PAR MARCHÉ, EN 2015²

En 2015, le *World Resources Institute (WRI)* et le Conseil mondial des entreprises pour le développement durable (WBCSD) ont publié le « Scope GHG Protocol 2 Guidance » pour favoriser l'uniformité des calculs et des rapports, établir des normes minimales de qualité pour les achats d'énergie verte et pour recommander des pratiques et des critères supplémentaires de qualité pour les produits contractuels.

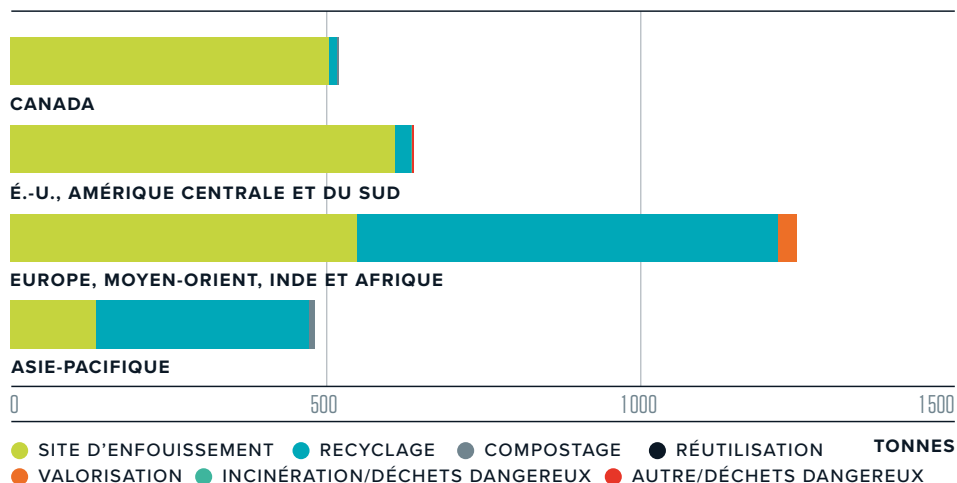
WSP | Parsons Brinckerhoff faisait partie du groupe de travail technique et, à ce titre, a joué un rôle déterminant dans l'élaboration de ces lignes directrices.

Les établissements de WSP | Parsons Brinckerhoff dans certaines régions se sont fixé des objectifs de réduction des émissions. Nos établissements britanniques ciblent une réduction de 9 % des émissions de types Scope 1 et Scope 2 d'ici 2020 par rapport à l'année de référence 2015. Cet objectif s'applique à la fois aux émissions absolues ainsi qu'à l'intensité des émissions par superficie occupée.



**CONSULTEZ LE LIVRE
BLANC INTITULÉ
NAVIGATING THE GHG
PROTOCOL SCOPE 2
GUIDANCE: IS YOUR
ORGANIZATION
PREPARED? POUR PLUS
D'INFORMATION (EN
ANGLAIS SEULEMENT).**

POIDS TOTAL DE DÉCHETS



POIDS TOTAL DE DÉCHETS PAR TYPE ET PAR MODE DE TRAITEMENT

En 2015, nos bureaux ont produit environ 1 800 tonnes métriques de déchets non dangereux qui ont été envoyées dans des sites d'enfouissement¹. Environ 1 000 tonnes de déchets non dangereux ont été détournées par le recyclage et le compostage, de petites quantités ayant été réutilisées et valorisées. Là où l'information sur la mise en décharge et le recyclage était disponible, notre taux moyen de réacheminement était d'environ 64 %. Nos activités en Amérique du Sud ont produit environ quatre tonnes métriques de déchets dangereux qui ont été éliminés par incinération et par d'autres moyens.



VOIR LE RAPPORT SUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE AU ROYAUME-UNI POUR DES OBJECTIFS ET DES RÉALISATIONS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DE CETTE RÉGION (EN ANGLAIS SEULEMENT).

¹ Nous avons recueilli de nos établissements l'information sur la production de déchets. Les quantités de déchets traités et les méthodes de traitement ont été déterminées à partir des rapports des entrepreneurs en traitement des déchets ou par des vérifications des déchets (décompte des sacs). L'information sur la production de déchets était disponible pour environ 16 % de l'espace total des bureaux à l'échelle mondiale, dont 221 tonnes de déchets mis à la décharge. La quantité restante de déchets mise en décharge a été estimée à partir de l'intensité moyenne de production de déchets pour nos bureaux avec des données réelles au prorata par surface de bureau. Le recyclage et la production d'autres déchets ne sont pas estimés si indisponibles.



ÉTUDE DE CAS

RÉSEAU DE TRANSPORT COLLECTIF DURABLE

Dans le cadre de sa prestation de services environnementaux pour une organisation responsable d'un important réseau de transport collectif, WSP | Parsons Brinckerhoff a été chargée par les entrepreneurs en construction de concevoir et de réaliser une « boîte à outils » pour recueillir et analyser les données sur le développement durable.

Certains des outils facilitent la collecte de données pour les rapports, lesquels correspondent aux engagements d'adopter une pratique durable saine pour réaliser le projet. Parmi les données recueillies, mentionnons la poussière et la qualité de l'air, l'énergie, la protection de l'habitat, le patrimoine et l'archéologie et la diversité de l'effectif. WSP | Parsons Brinckerhoff a également créé une boîte à outils principale pour que la performance des entrepreneurs dans les différents volets du programme de travaux puisse être facilement surveillée, comparée et étalonnée.

La mise en service de la boîte à outils fait partie d'une série d'initiatives que cette organisation met en place pour inciter à l'adoption de pratiques exemplaires en matière de développement durable. La boîte à outils est actuellement utilisée sur de nombreux sites du projet, et une fois que les données sont reçues, le client procède au contrôle qualité. Les conseils et l'expertise offerts par WSP | Parsons Brinckerhoff dans le cadre de ce mandat ont eu pour résultat l'implantation d'un système fonctionnel, convivial et complet de gestion des données sur le développement durable pour les travaux effectués sur les chantiers. Le système a également été conçu conformément à l'image de marque de l'organisme et intègre la mascotte du réseau de transport en commun.

« VERS LE VERT » À NOTRE SIÈGE SOCIAL

ENTREVUE AVEC CLAIRE HAYEK,
CHEF DE PROJET, ENVIRONNEMENT



PARLEZ-NOUS DE VOTRE TRAVAIL CONCERNANT LE DÉVELOPPEMENT DURABLE AU SIÈGE SOCIAL DE LA SOCIÉTÉ À MONTRÉAL

Ma participation a surtout consisté à diriger l'initiative « Vers le Vert » lancée par le comité du développement durable des employés de Montréal il y a environ trois ans. L'objectif est de mettre en place des pratiques durables dans nos activités quotidiennes de bureau. Il s'agit entre autres de réduire notre empreinte carbone en diminuant les déchets et en faisant la promotion de pratiques de déplacement écosensibles. Nous mettons aussi l'accent sur les conférences de partage des connaissances et sur les récompenses qui soulignent les efforts des employés pour intégrer le développement durable en milieu de travail.

QUELLE EST LA RÉALISATION DONT VOUS ÊTES LA PLUS FIÈRE?

Je dois dire que c'est la transformation radicale de nos cuisines, de nos salles de conférence (sur un total de neuf étages) et de notre cafétéria. Nous avons éliminé les verres de styromousse, les bâtonnets de café, les serviettes en papier, les capsules de lait et de crème et changé le type d'éponge et de savon liquide utilisés. Nous les avons remplacés par des matériaux durables : tasses, torchons, ustensiles réutilisables et éponges compostables. Cela a exigé l'acceptation des changements à tous les échelons de l'organisation.

QUELS SONT LES RÉCENTS FAITS SAILLANTS DU PROGRAMME VERS LE VERT?

Le siège social de Montréal a récemment obtenu l'attestation au niveau 3 – Performance du programme ICI ON RECYCLE de RECYC-QUÉBEC. C'est le plus haut niveau de ce programme qui vise à promouvoir la conservation des ressources et à encourager un comportement responsable au sein des organisations grâce à la réduction, au réemploi, au recyclage et à la valorisation des contenants, des emballages, des matières ou des produits. Cette attestation a été accordée à la suite d'un audit d'une semaine par des étudiants en gestion des déchets de l'Université de Sherbrooke à Québec. La conclusion était accompagnée de recommandations pour améliorer encore nos efforts de recyclage en plus d'outils et de suggestions pour aider les employés à y arriver.

INDEX DU CONTENU GRI

INDEX DU CONTENU GRI

Le présent rapport a été préparé conformément à la quatrième génération des lignes directrices (G4) pour la préparation de rapports sur le développement durable de la Global Reporting Initiative – Critères essentiels (« GRI »). L'index permet aux utilisateurs du rapport de trouver rapidement l'information qu'ils cherchent.

PRÉSENTATION DE L'INFORMATION GÉNÉRALE

SECTION

VÉRIFICATION EXTERNE

STRATÉGIE ET ANALYSE

G4-1 Déclaration du chef de la direction

Aperçu, [p. 5-7](#)

Non

PROFIL DE L'ORGANISATION

G4-3 Nom de l'organisation

[Page couverture](#)

Non

G4-4 Principales marques et principaux produits et services

À propos, [Dos de couverture](#)

Non

G4-5 Lieu où se trouve le siège social de l'organisation

Aperçu, [p. 10](#)

Non

G4-6 Nombre et noms des pays où l'organisation exerce des activités

Aperçu, [p. 12](#)

Non

G4-7 Mode de propriété et forme juridique

Aperçu, [p. 10](#)

Non

G4-8 Marchés desservis

À propos, [Dos de couverture](#) ; Aperçu, [p. 10-12](#)

Non

G4-9 Taille de l'organisation

À propos, [Dos de couverture](#) ; Aperçu, [p. 12-13](#)

Non

G4-10 Données démographiques relatives aux employés

Employés et Communautés, [p. 31](#)

Non

G4-11 Pourcentage de l'ensemble des salariés couverts par une convention collective

Employés et Communautés, [p. 32](#)

Non

PRÉSENTATION DE L'INFORMATION GÉNÉRALE

SECTION

VÉRIFICATION EXTERNE

G4-12 Chaîne d'approvisionnement de l'organisation	Aperçu, p. 13	Non
G4-13 Changements substantiels survenus au cours de la période	Aperçu, p. 13	Non
G4-14 Démarche ou principe de précaution	Stratégie et Gouvernance, p. 27	Non
G4-15 Chartes et principes auxquels l'organisation a souscrit ou donné son aval	Stratégie et Gouvernance, p. 23	Non
G4-16 Affiliations à des associations	Stratégie et Gouvernance, p. 23-24	Non
ASPECTS ET PÉRIMÈTRES PERTINENTS IDENTIFIÉS		
G4-17 Entités incluses dans les états financiers consolidés de l'organisation	Aperçu, p. 4	Non
G4-18 Processus de contenu	Stratégie et Gouvernance, p. 20	Non
G4-19 Aspects importants	Stratégie et Gouvernance, p. 20	Non
G4-20 Périmètre de l'Aspect au sein de l'organisation	Stratégie et Gouvernance, p. 21	Non
G4-21 Périmètre de l'Aspect en dehors de l'organisation	Stratégie et Gouvernance, p. 21	Non
G4-22 Reformulation d'informations	Dos de couverture	Non
G4-23 Changements substantiels concernant le Champ d'étude et le Périmètre des Aspects, par rapport aux précédentes périodes	Stratégie et Gouvernance, p. 21	Non
IMPLICATIONS DES PARTIES PRENANTES		
G4-24 Groupes de parties prenantes avec lesquels l'organisation a noué un dialogue	Stratégie et Gouvernance, p. 22	Non
G4-25 Critères retenus pour l'identification et la sélection des parties prenantes avec lesquelles établir un dialogue	Stratégie et Gouvernance, p. 22	Non
G4-26 Approche de l'organisation pour impliquer les parties prenantes	Stratégie et Gouvernance, p. 22	Non
G4-27 Thèmes et préoccupations clés soulevés dans le cadre du dialogue avec les parties prenantes	Stratégie et Gouvernance, p. 22	Non
PROFIL DU RAPPORT		
G4-28 Période couverte par le rapport	Aperçu, p. 4	Non
G4-29 Date du dernier rapport publié	Dos de couverture	Non

PRÉSENTATION DE L'INFORMATION GÉNÉRALE

SECTION

VÉRIFICATION EXTERNE

G4-30 Cycle de rapport	Aperçu, p. 4	Non
G4-31 Personne-ressource	Dos de couverture	Non
G4-32 Option de « conformité » choisie	Index GRI, p. 60-66	Non
G4-33 Politique et pratique courante visant à solliciter une vérification externe du rapport	Aperçu, p. 4	Non
GOUVERNANCE		
G4-34 Structure de gouvernance	Stratégie et Gouvernance, p. 25	Non
ÉTHIQUE ET INTÉGRITÉ		
G4-56 Valeurs, principes, standards et normes de comportement	Stratégie et Gouvernance, p. 25-26	Non

INFORMATION SPÉCIFIQUE

ASPECT IMPORTANT	DMA ET INDICATEURS	SECTION	OMISSIONS	VÉRIFICATION EXTERNE
PERFORMANCE ÉCONOMIQUE	G4-DMA Description de l'approche managériale	Clients et projets, p. 43	Non	Non
	G4-EC1 Valeur économique directe créée et distribuée	Rapport annuel 2015 p. 4; Résultats de l'exercice financier 2015	Non	Non
	G4-EC2 Implications financières et autres risques et opportunités pour les activités de l'organisation liés au changement climatique	Clients et projets, p. 44	Non	Non
IMPACTS ÉCONOMIQUES INDIRECTS	G4-DMA Description de l'approche managériale	Clients et projets, p. 47	Non	Non
	G4-EC7 Développement et impact des investissements en matière d'infrastructures et d'appui aux services	Clients et projets, p. 47-49	Non	Non
ÉNERGIE	G4-DMA Description générique et spécifique de l'approche managériale	Excellence opérationnelle, p. 54	Non	Non
	G4-EN3 Consommation énergétique au sein de l'organisation	Excellence opérationnelle, p. 55	Non	Non
	G4-EN5 Intensité énergétique	Excellence opérationnelle, p. 55	Non	Non

INFORMATION SPÉCIFIQUE

ASPECT IMPORTANT	DMA ET INDICATEURS	SECTION	OMISSIONS	VÉRIFICATION EXTERNE
EAU	G4-DMA Description de l'approche managériale	Excellence opérationnelle, p. 54	Non	Non
	G4-EN8 Volume total d'eau prélevé par source	Excellence opérationnelle, p. 57	Non	Non
ÉMISSIONS	G4-DMA Description générique et spécifique de l'approche managériale	Excellence opérationnelle, p. 54	Non	Non
	G4-EN15 Émissions directes de gaz à effet de serre (GES) (Scope 1)	Excellence opérationnelle, p. 56	Non	Non
	G4-EN16 Émissions indirectes de gaz à effet de serre (GES) (Scope 2)	Excellence opérationnelle, p. 56	Non	Non
	G4-EN17 Autres émissions indirectes de gaz à effet de serre (GES) (Scope 3)	Excellence opérationnelle, p. 56	Non	Non
	G4-EN18 Intensité des émissions de gaz à effet de serre	Excellence opérationnelle, p. 56	Non	Non
EFFLUENTS ET DÉCHETS	G4-DMA Description de l'approche managériale	Excellence opérationnelle, p. 54	Non	Non
	G4-EN23 Poids total de déchets par type et par mode de traitement	Excellence opérationnelle, p. 58	Non	Non
EMPLOI	G4-DMA Description de l'approche managériale	Employés et Communautés, p. 30-31	Non	Non
	G4-LA1 Nombre total et pourcentage de nouveaux salariés embauchés et taux de rotation du personnel par tranche d'âge, par sexe et par zone géographique	Employés et Communautés, p. 32	Non	Non
	G4-LA2 Avantages sociaux offerts aux salariés à temps plein et non aux intérimaires, ni aux salariés à temps partiel, par principaux sites opérationnels	Employés et Communautés, p. 32	Non	Non

INFORMATION SPÉCIFIQUE

ASPECT IMPORTANT	DMA ET INDICATEURS	SECTION	OMISSIONS	VÉRIFICATION EXTERNE
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	G4-DMA Description de l'approche managériale	Employés et Communautés, p. 30	Non	Non
	G4-LA6 Taux et types d'accidents du travail, de maladies professionnelles, d'absentéisme, proportion de journées de travail perdues et nombre total de décès liés au travail, par zone géographique et par sexe	Employés et Communautés, p. 36-37	Oui *	Non
FORMATION ET ÉDUCATION	G4-DMA Description de l'approche managériale	Employés et Communautés, p. 30	Non	Non
	G4-LA9 Nombre moyen d'heures de formation par an, réparti par salarié, par sexe et par catégorie professionnelle	Employés et Communautés, p. 33	Oui *	Non
DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES	G4-DMA Description de l'approche managériale	Employés et Communautés, p. 30	Non	Non
	G4-LA12 Composition des instances de gouvernance et répartition des salariés par catégorie professionnelle, en fonction du sexe, de la tranche d'âge, de l'appartenance à une minorité et d'autres indicateurs de diversité	Employés et Communautés, p. 25 , p. 34	Oui*	Non
ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	G4-DMA Description de l'approche managériale	Employés et Communautés, p. 34	Non	Non
	G4-LA13 Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes par rapport aux hommes par catégorie professionnelle et par principaux sites opérationnels	Employés et Communautés, p. 35	Oui*	Non

*Voir la section du rapport pour les détails d'omission.

INFORMATION SPÉCIFIQUE

ASPECT IMPORTANT	DMA ET INDICATEURS	SECTION	OMISSIONS	VÉRIFICATION EXTERNE
NON-DISCRIMINATION	G4-DMA Description de l'approche managériale	Employés et Communautés, p. 34	Non	Non
	G4-HR3 Nombre total d'incidents de discrimination et actions correctives mises en place	Employés et Communautés, p. 34	Non	Non
COLLECTIVITÉS LOCALES	G4-DMA Description de l'approche managériale	Employés et Communautés, p. 38	Non	Non
	G4-SO1 Pourcentage de sites ayant mis en place un programme de participation des communautés locales, des évaluations d'impacts et des programmes de développement	Employés et Communautés, p. 38-39	Oui*	Non
LUTTE CONTRE LA CORRUPTION	G4-DMA Description de l'approche managériale	Stratégie et Gouvernance, p. 25-26	Non	Non
	G4-SO4 Communication et formation sur les politiques et procédures en matière de lutte contre la corruption	Stratégie et Gouvernance, p. 26	Oui*	Non

* Voir la section du rapport pour les détails d'omission.

À PROPOS DE WSP | PARSONS BRINCKERHOFF

Nous sommes l'une des plus grandes firmes de services professionnels au monde, et à ce titre, nous offrons des compétences techniques et des conseils stratégiques à des clients dans de nombreux secteurs : bâtiment, transport et infrastructures, environnement, industriel, ressources naturelles (notamment mines et hydrocarbures), ainsi qu'électricité et énergie. Notre offre comprend des services hautement spécialisés d'exécution de projets et de consultation stratégique. Nos équipes d'experts regroupent des ingénieurs, des conseillers, des techniciens, des scientifiques, des architectes, des planificateurs, des arpenteurs-géomètres et des spécialistes de l'environnement ainsi que des spécialistes du design et de la gestion de programmes et de la construction. Avec environ 34 000 employés de talent travaillant dans 500 bureaux situés dans 40 pays, nous occupons une place de choix pour réaliser des projets durables portant les marques WSP et WSP | Parsons Brinckerhoff partout où nos clients ont besoin de nous.



NOUS SOMMES HEUREUX DE RECEVOIR
VOS COMMENTAIRES SUR NOTRE
RAPPORT ET VOUS ENCOURAGEONS
À NOUS LES TRANSMETTRE :

corporatecommunications@wspgroup.com

Le plus récent [rapport mondial de développement durable de WSP et de Parsons Brinckerhoff](#)  a été publié en août 2015

SUIVEZ-NOUS

