

wsp

# Créer des solutions durables

Rapport mondial de  
développement durable 2016



# 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.

<b>Aperçu</b>	<b>3</b>	À propos de ce rapport
	<b>4</b>	Ce que nous défendons
	<b>5</b>	Introduction du chef de la direction
	<b>8</b>	Faits saillants et classements
	<b>9</b>	En un clin d'œil
	<b>14</b>	Un mot du chef de l'exploitation
<b>Stratégie, parties prenantes et gouvernance</b>	<b>17</b>	Politique de développement durable
	<b>21</b>	Ce qui compte le plus
	<b>23</b>	Objectifs de développement durable de l'ONU
	<b>24</b>	Impliquer nos parties prenantes
	<b>26</b>	Affiliation à des organisations
	<b>28</b>	Gouvernance
	<b>30</b>	Pratiques commerciales éthiques
	<b>33</b>	Principe de précaution
<b>Employés et communautés</b>	<b>35</b>	Introduction
	<b>37</b>	Fiche d'évaluation
	<b>38</b>	Nos employés
	<b>45</b>	Santé et sécurité au travail
	<b>47</b>	Interaction avec les communautés
<b>Clients et projets</b>	<b>53</b>	Introduction
	<b>54</b>	Fiche d'évaluation
	<b>55</b>	Changement climatique et notre entreprise
	<b>56</b>	Programme « Conçu pour l'avenir »
	<b>59</b>	Contribution aux programmes d'infrastructures
	<b>63</b>	Prix et distinctions
<b>Excellence opérationnelle</b>	<b>66</b>	Introduction
	<b>67</b>	Fiche d'évaluation
	<b>68</b>	Performance Environnementale
	<b>71</b>	Annexe A
	<b>72</b>	Annexe B
<b>Index du contenu GRI</b>	<b>75</b>	Information générale
	<b>77</b>	Information spécifique

# Aperçu



# À propos de *ce rapport*

Le présent rapport couvre les activités de WSP du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2016. Il a été préparé conformément au document intitulé « GRI Standards: Core option ».

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 dans le monde, y compris aux entreprises dont l'acquisition a été réalisée avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016. Une liste de ces acquisitions est donnée à la page 10 de la [notice annuelle](#) pour l'exercice terminé le 31 décembre 2016.

WSP a adopté l'année 2015 comme année de référence pour les indicateurs de performance en matière de développement durable. En conséquence de la couverture des données et des améliorations de la qualité, quelques données de 2015 sur les rendements publiées dans le rapport de 2015 ont été retraitées; des explications figurent dans les notes de bas de page.

En tant que société, WSP entend continuer à faire rapport chaque année sur ses activités de développement durable. Pour 2016, la Société a reçu une vérification limitée de sa performance au chapitre des émissions de gaz à effet de serre décrite dans le présent rapport. La vérification a été réalisée par un tiers indépendant, Lloyd's Register Quality Assurance Limited, avec l'approbation du chef de l'exploitation de WSP. Une copie de la déclaration d'assurance se trouve à l'annexe B.



Ce que nous  
défendons

---

#### NOTRE CONVICTION

Pour que nos sociétés soient prospères, nous devons tous nous tenir responsables du monde de demain.

---

#### NOTRE RAISON D'ÊTRE

Notre raison d'être est de préparer nos villes et notre environnement pour l'avenir.

---

#### NOS PRINCIPES DIRECTEURS

Nous accordons une grande valeur à nos employés et à notre réputation.

Nous œuvrons localement, mais avec une envergure internationale.

Nous sommes axés sur l'avenir et remettons en question le statu quo.

Nous favorisons la collaboration dans tout ce que nous faisons.

Nous soutenons une culture d'autonomie et de responsabilisation.

---



# Introduction *du chef de la direction*

Je suis heureux de présenter, à titre de président et de chef de la direction, rôle que j'ai assumé en 2016, le rapport annuel de WSP sur le développement durable pour l'année 2016. WSP a récemment lancé sa nouvelle image de marque, ce qui a constitué une excellente plateforme pour renouveler son engagement en matière de développement durable au sein de l'organisation et dans le travail effectué avec ses clients.

Divers facteurs, tels que l'urbanisation, les changements démographiques, le changement climatique et l'automatisation/technologie, auront des répercussions sur nos modes d'exploitation. La nouvelle image de marque de WSP est inspirée du souhait que notre travail résiste à l'épreuve du temps alors que nous présenterons des solutions novatrices aux défis qu'apportera le futur.

Notre rapport pour 2016 est structuré autour de thèmes : « Employés et communautés », « Clients et projets » et « Excellence opérationnelle ». Nous sommes fiers de pouvoir présenter, dans ces sections, les progrès réalisés par rapport à de nombreux objectifs mentionnés dans notre rapport de l'année dernière. Je profite de l'occasion pour remercier nos 36 000 employés pour les efforts considérables qu'ils ont déployés pour intégrer le développement durable dans les travaux réalisés pour nos clients et pour réduire nos impacts opérationnels. Paul Dollin, chef de l'exploitation et responsable du programme de développement durable, présentera notre Politique mondiale de développement durable, fera une mise à jour sur le programme phare « Conçu pour l'avenir » et passera en revue nos réalisations opérationnelles au chapitre du développement durable.

« À mon avis, il n'a jamais été aussi gratifiant qu'aujourd'hui de faire partie de WSP. Notre nouvelle image de marque reflète brillamment ce que nous avons réalisé, où nous sommes aujourd'hui et notre vision pour l'avenir. »

### Évaluation annuelle

Les objectifs généraux de WSP correspondent aux cibles de son Plan stratégique 2015 – 2018, axées sur quatre pierres angulaires : nos employés, nos clients, notre excellence opérationnelle et nos compétences. L'année 2016 a été excellente pour WSP : nous avons atteint ou dépassé tous les objectifs financiers et opérationnels fixés dans le plan stratégique.

#### RÉUSSITES QUI RÉFLÈTENT LES PROGRÈS RÉALISÉS EN 2016 AU CHAPITRE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

- 1 Nous avons obtenu l'implication de nos parties prenantes, notamment par un sondage sur la marque
- 2 Nous avons lancé des initiatives mondiales sur les stratégies en milieu de travail afin d'optimiser l'expérience des employés

- 3 Nous avons inscrit la parité homme/femme à l'ordre du jour du leadership mondial
- 4 Nous avons préparé le terrain pour le lancement de notre nouvelle image de marque avec ses solides éléments axés sur le développement durable

## 1 Impliquer nos parties prenantes

Afin de mieux positionner WSP pour connaître un succès durable et pour préparer le lancement de notre image de marque, nous avons effectué un sondage quantitatif et qualitatif sur la marque. Le questionnaire a été adressé à 1 500 personnes : employés et dirigeants de la Société, clients existants et clients potentiels dans toutes les régions où nous menons des activités. Le sondage quantitatif auprès de clients existants et de clients potentiels a permis de définir notre image de marque et a servi de niveau de référence pour nos progrès. Nous avons l'intention de mettre en œuvre, prochainement, des stratégies mondiales pour définir notre approche régionale pour obtenir de la rétroaction.

Les 350 employés qui font partie des groupes de consultation dans le monde entier sont tout aussi importants. Ils ont été choisis pour représenter toutes les marques, tous les secteurs, toutes les spécialités, toutes les durées de service et tous les groupes démographiques présents au sein de la Société; leur contribution a été une véritable inspiration, et la nouvelle image de marque est directement influencée par leur rétroaction.

## 2 Stratégies en milieu de travail

Nous devons continuer à trimer dur pour offrir le bon environnement à nos employés, les aider à atteindre leurs objectifs et à s'épanouir professionnellement tout en appuyant les objectifs de la Société. En 2016, Robert Ouellette s'est joint à WSP en tant que chef de la direction des services corporatifs. L'amélioration de l'infrastructure de la technologie de l'information et de la stratégie en milieu de travail fait partie de ses priorités alors que nous entendons accroître notre capacité à tirer parti de nos compétences techniques en connectant entre eux nos spécialistes des quatre coins du monde.

Parallèlement à nos projets d'optimisation du milieu de travail, nous profitons de l'occasion pour revoir notre façon de gérer les impacts économiques, environnementaux et sociaux de nos activités. Nous prévoyons entre autres, en 2017, d'approfondir la discussion sur notre intention d'établir, pour l'ensemble de la Société, un objectif de gestion et de réduction de nos émissions de gaz à effet de serre.

## 3 Diversité à l'ordre du jour

Un fait saillant de notre conférence annuelle des dirigeants a été l'atelier sur l'équilibre des sexes. Les 160 dirigeants présents à Stockholm se sont engagés à faire des choix plus délibérés pour l'embauche et la promotion de membres de leurs équipes et lors de la mise sur pied d'équipes de projets. Les participants ont aussi affirmé qu'ils soulèveraient la question dans les réunions d'équipe.

## 4 Une image de marque pour le futur

À mon avis, il n'a jamais été aussi gratifiant qu'aujourd'hui de faire partie de WSP. Notre nouvelle image de marque reflète brillamment ce que nous avons réalisé, où nous sommes aujourd'hui et notre vision pour l'avenir. Elle reflète notre détermination sans faille à exceller, sur l'importance que nous accorderons à entretenir des liens avec nos employés, nos clients et nos autres parties prenantes pour réaliser des projets complexes et durables.

En 2017, à mesure que nous appliquerons notre nouvelle image de marque à toutes les activités de WSP, nous resterons déterminés à obtenir la participation de toutes les parties prenantes et à donner suite à la rétroaction reçue en 2016. Nous avons l'intention de progresser dans l'exécution de notre stratégie visant le milieu de travail et de nos initiatives en matière de diversité.

Chez WSP, nous croyons que pour prospérer, il faut qu'au sein des sociétés, tous soient responsables de ce qui se prépare pour demain. Je conserve ma passion pour notre noble industrie et pour les possibilités uniques offertes à WSP d'offrir des services d'ingénierie durables qui améliorent la vie des communautés partout sur terre.




ALEXANDRE L'HEUREUX  
Président et chef de la direction

# Faits saillants et classements

## Faits saillants

BusinessGreen Leaders Awards – Gagnant, Entreprise de services-conseils de l'année, 2016 , Royaume-Uni

Prix « Business in the Community », Finaliste, 2016 ASDA Environmental Leadership Award , « Conçu pour l'avenir », Royaume-Uni

Edie.net, Finaliste, 2016 Sustainability Leaders Awards, Royaume-Uni

Prix Excellence CPA, Gagnant, Prix Excellence 2016 des rapports d'entreprise  – Produits industriels et services, Canada

Initiative pour la finance durable, Finaliste, Meilleur rapport sur le développement durable, Canada


Cote décernée par MSCI ESG Research Inc. : AA

Carbon Disclosure Project, pointage Changement climatique et chaîne d'approvisionnement : B

Triple certification ISO, WSP Afrique

- ISO9001:2015 – Systèmes de gestion de la qualité
- ISO14001:2004 – Systèmes de gestion de l'environnement
- OSHAS18001:2007 – Santé et sécurité au travail


## Classements

#1, Unit4 Connect, Prix 2016 Best for People , (anglais seulement), Suède

#16, 2016 Association suédoise des ingénieurs diplômés, Suède

#17, Universum, 50 meilleurs employeurs de 2016, Suède


#47, Corporate Knights, 50 meilleures entreprises citoyennes de 2016, Canada

#89, Forbes, 250 meilleurs employeurs  (anglais seulement) de 2016, Canada

## BusinessGreen Leaders Consultancy of the Year (2016)

Les prix BusinessGreen Leaders veulent célébrer l'innovation et inciter au changement pour le mieux. Depuis la première remise de ces prix, il y a six ans, l'organisation s'efforce de faire plus que simplement souligner les meilleures et les plus brillantes réalisations de l'économie du Royaume-Uni. C'est aujourd'hui une plateforme pour les entreprises et les projets phares qui peuvent ainsi faire la preuve que la responsabilité en matière d'environnement et le succès commercial peuvent aller de pair.

Les juges ont affirmé que WSP fait figure de pionner avec ses projets durables dans les secteurs du commerce de détail, de l'énergie et du transport, et qu'elle se distingue par ses efforts fructueux de réduction des émissions à l'interne et sa recherche stimulante sur le thème « Conçu pour l'avenir » et l'avenir des villes et des bâtiments verts.

Récit intégral  (anglais seulement)

**« C'est un honneur incroyable de remporter ce prix ! Je suis vraiment fier de notre équipe environnementale de calibre mondial. »**

DAVID SYMONS, DIRECTEUR DU DÉVELOPPEMENT DURABLE DU ROYAUME-UNI

# En un clin d'œil



1 TRANSPORT ET INFRASTRUCTURES

49 %

3 BÂTIMENT

31 %

2 INDUSTRIE ET ÉNERGIE<sup>1</sup>

11 %

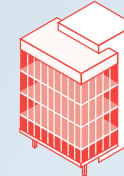
4 ENVIRONNEMENT

9 %



EMPLOYÉS

36 000



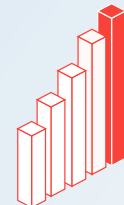
BUREAUX

500



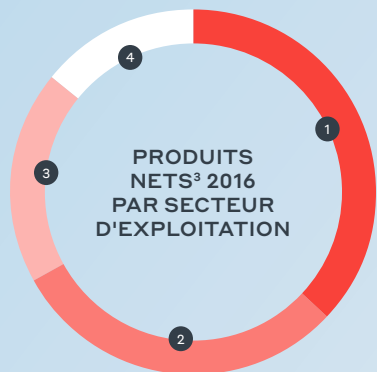
PAYS

40



PRODUITS NETS 2016<sup>3</sup>

4,9G



1 EMEIA<sup>2</sup>

37 %

3 CANADA

19 %

2 AMÉRIQUES

30 %

4 ASIE-PACIFIQUE

14 %

<sup>1</sup> Inclut industrie, ressources et électricité et énergie

<sup>2</sup> Europe, Moyen-Orient, Inde et Afrique

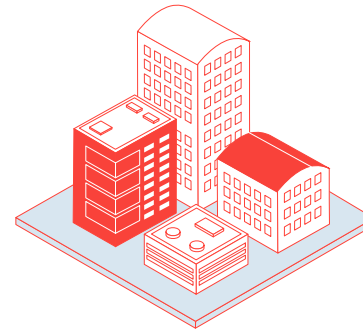
<sup>3</sup> Mesure non conforme aux IFRS

# Nos activités

L'une des plus grandes firmes de services professionnels au monde dans son secteur d'activité, WSP offre ses compétences techniques et ses conseils stratégiques à des clients de nombreux secteurs : bâtiment, transport et infrastructures, environnement, industrie, ressources naturelles (notamment mines et hydrocarbures), ainsi qu'électricité et énergie. La Société offre, en outre, des services hautement spécialisés d'exécution de projets et de consultation stratégique. Ses 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 36 000 employés de talent travaillant dans 500 bureaux situés dans 40 pays, la Société occupe une place de choix pour réaliser des projets durables partout où ses clients ont besoin d'elle.

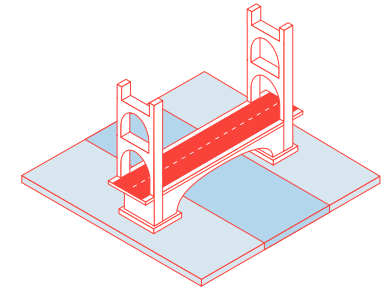
Groupe WSP Global Inc. est une société constituée en vertu d'un plan d'arrangement sous le régime de la Loi canadienne sur les sociétés par actions. La Société est inscrite à la Bourse de Toronto sous le symbole « WSP ».

WSP ne fournit aucun produit ou service interdit dans certains marchés.



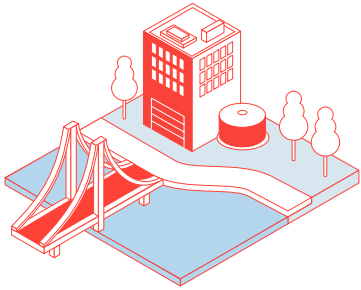
## BÂTIMENT

La Société est l'un des principaux fournisseurs mondiaux de services de gestion et de consultation technique et possède une expérience éprouvée dans la réalisation de bâtiments de très haut standard. Nous participons à chacune des phases du cycle de vie d'un projet, des 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. Nos experts techniques offrent des services multidisciplinaires, y compris des services de génie structural et mécanique, électrique et de plomberie, auxquels 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 bâtiment intelligent, les systèmes audiovisuels, les technologies de l'information, la construction de façades et la conception d'immeubles écologiques.



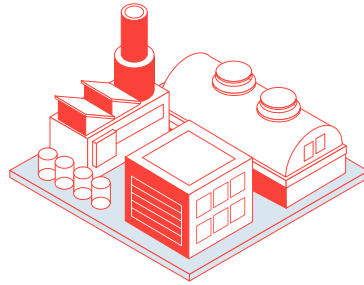
## TRANSPORT ET INFRASTRUCTURES

Les experts de la Société planifient, analysent, conçoivent et gèrent des projets d'infrastructures ferroviaires et urbaines, de transport en commun, d'aéronautique, de ponts, de tunnels, d'autoroutes, de ports et de routes. Des clients des secteurs public et privé ainsi que des partenaires des quatre coins du monde font appel à leur expertise pour 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 divers projets. Nous sommes l'un des plus importants fournisseurs de services d'infrastructures au monde et jouissons d'une réputation hors pair en raison de notre capacité à réaliser des projets dans les délais et dans les limites du budget. Nous offrons une gamme complète de services locaux tout en possédant une expérience riche en projets à succès à l'échelle internationale.



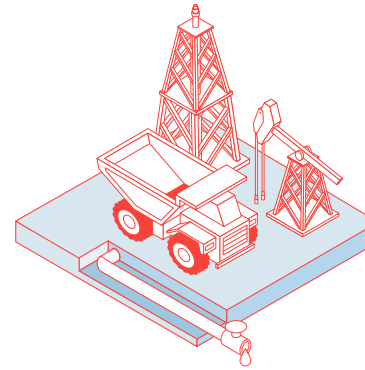
## ENVIRONNEMENT

La Société compte des spécialistes qui travaillent avec les entreprises et les gouvernements et les conseillent sur tous les principaux aspects du volet environnement. Ces experts offrent un large éventail de services relatifs à l'air, au sol, à l'eau et à la santé. Ils conseillent et travaillent avec les clients sur une multitude de questions environnementales tant au chapitre 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, de la remise en état de terrains, de l'évaluation des incidences environnementales et sociales et de la santé et la sécurité des employés. Notre réputation repose sur l'aide que nous prodiguons à nos clients partout dans le monde afin de réduire le risque, de gérer et d'atténuer les incidences environnementales et d'optimiser les mesures relatives à la santé et à la sécurité, au développement durable, aux changements climatiques, à l'énergie et à l'environnement.



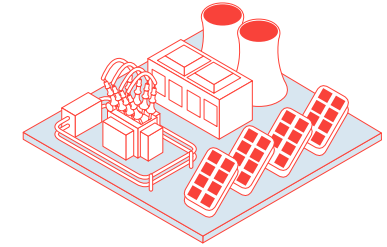
## INDUSTRIE

La Société travaille dans presque tous les secteurs d'activité, dont ceux des aliments et des boissons, de la pharmacutique 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 leur connaissance approfondie des processus industriels et de production d'énergie, à leur expertise en ingénierie pour assurer la planification, la conception, la construction et l'exploitation d'une nouvelle usine, ou pour automatiser l'équipement d'installations industrielles existantes. Nos experts offrent une vaste gamme de services de consultation et d'ingénierie qui couvrent 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 des clients pour chacune des étapes d'un contrat de services d'ingénierie, d'approvisionnement, de construction et de gestion de projets.



## RESSOURCES (Y COMPRIS LES MINES, LE PÉTROLE ET LE GAZ)

La Société possède l'envergure et l'expertise nécessaires pour soutenir tous ses clients internationaux du secteur des ressources. Dans le secteur minier, nos experts travaillent avec les clients tout au long du cycle de vie du projet, de la réalisation d'études conceptuelles et de faisabilité jusqu'à composer avec les problèmes d'acceptation sociale, et des études techniques détaillées et des services d'ingénierie, d'approvisionnement, de construction et de gestion de projets, jusqu'à la fermeture d'un site et sa restauration. Notre expertise s'étend jusqu'à la modélisation des ressources et des réserves, aux essais métallurgiques, à la conception géotechnique et minière ainsi qu'à l'ingénierie détaillée pour l'infrastructure minière. Dans le secteur pétrolier et gazier, nous aidons nos clients à relever quelques-uns des défis les plus exigeants auxquels ils font face autant du point de vue technique que logistique. Nos experts offrent des conseils en planification, en conception et en développement de pipelines et de réseaux gaziers, ainsi que sur la manière de garantir l'intégralité de leurs actifs et l'obtention de permis et consentements requis.



## ÉLECTRICITÉ ET ÉNERGIE

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 sur le site même ou de programmes de mise aux normes et d'efficacité. Elle les aide ainsi à réduire leur consommation d'énergie tout en leur proposant des solutions pour bâtir un avenir durable. Nos experts peuvent conseiller 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 de nature technique, financière et environnementale, ainsi que sur la conception technique et les simulations énergétiques pendant la phase de construction.

# Notre présence

au 31 mars 2017

GRI 102-3, 102-4, 102-7

EMPLOYÉS AU CANADA

7 600

EMPLOYÉS EN AMÉRIQUE

7 600

EMPLOYÉS EN EUROPE, AU MOYEN-ORIENT, EN INDE ET EN AFRIQUE (EMEIA)

15 250

EMPLOYÉS EN ASIE-PACIFIQUE (APAC)

5 750



\* Inclut Hong Kong, Macau et Taiwan

# Données financières

Pour obtenir une description complète de la situation économique de la Société, y compris nos produits, nos coûts d'exploitation et notre rémunération des employés, le lecteur est prié de se référer à notre tableau des résultats d'exploitation de la page 15 de notre [rapport de gestion](#) pour l'exercice terminé le 31 décembre 2016. Une liste de nos principales entités contrôlées se trouve à la page 48 des [états financiers consolidés](#) de la Société pour l'exercice terminé le 31 décembre 2016. Pour plus d'informations sur la rémunération de nos dirigeants nommés, veuillez consulter notre [circulaire d'information de la direction](#) de 2017.

# Chaîne d'approvisionnement

En tant qu'organisation offrant des services professionnels principalement dans le domaine du génie, WSP achète essentiellement des fournitures de bureau et de l'équipement de technologies de l'information. WSP n'exerce aucune activité de construction et n'achète aucune matière première comme le béton, l'acier et le bois. Elle peut aussi compter sur un réseau mondial de fournisseurs qui appuient ses équipes et qui constituent une partie considérable de sa chaîne d'approvisionnement.

En 2016, WSP a dépensé approximativement 694 millions \$CA en coûts d'occupation (loyers et autres coûts liés à son occupation de bureaux dans le monde entier) et en autres coûts d'exploitation (notamment, mais sans limitation, les coûts relatifs à la technologie). Les plus importants fournisseurs de TI sont Microsoft et Autodesk; ensemble, ils représentent un pourcentage considérable des dépenses annuelles en TI.

# Changements organisationnels

## Acquisitions

Au cours de l'exercice terminé le 31 décembre 2016, nous avons complété huit acquisitions: Høyer Finseth AS, AWT Consulting Engineers PTY Ltd., Mouchel Limited, les activités commerciales de CRC Engineering P.C. et de CRC Commissioning Engineers, PLLC, la division de services-conseils en gestion de l'eau de Schlumberger, Diseño Integral Y Tecnologia Aplicada, S.A. de C.V., PRD Konsult AB, et PTS Kiinteistotekniikka Oy.

Veuillez consulter le tableau des acquisitions à la page 10 de la [Notice annuelle](#) de la Société pour l'exercice terminé le 31 décembre 2016 pour plus de détails.

En conséquence d'acquisitions, certaines installations ont été acquises, délaissées ou consolidées par rapport à 2015. WSP n'a entrepris aucun autre changement important à ses activités ou à sa chaîne d'approvisionnement.

## Relève de la haute direction


WSP a mis en œuvre son plan de relève de la haute direction annoncé le 15 mars 2016 : Pierre Shoiry, auparavant président et chef de la direction de WSP, est devenu vice-président du conseil, et Alexandre L'Heureux, qui occupait jusque-là le poste de chef de la direction financière, est devenu président et chef de la direction. Bruno Roy a été nommé chef de la direction financière de WSP et s'est officiellement joint à la Société le 31 octobre 2016. La Société a également annoncé, le 3 octobre 2016, la nomination de Robert Ouellette au nouveau poste de chef de la direction des services corporatifs et la promotion de David Langlois, jusqu'alors vice-président, Finance et trésorerie, au poste de chef de la direction des services comptables et de la trésorerie.

# Un mot du chef de l'exploitation



Je suis fier d'avoir l'occasion de mettre en valeur certains des importants progrès de WSP en matière de développement durable. J'aimerais remercier tous les employés pour leur contribution à la prestation de services et de solutions durables pour nos clients, ainsi que pour les efforts visant à réduire notre empreinte environnementale en 2016.

## Anticiper le futur

Nous restons convaincus que c'est par les conseils prodigués par nos spécialistes à nos clients que nous pouvons exercer la plus grande influence alors que nous travaillons pour créer une économie durable. Un des principes directeurs qui sous-tendent notre image de marque est que nous sommes axés sur l'avenir et remettons en question le statu quo. « Conçu pour l'avenir » , notre programme mondial qui vise à aider nos clients à se préparer pour le futur, correspond parfaitement à notre nouvelle image de marque.

Nous considérons à la fois le futur et le présent lorsque nous prodiguons des conseils dans le cadre du programme afin d'obtenir de meilleurs résultats et pour positionner WSP au cœur de la transition vers une société plus résiliente et plus prospère.

Nous sommes fiers que notre programme « Conçu pour l'avenir » ait été l'un des six finalistes pour le prix Business in the Community (Entreprise dans la communauté), Asda Environmental Leadership Award de 2016, l'un des plus prestigieux prix en leadership environnemental décernés au Royaume-Uni.

# Progrès réalisés en 2016

En 2016, nous avons réalisé des progrès dans plusieurs des domaines mentionnés dans notre précédent rapport sur le développement durable.

## 1

### Stratégie, parties prenantes et gouvernance

- Nous avons présenté la mise à jour de notre Politique mondiale de développement durable afin de mettre en évidence nos objectifs et notre approche en matière de développement durable en tant que société et au nom de nos clients.
- Nous avons fait le lien entre nos objectifs et notre approche en matière de développement durable, tels que décrits dans notre politique mondiale, et les priorités rapportées dans ce rapport (voir le tableau en page 18). Ceci précise par ailleurs la section où se trouve l'information dans le présent rapport.

## 2

### Employés et communautés

- Pour la deuxième année, nous avons fait rapport sur la majorité des mesures importantes relatives aux employés. Nous avons ainsi pu établir une comparaison par rapport à l'année précédente et susciter une discussion sur les progrès enregistrés en tant qu'employeur.
- Nous avons continué à appliquer nos solides normes en santé et sécurité; nous avons ainsi atteint notre objectif de maintenir un taux global d'accidents avec perte de temps (TAPT) inférieur à 0,1.

## 3

### Clients et projets

- Le programme « Conçu pour l'avenir » a été étendu à nos activités au Moyen-Orient, le lancement est en cours en Australie et des progrès ont été enregistrés pour son lancement au Canada.
- Nous avons obtenu un nombre de prix prestigieux en matière de développement durable à l'échelle internationale pour les projets réalisés pour nos clients.

## 4

### Excellence opérationnelle

- Nous avons amélioré nos méthodes de collecte de données environnementales et de couverture dans les principales régions en vue de mieux comprendre notre performance.
- Nous avons reçu la vérification par un tiers indépendant de l'inventaire des émissions de gaz à effet de serre de WSP de 2016.

« Nous considérons à la fois le futur et le monde contemporain lorsque nous prodiguons des conseils dans le cadre du programme Conçu pour l'avenir et entendons obtenir de meilleurs résultats et positionner WSP au cœur de la transition vers une société plus résiliente et plus prospère. »

## Aller de l'avant avec le développement durable

En 2016 plusieurs agences ont attribué des notes favorables à notre rapport; nous prenons leur rétroaction très au sérieux et faisons un suivi pour nous améliorer encore dans nos futures communications. En 2017, nous continuerons à mettre en œuvre les améliorations recommandées à notre processus de collecte de données pour bonifier la façon dont nous rapportons nos progrès au sujet de l'environnement et des employés.

Nous avons l'intention de faire un rapport plus approfondi sur nos efforts de calcul, de gestion et de réduction des émissions de GES dans les communications de l'an prochain. La vérification par un tiers indépendant de l'inventaire des émissions de gaz à effet de serre de WSP de 2016 est une étape importante alors que nous commençons la planification afin d'établir et d'atteindre une cible de réduction des émissions à l'échelle de la Société.

Nous entendons aussi poursuivre l'intégration de notre programme « Conçu pour l'avenir » dans nos activités internationales et continuer à nous positionner grâce à notre leadership éclairé et à faire rapport sur les progrès que nous réalisons dans tous les domaines. En tant que membre de l'équipe de direction mondiale de WSP ayant la responsabilité des améliorations au chapitre du développement durable, c'est avec plaisir que je continue d'appuyer et de diriger les employés dans leurs efforts pour atteindre les objectifs fixés.



PAUL DOLLIN  
Chef de l'exploitation

# Stratégie, parties prenantes et gouvernance



# Politique de développement durable

En 2016, nous avons mis à jour notre Politique mondiale de développement durable qui s'applique à toutes nos entités d'exploitation. Il incombe aux employés de tous les échelons de se conformer à la politique. Des rapports sur les progrès réalisés seront transmis chaque année à l'équipe de direction mondiale et au conseil d'administration de WSP.

Les objectifs et les approches définis dans la politique se reflètent aussi dans la façon dont nous faisons rapport sur les progrès réalisés en matière de développement durable. Chaque section du rapport donne de l'information sur les domaines prioritaires visés et sur notre approche (voir tableau sur la page suivante). Dans la section « Employés et communautés », nous soulignons les initiatives destinées à créer des milieux de travail durables, à favoriser des carrières remarquables et à susciter des contributions communautaires positives. Dans la section « Clients et projets », nous décrivons comment, par

les projets que nous réalisons, nous aidons nos clients à se préparer pour l'avenir, favorisons la collaboration internationale à l'échelle de la Société et exerçons du leadership dans l'industrie. Dans la section « Excellence opérationnelle », nous présentons notre performance en matière de développement durable dans nos opérations et mettons l'accent sur la gestion de la consommation d'énergie et des émissions.


ÉTUDE DE CAS



## Sino-Singapour Tianjin Eco-City

TIANJIN, CHINE

L'un des éléments clés de la Stratégie nationale d'urbanisation de la Chine est la « résilience de l'eau ». La zone Sino-Singapour Tianjin Eco-City (SSTEC) est située dans une importante région côtière stratégique pour le développement national de la Chine, à 45 kilomètres de la zone urbaine de Tianjin et à 150 kilomètres de Beijing. Le Plan du système de gestion de l'eau du projet d'agrandissement de la SSTEC a permis d'économiser ressources et énergie et d'améliorer des programmes de développement durable à long terme. Un élément-clé du Plan du système de gestion de l'eau de la SSTEC a consisté dans la mise en œuvre d'une infrastructure de gestion de l'eau à la fine pointe de la technologie.

Récit intégral  (anglais seulement)



## LIEN ENTRE NOTRE POLITIQUE ET LES SECTIONS DU RAPPORT

Politique mondiale en matière de développement durable		Rapport de développement durable de 2016	
NOS OBJECTIFS	NOTRE APPROCHE	SECTION DU RAPPORT	PRIORITÉS
Nous profiterons de l'essor de l'économie responsable comme tremplin pour nous installer dans de nouveaux marchés et saisir de nouvelles occasions d'affaires.	<p>En tant que chefs de file de la prestation de services-conseils en matière de développement durable, nous entendons :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Exploiter les plus récentes réflexions et les plus récentes recherches de nos spécialistes pour relever les plus grands défis du monde</li> </ul>	<u>Clients et projets</u>	<p>« Conçu pour l'avenir »</p> <p>Collaboration internationale</p> <p>Leadership du secteur</p>
Nous veillerons à ce que nos conseils et nos concepts soient tournés vers l'avenir, et nous aiderons nos clients à réduire les impacts environnementaux de leurs actifs pendant leur cycle de vie.	<p>Dans la réalisation de projets, nous voulons :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Rechercher activement les projets les plus innovants et les plus transformateurs pour être un pionnier dans la mise en place d'un avenir plus durable.</li> <li>— Offrir des conseils tournés vers l'avenir et une expertise inégalée pour aider nos clients à prospérer dans un monde en mutation.</li> </ul>		
Nous gérerons activement nos impacts environnementaux et sociaux et améliorerons les aspects positifs tout en atténuant les effets négatifs.	<p>Dans le cadre de nos activités, nous veillerons à :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Étudier et gérer nos pratiques environnementales et sociales ainsi que nos pratiques en matière de gouvernance, et les améliorer au fil du temps.</li> <li>— Communiquer nos progrès à nos parties prenantes en faisant rapport chaque année sur notre performance en matière de rendement.</li> </ul>	<u>Excellence opérationnelle</u>	<p>Amélioration de l'information sur le développement durable</p> <p>Gestion de la consommation d'énergie et des émissions</p> <p>Surveiller l'utilisation des ressources</p> <p>Divulgation</p>
Nous jouerons un rôle actif dans les communautés où nous exerçons nos activités.	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Favoriser les milieux de travail sains, sûrs et durables qui encouragent l'apprentissage continu et les grandes carrières.</li> <li>— Avoir une attitude positive en tant que membres des communautés dans lesquelles nous travaillons.</li> </ul>	<u>Employés et communautés</u>	<p>Diversité</p> <p>Mobilisation des employés</p> <p>Engagement envers la marque</p> <p>Santé et sécurité</p> <p>Collecte des données</p>

# Plateforme de jumelage *Cleantech*

Entrevue avec Charlotte Hauksson, gestionnaire de projets multidisciplinaires, plateforme de jumelage *Cleantech* « Matchmaking » Suède-Canada

## Quelle est votre expérience ? Comment vous a-t-elle amenée à créer la plateforme de jumelage *Cleantech* Suède-Canada ?

Je travaille chez WSP depuis 2007. Je conçois et j'élabore des solutions novatrices pour nos clients. Un grand nombre d'entre eux, notamment des villes et des promoteurs, sont à la recherche de nouvelles technologies et de procédés qui leur permettront d'atteindre, par exemple, l'efficacité énergétique et d'obtenir les bénéfices d'une communauté intégrée. L'intérêt

que portent nos clients aux solutions avant-gardistes a mené à la création de la plateforme de jumelage *Cleantech*. Parce qu'ils reconnaissent que WSP est une entreprise mondiale, les clients nous demandent souvent de l'information sur les technologies utilisées dans les autres marchés.

## Pouvez-vous nous donner plus de détails sur la plateforme de jumelage *Cleantech* ?

Nous avons lancé le programme à la fin 2014. Au cours de la première année, nous avons tenu six séances en ligne de type « présenter et jumeler ». À ces occasions, nous regroupons des clients existants ou des clients potentiels avec des fournisseurs de technologies propres novatrices. Pour les entreprises, c'est une opportunité d'expliquer certains des obstacles qu'elles rencontrent et les types de solutions qu'elles recherchent. Les fournisseurs de technologie peuvent ensuite rencontrer les entreprises et les informer de la façon dont leurs produits ou leurs services peuvent répondre aux besoins identifiés.

Chaque séance porte sur un thème particulier : bâtiments verts, chauffage urbain, énergie renouvelable, façades de bâtiment, adaptation au climat.

En 2016, nous avons organisé six autres sessions. Nous avons aussi accompagné une délégation d'employés et de clients de WSP venus de Suède au Canada pour un jumelage en personne.

« Nous espérons que la plateforme nous aidera à renforcer nos relations avec nos clients et aidera ces derniers à continuer leurs efforts concernant le développement durable pour les 10 ou 20 prochaines années. »

Une délégation de Nouvelle-Écosse, province canadienne, s'est aussi rendue en Suède.

### **Quelle rétroaction recevez-vous des clients et des participants à propos de la plateforme ?**

Les clients constatent la valeur que représente la compréhension des solutions et des technologies offertes à l'extérieur de leurs régions immédiates. WSP peut offrir une valeur ajoutée grâce à sa présence mondiale, à ses connaissances locales et à ses projets. Notre récompense, c'est d'aider nos clients et d'autres entreprises à découvrir de nouvelles technologies et de nouvelles méthodes dont ils ignoraient l'existence. Les fournisseurs de technologies sont eux aussi intéressés par la plateforme. Les fournisseurs de technologies propres sont souvent de

petites entreprises nouvellement créées, et la plateforme a permis l'établissement de liens avantageux pour toutes les parties. Jusqu'à maintenant, environ 50 entreprises ont participé à nos webinaires ou à nos voyages d'affaires, et nous avons reçu des commentaires positifs tant de nos clients actuels que potentiels.

Mentionnons un résultat positif de la plateforme : une entreprise suédoise a réussi l'intégration de son système de gestion des bâtiments dans plusieurs bâtiments et immeubles en Nouvelle-Écosse.

### **Lequel des principes directeurs de WSP est le plus proche de votre travail et pourquoi ?**

Trois principes directeurs sont fortement liés à l'éthos de la plateforme : nous œuvrons localement, mais avec une envergure internationale; nous sommes

axés sur l'avenir et remettons en question le statu quo; nous favorisons la collaboration dans tout ce que nous faisons.

Le fait de regrouper des participants de Malmö (Suède), d'Halifax, de Montréal, de Toronto et d'Ottawa (Canada) démontre les avantages d'être ancrés localement tout en ayant une envergure internationale. La plateforme de jumelage Cleantech est l'une des façons dont WSP se distingue de firmes plus petites qui n'ont pas son envergure internationale. Nous remettons le statu quo en question en travaillant au-delà des frontières pour rapprocher les organisations avant-gardistes et les meilleures solutions technologiques.

Notre travail favorise la collaboration – entre employés de WSP en Suède et au Canada, entre clients et fournisseurs de technologie et entre clients existants et clients potentiels – pour trouver et mettre en place des solutions durables.

ANNÉE À LAQUELLE LE PROGRAMME A ÉTÉ LANCÉ

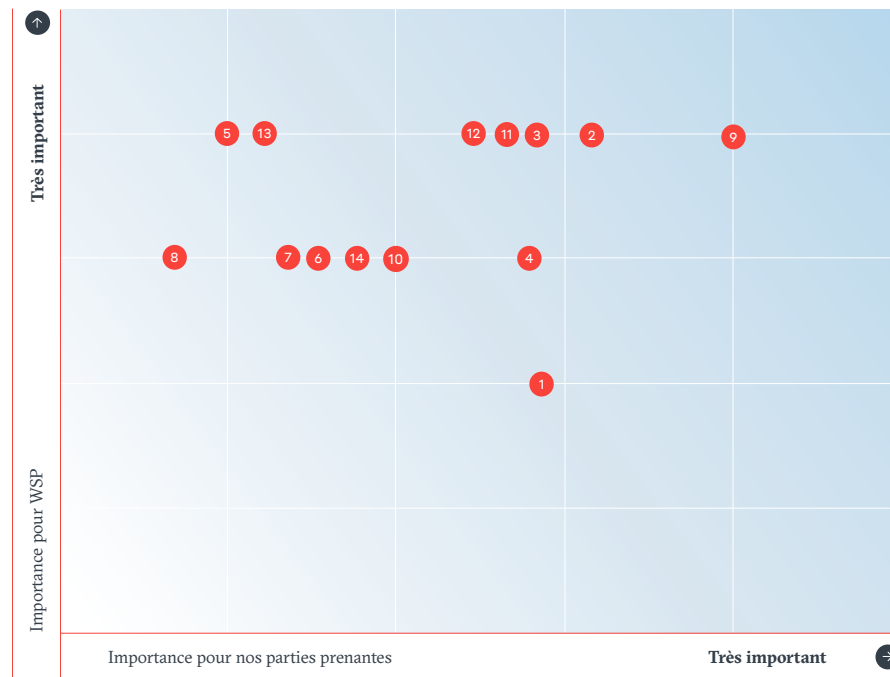
2014

ENTREPRISES QUI ONT PARTICIPÉ À NOS WEBINAIRES OU À NOS VOYAGES D'AFFAIRES

50

# Ce qui compte le plus

## ASPECTS IMPORTANTS<sup>1</sup>



### GOVERNANCE

- 1 Lutte contre la corruption

### EMPLOYÉS ET COMMUNAUTÉS

- 2 Santé et sécurité
- 3 Emploi
- 4 Formation et études
- 5 Collectivités locales

### EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE

- 6 Diversité et égalité des chances
- 7 Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes<sup>2</sup>

- 8 Non-discrimination

### CLIENTS ET PROJETS

- 9 Performance économique
- 10 Impacts économiques indirects

### EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE

- 11 Émissions
- 12 Énergie
- 13 Eau
- 14 Effluents et déchets

En prévision de la préparation de son rapport de 2015, WSP a procédé à une évaluation de la pertinence pour s'assurer de présenter à ses parties prenantes un rapport sur ce qui est crucial, d'aborder des questions pertinentes et d'établir l'ordre de priorité des éléments de son rapport. Nous avons :

- attribué un pointage à l'évaluation de la pertinence faite par nos 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 différents acteurs;
- examiné, à l'aide de questionnaires et de discussions, les sujets ainsi définis avec des acteurs externes et internes afin de valider les perspectives internes. Les parties prenantes externes étaient des investisseurs, des clients et, dans certaines régions, les autorités de réglementation. Les employés faisaient partie des parties prenantes internes;
- 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.

Nous discutons des questions importantes dans ce rapport dans les sections suivantes :

Employés et communautés  
Clients et projets  
Excellence opérationnelle

Depuis l'évaluation de la pertinence, WSP s'est jointe à Parsons Brinckerhoff, moment charnière dans l'histoire des deux sociétés, créant ainsi une firme chef de file. WSP et Parsons Brinckerhoff partageaient des valeurs communes, et leurs lignes de services et leurs opérations étaient similaires.

<sup>1</sup> Les aspects importants et leur portée sont inchangés comparativement à 2015.

<sup>2</sup> Dans les Normes GRI, la rubrique Égalité de rémunération a été combinée à la rubrique Diversité et égalité des chances.

## PORTÉE DES ASPECTS IMPORTANTS

Aspect important	Description	Portée
<b>GOUVERNANCE</b>		
1	Lutte contre la corruption	Pratiques commerciales qui empêchent les actes de corruption, notamment notre Code de conduite.
		Nos pratiques commerciales éthiques ont un impact sur la réputation de la Société dans le monde des affaires.
<b>EMPLOYÉS ET COMMUNAUTÉS</b>		
2	Santé et sécurité au travail	Initiatives pour mesurer, gérer et réduire le nombre d'incidents ayant trait à la sécurité et protéger la santé des employés.
3	Emploi	Possibilités d'emploi et avantages sociaux offerts aux employés par notre firme.
4	Formation et études	Investissements dans le perfectionnement de nos employés.
5	Collectivités locales	Retombées pour les collectivités locales.
6	Diversité et égalité des chances <sup>1</sup>	Opportunités professionnelles pour les femmes et les employés de diverses origines à tous les niveaux de notre firme.
8	Non-discrimination	Offrir une organisation et un milieu de travail exempts de discrimination.
		Notre façon d'aborder ces sujets a une incidence directe sur les employés au sein de notre organisation.
<b>CLIENTS ET PROJETS</b>		
9	Performance économique	Valeur économique produite et distribuée dans le cadre de nos activités économiques.
		Notre performance économique a une incidence pour nos actionnaires, nos employés et nos partenaires.
10	Impacts économiques indirects	Investissement dans des projets d'infrastructure.
		Nos projets ont une incidence sur les communautés au sein desquelles ils sont réalisés.
<b>EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE</b>		
11	Émissions	Les émissions de gaz à effet de serre résultant de nos opérations.
12	Énergie	L'énergie utilisée dans nos opérations.
13	Eau	L'eau utilisée dans nos opérations.
14	Effluents et déchets	Déchets résultant de nos opérations.
		L'efficacité avec laquelle nous utilisons les ressources dans nos opérations a un impact sur l'environnement.



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 entreprises pour s'assurer de présenter des informations importantes pour les parties prenantes. Les observations des intervenants internes et externes reçues sur les rapports précédents 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.

À la suite de ce processus, nous avons arrêté notre choix sur quatorze sujets importants qui correspondent aux domaines où nos impacts sont les plus forts et où nos possibilités sur les plans social, environnemental et économique sont les plus grandes. Nous communiquons dans le présent rapport de l'information sur notre gestion et notre performance dans ces champs d'action de même que d'autres renseignements pertinents pour nos parties prenantes.

<sup>1</sup> Dans les Normes GRI, la rubrique Égalité de rémunération a été combinée à la rubrique Diversité et égalité des chances.

# Objectifs de développement durable de l'ONU

## LES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DE L'ONU LES PLUS PERTINENTS POUR WSP : UNE ÉVALUATION PRÉLIMINAIRE


<p><b>7</b> ÉNERGIE PROPRE ET D'UN COÛT ABORDABLE</p> 	<p>Garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes, à un coût abordable</p>
<p><b>8</b> TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE</p> 	<p>Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous</p>
<p><b>9</b> INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE</p> 	<p>Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation</p>
<p><b>11</b> VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES</p> 	<p>Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables</p>
<p><b>12</b> CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES</p> 	<p>Établir des modes de consommation et de production durables</p>
<p><b>13</b> MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES</p> 	<p>Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions</p>
<p><b>15</b> VIE TERRESTRE</p> 	<p>Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres, en veillant à les exploiter de façon durable, gérer durablement les forêts, lutter contre la désertification, enrayer et inverser le processus de dégradation des sols et mettre fin à l'appauvrissement de la biodiversité</p>

En 2015, les Nations Unies ont adopté 17 objectifs de développement durable (ODD) dans le cadre d'un nouvel agenda de développement durable. Les entreprises ont un rôle important à jouer et doivent contribuer à l'atteinte de ces objectifs. Première étape de sa participation, WSP a commencé à évaluer comment elle peut avoir des impacts positifs relativement à ces objectifs.

La conclusion tirée de l'examen initial est que WSP a le plus d'influence relativement à sept des ODD, présentés dans le tableau ci-contre.

Nous envisageons de définir plus finement les domaines dans lesquels nous avons des impacts et déterminer nos priorités. En tant que grande entreprise ayant des activités complexes, nous entendons également collaborer avec nos spécialistes aux quatre coins du monde et cibler les occasions où nous pourrions avoir

les impacts les importants dans nos activités régionales.

Notre équipe au Royaume-Uni a réalisé une analyse plus pointue de notre contribution à l'atteinte des sept objectifs ci-contre, présentée dans le [Rapport de 2016 sur le développement durable au Royaume-Uni](#)  (en anglais seulement).

La liste complète des ODD est [disponible ici](#) .

# Impliquer nos *parties* *prenantes*



« Lorsque nous créons de la valeur pour nos parties prenantes, nous ne cherchons pas simplement à offrir à nos clients les meilleures compétences techniques de notre industrie, nous écoutons leur rétroaction, et nous nous efforçons d'être leurs partenaires de confiance. »

VICE-PRÉSIDENTE SÉNIOR, RELATIONS AVEC LES INVESTISSEURS ET COMMUNICATIONS

Nous prenons au sérieux notre responsabilité envers nos parties prenantes. Aider et être à l'écoute des opinions des parties prenantes est une priorité pour la Société. Ce principe est aussi crucial pour comprendre leurs préoccupations et saisir les tendances et les possibilités d'amélioration émergentes. Le tableau de la page suivante résume l'engagement général de la Société envers ses principales parties prenantes, c'est-à-dire les groupes qui s'intéressent à ses activités et qui en bénéficient, ainsi que ceux qui interagissent avec elle. Les commentaires que nous en recevons nous aident à définir et à planifier nos initiatives.

De plus, dans le cadre de l'analyse de pertinence, la participation de nombreuses parties prenantes a été sollicitée. Ces dernières ont été identifiées comme étant essentielles pour notre réussite en affaires. Elles s'intéressent à nos activités en matière de développement durable et sont aussi des lecteurs potentiels du présent rapport.

PARTIE PRENANTE	TYPE D'ENGAGEMENT	FRÉQUENCE D'ENGAGEMENT	ENGAGÉ DANS LE CADRE DU PROCESSUS DE PRÉPARATION DU RAPPORT?	COMMENTAIRES/ QUESTIONS/EXEMPLES DE RÉTROACTION
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 Entrevues des dirigeants Engagement ad hoc : en 2016, 350 employés ont participé à un sondage sur l'image de marque	Quotidienne à annuelle	Oui	Nous devrions : — continuer à valoriser nos employés et maintenir notre « côté humain » — chercher à offrir le meilleur environnement de travail possible et à promouvoir les possibilités de collaboration — obtenir de petits mandats et investir dans de petits projets — remporter des appels d'offres pour des projets emblématiques La rétroaction a servi d'inspiration pour créer notre nouvelle marque.
INVESTISSEURS, ANALYSTES, ACTIONNAIRES ET FOURNISSEURS DE CAPITAUX	Activités de relations avec les investisseurs, notamment : journée des investisseurs, rencontres, tournées de présentation, conférences, discussions avec des cadres supérieurs, conférences téléphoniques Publications sur le site Web Rapports financiers Communiqués de presse et relations avec les médias Notice annuelle et rapport annuel Assemblée annuelle des actionnaires	Sur une base continue, trimestrielle à annuelle	Oui	« Les personnes-ressources de WSP sont très faciles d'accès. » « L'information donnée est claire. » « Les contacts sont adéquats et fréquents. » « WSP sait s'adapter et elle est ouverte à la rétroaction. » « Transparent. » Nous avons reçu des questions portant sur nos activités, en particulier sur les fusions-acquisitions, sur les perspectives régionales et sur la relève des cadres supérieurs.
CLIENTS	Communications sur les projets « Leadership éclairé » Conférences Commentaires reçus des clients Engagement ad hoc : en 2016, des clients ont participé à un sondage sur l'image de marque	Sur une base continue pour les projets des clients	Oui	« Personnel excellent. » « Profondeur locale. » « Présence et capacité intellectuelle à l'international. » « Nous cherchons plus que des services d'ingénierie. » « Nous voulons voir de l'innovation constante. »
PARTENAIRES D'AFFAIRES, NOTAMMENT LES SOUS-TRAITANTS, LES PARTENAIRES DE COENTREPRISES ET DE CONSORTIUM	Communications sur les projets	En fonction des circonstances	Oui	
FOURNISSEURS	Approvisionnement	En fonction des circonstances	Non	
GOVERNEMENTS, 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, oui	
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 Commandites et dons	Dans le cadre de projets et en fonction des circonstances	Non	

# 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.

## 📍 Asie

Hong Kong Green Building Council  
 Hong Kong Waste Management Association  
 Singapore Green Building Council

## 📍 Canada

Association des firmes de génie-conseil du Québec  
 Association of Consulting Engineering Companies of Canada  
 Association of Professional Engineers and Geoscientists of Alberta  
 Association of Professional Engineers and Geoscientists of Saskatchewan  
 Canada Green Building Council  
 Ontario Society of Professional Engineers

Association of Professional Engineers of the Province of Prince Edward Island  
 Canadian Urban Transit Association  
 Canadian Institute of Steel Construction  
 Association of British Columbia Land Surveyors  
 Association of Alberta Land Surveyors  
 Association of Canada Land Surveyors  
 Association of Ontario Land Surveyors  
 Ontario Professional Planners Institute

## 📍 Colombie

Cámara Colombiana de la Infraestructura  
 Cámara Colombo Británica  
 Asociación Colombiana de Ingeniería Sanitaria y Ambiental

## 📍 Finlande

Finnish Wind Power Association

Green Building Council of Finland

## 📍 Allemagne

German Railway Industry Association  
 German Association of Consulting Engineers  
 Professional Association for Railway Engineers  
 Rail Construction Monitoring Association  
 Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen – DGNB e.V.

## 📍 Suède

Swedish Federation of Consulting Engineers and Architects  
 Sweden Green Building Council

## 📍 Royaume-Uni

Association for Consultancy & Engineering  
 Association for Project Safety  
 Achilles  
 Environmental Industries Commission  
 Institute of Lighting Professionals

Royal Society for the Prevention of Accidents  
 UK Green Building Council  
 Safety Management Advisory Services Ltd

## 📍 États-Unis

American Institute of Architects  
 American Planning Association  
 American Society of Civil Engineers  
 Business Renewables Center  
 American Association of Airport Executives  
 American Association of State Highway and Transportation Officials  
 American Council of Engineering Companies  
 American Public Transportation Association  
 American Road and Transportation Builders Association  
 American Society of Civil Engineers  
 Association of Climate Change Officers  
 CDP (Global Environmental Reporting Group)  
 Conference of Minority Transportation Officials

Council on Tall Buildings and Urban Habitat

Institute for Sustainable Infrastructure

International Bridge, Tunnel and Turnpike Association

ITS America

National Association of Clean Water Agencies

National Association for Environmental Management

U.S. Green Building Council

Water Environment Federation

Women's Transportation Seminar

### Partenaire consultant du CDP en changement climatique



En tant que partenaire consultant, nous soutenons 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 répond également aux questionnaires annuels du CDP. En 2016, nous avons offert du soutien en matière de développement durable à dix entreprises inscrites sur la liste « Climate A » du CDP.

### Partenaire mondial de GRESB: immobilier et infrastructures



G R E S B

À titre de chef de file en conception et en réalisation de construction et d'infrastructures, WSP

est idéalement positionnée pour aider les entreprises et les fonds à répondre aux évaluations annuelles d'immeubles et d'infrastructures effectuées par le GRESB. Nous possédons les compétences requises pour intégrer des solutions qui améliorent les aspects environnementaux et sociaux et la gouvernance de la conception, de l'approvisionnement, de la construction et de l'exploitation des immeubles. Partenaire mondial du GRESB, WSP fait également partie du groupe de travail technique en infrastructure de l'organisation.

### ÉTUDE DE CAS



## Simulateur d'un plan d'adaptation au climat

HUDDINGE, SUÈDE

La ville de Huddinge devrait connaître une croissance considérable au cours des prochaines années. WSP a évalué les risques potentiels associés à l'urbanisation rapide en simulant des changements environnementaux et sociétaux : fluctuations météorologiques, fluctuations des débits d'eau, croissance de la population, instabilité économique et vieillissement de la population.

Il était important de ne pas focaliser sur les limites, mais plutôt de montrer comment les municipalités peuvent se développer et grandir intelligemment. Puisque les aspects qui pourraient s'avérer cruciaux étaient précisés, il a été possible de prioriser les mesures à prendre et d'intégrer les coûts dans un plan de croissance complet, permettant ainsi aux municipalités de se préparer pour le futur.

[Récit intégral](#) (Suédois seulement)

# Gouvernance

ADMINISTRATEURS AVEC DE L'EXPÉRIENCE  
EN RESSOURCES HUMAINES

100 %

ADMINISTRATEURS AVEC DE L'EXPÉRIENCE  
EN SANTÉ ET SÉCURITÉ ET DÉVELOPPEMENT  
DURABLE

50 %

## Gouvernance d'entreprise

La gérance de la Société incombe à son conseil d'administration qui a adopté un mandat officiel <sup>①</sup> énonçant ses responsabilités. 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.

Le conseil s'acquitte de ses responsabilités directement et par l'intermédiaire de ses comités, qui sont actuellement le comité d'audit <sup>①</sup> et le comité de gouvernance, d'éthique et de rémunération <sup>①</sup>.

Les nouveaux administrateurs reçoivent une imposante trousse d'information sur la Société et sur l'industrie; on y trouve les politiques et les procédures en vigueur, dont le code de conduite de la Société. De plus, les administrateurs assistent à divers exposés par des membres de la direction lors de chaque réunion ordinaire du conseil, exposés qui portent sur divers sujets pertinents aux activités et à l'industrie de la Société ainsi qu'à l'environnement légal et aux autres milieux où elle évolue, en plus de recevoir des mises à jour et des résumés des renseignements pertinents.

## Développement durable et gouvernance

En 2016, nous avons remplacé notre ancien «comité exécutif» par une nouvelle équipe élargie de direction

mondiale (GLT), dont les membres stimuleront les initiatives et la croissance mondiales dans nos différents secteurs et régions géographiques. Notre gouvernance en matière de développement est calquée sur ce modèle. Notre stratégie est donc fortement soutenue par une approche régionale sur nos marchés, en s'appuyant sur l'expertise locale de nos employés.

Nos équipes chevronnées en matière de durabilité soutiennent nos activités avec nos clients et les propositions que nous leur faisons, telles que notre programme interne de développement durable et notre réflexion axée sur le leadership dans ce domaine. À titre de responsable du programme de développement durable, Paul Dollin, chef de l'exploitation, s'assure d'appuyer les efforts de développement durable des régions et de superviser leurs approches dans le cadre de notre stratégie globale. Un résumé de son rôle est inclus dans le mandat du chef de l'exploitation <sup>①</sup> publié sur le site Web de la Société.

La circulaire d'information de la direction de WSP pour 2017 <sup>①</sup> présente également, aux pages 35 et 36, une description du processus de mise en candidature pour les membres du conseil d'administration ainsi qu'une matrice de compétences indiquant que le 31 mars 2017, les huit candidats (soit tous les candidats) aux postes d'administrateurs (maintenant en fonction) avaient de l'expérience en ressources humaines. De plus, quatre des huit candidats (50%) aux postes d'administrateurs (maintenant en fonction) avaient de l'expérience dans les domaines de la santé et de la sécurité ainsi qu'en développement durable<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Information disponible dans la circulaire d'information de la direction pour 2017, en date du 10 avril 2017

En 2016, une présentation a été faite pour mettre à jour nos administrateurs sur les rapports et les initiatives de développement durable, ainsi que sur la reconnaissance que WSP a reçue dans ce domaine.

### Diversité au sein du conseil d'administration et de la direction

Le conseil est résolu à maintenir des normes élevées de gouvernance d'entreprise pour toutes les activités et toutes les affaires de la Société. Il reconnaît l'importance et l'avantage d'un conseil et d'une haute direction composés de personnes de grand talent et de grande expérience qui favorisent et promeuvent la diversité. La Société a mis en place des politiques sur la désignation et la mise en nomination d'administratrices. Les lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise précisent que lorsqu'il cherche des candidats aux postes de membres du conseil ou qu'il 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 diversité des sexes au sein du conseil et aux postes de haute direction dans sa recherche et son choix de candidats et, lorsque c'est nécessaire, il demande conseil à des conseillers externes compétents pour l'aider dans sa recherche. Le comité de gouvernance, d'éthique et de rémunération évalue périodiquement les membres du conseil ainsi que les comités et le conseil dans leur ensemble pour cerner leurs forces et définir les secteurs à améliorer. 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.

Le 31 mars 2017, trois de nos huit administrateurs actuels et candidats à des postes d'administrateur étaient des femmes, représentant 37,5 % des administrateurs de la Société. Le conseil croit que le processus actuel de mise en candidature est efficace pour aider la Société à atteindre son objectif de diversité des sexes puisque depuis 2013, les trois femmes ont été mises en candidature à des postes d'administratrices. Le 31 mars 2017, cinq des seize membres de l'équipe de cadres supérieurs de la Société, soit 31 % étaient des femmes.

MEMBRES DU CONSEIL DE PLUS DE 50 ANS<sup>1</sup>

87,5 %

FEMMES MEMBRES DE L'ÉQUIPE DES CADRES SUPÉRIEURS<sup>1</sup>

31 %

FEMMES MEMBRES DU CONSEIL<sup>1</sup>

37,5 %

<sup>1</sup> Information disponible dans la circulaire d'information de la direction pour 2017, en date du 10 avril 2017

# Pratiques commerciales éthiques

La réputation de WSP est en grande partie tributaire de la capacité de tous d'être des spécialistes de calibre mondial. Cela signifie que nous devons agir avec honnêteté, intégrité et en toute transparence dans nos contacts quotidiens avec nos collègues, nos clients et nos divers partenaires. Le succès du programme de conformité et d'éthique de WSP, qui englobe ses politiques de lutte contre la corruption, fait partie des grandes priorités de la Société. Sous la direction du chef de la direction de l'Éthique et Assurances, WSP s'efforce de mettre en œuvre, pour toutes ses activités, des normes qui seront parmi les meilleures de l'industrie. Par conséquent, les processus et les outils de formation, de communication et d'audit reflètent son engagement à veiller à ce que sa culture soit ancrée dans des principes éthiques. De plus, le programme de conformité et d'éthique de la Société rend possible l'évaluation des principaux risques qui peuvent surgir dans le contexte de ses activités internationales.

La responsabilité pour le succès du programme de conformité et d'éthique est liée aux évaluations du rendement et aux mesures incitatives pour le chef de la direction de l'Éthique et Assurances.

## Code de conduite

À l'échelle mondiale, WSP a adopté un code de conduite, une politique sur les cadeaux et les loisirs, une politique sur la collaboration avec des tiers et une politique pour comprendre les enjeux liés à la corruption (collectivement, le « code »), qui s'appliquent à toutes ses entités d'exploitation, à ses administrateurs, à ses dirigeants, à ses employés et aux travailleurs

contractuels. Le conseil d'administration a la responsabilité d'approuver le code, et les politiques ont été revues et modifiées en février 2017.

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, il y a lieu de mentionner 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. En ce qui a trait aux dons de bienfaisance et aux commandites, WSP a adopté des politiques régionales qui exigent l'approbation de la haute direction.

Tous les employés ont accès au code par le truchement des sites intranet et des [sites Web](#)  mondiaux et locaux.

## Communication du code et formation


Le Code est disponible dans plusieurs langues pour en faciliter l'utilisation dans les principales régions où WSP mène des activités. Dans chaque grande région géographique où la Société mène des activités, une personne a la responsabilité de gérer les questions de conformité et d'éthique pour aider à la mise en œuvre du code.

Grâce à un programme de formation structuré en matière de conformité et d'éthique, les

administrateurs, les dirigeants et les employés de la Société revoient chaque année le code et les lignes directrices sous-jacentes.

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 sera utile, par exemple dans les situations où elle considère que les employés sont à plus haut risque de se trouver dans des situations associées à la corruption. Cette formation complémentaire est offerte lorsqu'elle est requise.

Le programme de formation a été intégré dans le processus d'orientation des nouveaux employés pour les informer des pratiques en cours dans la Société et pour faire en sorte que le programme couvre le plus de sujets et de cibles possible.

En vertu des procédures en place, le code est aussi communiqué aux partenaires commerciaux de WSP; divers outils, notamment le [Code de conduite pour les tiers](#)  sont disponibles pour faciliter le processus.

## Cadeaux, loisirs et conflits d'intérêts

La Société a une Politique sur les cadeaux et loisirs ainsi qu'une Politique sur les conflits d'intérêts.

Un des outils qu'elle utilise pour repérer et gérer les questions relatives aux cadeaux, aux loisirs et aux conflits d'intérêts est le registre des cadeaux, loisirs et conflits d'intérêts. Les liens vers le registre en ligne et

« Nous pouvons être très fiers du fait que nous considérons l'éthique et l'intégrité en tête de liste de nos priorités, ce qui nous permet d'offrir à nos clients des services de la plus haute qualité. »

LOUIS-MARTIN RICHER,  
CHEF DE LA DIRECTION DE L'ÉTHIQUE  
ET ASSURANCES

vers les guides d'utilisation, les didacticiels et les lignes directrices régionales sont disponibles sur les sites intranet de la Société.

Le registre des cadeaux, loisirs et conflits d'intérêts a été créé avec les objectifs suivants :

- s'assurer que lorsqu'ils sont échangés avec des tiers, les faveurs, cadeaux, loisirs et autres dont la valeur pécuniaire est supérieure au maximum fixé pour la région sont correctement approuvés et consignés;
- permettre aux employés de consigner les conflits d'intérêts réels, apparents ou potentiels.

## Approche de la Société en matière de lutte contre la corruption

### Cadre législatif

La Société a une approche de tolérance zéro quant à toutes les formes de corruption, directes ou indirectes. Elle est assujettie à des lois anticorruption strictes : la Loi canadienne sur la corruption d'agents publics étrangers (LCAPE), la Foreign Corrupt Practices Act des États-Unis (FCPA) et la Bribery Act du Royaume-Uni (loi anticorruption du Royaume-Uni). Ces lois s'appliquent

à tous les employés et à toutes les filiales de la Société, partout dans le monde, sans égard à la nationalité ou à l'emplacement.

Puisque le succès futur de WSP est tributaire de la confiance que lui témoignent ses clients et les autres parties concernées, ainsi que de sa réputation sur les plans des compétences techniques et de la conduite éthique et fiable, son engagement va au-delà de la conformité réglementaire pour s'assurer que les employés ont toujours ces considérations en tête. La formation en direct exhaustive que nous offrons, la communication constante avec les employés et les outils de conformité adaptés sont autant d'exemples des façons dont nous croyons dépasser les exigences en matière de conformité réglementaire.

### Évaluation des risques

Les facteurs de risque de la Société sont décrits en détail dans la section 21 du [rapport de gestion et des états financiers](#) de la Société pour l'exercice terminé le 31 décembre 2016. Le risque lié à la réputation, la non-conformité aux lois et aux règlements et le risque de poursuites sont décrits aux pages 47 à 49 du rapport de gestion.

La Société évalue de plusieurs façons les risques de corruption :

- gestion du risque d'entreprise (pour de plus amples renseignements, voir la page 41 de la [Circulaire d'information de la direction](#) de 2017);
- procédures de contrôle préalable pour les projets de ses clients. Ces procédures sont décrites en détail dans la [Politique sur la collaboration avec des tiers](#). Ces procédures sont établies, notamment, en fonction du risque lié au pays, du risque lié à une transaction et du risque lié à la relation;
- comités mondial et régionaux de gestion des risques liés aux projets;
- Politiques mondiale et régionales de délégation de pouvoirs;
- surveillance par le comité d'audit interne.

### Participation au mouvement collectif pour lutter contre la corruption

Louis-Martin Richer, chef de la direction de l'Éthique et Assurances de WSP, est coprésident du groupe spécial du Centre canadien d'excellence contre la corruption (CCEAC).

Le Centre peut compter sur un conseil regroupant des spécialistes canadiens et internationaux de la lutte contre la corruption, spécialistes qui proviennent du secteur privé, du secteur public et du monde universitaire ainsi que d'organisations civiles et d'ONG comme Transparency International. Le conseil d'administration du CCEAC possède une somme imposante de connaissances et d'expérience. Il joue un rôle central pour la collecte et la promotion d'idées, de stratégies, d'outils et de pratiques exemplaires qui peuvent renseigner et aider les parties prenantes dans la lutte contre la corruption. C'est aussi une plateforme pour éduquer le grand public sur les coûts et les conséquences de la corruption et sur le rôle de société civile pour la contrôler et en réduire les répercussions.

Louis-Martin Richer figure dans une [vidéo](#) sur les procédures de contrôle préalable pour les tierces parties du CCEAC.

### 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 (Expolink). Le service est disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 sur le Web, par téléphone ou par courriel; il est offert dans les langues locales.

L'information sur la ligne confidentielle est en évidence et facile d'accès par un simple clic sur le lien sur la page d'accueil du site intranet mondial ou des sites intranet régionaux; le lien apparaît aussi sur les communications internes, sur les vidéos et les exposés ainsi que sur les affiches de campagne dans certaines régions. De la formation et de l'information sur l'utilisation de la ligne confidentielle sont offertes dans le code et dans le programme de formation.

Toute l'information reçue est traitée par un tiers indépendant et par le chef de la direction de l'Éthique et Assurances, 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. Aux termes du code, le chef de la direction de l'Éthique et Assurances a la responsabilité de surveiller la ligne confidentielle et de veiller à ce que toutes les allégations d'infractions au code fassent l'objet d'une enquête.


## Évaluer l'approche de WSP en matière de conformité et d'éthique

Le conseil d'administration de WSP supervise les activités en matière de conformité et d'éthique. Il reçoit un rapport d'étape trimestriel. La Société est aussi en mesure d'évaluer son approche en effectuant un suivi et un audit internes. L'évaluation est rendue possible par des outils tels que le registre des cadeaux, loisirs et conflits d'intérêts et la ligne confidentielle directe.

## Progrès en 2016

- En 2016, WSP a lancé un nouveau programme de formation en ligne interactif sur le code dont le déploiement se poursuit à l'échelle de la Société et qui est aujourd'hui incorporé aux procédures d'orientation. Le programme de formation traite en particulier des politiques sur la lutte contre la corruption et les conflits d'intérêts, des contacts avec les tiers et des lois sur la concurrence. En 2016, WSP a mis en place une nouvelle stratégie

numérique pour son programme de conformité et d'éthique, elle a renforcé ses communications mondiales et régionales avec ses employés et lancé des outils comme le registre sur les cadeaux, loisirs et conflits d'intérêts.

- Au 31 décembre 2016, le code avait été communiqué à tous les membres du conseil d'administration, et tous avaient reçu la formation pertinente.
- Au 31 décembre 2016, tous les employés de toutes les catégories et dans toutes les régions avaient accès au code par les sites intranet ou internet de la Société. Le code est d'ailleurs le fondement de la stratégie de communication numérique et du programme de formation de la Société.
- Vers la fin de la période visée par le rapport, nous avons commencé le déploiement de notre nouveau programme de formation sur le code. Les statistiques de l'année 2017 à cet égard seront disponibles dans le rapport de l'an prochain. Pendant la période de déploiement, les employés qui n'ont toujours pas reçu la formation sont en grande partie couverts par le programme de formation précédent. Cependant, au moment de rédiger ce rapport, nous ne disposons pas des données consolidées sur le pourcentage d'employés qui avaient suivi la précédente séance de formation le 31 décembre, 2016. Cela est dû à la multiplicité de systèmes de gestion de l'apprentissage en place dans les diverses régions et à la période de transition vers le nouveau programme de formation.
- Nous ne disposons pas de données sur le pourcentage de nos partenaires d'affaires qui avaient reçu le code au 31 décembre 2016.
- Le code de WSP est mis à la disposition d'autres organisations et particuliers, y compris le grand public, qui peuvent le consulter sur son [site Web](#). 

## Programme de 2017

En 2017, nous poursuivrons nos efforts pour nous assurer que tous les employés aient toujours à l'esprit qu'il est important d'agir avec honnêteté, intégrité et en toute transparence. Certaines de nos priorités sont :

- veiller à ce que tous les employés de l'organisation aient suivi le nouveau programme de formation en ligne;
- élaborer des séances de mise à niveau de la formation sur les sujets importants;
- poursuivre les séances de formation en personne pour les cadres supérieurs et les employés clés;
- lancer une campagne de communication (vidéos, concours et affiches) pour accroître le nombre de visionnements des documents en matière de conformité et d'éthique;
- renforcer nos procédures pour la collaboration avec des tiers.

# Principe de précaution

La déclaration de Rio (1992) définit ainsi 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, un élément important du travail que nous effectuons pour nos clients est de comprendre le risque et de le réduire le plus possible. Nous appliquons ainsi le principe de précaution :

- 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 grave 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

## Centre de soins de santé communautaire de Shongoane

MUNICIPALITÉ DE LEPHALALE

WSP est intervenue dans la construction et la rénovation du Centre de soins de santé communautaire de Shongoane. Organisme à but non lucratif, le Centre fournit des soins de santé à domicile dans la collectivité et offre un centre d'accueil pour orphelins et autres enfants vulnérables.

C'est sur ce second volet que nous avons travaillé. Il s'agit d'un centre de jour sans installations pour la nuit, qui offre des repas, de l'aide scolaire et d'autres activités aux jeunes bénéficiaires. Ce sont des enfants qui ont perdu leurs deux parents, mais qui vivent au sein de leur famille élargie.

# Employés et communautés



# Introduction

WSP a lancé sa nouvelle marque en mai 2017. Tout au long de 2016, nous avons préparé le lancement de la marque en invitant des employés du monde entier à participer à des ateliers pour nous aider à définir notre image de marque. Notre nouvelle marque est lancée à un moment passionnant puisque nous sommes en train de consolider nos assises, de célébrer notre diversité et de déterminer l'orientation que nous souhaitons prendre en tant que firme mondiale et unifiée.

WSP a subi de nombreux changements forts stimulants au cours des dernières années. Le changement signifie qu'il faut demander à nos employés de faire preuve de souplesse. Être un bon employeur entraîne l'obligation d'offrir aux employés les moyens de s'adapter et de s'épanouir dans le changement. Nous cherchons constamment à améliorer nos stratégies en milieu de travail.

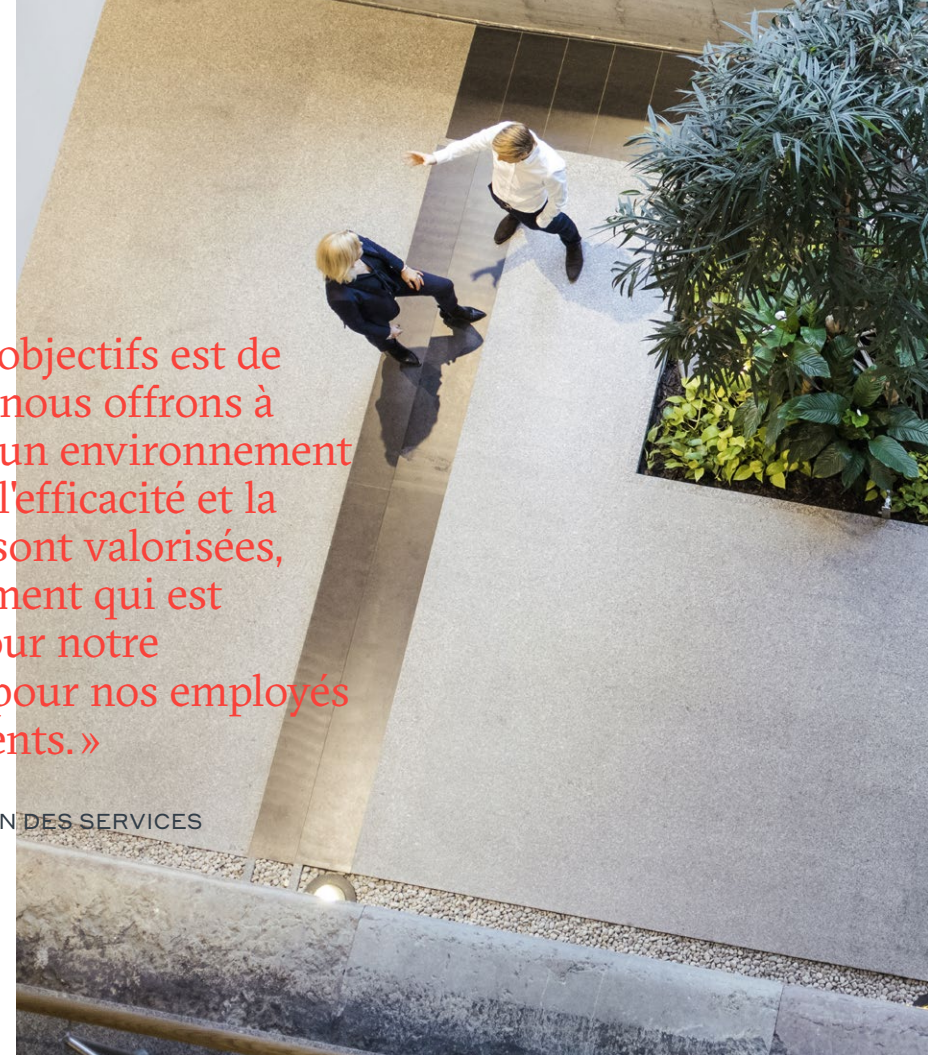
En 2016, nous avons regardé vers l'avenir et avons défini les progrès que nous voulions faire pour offrir une expérience de travail dynamique et attrayante dans toutes nos activités, partout dans le monde. Le nouveau chef de la direction des services corporatifs et les chefs des équipes mondiales qui relèvent de lui coordonneront la technologie de l'information, des services immobiliers, de l'approvisionnement et des ressources humaines. Les membres de l'équipe élargie travailleront ensemble pour optimiser l'expérience des employés.

Notre stratégie pour les employés en milieu de travail repose sur une gouvernance et une structure appropriées pour la location à long terme et

« L'un de mes objectifs est de m'assurer que nous offrons à nos employés un environnement où l'intuition, l'efficacité et la collaboration sont valorisées, un environnement qui est avantageux pour notre organisation, pour nos employés et pour les clients. »

ROBERT OUELLETTE  
CHEF DE LA DIRECTION DES SERVICES  
CORPORATIFS

l'aménagement des lieux de travail. Nous visons l'uniformité pour ce qui est de la marque, de l'image et des compétences techniques dans tous nos bureaux, où qu'ils soient situés dans le monde. Les lieux de travail devraient offrir un environnement entièrement fonctionnel à nos employés qui pourront compter sur divers outils et sur la technologie pour bénéficier d'une connexion fiable et cohérente entre eux.



# Nos principes directeurs

## Nous accordons une grande valeur à nos employés et à notre réputation.

Nous déployons des efforts extraordinaires pour attirer, développer et retenir les meilleurs professionnels dans nos champs d'expertise puisque c'est ce qui fait notre force. Les normes éthiques les plus élevées sont au cœur de tout ce que nous faisons. Le professionnalisme fait partie intégrante de notre offre. Nous demeurons humbles et nous agissons en totale intégrité morale et intellectuelle, nous remplissons nos promesses, nous traitons chacun avec respect, nous épaulons nos collègues et nous prônons la diversité. Nos employés et leur évolution professionnelle nous tiennent à cœur et nous leur offrons les meilleures opportunités de développement de carrière. Nous misons sur nos jeunes recrues, car nous croyons que leur point de vue peut générer de grandes idées et insuffler une énergie nouvelle.

## Nous œuvrons localement, mais avec une envergure internationale.

Notre force réside dans notre habileté à nous adapter à la culture de nos clients et aux marchés locaux. Nous offrons à nos clients des services personnalisés équivalents à ceux d'une firme de services spécialisés, tout en maximisant notre expertise internationale pour entreprendre les projets les plus complexes et aider nos clients à atteindre leurs objectifs. Nous y parvenons grâce à notre capacité à demeurer agiles et à notre approche pratique, et en préservant la simplicité et l'efficacité de notre structure d'entreprise et de notre modèle d'affaires. Le souci que nous accordons à la croissance amplifie notre offre, notre expertise et notre portée géographique et nous permet de mieux répondre aux besoins de nos clients.

## Nous sommes axés sur l'avenir et remettons en question le statu quo.

Nous anticipons les tendances pour proposer à nos clients des idées innovantes qui répondent à leurs

objectifs d'affaires. Nous posons des questions, examinons les problèmes complexes sous différents angles et trouvons des solutions qui renversent les paradigmes. Sans cesse axés sur l'élaboration de nouveaux concepts, nous visons à progresser, nous améliorer, renouveler nos façons de faire et exceller. Nous savons que nos idées façonneront les collectivités de demain et qu'elles contribueront au développement durable des sociétés. Nous préconisons le changement, et notre détermination à atteindre l'excellence est inconditionnelle.

## Nous favorisons la collaboration dans tout ce que nous faisons.

Notre agilité internationale se fonde sur notre environnement de travail axé sur la collaboration. Notre engagement profond envers le travail d'équipe crée des réseaux internationaux uniques de professionnels d'exception, conscients que les grandes réalisations sont le fruit de la collaboration. Nous encourageons et valorisons une culture de haute performance, nous cherchons constamment à apprendre des autres et nous favorisons un environnement de travail stimulant. L'intérêt de notre équipe passe avant le nôtre, et la meilleure façon de constater la collégialité qui caractérise notre firme est de se joindre à nous.

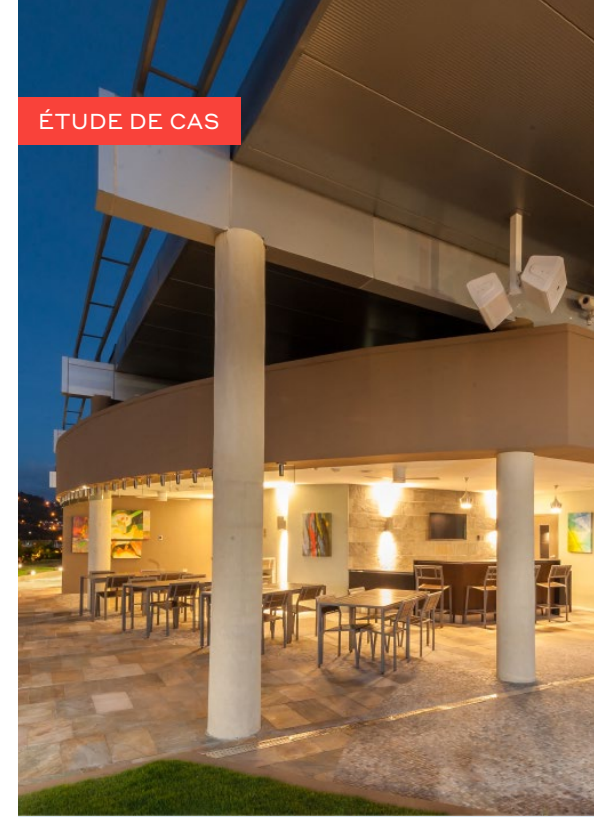
## Nous soutenons une culture d'autonomie et de responsabilisation.

Nous possédons l'autonomie nécessaire afin de transformer les défis en opportunités tout en nous responsabilisant au-delà des normes. Notre leadership proactif nous permet de garder nos clients au cœur de nos actions tout en demeurant agiles, réceptifs et redevables envers eux, nos pairs et nos actionnaires. La rentabilité de notre firme est essentielle pour notre avenir; c'est pourquoi nous agissons au sein de notre entreprise comme si elle nous appartenait.

# Fiche d'évaluation

PRIORITÉ	OBJECTIF	RÉALISATION EN 2016	CIBLE EN 2017
DIVERSITÉ	Faire de la diversité la trame de l'organisation	Atelier ciblé sur l'équilibre des sexes à l'intention de tous les participants à la conférence mondiale annuelle des dirigeants  Progrès dans la réalisation des initiatives et des programmes régionaux sur la diversité	Prestation de formation spécialisée à l'équipe de direction mondiale sur l'équilibre des sexes; au cours de l'année, transmission de la formation spécialisée aux équipes de direction régionales
MOBILISATION DES EMPLOYÉS	Mesurer la mobilisation des employés dans l'ensemble de la Société et donner suite aux conclusions	Poursuivi certaines initiatives régionales qui faisaient partie des domaines à améliorer en 2016, notamment les programmes pour attirer, retenir, perfectionner et reconnaître les employés  Étudié les progrès que nous aimerions réaliser au chapitre de notre stratégie mondiale visant le milieu de travail	Le nouveau chef de la direction des services corporatifs et les chefs des équipes mondiales qui relèvent de lui coordonneront la technologie de l'information, des services immobiliers, de l'approvisionnement et des ressources humaines. Ensemble, ils veilleront à optimiser l'expérience des employés
MOBILISATION À L'ÉGARD DE LA MARQUE	Unir les employés des quatre coins du monde sous la même bannière	Motivé les intervenants et préparé le lancement de la marque à l'interne et à l'externe	Activités entourant le lancement de la marque à l'interne et à l'externe  Être unis par notre nouvelle marque et les principes directeurs
SANTÉ ET SÉCURITÉ	Favoriser des milieux de travail sains, sécuritaires et durables	Passé en revue nos procédés de gestion des risques associés à la conduite, au travail à l'étranger, au travail géotechnique et aux interfaces personnes-installations-véhicule  Fait la mise à jour annuelle de la Politique mondiale en matière de sécurité afin de continuer à accorder la priorité à des milieux de travail sécuritaires  Mis en place des ententes concernant la SST et le soutien en matière de sécurité à l'étranger par l'intermédiaire d'International SOS  Fixé à 0,1 le taux cible d'accidents avec perte de temps (TAPT); — à la fin de l'année, le taux mondial réel s'établissait à 0,07	Réduire les risques liés à la conduite de véhicule, au travail à l'étranger et aux interfaces personnes – installations – véhicules  Lancer les ressources du programme International SOS pour tous les employés, notamment par une campagne de communication  Atteindre un TAPT maximum de 0,1 à l'échelle mondiale
COLLECTE DES DONNÉES	Faire rapport mondialement sur le développement durable et améliorer continuellement nos pratiques de communication	Recueilli les données mondiales sur les employés pour la plupart des indicateurs requis	Raffiner le suivi et l'analyse pour certains éléments du rapport

ÉTUDE DE CAS



## Savannah East

TRINITÉ-ET-TOBOGO

Immeuble de bureaux à sept étages terminé en 2016, Savannah East est la première structure trinitadienne certifiée écoénergétique par le Conseil du bâtiment vert des États-Unis (USGBC).

L'objectif était de créer un bâtiment qui servirait d'exemple d'une conception et d'une construction écologiques dans la nation insulaire des Caraïbes. Parmi ses particularités, citons l'intégration d'un toit végétalisé et la création de « murs vivants » intérieurs et extérieurs, qui font partie intégrante du système de filtration d'air et de CVCA (chauffage-ventilation-conditionnement d'air).

Récit intégral [🔗](#) (anglais seulement)

# Nos employés

## Pratiques en matière d'emploi<sup>2,3</sup>

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.

### EFFECTIF TOTAL PAR RÉGION ET PAR SEXE

Au 31 décembre 2016<sup>1</sup>

#### Canada

	2015	2016
HOMMES	5 821	5 265
FEMMES	2 495	2 322
TOTAL	8 316	7 587

#### Amériques

	2015	2016
HOMMES	5 153	5 312
FEMMES	2 425	2 475
TOTAL	7 578	7 787

#### EMEIA

	2015	2016
HOMMES	9 025	10 807
FEMMES	3 510	4 280
TOTAL	12 535	15 087

#### APAC

	2015	2016
HOMMES	3 798	3 869
FEMMES	1 706	1 791
TOTAL	5 504	5 660

<sup>1</sup> Les données consignées représentent l'ensemble des employés dans le monde au 31 décembre 2016, y compris ceux des entreprises dont l'acquisition a été finalisée en 2016.

<sup>2</sup> Dans la plupart des régions, les travailleurs autonomes ne constituent pas un pourcentage important de l'effectif et le nombre d'employés ne subit pas de variations saisonnières.

<sup>3</sup> Les données ont été fournies par nos directeurs mondiaux des ressources humaines, sans préjugés.

## NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉS PERMANENTS PAR TYPE D'EMPLOI ET PAR SEXE

	À TEMPS PLEIN		À TEMPS PARTIEL	
	2015	2016	2015	2016
HOMME	21 966	22 334	723	1 242
FEMME	8 542	9 055	883	1 173
TOTAL	30 508	31 389	1 606	2 415

## NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉS PAR CONTRAT DE TRAVAIL ET PAR SEXE

	PERMANENT		TEMPORAIRE	
	2015	2016	2015	2016
HOMME	22 480	23 576	1 273	1 677
FEMME	9 634	10 228	546	640
TOTAL	32 114	33 804	1 819	2 317



FEMMES DANS LA MAIN D'ŒUVRE

30 %

HOMMES DANS LA MAIN D'ŒUVRE

70 %

NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉS PAR CONTRAT DE TRAVAIL ET PAR RÉGION<sup>1</sup>

	PERMANENT		TEMPORAIRE	
	2015	2016	2015	2016
CANADA	N/D	7 353	N/D	234
AMÉRIQUES	N/D	6 925	N/D	862
EMEIA	N/D	14 312	N/D	775
APAC	N/D	5 214	N/D	446

<sup>1</sup> Le nombre d'employés par contrat de travail n'a pas été recueilli par région pour 2015.

## Nouveaux employés et taux de roulement

Dans la prestation de services professionnels, nous comptons entièrement sur nos employés pour assurer notre réussite collective. Le travail dans un secteur en constante évolution exige une approche unique pour attirer et retenir les gens de talent.

En 2016, la Société a connu un taux de roulement volontaire de 12 %, qui selon nous est acceptable lorsqu'il est comparé à celui de nos concurrents. Ce taux se compare aussi favorablement à un des pourcentages de référence connu pour les services professionnels, soit 16 %<sup>1</sup>. Chez WSP, le taux de roulement volontaire s'établissait à 13 % en 2015. L'activité au chapitre du recrutement a aussi été encourageante; le taux d'embauche de 18 % est identique à celui de 2015, montrant que la Société a enregistré

une croissance interne pour ce qui est du nombre total d'employés.

## Conventions collectives

La politique de l'entreprise stipule que les opérations de WSP doivent se "satisfaire aux normes internationales du travail et s'harmoniser avec les normes et les principes de l'Organisation internationale du Travail, incluant ce qui concerne les droits fondamentaux de nos employés et de nos fournisseurs envers la liberté syndicale et le droit à la négociation collective."

Le 31 décembre 2016, les employés en Suède, en Finlande et en France, soit approximativement 11 % de l'effectif de la Société, étaient couverts par des conventions collectives renouvelables chaque année.

TAUX DE ROULEMENT  
VOLONTAIRE

12 %

TAUX D'EMBAUCHE

18 %

<sup>1</sup> D'après le CEB (Corporate Leadership Council), pour l'année 2016, le taux de roulement volontaire typique pour les entreprises de services professionnels est de 16 %.

## NOUVEAUX EMPLOYÉS ET TAUX DE ROULEMENT

	CANADA		AMÉRIQUES		EMEIA		APAC		TOTAL	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
NOMBRE DE NOUVEAUX EMPLOYÉS	865	874	1 191	1 285	2 349	2 707	750	939	5 155	5 805
POURCENTAGE DE NOUVEAUX EMPLOYÉS	16 %	12 %	17 %	19 %	21 %	22 %	14 %	18 %	18 %	18 %
NOMBRE D'EMPLOYÉS QUI ONT QUITTÉ LA SOCIÉTÉ	1 032	1 627	1 573	1 318	1 936	2 082	926	904	5 467	5 931
TAUX DE ROULEMENT	19 %	22 %	23 %	20 %	17 %	17 %	17 %	17 %	19 %	19 %
TAUX DE ROULEMENT VOLONTAIRE	10 %	13 %	14 %	12 %	13 %	12 %	12 %	14 %	13 %	12 %

## AVANTAGES SOCIAUX POUR LES EMPLOYÉS

	CANADA		ÉTATS-UNIS		ROYAUME-UNI		SUÈDE		AUSTRALIE		CHINE ÉLARGIE	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
ASSURANCE-VIE	●●	●● <sup>1</sup>	●●	●●	●●	●●	●●●	●●●	—	—	●	●
ASSURANCE MALADIE	●●	●● <sup>1</sup>	●●	●●	●● <sup>2</sup>	●● <sup>2</sup>	●●	●●	—	—	●	●● <sup>2</sup>
ASSURANCE EN CAS D'INVALIDITÉ	●●	●● <sup>1</sup>	●●	●●	●● <sup>2</sup>	●● <sup>2</sup>	●●●	●●●	●●	●●	●●	●● <sup>2</sup>
CONGÉ PARENTAL	●●	●● <sup>1</sup>	●●	●●	●●	●●	●●●	●●●	●●	●●	●	●
DISPOSITIONS POUR LA RETRAITE	●●	●● <sup>1</sup>	●●	●●	●●	●●	●●●	●●●	●●	●●	●●	●●
ACTIONNARIAT	●●	●● <sup>1</sup>	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

● TEMPS PLEIN   ● TEMPS PARTIEL   ● TEMPORAIRE

<sup>1</sup> Pour les employés travaillant plus de 22,5 heures par semaine

<sup>2</sup> Pour certaines catégories d'emploi

<sup>3</sup> 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)

<sup>4</sup> Les données pour 2016 représentent 99 % des employés équivalents temps plein, tandis que les données pour 2015 représentaient 73 % des employés à temps plein. Il n'est pas possible de comptabiliser les heures de formation par sexe et par catégorie d'employés.

Note: Basé sur de l'information plus complète, il a été découvert que certains avantages étaient offerts aux employés temporaires en Suède et n'étaient pas offerts aux employés temporaires au Royaume-Uni en 2015. Par conséquent, le rapport des prestations dans ces régions a été révisé pour 2015.

## Avantages sociaux pour les employés

Le tableau ci-dessus résume les avantages sociaux offerts aux salariés à temps plein et à temps partiel dans les principales régions où nous menons des activités.<sup>3</sup>

## Apprentissage et perfectionnement

En 2016, les employés ont consacré environ 644 000 heures à des activités d'apprentissage et de perfectionnement, comparativement à quelque 530 000 heures en 2015<sup>4</sup>. Cela équivaut à environ 19 heures pour chaque équivalent temps plein par rapport à 22 heures en 2015.

Où qu'ils soient dans le monde, les employés de WSP ont accès à de l'information et à de la formation conçue localement. Ils peuvent ainsi acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour exceller dans leurs

carrières. 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.

En 2016, des efforts particuliers ont été consacrés à l'organisation de séances de formation sur différents sujets, séances qui ont été offertes à tous les employés par le biais de notre portail mondial de communication. Certaines des séances traitent de sujets qui concernent la Société, par exemple l'éthique, la cybersécurité et les façons de travailler, alors que d'autres touchent des secteurs techniques et les services. Elles sont spécifiquement conçues pour faciliter le partage d'information et le travail en équipe.

## Évaluation du rendement

Chez WSP, le rendement est géré sur une base locale ou régionale. Le leadership régional en RH a la responsabilité et le pouvoir d'examiner et de modifier la méthode locale d'évaluation du rendement des employés.

Nous ne disposons pas de données mondiales ou agrégées précises sur les salariés qui ont reçu régulièrement des évaluations de leur performance et de leur évolution de carrière en 2016. Nous évaluons actuellement la disponibilité des données pour savoir s'il sera possible, à l'avenir, de faire rapport à l'échelle mondiale.

Certaines 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 fixation d'objectifs de perfectionnement. Les objectifs de certains nouveaux programmes déjà en place sont de faire en sorte que nos employés se sentent écoutés et valorisés.

# Diversité

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

WSP a une Politique mondiale sur la diversité et l'inclusion applicable à toutes les entités d'exploitation, et tous les employés peuvent la consulter. La politique a été mise en œuvre en 2015, et la responsabilité de son application incombe au vice-président, Ressources humaines mondiales.

Combinée au guide régional et aux autres politiques d'emploi régionales de la Société, la Politique sur la diversité et l'inclusion vise à créer un cadre de travail au sein duquel les politiques, et les pratiques locales se conformeront aux exigences légales à l'échelle régionale.

WSP 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 de l'homme de ses salariés et de ses entrepreneurs.

Ces mesures soutiennent la volonté de WSP de proposer un environnement de travail professionnel et équitable au sein duquel toutes les personnes sont traitées avec dignité et respect, sans aucune forme de harcèlement, d'intimidation ou de discrimination.

En 2016, la diversité a été discutée aux plus hauts niveaux de l'organisation; entre autres, quelque 160 délégués ont participé à l'atelier sur l'équilibre des sexes organisé dans le cadre de notre conférence mondiale annuelle pour les dirigeants.

Des comités régionaux sur la diversité ont été mis sur pied dans la majorité des grandes régions où la Société mène des activités, et chaque chef régional des ressources humaines a la responsabilité de l'application de la Politique sur la diversité et l'inclusion dans sa région.

# Exemples d'actions régionales en matière de diversité



## 📍 Canada

### Le Défi des 100 jours

Le Défi des 100 jours s'adresse à des spécialistes uniques dans leurs domaines respectifs qui peuvent se perfectionner et révéler leur talent; le programme les incite également à adopter une attitude plus ambitieuse et propulse des carrières de manières novatrices. En 2016, le Défi comportait 50 heures de formation réparties sur 100 jours pour onze femmes dans la première cohorte, avec des exercices hebdomadaires en ligne, des vidéos spécialisées et des articles en ligne, de nombreuses activités de réseautage, des ateliers de groupe et des conférences téléphoniques; l'accès à un réseau d'affaires unique, le tout accompagné d'un soutien constant et suivi d'un rapport final pour mesurer l'impact de l'apprentissage. Une deuxième cohorte participe au programme en 2017.


## 📍 États-Unis

### Comité étatsunien sur la diversité

Le comité sur la diversité a la responsabilité d'exercer du leadership, de mettre en place une structure et de rendre compte des efforts en matière de diversité aux États-Unis. Le comité est parrainé par l'équipe de direction de WSP aux États-Unis qui lui offre aussi son soutien. Son rôle est de veiller à ce que la firme continue à reconnaître, à utiliser et à célébrer la diversité au sein de son effectif, à entretenir un bassin équilibré de candidats qualifiés, à promouvoir une communauté inclusive caractérisée par le respect et l'appréciation des femmes, des minorités, des personnes handicapées, des anciens combattants et des autres groupes protégés, et à veiller à l'observation de toutes les lois fédérales, étatiques et locales sur la diversité ainsi que les politiques et les procédures de WSP en matière de diversité.

## 📍 Australie et Nouvelle-Zélande

### #engineeredHERway

#engineeredHERway  (anglais seulement) est une campagne de recrutement pour nos bureaux en Australie et en Nouvelle-Zélande; elle est destinée à améliorer la diversité chez WSP. La campagne transmet régulièrement des mises à jour sur les programmes qui portent sur l'égalité entre les sexes. Elle présente des femmes hors de l'ordinaire dans nos rangs et cherche à attirer chez WSP des femmes qui pourront occuper des postes de haut niveau.

## 📍 Royaume-Uni

### Réseau Women in Leadership (WiL)

Les objectifs du réseau Women in Leadership concordent de très près avec notre stratégie en matière d'égalité, de diversité et d'inclusion. WiL collabore avec les entreprises pour créer l'environnement qui permettra aux femmes chez WSP d'atteindre leur plein potentiel; le réseau appuie aussi notre objectif d'augmenter le nombre de femmes occupant des postes de haut niveau. Le réseau est ouvert à tous, aux femmes comme aux hommes, à tous les niveaux hiérarchiques et dans tous les bureaux au Royaume-Uni. WiL constitue pour ses membres une plateforme pour influencer sur notre culture d'entreprise et les met en contact avec des collègues qui occupent des postes de haut niveau au sein de différentes équipes et de différents bureaux.

## DIVERSITÉ DES GENRES PAR CATÉGORIES D'EMPLOI

	CHEFS DE GROUPE		CADRES INTERMÉDIAIRES		INGÉNIEURS ET CONSULTANTS		SERVICES DE SOUTIEN		TOTAL	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
<b>HOMME</b>	88 %	86 %	79 %	78 %	73 %	73 %	41 %	31 %	70 %	70 %
<b>FEMME</b>	12 %	14 %	21 %	22 %	27 %	27 %	59 %	69 %	30 %	30 %

## DIVERSITÉ DE L'ÂGE PAR CATÉGORIES D'EMPLOI

	CHEFS DE GROUPE		CADRES INTERMÉDIAIRES		INGÉNIEURS ET CONSULTANTS		SERVICES DE SOUTIEN		TOTAL	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
<b>30 ANS ET MOINS</b>	0 %	0 %	3 %	4 %	39 %	40 %	21 %	25 %	24 %	26 %
<b>31-50 ANS</b>	46 %	48 %	62 %	64 %	48 %	46 %	55 %	53 %	53 %	52 %
<b>51 ANS ET PLUS</b>	54 %	52 %	35 %	32 %	13 %	14 %	24 %	22 %	23 %	22 %

## Chances égales

Nous avons pris l'engagement d'offrir à tous des occasions d'emploi égales. Nous ne tolérons aucun harcèlement et aucune discrimination illégale ou injuste envers nos employés ou notre personnel contractuel, lors du recrutement ou dans l'établissement de nos politiques d'emploi, dans nos modalités, nos procédures, nos processus et nos décisions, sur la base

de 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.

Conformément à sa politique, WSP fait le suivi et règle à l'interne les incidents de nature discriminatoire. Il n'est pas possible de donner des renseignements précis

sur les incidents mettant en cause la discrimination étant donné la nature confidentielle de ces renseignements et les interdictions légales.

## Diversité des genres

À l'échelle mondiale, les femmes attirées par les carrières techniques sont moins nombreuses que les hommes; elles sont aussi moins nombreuses à progresser et à y rester. Aucune cible et aucun quota précis envers des éléments de diversité comme le sexe ou d'autres n'ont été fixés dans l'organisation en raison du besoin de prendre en considération l'équilibre des critères entourant la nomination de chacun des employés. Toutefois, WSP évaluera l'efficacité de sa Politique sur la diversité et l'inclusion 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 la mise en œuvre de la politique.

En 2016, WSP a recruté Madame Fannie Jacques en tant que vice-présidente, Ressources humaines mondiales. Madame Jacques a de l'expérience pour ce qui est de former des femmes en vue d'occuper des postes de leadership et de faire progresser l'équilibre des sexes à l'intérieur du milieu de travail. Elle a en outre aidé des organisations à élaborer et à mettre en place des stratégies pour attirer et perfectionner des femmes et pour relever leur profil au sein d'organisations.

## Rémunération égale

La Politique mondiale sur la diversité et l'inclusion de WSP préconise le traitement juste et équitable des employés, sans aucune discrimination, et traite de la discrimination salariale comme point d'intérêt particulier. WSP fait le suivi à l'interne des données sur l'équité salariale. La Société est résolue à offrir un salaire égal à ses employés, et elle continue à chercher les occasions d'améliorer son approche équilibrée de la rémunération. Nous poursuivons à l'interne nos efforts pour donner la priorité à des stratégies de rémunération égale, en collaboration avec les responsables et les gestionnaires des ressources humaines, et nous raffinons nos procédures de suivi et d'analyse.


# Santé et sécurité au travail



## Introduction

Chez WSP, en matière de gestion en santé et sécurité, notre approche est de veiller à ce que soient en place des processus solides et cohérents qui aident nos employés à éliminer les risques de leurs activités. Nous nous efforçons de nous assurer que la priorité de nos employés soit toujours la santé et la sécurité; à cette fin nous comptons sur un leadership visible et tangible de même que sur des communications fréquentes et sur de la formation pour améliorer les compétences de nos employés. Appuyés par nos équipes de direction dans toutes les régions, nos responsables mondiaux de la santé et de la sécurité font la promotion d'une stratégie visant à encourager l'adoption d'une solide culture de la sécurité.

WSP 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. À mesure que la Société poursuit sa croissance à l'interne et par acquisitions, nous continuerons à intégrer les nouvelles entreprises et les nouveaux employés et à leur partager notre façon de travailler.

Notre engagement en matière de sécurité est expliqué dans notre [Politique de santé et de sécurité](#) . La politique crée un cadre d'action pour notre programme en santé et sécurité, et elle étaye nos efforts d'incorporer de manière proactive les exigences et les normes de santé et de sécurité dans tous les volets de nos activités. La responsabilité pour le contenu de la politique incombe au responsable mondial, Santé et

OBJECTIF GLOBAL POUR LE TAUX  
D'ACCIDENTS AVEC PERTE DE  
TEMPS (TAPT)

0,1

TAPT CONFIRMÉ EN 2016

0,07

sécurité de WSP. La politique est approuvée par le chef de l'exploitation, et elle s'applique à toutes les entités d'exploitation.

La Politique de santé et de sécurité est révisée chaque année; la plus récente révision remonte à janvier 2017. Après examen des leçons tirées des événements indésirables signalés au cours des dernières années, nos efforts viseront, pour l'année 2017, à réduire encore les risques liés à la conduite de véhicules, au travail à l'étranger et aux interfaces personnes - installations - véhicules.

## Statistiques sur la consignation et le signalement des accidents

La « Norme 103 - Rapports sur la santé et la sécurité » de la Société précise les exigences en matière de rapports sur

PERFORMANCE AU CHAPITRE DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ<sup>1</sup>

	TAUX D'ACCIDENTS AVEC PERTE DE TEMPS <sup>2</sup>		TAUX DE FRÉQUENCE DES ACCIDENTS <sup>3</sup>		TAUX D'ACCIDENTS AVEC BLESSURES <sup>4</sup>		TAUX DE MALADIES PROFESSIONNELLES <sup>5</sup>		DÉCÈS LIÉS AU TRAVAIL	
	Par tranche de 100 000 heures		Par tranche de 100 000 heures		Par tranche de 100 000 heures		Par tranche de 100 000 heures			
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
CANADA	0,09	0,04	0,08	0,05	0,49	0,33	0	0	0	0
É.-U.	0,09	0,05	0,08	0,05	0,18	0,25	0,006	0	0	0
AMÉRIQUE LATINE	1,23	0,43	0,86	0,14	1,27	0,53	0	0	0	0
EMEIA	0,04	0,07	0,03	0,03	0,11	0,13	0	0	1 <sup>6</sup>	0
ASIE	0,08	0,13	0,03	0,07	0,08	0,09	0	0	0	0
AN-Z	0,15	0,00	0,00	0,00	0,30	0,17	0	0	0	0
MONDIAL	0,11	0,07	0,08	0,04	0,24	0,21	0	0	1	0

<sup>1</sup> Il n'est pas possible de détailler les taux en matière de santé et de sécurité par sexe ou pour les travailleurs qui ne sont pas des employés. Les taux d'absentéisme ne sont pas disponibles pour toutes les régions et ne sont pas mentionnés. Les taux d'accidents avec blessure et les taux de maladie professionnelle sont calculés conformément à la Norme 103, norme interne de WSP.

<sup>2</sup> Taux d'accidents avec perte de temps : comprend les accidents entraînant des arrêts de travail >1 jour, les jours civils étant comptés à partir du lendemain du jour où la blessure est subie; correspond au taux de jours de travail perdus défini dans la norme GRI.

<sup>3</sup> Taux de fréquence des accidents : comprend les blessures graves et les blessures entraînant une absence de plus de trois jours.

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> Taux de maladies professionnelles : comprend les nouveaux cas de maladies modérées à graves.

<sup>6</sup> Conséquence d'un accident de la route impliquant un employé.

la sécurité, la santé et l'environnement pour l'ensemble de ses bureaux et de ses 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 la Société détient une participation majoritaire ou, lorsqu'avec l'accord de ses partenaires, l'objectif « Zéro accident majeur », les attentes de WSP 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 son système de gestion de la santé et de la sécurité ou dans des procédures normalisées d'exploitation.

## Progrès en 2016

En 2016, nous avons continué à mettre en place nos arrangements concernant la gestion de la santé et de la sécurité au travail (« SST ») dans l'ensemble de nos activités mondiales, y compris dans les entreprises acquises en 2016.

- Nous avons poursuivi l'intégration de nos « Exigences en matière de gestion de la santé et de la sécurité » qui correspondent aux exigences de la norme OHSAS 18001; ce document interne est mis à la disposition de tous les employés.
- Nous avons passé en revue notre processus et nos procédures de gestion des risques associés à la conduite, au travail à l'étranger, au travail géotechnique et aux interfaces personne-installations-véhicule.
- Nous nous sommes assurés que toutes les régions bénéficient du soutien de ressources en SST.
- 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, et nous continuons à sensibiliser nos entreprises en région aux avantages de ce service.
- Nous avons également continué à encourager les signalements et avons enregistré une augmentation de 28 % des événements enregistrés dans notre système de gestion intégrée de la sécurité (ISMS).
- Pour 2016 nous nous sommes fixé un objectif global de 0,1 pour le taux d'accidents avec perte de temps (TAPT). En 2016, l'ensemble des régions ont fait état de plus de 62 millions d'heures-personnes d'activité pour l'année; elles ont aussi confirmé un TAPT de 0,07.

# Interaction avec les communautés

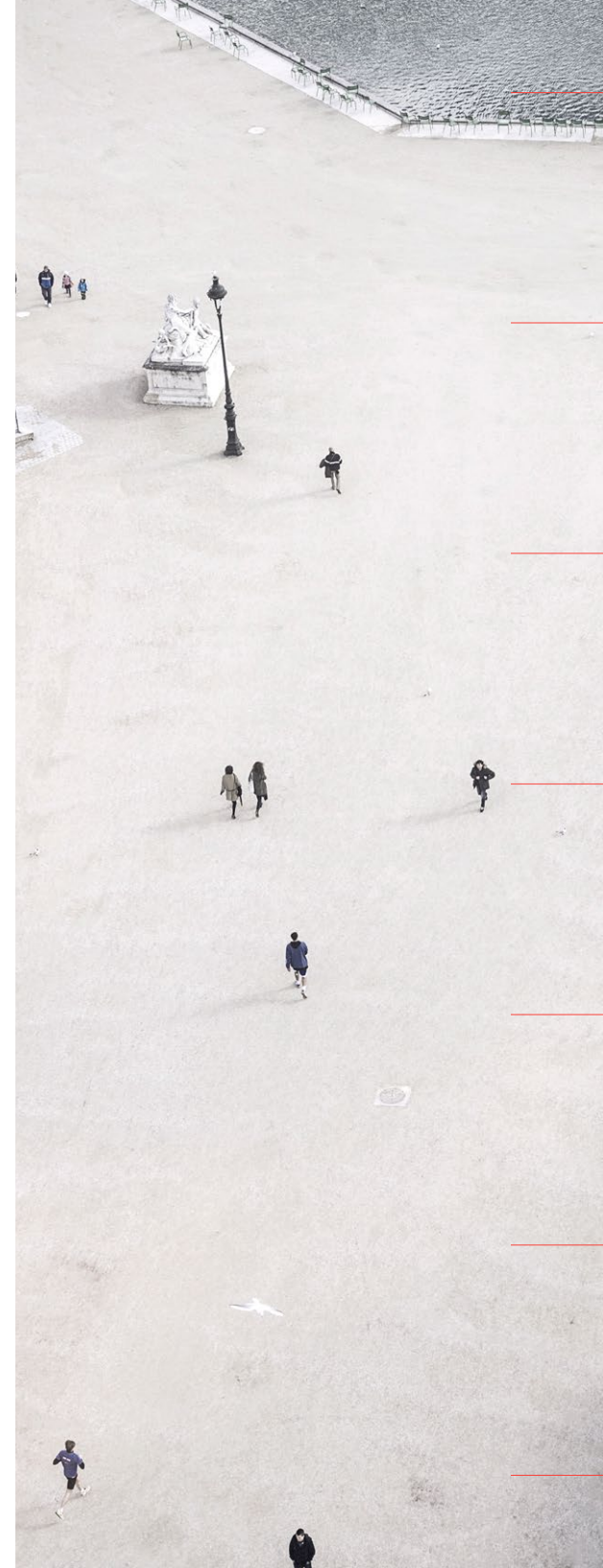
Reconnaissant les droits collectifs des communautés locales, nous nous efforçons d'apporter une contribution positive aux communautés où nous travaillons. Notre Politique mondiale en matière de développement durable stipule que :

« Nous jouerons un rôle actif dans les communautés où nous exerçons nos activités. »

En 2016, la Société a participé à des programmes communautaires et caritatifs dans diverses régions. Dans nos plus grandes entités, les programmes sont régis par une fondation ou des fiduciaires indépendants, ou des procédures formelles sont mises en place.

En 2016, nous nous sommes également préparés à mettre en œuvre une Politique sur les dons et les commandites pour Groupe WSP Global Inc. à son siège social de Montréal, et à mettre sur pied un comité formel. Certains des objectifs de la politique sont :

- établir un cadre décisionnel et un cadre de gestion pour superviser le budget des dons et des commandites et pour assurer le respect des principes de transparence, de rigueur et d'équité;
- faire connaître les principes de WSP, les secteurs prioritaires pour les dons et la gestion des dons;
- constituer un cadre pour que les dons et les commandites de WSP soient correctement mesurés et consignés.



# Exemples d'activités régionales

HEURES DE SERVICE À LA  
COMMUNAUTÉ LOCALE  
DONNÉES PAR NOS EMPLOYÉS  
À HONG KONG

# 1 306

Plus de 50 donateurs de WSP ont participé à la Journée du don de sang 2016 organisée avec les services de transfusion sanguine de la Croix Rouge de Hong Kong.



## Movembre

La campagne Movembre a été un grand succès, avec des participants du Canada, d'Australie, du Royaume-Uni, des États-Unis, d'Afrique et de Nouvelle-Zélande. L'initiative interne a suscité l'enthousiasme de sept équipes de WSP. Ensemble, elles ont recueilli plus de 20 000 \$ CA.

## Asie

L'année 2016 a été fort occupée pour notre équipe de bénévoles à Hong Kong. Ses membres ont donné un total de 1 306 heures de service à la communauté locale. Pour ses efforts, notre équipe a reçu le Prix Or pour service bénévole remis dans le cadre du programme de bénévolat de la RAS de Hong Kong. De plus, le conseil des services sociaux de Hong Kong a renouvelé le statut « 5 Years Plus Caring Company » de l'équipe pour 2016-2017, en reconnaissance de nos efforts à l'égard de nos employés, de notre communauté et de l'environnement.

Composée de 100 membres, notre équipe a participé à huit événements, dont une « journée de détente » avec des minorités ethniques, l'activité « Step Out Blue House » et une course de bateau dragon.

« Step Out Blue House », un parcours dans la ville organisée en collaboration avec l'organisation caritative St James' Settlement a été un événement marquant. Les quelque 1 000 participants devaient exécuter diverses tâches à de nombreux points de contrôle entre Wanchai et Happy Valley. Une autre activité phare de 2016 a été la course de bateau dragon qui a exigé sept semaines de formation avec des participants handicapés. Les membres de l'équipe ont ainsi eu la chance de prendre contact et de nouer des liens avec des personnes dans le besoin.

## Canada

En mai 2016, un incendie a éclaté près de Fort McMurray en Alberta, au Canada. L'incendie a rapidement pris de l'ampleur et s'est rapproché de la ville, forçant des évacuations massives, détruisant maisons et bâtiments sur son passage. Des employés de WSP ont donné plus de 5 000 \$ CA en utilisant



MONTANT DONNÉ PAR WSP  
EN AIDE AUX SINISTRÉS DE  
FORT MCMURRAY

# 55 000\$

la page de la Croix-Rouge créée par WSP, et WSP Canada a annoncé qu'elle remettrait 50 000 \$ CA au programme d'aide de la Croix-Rouge.

Le programme Les Bâtisseuses d'Habitat pour l'humanité du Grand Toronto a célébré et mis à l'œuvre l'incomparable pouvoir des femmes pour aider à transformer une communauté en permettant à une famille de réaliser son rêve d'accéder à la propriété. Cette année, grâce à un généreux don de la Société et à une collecte de fonds dynamique, 11 ingénieures de WSP ont participé au plus grand projet de construction jamais réalisé à Toronto - 50 maisons en




INGÉRIEURES DE WSP QUI ONT PARTICIPÉ AU PROGRAMME « LES BÂTISSEUSES » D'HABITAT POUR L'HUMANITÉ DU GRAND TORONTO

# 11

rangée ! Au cours de la journée, l'équipe a assemblé et installé des solives, des planchers, des escaliers d'accès et des mains courantes. Le groupe a ainsi enrichi sa connaissance pratique des méthodes de construction et acquis une compréhension plus nuancée des divers défis auxquels font face les équipes de chantier.

WSP est fière des projets mis en place grâce aux nombreux partenariats établis avec divers groupes autochtones au cours de l'année dernière. Nous avons récemment adopté une nouvelle terminologie pour parler des Premières Nations, des Métis et des Inuits au

Canada; nous utilisons aujourd'hui le terme autochtone, plus inclusif. En 2016, nous avons élaboré une Politique sur les relations autochtones , politique fondée sur notre respect à l'égard des communautés, des traditions, de la culture, de l'économie et des croyances autochtones.

De plus, nous avons publié le rapport sur l'initiative « À l'eau secours » du Bassin de Colombie-Britannique où notre équipe a aidé les communautés à évaluer leurs priorités en matière de conservation de l'eau puis à élaborer et à mettre en place des plans d'action « À l'eau secours » pour atteindre leurs objectifs. Diverses communautés ont participé au projet, dont deux districts régionaux, 23 municipalités et une communauté autochtone.

### Colombie

Tout au long de l'année, de nombreux employés ont participé à des programmes qui ont eu des incidences sur notre empreinte environnementale. Il s'agit entre autres d'un programme d'utilisation efficace de l'eau et de l'énergie, d'un plan de gestion rigoureuse des déchets ainsi que de la mesure de l'empreinte carbone (Prueba piloto Medición Huella de Carbono). Nous avons en outre contribué à des programmes destinés à améliorer la santé et les mesures préventives : amélioration de la nutrition, évaluation du risque cardiovasculaire, surveillance des épidémies pour prévenir les blessures musculo-squelettiques et gestion du risque psychosocial.

### Finlande

Nous avons participé au programme « Entreprises responsables » (Business Lead) 2016 pour demandeurs d'asile ayant des compétences spécifiques de Hanken & SSE Executive Education. Des demandes ont été déposées par

CANDIDATS AU PROGRAMME « ENTREPRISES RESPONSABLES » 2016 EN FINLANDE

# 70

70 candidats de 13 nationalités, la majorité des candidats étant originaires d'Irak, de Syrie et d'Afghanistan. Le programme est unique en son genre et a pour objectif d'appuyer l'intégration bidirectionnelle des demandeurs d'asile dans le monde des affaires finnois et européen.

### Afrique du Sud

Nous avons organisé un tournoi de golf annuel pour recueillir des fonds qui ont été remis à l'organisation caritative Joburg Child Welfare. Au cours des dernières années, notre contribution a servi à enrichir le programme en mathématiques et en science après les heures de cours au centre Masibam-bisane, l'un des principaux centres jeunesse de Johannesburg.

Pour marquer la 50<sup>e</sup> Journée internationale de l'alphabétisation, nous avons organisé notre tout premier échange de livres. Les employés ont donné un grand nombre de livres pour alimenter les rouages de l'apprentissage. Tous les genres étaient représentés ce qui a démontré la grande diversité qui règne au sein de l'entreprise. La collecte annuelle de la rentrée scolaire a été organisée, et

tous les dons ont été remis à diverses organisations qui s'occupent d'enfants dans le besoin un peu partout au pays. Les dons ont touché le cœur des élèves des écoles primaires et secondaires, et ils ont eu un impact durable tout au long de l'année scolaire.

Une initiative de WSP mise sur pied dans le cadre de la Journée internationale Nelson Mandela a permis de recueillir des dons qui ont été remis à la banque alimentaire Foodbank SA, à Africa Tikkun et à la SPCA. L'équipe a pu recueillir des aliments, des vêtements, des couvertures et des dons en argent.

## 📍 États-Unis

### Équipes vertes

La plupart des bureaux de WSP aux États-Unis peuvent compter sur des Équipes vertes — groupes d'employés qui plaident pour l'adoption de pratiques écologiques au sein de la Société et qui participent à des activités environnementales et caritatives dans leurs communautés. Les Équipes vertes de WSP aux États-Unis s'occupent tout particulièrement des activités organisées pour le Jour de la Terre (22 avril). En 2016, les Équipes vertes de 24 bureaux ont participé aux activités du Jour de la

Terre : elles ont aidé à nettoyer des parcs, des terrains de jeu, des plages, des voies de navigation et d'autres espaces publics.

### Participation aux activités communautaires

WSP USA souligne la participation de ses employés aux activités communautaires par son programme de prix annuel appelé « US Awards » qui fait état des réalisations et de l'implication d'employés et de groupes dans les services à la communauté.

Le prix pour les activités communautaires en équipe a été remis

à l'équipe « E-470 Good Guys », groupe d'employés affectés au contrat conclu avec la Public Highway Authority E-740 à Aurora, Colorado, qui recueille des fonds et donne du temps à des organismes de bienfaisance locaux. En 2016, le groupe a organisé des collectes de fonds et fait des dons à des organisations caritatives locales, notamment Cold Weather Care, Denver Children's Home, Gateway Women's Shelter et la Fondation Make-A-Wish.



BUREAUX QUI ONT PARTICIPÉ  
AUX ACTIVITÉS DU JOUR DE LA  
TERRE AUX ÉTATS-UNIS

# 24



Jasmine Sisson et Gregory A. Kelly (Président et chef de la direction, États-Unis et Amérique latine) à la cérémonie de remise de prix

## Jasmine Sisson

En 2016, le prix pour les activités communautaires remis à un particulier a été décerné à Jasmine Sisson, ingénieure de structure, du bureau de Détroit.

Jasmine Sisson est coordonnatrice de la programmation pour le programme Engineering SMARt [science, mathématiques, architecture et technologie] Michigan de l'Engineering Society de Détroit, programme qui fait connaître la discipline du génie aux élèves des écoles secondaires. Le programme est conçu pour aider les élèves à se voir comme membres d'une équipe d'ingénieurs. Les modules d'apprentissage leur présentent les éléments de base de l'énergie, les sources d'énergie de remplacement, les matières renouvelables et les différentes étapes de la rédaction d'un texte.

« Je veux que les étudiants avec qui j'interagis se voient en moi et qu'ils sachent qu'ils peuvent exceller dans des disciplines comme les sciences, la technologie, le génie et les mathématiques. »

JASMINE SISSON

## Ingénieurs sans frontières

Ingénieurs sans frontières (ISF) est un organisme humanitaire à but non lucratif qui a pour mission le renforcement des capacités et le développement communautaire à long terme. ISF veut développer une culture de génie, de formation et de technologie qui appuie la responsabilisation des communautés et favorise le bien-être pour tous.

### 📍 Afrique du Sud

WSP en Afrique appuie sans réserve ISF depuis 2014. ISF en Afrique du Sud offre aux étudiants en génie du mentorat, de l'encadrement et des possibilités de perfectionnement des compétences personnelles tout en donnant aux communautés l'accès à des compétences en génie. Notre conviction que des ingénieurs peuvent être des agents de changement et de développement en Afrique du Sud fait que notre relation concorde parfaitement avec les objectifs d'ISF.

### 📍 Suède

En 2016, en Tanzanie, WSP a collaboré avec l'Hôpital Kolandoto et trois ONG suédoises : J'aide l'Afrique (IAA), Architectes sans frontières (ASF) et Ingénieurs sans frontières (ISF) pour planifier la conception durable de l'Hôpital Kolandoto et d'une infrastructure connexe solide et résiliente. Les bénévoles de WSP ont installé le système d'alimentation électrique sans coupure (UPS) alimenté à l'énergie solaire à l'hôpital.

[En savoir plus](#) 🌐 (anglais seulement)

### 📍 Canada

WSP s'est associée 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. Pour une deuxième année, WSP au Canada a envoyé en Afrique un représentant qui a participé pendant six mois à une bourse ISF.

[En savoir plus](#) 🌐 (anglais seulement)

### 📍 Australie et Nouvelle-Zélande

En collaboration avec ISF, nos collègues de Sydney ont participé à une collecte de fonds qui a pris la forme d'un tournoi de soccer. L'argent ainsi recueilli a servi à étayer diverses initiatives d'ISF, notamment des placements de bénévoles à l'étranger, des équipes de projets, des équipes de sensibilisation dans les écoles secondaires et des cours particuliers pour réfugiés.

# Clients et projets



# Introduction

La rétroaction reçue de nos clients et celle qui a suivi notre évaluation de la pertinence a indiqué que le plus grand bénéfice que nous pouvons offrir réside dans le travail que nous faisons avec nos clients. Nos employés, avec le soutien de nos équipes spécialisées, contribuent à rendre plus durables les résultats des projets.

L'approche de WSP de la réalisation de projets repose sur deux objectifs de sa Politique mondiale de développement durable :

**Nous profiterons de l'essor de l'économie responsable et l'utiliserons comme tremplin pour nous installer dans de nouveaux marchés et saisir de nouvelles occasions d'affaires.**

Par exemple, proposer des innovations et des compétences pour la réalisation de projets de centrales électriques à faibles émissions de carbone, de programmes de transport durable et la prestation de services-conseils spécialisés en environnement.

**Nous veillerons à ce que nos conseils et nos concepts soient tournés vers l'avenir, et nous aiderons nos clients à réduire les impacts environnementaux de leurs actifs pendant leur cycle de vie.**

Nous avons mis notre nouvelle image de marque en valeur, et nous gardons toujours à l'esprit les tendances futures.

Nous sommes fiers des concepts et des conseils que nous offrons partout dans le monde, et de la façon dont WSP aide des organisations de toutes tailles, de tous les pays et de toutes les régions à se préparer pour le futur. Les liens ci-dessous mènent à certains des services que nous offrons :

[Préparation au changement climatique](#)

[Services-conseils en développement durable](#)

[Développement durable et changement climatique](#)

[Évaluation des impacts environnementaux et sociaux \(\(EIES\) et planification](#)

[Environnement naturel et écologie](#)



« Les entreprises doivent composer avec l'urbanisation, le changement climatique et les perturbations dues à l'automatisation et à la technologie... WSP sera là pour aider ses clients à s'adapter aux nombreux défis qu'ils devront relever dans un proche avenir. »

ANDRÉ-MARTIN BOUCHARD  
VICE-PRÉSIDENT EXÉCUTIF - ENVIRONNEMENT  
COORDINATEUR GLOBAL, ENVIRONNEMENT

# Fiche d'évaluation

PRIORITÉ	OBJECTIF	RÉALISATION EN 2016	CIBLE EN 2017
« CONÇUS 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	Lancement réussi, au Moyen-Orient, du programme « Conçu pour l'avenir »; lancement en cours en Australie, et progrès réalisés pour son lancement au Canada	Autres activités de lancement et d'intégration du programme « Conçu pour l'avenir » au Canada  Mettre à profit le message fort que transmet la marque à l'échelle mondiale
COLLABORATION INTERNATIONALE	Collaborer à l'échelle mondiale pour présenter nos plus récentes réflexions dans le cadre de conseils judicieux pour aider nos clients à surmonter les plus importants défis du monde en matière de développement durable	Collaboration entre nos spécialistes du développement durable dans le monde entier, notamment grâce à notre réseau de domaines de pratique et à notre réseau d'excellence technique  Travail en toute transparence par nos équipes internationales, pour des clients internationaux, sur d'importants projets axés sur le développement durable	Continuer à construire sur les relations nouées grâce au travail réalisé en collaboration en 2016  Favoriser le travail d'équipe par le regroupement sous notre marque mondiale
LEADERSHIP DANS L'INDUSTRIE	Devenir des chefs de file reconnus en développement durable	Reçu divers prix; publié des livres blancs; exercé du leadership à divers événements	Continuer à nous positionner grâce à la reconnaissance du secteur et au leadership éclairé; continuer à intégrer le développement durable dans tout ce que nous faisons




## Échangeur Turcote

MONTRÉAL, CANADA

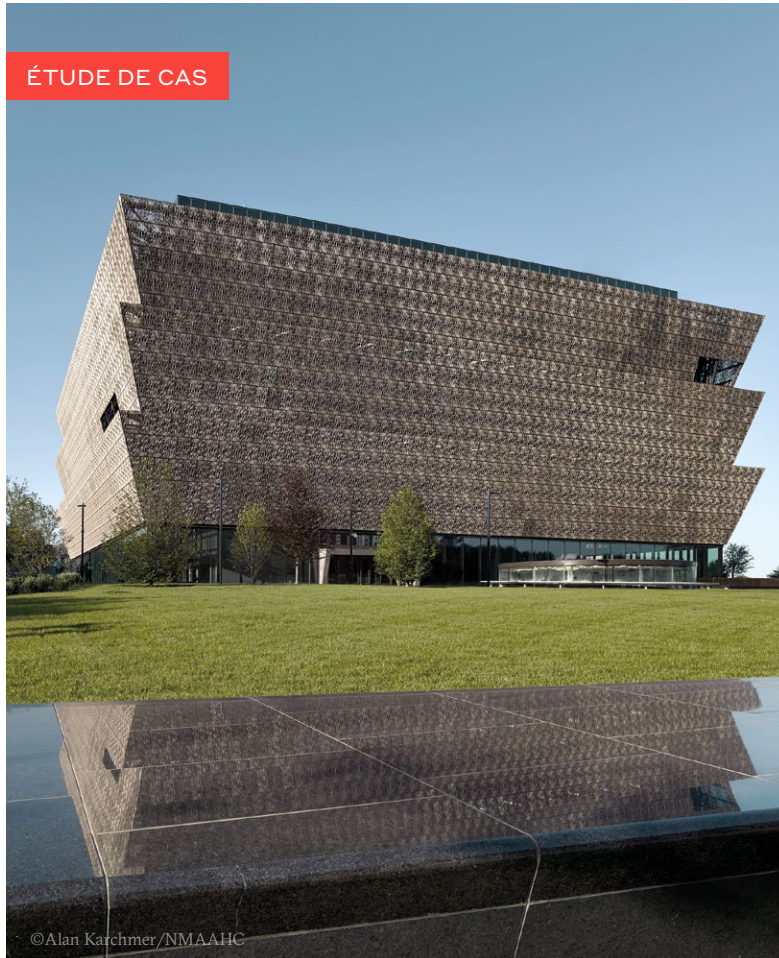
L'échangeur Turcote est le principal concentrateur routier à Montréal : trois autoroutes s'y greffent, et il relie l'aéroport international, le centre-ville de Montréal et les banlieues. Une fois les travaux terminés, la nouvelle infrastructure s'intégrera harmonieusement dans l'environnement urbain dense et satisfera les exigences contemporaines.

WSP fait partie d'un consortium de construction qui travaille à mettre en application les tendances modernes pour ce qui est des solutions et des méthodes à chaque étape et pendant chaque phase de la conception et de la construction. Les émissions de gaz à effet de serre, une meilleure intégration de l'environnement, de la santé et du bien-être, les développements en transport urbain et les longs cycles de vie des infrastructures ne sont que quelques-unes des tendances à l'avant-plan de notre stratégie et de notre planification.

[Récit intégral](#) 

# Changement climatique et notre entreprise

## ÉTUDE DE CAS



©Alan Karchmer/NMAAHC

## Musée national d'histoire et de culture afro-américaines

WASHINGTON, ÉTATS-UNIS

Ouvert en septembre 2016, le National Museum of African American History and Culture, à Washington, D.C. comporte une gamme d'installations qui en font un modèle de conception durable. « La durabilité a été un élément primordial dès les premières étapes de la conception. Nous avons examiné diverses possibilités : récupération d'énergie héliothermique, échange de chaleur géothermique, utilisation de l'eau souterraine et collecte d'eau de pluie », affirme Paul Corrado, associé directeur responsable de WSP aux États-Unis, qui a participé, entre autres, à la prestation de services de génie MEP. L'édifice a été conçu pour obtenir la certification LEED® Or et pour être supérieur de plus de 30 pour cent à la norme ASHRAE.

[Récit intégral](#)  (anglais seulement)

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 en réponse à l'augmentation de la pression économique sont des volets très importants de notre offre de services.

Les risques et les possibilités liés au changement climatique sont pertinents, qu'il s'agisse de proposer des solutions faibles en carbone pour l'environnement bâti, d'offrir des compétences dans le domaine de l'énergie propre et renouvelable ou de recommander à nos clients des méthodes de gestion des ressources, notamment le plafonnement des émissions de carbone, des programmes d'échange de carbone et la mesure de l'empreinte hydrique. Nous pourrions évidemment ne pas être en mesure 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. En réalisant des projets novateurs, nous pouvons nous adapter rapidement aux risques du marché provoqués par des modifications rapides aux demandes de nos clients et par les exigences relatives aux projets.

Notre expertise peut aussi avoir des incidences directes sur nos activités quotidiennes puisqu'elle nous aide à éviter et à atténuer les risques physiques du changement climatique dus aux perturbations opérationnelles et aux interruptions des projets.

# Programme « Conçu pour l'avenir »

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 gamme d'hypothèses prenant en considération le climat, la démographie, les ressources et la technologie. 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.

Le défi primordial de l'époque actuelle est de réussir le passage à un monde durable et résilient. Beaucoup des projets auxquels la Société contribue sont destinés à avoir une longue vie – jusqu'à 120 ans, par exemple, pour les voies ferrées et les routes. Le programme « Conçu pour l'avenir », élément phare du programme de développement durable de WSP, vise à expliquer à ses spécialistes 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.

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. Différenciateur important et absolument unique dans notre secteur d'activités, le programme démontre le leadership réel que nous y exerçons. Nous entendons d'ailleurs continuer à placer les pratiques du programme au cœur de nos activités internationales pendant l'année 2017.




## Crise de l'eau en Afrique du Sud

Les prévisions générales montrent que dans le sud de l'Afrique, les précipitations annuelles devraient diminuer. La triste réalité est que le changement climatique et des infrastructures vieillissantes et mal entretenues continueront de plomber la sécurité de l'alimentation en eau.

Le gouvernement s'efforce d'atténuer les problèmes des infrastructures d'alimentation en eau en créant des programmes comme la guerre aux fuites (War on Leaks), en réaffectant des fonds pour compenser les insuffisances et en tenant des séances d'examen par des pairs avec les municipalités et les autorités de gestion de l'eau.

WSP contribue à la conception de bâtiments verts pour réduire l'empreinte hydrique. WSP possède également divers équipements qui peuvent augmenter la capacité des digues existantes afin de compenser les pertes dues à la sédimentation et à l'évaporation.

[Récit intégral](#)  (anglais seulement)



## Plan d'infrastructure pour le cyclisme et la marche

ROYAUME-UNI

L'équipe de WSP a élaboré et mis à l'essai une méthode pour repérer des endroits qui présentent un potentiel pour augmenter le nombre de déplacements sur de courtes distances et qui pourraient se faire à pied ou à vélo.

Le côté novateur de notre méthode est la méthode utilisée pour prévoir où il y aura une demande pour les déplacements à pied et à vélo. Forts de notre solide expertise de l'utilisation du système d'information géographique, nous avons amélioré les données générées par d'autres nouveaux outils qui extrapolent la demande actuelle.


WSP a produit des documents à la fois détaillés et pratiques sur la méthode et a utilisé la rétroaction sur les essais reçue de nombreuses administrations du pays pour améliorer le processus.

## Énergie solaire plus intelligente

SUÈDE

WSP est la firme de génie responsable d'un nouveau projet utilisant l'énergie solaire : des immeubles de quatre appartements construits pour l'Agence suédoise de l'énergie. L'intérêt pour l'électricité produite par l'énergie solaire est en hausse en Suède, particulièrement pour la nouvelle technique qui raccorde la technologie et les systèmes à l'environnement bâti aux réseaux de distribution d'énergie existants. Étant donné l'absence de tarif de subventionnement et de facturation nette en tant que subventions, le défi est de maximiser la distribution d'énergie solaire produite localement pour remplacer l'électricité achetée.

La solution : un système intelligent avec un microréseau DC et un système de batteries qui dirige l'électricité produite par énergie solaire vers la demande. En utilisant les données disponibles et la rétroaction des utilisateurs, les systèmes de commande intelligents permettent d'arriver à la rentabilité, ce qui résulte en un impact encore plus important de l'énergie solaire pour l'avenir.

[Récit intégral](#)  (suédois seulement)





## City as a Service

FINLANDE

La planification urbaine exige une solide approche stratégique globale. À mesure que la population des centres urbains augmente, il est utile de discuter des moyens de grandir de manière responsable. Il est nécessaire de planifier le rendement et les fonctionnalités et de prendre en considération l'économie de marché et les moyens de production. Dans les zones de grande densité, l'augmentation de la valeur des terrains et le coût de la vie très élevé sont un défi constant. Les représentants de la génération qualifiée de « société verticale » migrent de plus en plus vers les centres urbains où ils veulent vivre à proximité du travail, des loisirs et des activités sociales et sportives. Les grandes métropoles devront devenir des villes « intelligentes et connectées », et la réduction de leur empreinte environnementale est une priorité.

*City as a Service* (un service offert à nos clients) présente une façon nouvelle de penser les environnements de vie.

[Récit intégral](#) (finlandais seulement) @



## Biocarburants à l'aéroport Sea-Tac

SEATTLE, ÉTATS-UNIS

L'aéroport international Seattle-Tacoma (Sea-Tac) préconise l'utilisation de biocarburants d'aviation respectueux de l'environnement pour propulser les avions, et WSP aux États-Unis fait partie de l'équipe derrière cette réalisation. Nous avons été le principal consultant pour l'étude de faisabilité qui a évalué les sites potentiels pour le stockage et le mélange de biocarburants d'aviation en vue de leur intégration au parc de carburants et au système d'oléoprisés à l'aéroport Sea-Tac.

L'étude a déterminé qu'il est possible de développer l'infrastructure requise pour alimenter le réseau d'approvisionnement en carburant de Sea-Tac et permettre d'obtenir un carburant mélangé utilisant une combinaison de 20 pour cent de biocarburant d'aviation et 80 pour cent de carburéacteur ordinaire.

[Récit intégral](#) @ (anglais seulement)

# Contribution aux programmes d'infrastructures

Avec plus de 15 000 professionnels en transport et en infrastructure, WSP est l'un des plus importants fournisseurs mondiaux de services dans ces domaines.

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 nécessaires.

Nous présentons ci-dessous quelques projets dans le cadre desquels nous avons apporté une contribution aux infrastructures dans nos régions en 2016. Ces services ont été fournis par la Société sur une base commerciale.

PROFESSIONNELS EN  
TRANSPORT ET EN  
INFRASTRUCTURE

# 15 000



## Échangeur Cogswell II

HALIFAX, NOUVELLE-ÉCOSSE, CANADA

L'échangeur Cogswell construit en 1960 et l'autoroute longeant le secteur historique d'Halifax au bord de l'eau étaient tous deux sous-utilisés. Nous avons réalisé une étude d'arpentage pour définir les limites entre le réseau routier public existant et les propriétés privées du centre-ville comme base au réaménagement majeur de l'infrastructure. Le nouvel échangeur à usage mixte et de qualité supérieure va considérablement remodeler et revitaliser le secteur en reliant le centre-ville aux quartiers nord et en facilitant l'accès au bord de l'eau.

[Récit intégral](#) 



## SLAR Evergreen (système léger automatisé sur rail)

VANCOUVER, C.-B., CANADA

La ligne Evergreen est un prolongement de 11 kilomètres du réseau existant du SkyTrain du district régional du Grand Vancouver. Elle offre une connexion directe, sans correspondance, à la ligne Millennium. En 2016, à la mise en service du tronçon Evergreen, le Sky Train est devenu le plus long réseau de transport rapide automatisé au monde. Le mandat incluait la conception d'un tunnel de deux kilomètres, de six nouvelles gares, l'acquisition des véhicules, ainsi qu'un entrepôt de véhicules.

[Récit intégral](#) @



© Université du Michigan

## McCity

ANN ARBOR, MI, ÉTATS-UNIS

McCity est un environnement qui simule les conditions routières réelles afin de tester les véhicules connectés et automatisés. Les six hectares de routes permettent de tester la communication entre les véhicules et les infrastructures. Nous sommes responsables de la conception et la mise en place des infrastructures routières testées à McCity, y compris l'évaluation de la couverture radio et de l'emplacement des équipements, le soutien des réseaux de communication ainsi que la gestion des communications entre les véhicules et les infrastructures.

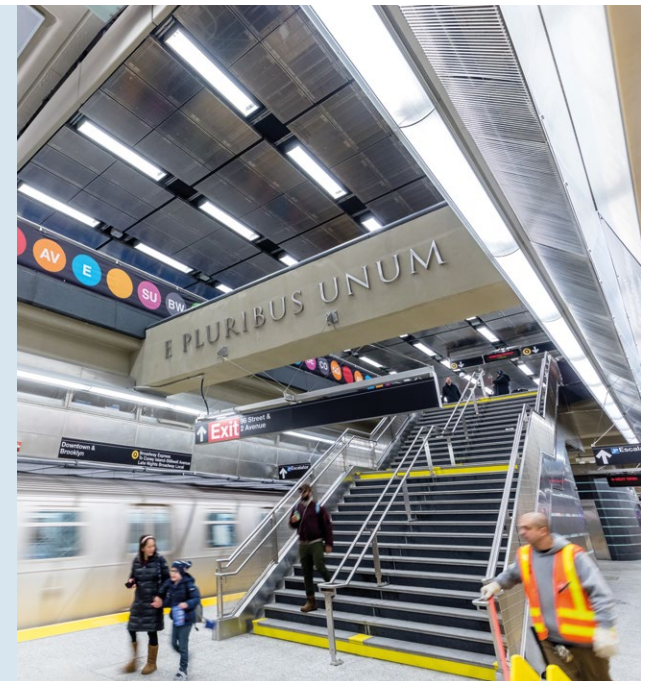
[Récit intégral](#) @

## Ligne de métro de la 2<sup>e</sup> avenue

NEW YORK, NY, ÉTATS-UNIS

La ligne de métro de la 2<sup>e</sup> avenue, qui va de la 63<sup>e</sup> à la 96<sup>e</sup> rue de l'East Side de Manhattan, a accueilli ses premiers passagers le 1<sup>er</sup> janvier 2017. En tant que consultants et gestionnaires de projet, nous avons supervisé les travaux de creusage par tunnelier, de forage, de sautage et de terrassement en tranchée couverte. Une technique de solidification des sols a été utilisée pour stabiliser le terrain de mauvaise qualité le long du tracé du tunnel. Des efforts considérables ont été déployés pour réduire les impacts de la construction dans le quartier environnant.

[Récit intégral](#) @



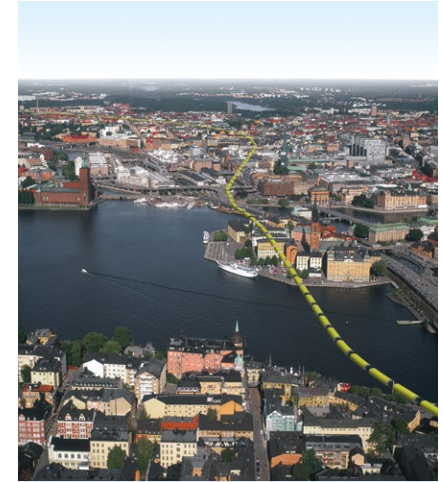


## Aéroport international Queen Alia

AMMAN, JORDANIE

Achevée en 2016, la nouvelle aérogare de l'aéroport international Queen Alia a fait passer la capacité aéroportuaire de 3,5 à 12 millions de passagers par an. Foster + Partners ont conçu l'aérogare. Fin 2007, nous avons obtenu un mandat d'ingénieur indépendant pour notre expertise technique pour la conception de l'aéroport et les questions relatives à la construction. Nous devons nous assurer que l'aérogare, une fois terminée, respecte les exigences du client et les dispositions de l'entente de concession en PPP.

[Récit intégral](#) 



## City Line

STOCKHOLM, SUÈDE

Plus important projet de construction du moment à Stockholm, l'aménagement de la City Line comprend le creusage par forage et sautage d'un tunnel ferroviaire de 6 kilomètres et la construction de deux nouvelles stations. Nos ingénieurs ont combiné leur expérience des projets d'infrastructure avec leur expertise des outils les plus récents de modélisation des données du bâtiment (BIM). Nous étions responsables de certains des contrats les plus complexes du projet et nous les avons exécutés dans les délais et coûts prévus sans perturbation majeure du service.

[Récit intégral](#) 

## Agrandissement du canal de Panama

PANAMA

Suivant l'inauguration d'un troisième jeu d'écluses le 26 juin 2016, le canal de Panama peut maintenant accueillir les navires gigantesques Post-Panamax qui dominent aujourd'hui le commerce maritime mondial. De 2002 à 2007, en association avec Montgomery Watson, nous avons été les conseillers du programme auprès de l'Autorité du canal de Panama. Nous avons participé à l'élaboration du plan directeur pour orienter le projet lors des phases de conception et de construction.

[Récit intégral](#) 

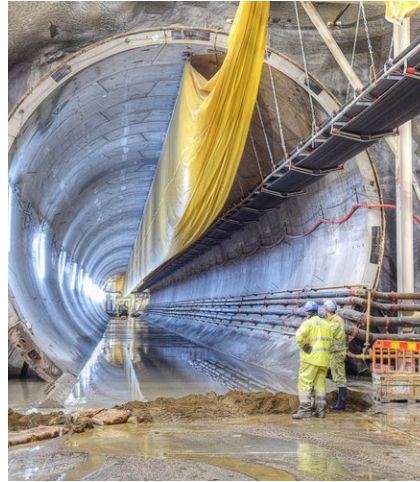


## Pont Kruunuvuorensilta

HELSINKI, FINLANDE

Le pont Kruunuvuorensilta reliera le centre-ville d'Helsinki au district de Laajasalo à l'est de la ville. Mesurant plus de 1,2 kilomètres de long et 135 mètres de haut, il constituera l'un des attraits les plus remarquables de la ville. Les voies réservées aux piétons, aux cyclistes et aux trams offriront une alternative pour favoriser un style de vie plus sain. Notre proposition ayant remporté un concours international de design, notre connaissance approfondie de conception de ponts nous a permis de trouver une solution de grande efficacité structurale à coût avantageux.

[Récit intégral](#) @



## Ligne Follo

OSLO, NORVÈGE

Ce projet d'infrastructure, le plus important du pays en ce moment, répond à une hausse de la demande en transport ferroviaire au sud d'Oslo. Puisqu'il s'agit de l'un des premiers tunnels ferroviaires excavés par tunnelier en Norvège, il était essentiel de créer des alliances nationales et internationales. L'équipe de construction se compose de travailleurs de 60 à 70 nationalités différentes. Entres autres, nous avons offert notre expertise en santé, sécurité et environnement (SSE), qualité et environnement.

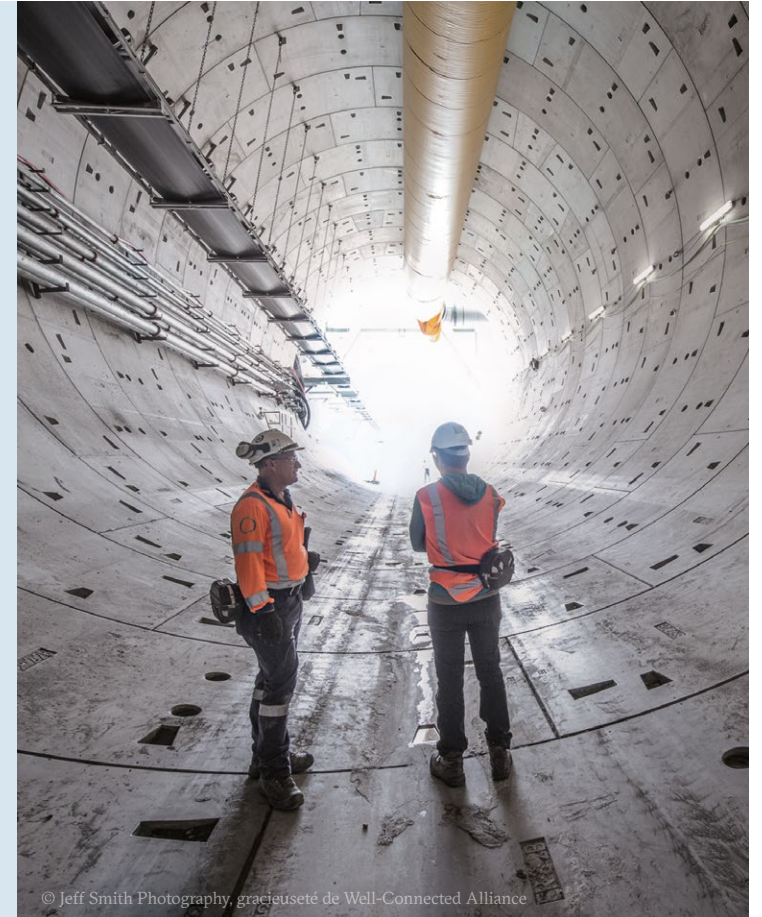
[Récit intégral](#) @

## Waterview Connection

AUCKLAND, NOUVELLE-ZÉLANDE

La Waterview Connection est le plus gros et le plus complexe des projets routiers de Nouvelle-Zélande. Il réduit le temps de trajet entre la ville et l'aéroport d'Auckland, améliore la sécurité des cyclistes et des piétons et procure à la collectivité de nouveaux espaces récréatifs. L'Alliance a porté une attention toute particulière à l'excellence technique et à l'efficacité et, dès les 12 premiers mois, l'équipe avait déjà réalisé des économies de 45 millions AUD (45 millions CAD) dans la conception et la construction d'installations temporaires et permanentes.

[Récit intégral](#) @



© Jeff Smith Photography, gracieuseté de Well-Connected Alliance

# Prix et distinctions

Nous sommes heureux de présenter ici une sélection des prix obtenus dans le domaine du développement durable dans nos divers projets et segments de marché.

## 📍 Canada

Prix de l'Innovation 2016 🏆 du Conseil du bâtiment durable du Canada, section de la Région du Grand Toronto, catégorie Exploitation et entretien des bâtiments existants, pour le Centre Toronto-Dominion

Prix de l'Innovation 2016 🏆 du Conseil du bâtiment durable du Canada, section de la Région du Grand Toronto, catégorie Nouvelle construction / Noyau et enveloppe, pour le RBC WaterPark Place

Finaliste du Prix de l'Innovation 2016 🏆 du Conseil du bâtiment durable du Canada, section de la Région du Grand Toronto, catégorie Intérieurs commerciaux, pour le 5<sup>e</sup> étage du 500 Consumers Road (bureaux d'Enbridge Gas)

Finaliste du Green Award de l'année 2016 🏆 des Real Estate Excellence Awards de la NAIOP, pour le siège social

de l'équipe d'ingénierie et développement de Google Canada (Phase 1)

Prix 2016 de la recherche et des nouvelles orientations pour des communautés en santé 🏆, de la Fondation des maladies du cœur et de l'AVC, décerné par l'Institut des planificateurs professionnels de l'Ontario, pour une étude de faisabilité de l'expansion de Bike Share Toronto

## 📍 EMEIA

Mention spéciale du Construction World, prix AfriSam en Innovation et architecture durable, pour l'édifice de Novartis à Waterfall City, en Afrique du Sud

Finaliste du Kera Challenge 2016 🏆, dans le cadre du Nordic Built City Challenge, pour Co-Op City, en Finlande

Prix de la meilleure innovation 2016 🏆 des Scottish Green Energy Awards, pour le projet de système de calcul dynamique de capacité des câbles (Dynamic Cable Rating system), remis à SP Energy Networks, au Royaume-Uni

Prix du premier ministre pour le meilleur édifice public de 2016, dans le cadre des British Construction Industry Awards, pour l'hôpital Alder Hey, au Royaume-Uni

Mentions élogieuses, dans le cadre des prix 2016 du Northern Counties Institution of Structural Engineers (IStructE), dans la catégorie des grands projets et du développement durable, Royaume-Uni

## 📍 Asie

Grand prix 2016 des Green Building Awards, décerné par le Hong Kong Green Council (HKGBC), dans la catégorie des nouveaux bâtiments pour le projet domiciliaire de logements publics Hung Fuk, à Hung Shui Kiu, secteur 13, à Hong Kong

Prix du mérite du HKGBC, dans le cadre des Green Building Awards, catégorie des nouveaux bâtiments, pour le 77 Hoi Bun Road, à Hong Kong

Prix du mérite du HKGBC, dans le cadre des Green Building Awards, catégorie des nouveaux bâtiments, pour la reconstruction du complexe résidentiel des employés de Kwun Tong sur la rue Tseung Kwan O, Kowloon, à Hong Kong

Prix du mérite du HKGBC, dans le cadre des Green Building Awards, catégorie des nouveaux bâtiments, pour l'Université ouverte de Hong Kong — le Jubilee College, à Hong Kong

Prix du mérite des FuturARC Green Leadership Awards 2016, pour l'hôpital général Ng Teng Fong et l'hôpital communautaire Jurong, à Singapour

Reconnaissance de niveau platine du programme Green Mark, 2016, de la Building and Construction Authority, pour le nouveau centre médical de l'hôpital général Changi, à Singapour

Reconnaissance de niveau « or plus » du programme Green Mark, 2016, de la Building and Construction Authority, pour le pavillon Frontier de l'Université nationale de Singapour, à Singapour



## Tours South Beach

SINGAPOUR

Occupant tout un pâté et ancrées entre la Marina et le Civic District au centre-ville de Singapour, les tours South Beach (Tour Sud, 45 étages, Tour Nord 35 étages) incarnent le concept émergent de « ville verticale dans un jardin » qui définit le paysage urbain de Singapour.

En plus des espaces résidentiels et des bureaux, les immeubles à usage mixte renferment également un hôtel, des magasins, des restaurants et des espaces verts où sont regroupés 700 jeunes arbres et palmiers, 400 m<sup>2</sup> de murs verts et 10 000 m<sup>2</sup> plantés d'arbustes.

### 📍 États-Unis

Projet environnemental de l'année 2016 en travaux publics 🏆, de l'American Public Works Association (APWA), pour le projet de remplacement du Marblehead Pipeline, aux États-Unis

Sélection parmi les Dix meilleurs exemples de conception durable de 2017 🏆, de l'American Institute of Architects' Committee on the Environment (AIA COTE), pour le Centre régional Inouye de la NOAA, aux États-Unis

Obtention du Business Achievement Award 🏆 du Climate Change Business Journal, en reconnaissance des pratiques plus nombreuses de WSP aux États-Unis en matière de réduction des émissions de gaz à effet de serre

Prix du mérite technologique — Assainissement 🏆, de l'Environmental Business Journal, pour la mise en œuvre de technologies novatrices dans plusieurs projets d'assainissement des eaux souterraines

Prix d'excellence en environnement de la Federal Highway Administration, pour le projet de reconstruction du tunnel de Virginia Avenue, aux États-Unis

Projet de l'année 2016 pour un engagement exceptionnel envers la communauté, de l'American Society of Civil Engineers, section de Sacramento, pour les bretelles d'accès à l'autoroute en direction ouest sur l'île Yerba Buena (East Span Bay Bridge), aux États-Unis;

Prix des dix années de service, 10 Year Award, du Council on Tall Buildings and Urban Habitat, pour la tour Hearst, aux États-Unis.

# Excellence opérationnelle



# Introduction

La Politique mondiale en matière de développement durable de WSP définit sa façon de mesurer et de gérer ses pratiques environnementales opérationnelles et de les améliorer au fil du temps:

**Nous gérerons activement nos impacts environnementaux et sociaux et améliorerons les aspects positifs tout en atténuant les effets négatifs.**

Les chiffres mentionnés dans cette section représentent la performance de nos opérations mondiales dans environ 500 bureaux répartis dans 40 pays. Pour 2016, nous avons intégré l'information sur le développement durable pour l'ensemble des opérations mondiales de WSP et pour toutes les acquisitions réalisées avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Les opérations relèvent du chef de l'exploitation et du groupe mondial de solutions en milieu de travail.



« En 2016, nous avons amélioré nos méthodes de collecte de données environnementales et notre couverture dans les principales régions en vue de mieux comprendre notre performance. »

PAUL DOLLIN  
CHEF DE L'EXPLOITATION

# Fiche d'évaluation

« Notre livre blanc explique ce que sont les cibles d'émissions de GES basées sur des données scientifiques, pourquoi elles sont importantes et comment les entreprises peuvent commencer à s'y intéresser. »

ERIC CHRISTENSEN, CHEF D'ÉQUIPE EN DÉVELOPPEMENT DURABLE, ÉTATS-UNIS


PRIORITÉ	OBJECTIF	RÉALISATION EN 2016	CIBLE EN 2017
AMÉLIORATION DE L'INFORMATION SUR LA DURABILITÉ	Recueillir les données sur la performance environnementale, sociale et de gouvernance pour nos activités mondiales	Amélioration des processus de collecte de données et de la couverture dans les principales régions en vue de comprendre les changements de performance	Continuer la mise en œuvre des recommandations pour améliorer les processus de collecte de données et la qualité des données
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 dans certaines régions	Regroupement des données énergétiques et réalisation d'un inventaire des émissions de GES pour nos activités mondiales pour faire rapport sur la performance d'une année à l'autre; obtenu un score de B pour nos réponses au questionnaire de 2015 du CDP sur le changement climatique	Obtenir la vérification par un tiers de notre inventaire des émissions de gaz à effet de serre  Commencer la planification du travail de gestion pour fixer et atteindre une cible de réduction des émissions à l'échelle de l'organisation
SUIVI DE 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 pour ce qui est de la production de déchets ou de consommation d'eau	Regroupement des données sur la consommation réelle et estimée de l'eau et de déchets pour nos activités mondiales	Faire rapport sur la performance et sur la gestion, d'une année 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 matière de développement durable pour 2016 et des changements par rapport à 2015 qui sert de référence	Intégrer les observations des évaluateurs concernant le développement durable pour améliorer continuellement notre performance et la façon dont nous présentons nos rapports

## Fixer des cibles d'émission de gaz à effet de serre

WSP aux États-Unis offre des conseils pour l'établissement de cibles de réduction des émissions de GES fondées sur la science du climat publiée dans un livre blanc à l'intention des entreprises qui cherchent à renforcer leurs programmes de développement durable.

Traditionnellement, les organisations fixent des cibles de réduction des émissions de GES en fonction des exigences réglementaires, de leur performance antérieure, de la performance de leurs pairs ou des paramètres de l'industrie. Les cibles sont souvent atteignables, mais pas optimales.

« Notre livre blanc explique ce que sont les cibles d'émissions de GES basées sur des données scientifiques, pourquoi elles sont importantes et comment les entreprises peuvent commencer à s'y intéresser. » rappelle Eric Christensen, chef d'équipe en développement durable et énergie aux États-Unis.

[Récit intégral](#) (anglais seulement) 

# Performance Environnementale<sup>1</sup>

En 2016, nous avons travaillé de concert avec les équipes de nos divers bureaux pour perfectionner la couverture et la qualité des données sur le développement durable. Après avoir établi, en 2015, notre niveau de référence en matière de performance, nous avons ciblé les principaux secteurs où améliorer la collecte de données. En 2016, nous nous sommes efforcés de recueillir plus de données réelles dans nos bureaux nord-américains; nous avons ainsi doublé la superficie de nos installations aux États-Unis pour lesquelles nous disposons de données réelles de consommation d'électricité.

## Consommation d'énergie

En 2016, les bureaux de WSP ont consommé environ 485 000 gigajoules (GJ)<sup>2</sup> – 135 millions de kilowattheures (kWh) – d'énergie provenant de sources non renouvelables, notamment l'électricité, le charbon, le gaz naturel, le refroidissement et d'autres combustibles. Certaines installations ont acheté des certificats d'énergie renouvelable (CER) équivalant à environ 170 000 kWh d'électricité. De son côté, le parc de véhicules dont WSP est propriétaire ou qu'elle loue à long terme a consommé 189 000 GJ de carburant en 2016.

La consommation moyenne d'énergie établie en fonction de toute l'énergie consommée dans les bureaux à l'échelle de l'organisation s'est établie à environ 23 kWh/pi<sup>2</sup>/an, en hausse de 2 %

comparativement à 2015. Malgré cette augmentation, les mesures pour 2016 restent inférieures à la consommation moyenne d'énergie constatée dans les bureaux typiques dans beaucoup de régions.<sup>3</sup>

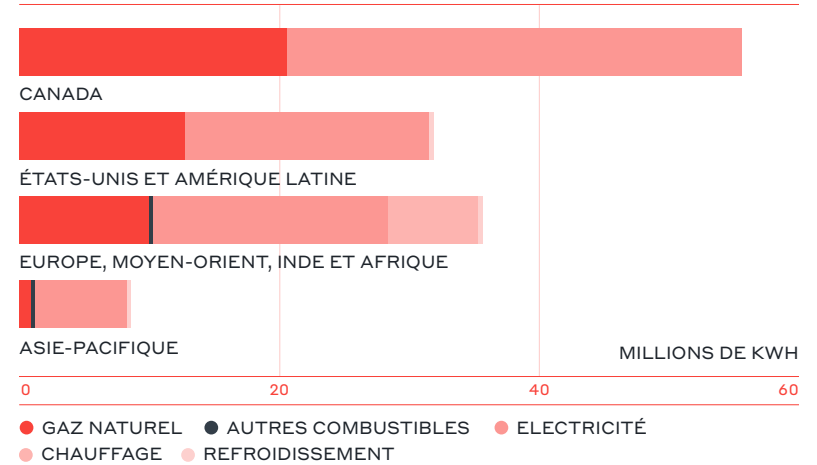
Les bureaux au Canada ont consommé plus d'énergie en moyenne par pied carré que les bureaux dans d'autres régions.

<sup>1</sup> Les rapports en matière d'environnement englobent tous les bureaux dont WSP est propriétaire ou locataire. Les endroits où WSP 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. En conséquence de l'amélioration de la qualité et de la couverture des données, certains des chiffres de 2015 ont été retraités.

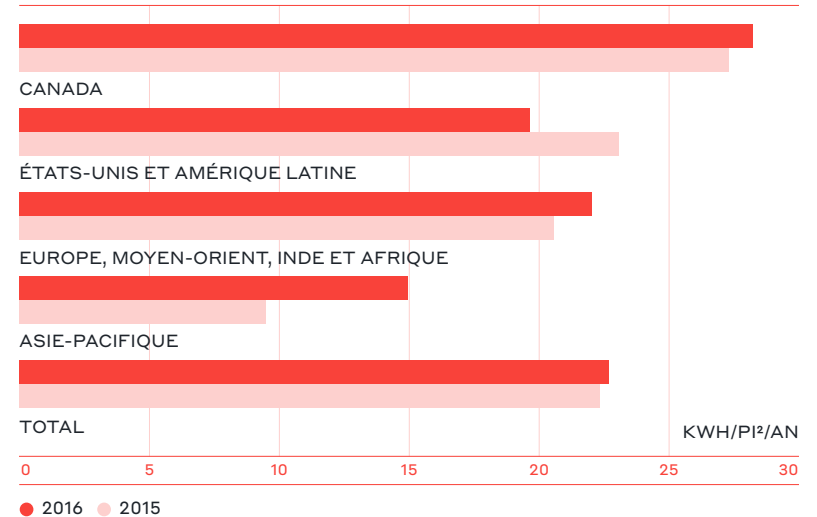
<sup>2</sup> WSP a recueilli les données sur la consommation d'énergie de ses installations. Elle n'a pas vendu d'énergie en 2016. L'information sur la consommation d'énergie fournie par différentes unités a été convertie en GJ et en kWh à l'aide des facteurs de conversion mentionnés dans l'Appendix 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 de l'Energy Information Administration des États-Unis (Commercial Buildings Energy Consumption Survey, CBECS), au prorata de la superficie des bureaux.

<sup>3</sup> Selon l'Association des biens immobiliers du Canada (REALpac) l'intensité de la consommation moyenne d'énergie dans les bureaux est de 30 kWh/pi<sup>2</sup>/an. Aux États-Unis, les résultats de la CBECS font état d'intensités moyennes de 22 à 31 kWh/pi<sup>2</sup>/an, les chiffres variant selon la région climatique.

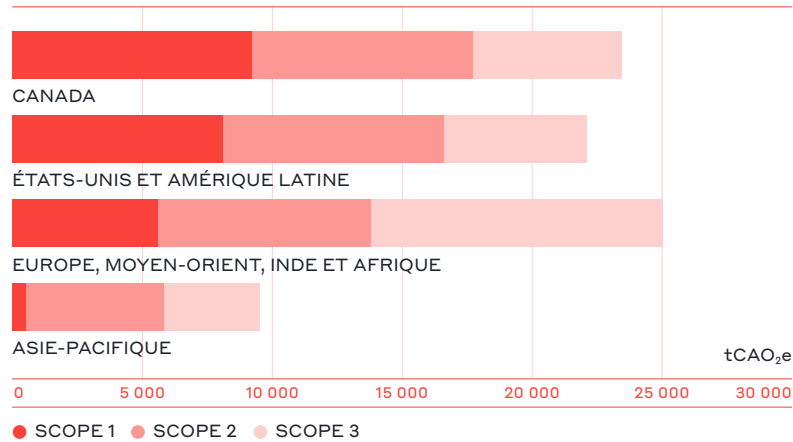
## CONSOMMATION TOTALE D'ÉNERGIE



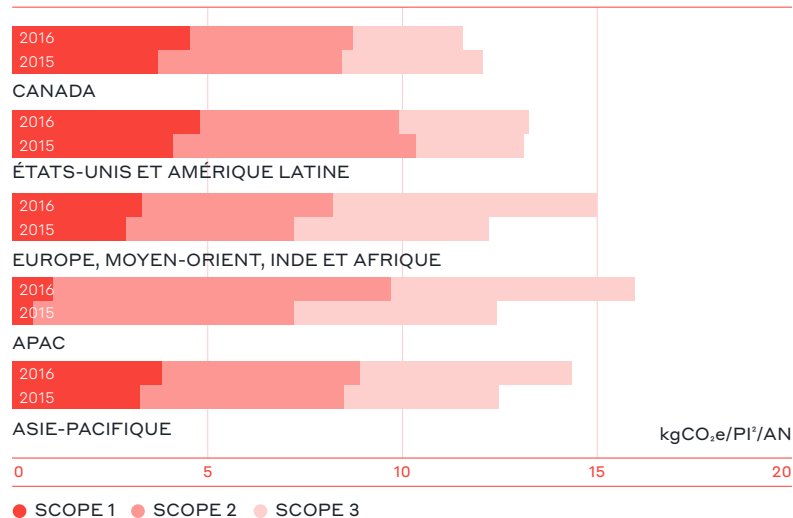
## INTENSITÉ DE CONSOMMATION D'ÉNERGIE



## ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE



## INTENSITÉ DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE



## Émissions de gaz à effet de serre

Nos émissions de gaz à effet de serre (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 pour les voyages d'affaires en utilisant des facteurs d'émissions de GES acceptés par l'industrie.<sup>1</sup>

En 2016<sup>2</sup>, les opérations de WSP ont émis au total environ 80 000 tonnes d'émissions d'équivalent de dioxyde de carbone (tCO<sub>2</sub>e) dans le cadre de Scopes 1, 2 et 3 d'émissions de GES notées ci-dessous<sup>3</sup>.

Nous avons relevé ce qui suit :

- Les deux tiers des Scopes mesurés 1, 2, et 3 d'émissions de gaz à effet de serre résultent de l'utilisation d'énergie dans les bureaux et de la consommation de carburant par les véhicules de la Société.
- Le tiers des émissions de GES provient des voyages d'affaires.
- L'utilisation de véhicules et les voyages d'affaires ont entraîné des émissions approximatives de 39 000 tCO<sub>2</sub>e en 2016.
- Le total (absolu) des émissions de GES les plus élevées revient à nos activités au EMEIA, en raison des voyages d'affaires plus nombreux dans cette région.
- Les émissions de GES par pied carré les plus élevées sont celles des bureaux en Asie-Pacifique en raison des voyages d'affaires plus nombreux dans cette région.

En 2015, le World Resources Institute (WRI) et le Conseil mondial des entreprises pour le développement durable (WBCSD) ont publié le « GHG Protocol Scope 2 Guidance » pour uniformiser les calculs et les 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. En 2016, les émissions de type Scope 2 par emplacement, étaient environ de 30 200 tCO<sub>2</sub>e, alors que les émissions de type Scope 2 par marché s'élevaient à 31 400 tCO<sub>2</sub>e.<sup>4</sup>

En 2016, pour améliorer la transparence et la fiabilité de ses rapports de performance, WSP a demandé pour la première fois à une tierce partie de contrôler son inventaire de GES. Lloyd's Register Quality Assurance Limited (LRQA) a procédé à un contrôle limité des émissions de GES de Scopes 1, 2 et 3 (voyages d'affaires) de WSP.<sup>5</sup> L'information sur les émissions de GES pour 2016 est contrôlée par rapport aux normes et aux protocoles reconnus, notamment le GHG Protocol et la norme ISO 14064-3. Voir à l'annexe B la copie de la déclaration d'assurance.

<sup>1</sup> Pour convertir les données sur la consommation d'énergie, sur la combustion de carburants et sur les voyages d'affaires en émissions de GES, nous avons utilisé les facteurs d'émission « eGRID » de l'Environmental Protection Agency (EPA) des É.-U., de l'Agence internationale de l'énergie, du Rapport d'inventaire national d'Environnement Canada, sur les facteurs d'émission de l'EPA (US EPA EF Hub) et du ministère britannique de l'Environnement, de l'Alimentation et des Affaires rurales (DEFRA).

<sup>2</sup> WSP a choisi 2015 comme année de base pour les émissions. Voir la section « À propos de ce rapport » pour plus d'informations.

<sup>3</sup> WSP 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 2016. Nous utilisons l'approche de contrôle opérationnel pour dresser notre inventaire. Les émissions de GES déclarées comprennent les six gaz à effet de serre (CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, HFC, PFC, NF<sub>3</sub>). WSP ne produit pas d'émissions biogéniques importantes. Le potentiel de réchauffement planétaire utilisé pour convertir les émissions en CO<sub>2</sub>e proviennent du Quatrième rapport d'évaluation du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat.

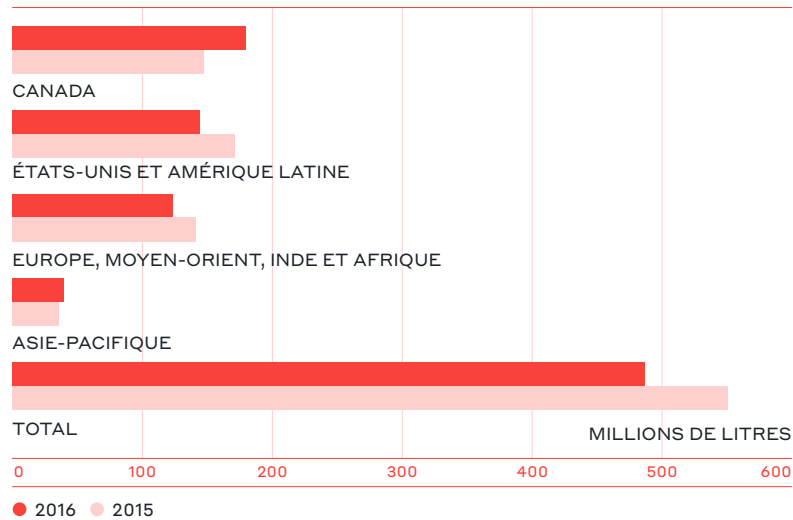
<sup>4</sup> Les émissions de type Scope 2 par marché comprennent l'utilisation de facteurs de mélange résiduels pour les activités européennes de la Société afin de mieux refléter l'intensité des émissions de ces réseaux une fois que l'énergie verte achetée par d'autres est comptabilisée.

<sup>5</sup> **Scope 1** La consommation de combustibles sur place, tels que le gaz naturel pour le chauffage ou la consommation de carburant par les véhicules possédés ou loués, ainsi que les émissions provenant de l'équipement de refroidissement sur place.

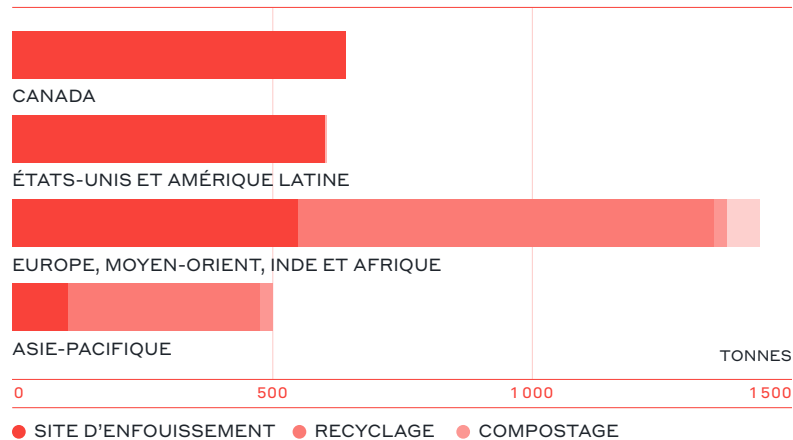
**Scope 2** L'énergie produite par d'autres et achetée pour être utilisée par les bureaux tels que le réseau électrique, la vapeur ou l'eau provenant d'une centrale urbaine de production de chaleur ou d'une centrale de refroidissement.

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

## CONSOMMATION D'EAU TOTALE



## POIDS TOTAL DES DÉCHETS



## Cibles de réduction des émissions

Les entreprises chefs de file établissent des cibles de réduction des émissions qui prennent en considération la science du climat, qui visent à limiter le réchauffement global à moins de 2°C et à atténuer les pires impacts du changement climatique. À titre de membre du groupe de travail technique de la Science-Based Targets Initiative (SBTi), WSP contribue à la préparation de documents d'orientation pour établir des cibles basées sur des données scientifiques.

Les activités de la Société dans certaines de ses régions d'exploitation ont fixé des cibles de réduction des émissions. WSP évalue actuellement la possibilité de fixer une cible de réduction des GES pour ses activités mondiales.

## Eau

En 2016, les bureaux de WSP ont prélevé environ 486 millions de litres d'eau<sup>1</sup>, ce qui équivaut à environ 194 piscines olympiques. Toute l'eau prélevée provenait de sources municipales.

## Déchets

En 2016, nos bureaux ont produit environ 1 900 tonnes métriques de déchets non dangereux qui ont été envoyés dans des sites d'enfouissement.<sup>2</sup> Environ 1 300 tonnes de déchets non dangereux ont été détournées par le recyclage, le compostage, la réutilisation et la valorisation. Là où l'information sur la mise en décharge et le recyclage

était disponible, notre taux moyen de réacheminement était d'environ 65 %. Nos bureaux en Asie, en Europe et en Amérique du Sud ont produit de petites quantités de déchets dangereux. En 2016, environ six tonnes de déchets dangereux ont été produites; de ce total, quelque cinq tonnes d'équipement informatique ont été recyclées ou éliminées de façon responsable par les établissements de WSP en Inde.

Voir l'annexe A pour un tableau sommaire de la performance de la Société en matière de développement durable, en 2016, en ce qui concerne les principales mesures.

<sup>1</sup> L'information sur les prélèvements d'eau a été obtenue de nos établissements. L'information sur la consommation réelle d'eau, soit 32 millions de litres, était disponible pour quelque 16 % 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 au Canada, à partir du rapport d'analyse comparative intitulé « 2012 Water Benchmarking Pilot Report; Performance of the Canadian Office Sector » préparé par REALpac, évalué au prorata de la superficie des bureaux. L'eau utilisée pour le refroidissement n'est pas comptabilisée séparément.

<sup>2</sup> L'information sur la production réelle de déchets a été recueillie auprès de nos établissements. Les quantités de déchets traités et les méthodes de traitement ont été déterminées à partir du suivi des déchets éliminés par les établissements eux-mêmes, 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 12 % de l'espace total des bureaux à l'échelle mondiale, dont 242 tonnes de déchets mis à la décharge. Le reste des déchets mis à la décharge a été estimé à partir de l'intensité de la production de déchets en moyenne pour nos bureaux en 2015 avec des données réelles au prorata par surface de bureau. Le recyclage et la production d'autres déchets ne sont pas estimés si indisponibles. Aucun suivi n'est fait des dépenses relatives à la gestion des déchets.

# Annexe A

## DONNÉES SUR LA PERFORMANCE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE<sup>1</sup>

	2015	2016
<b>Énergie (GJ)</b>		
GAZ NATUREL	167 746	163 258
AUTRES COMBUSTIBLES	1 755	1 778
ÉLECTRICITÉ	317 959	290 400
CHAUFFAGE	32 641	25 467
REFROIDISSEMENT	7 285	4 241
CONSUMMATION TOTALE D'ÉNERGIE	527 386	485 144
ÉLECTRICITÉ RENOUVELABLE	3 306	170
<b>Émissions de GES (tCO<sub>2</sub>e)</b>		
SCOPE 1	21 921	23 476
SCOPE 2	34 403	30 248
SCOPE 3 (VOYAGES D'AFFAIRES)	25 613	25 994
TOTAL DES ÉMISSIONS DE GES	81 937	79 717
ÉMISSIONS PROVENANT DU TRANSPORT	36 381	38 759
<b>Eau (m<sup>3</sup>)</b>		
CONSUMMATION TOTALE D'EAU	552 276	486 359
<b>Déchets (tonnes)</b>		
SITE D'ENFOUISSEMENT	1 982	1 905
RECYCLAGE	1 037	1 175
COMPOSTAGE	13	41
RÉUTILISATION	<1	<1
VALORISATION	30	69

	2015	2016
TOTAL DE DÉCHETS	3 063	3 190
AUTRES/DÉCHETS DANGEREUX	4	6
<b>Santé et sécurité</b>		
TAUX D'ACCIDENTS AVEC PERTE DE TEMPS (PAR 100 000 HEURES)	0,11	0,07
DÉCÈS (NOMBRE)	1	0
<b>Employés</b>		
NOMBRE D'EMPLOYÉS ÉQUIVALENTS TEMPS-PLEIN (ETP)	32 815	35 098
NOMBRE D'EMPLOYÉS TEMPS-PLEIN, PERMANENT	30 508	31 389
NOMBRE D'EMPLOYÉS TEMPS-PARTIEL, PERMANENT	1 606	2 415
TAUX DE ROULEMENT (%)	19 %	19 %
EMPLOYÉS COUVERTS PAR DES CONVENTIONS COLLECTIVES (%)	10 %	11 %
HEURES DE FORMATION (HRS)	530 000	644 000
HEURES DE FORMATION PAR EMPLOYÉ (HRS/ETP)	22	19
<b>Diversité</b>		
FEMMES AU SEIN DU CONSEIL D'ADMINISTRATION (%)	33 % <sup>2</sup>	37,5 % <sup>3</sup>
FEMMES MEMBRES DE L'ÉQUIPE DE DIRECTION (%)	50 % <sup>2</sup>	31 % <sup>3</sup>
FEMMES DANS LA MAIN-D'ŒUVRE (%)	30 %	30 %

# Annexe B

en anglais seulement



## Assurance Statement related to GHG Inventory Calendar Year 2016 prepared for WSP Parsons Brinckerhoff

### Terms of Engagement

This Assurance Statement has been prepared for WSP Parsons Brinckerhoff (WSP).

Lloyd's Register Quality Assurance, Inc. (LRQA) was commissioned by WSP to assure its GHG Emissions Inventory for the calendar year 2016, (hereafter referred to as "the Inventory").

The Inventory relates to Scope 1, Scope 2 and Scope 3 (business travel only) GHG emissions of WSP in its offices worldwide.

### Management Responsibility

WSP's management was responsible for preparing the Inventory and for maintaining effective internal controls over the data and information disclosed. LRQA's responsibility was to carry out an assurance engagement on the Inventory in accordance with our contract with WSP.

Ultimately, the Inventory has been approved by, and remains the responsibility of WSP.

### LRQA's Approach

Our verification has been conducted in accordance with ISO 14064-3:2006 *Specification with guidance for validation and verification of greenhouse gas assertions* to provide limited assurance that GHG data as presented in the Inventory have been prepared taking into account the World Resources Institute/World Business Council for Sustainable Development (WRI/WBCSD) Greenhouse Gas (GHG) Protocol, Revised edition.

To form our conclusions the assurance engagement was undertaken as a sampling exercise and covered the following activities:

- Reviewed processes related to the control of GHG emissions data and records;
- Conducted phone interviews with the key personnel responsible for collecting, recording and reporting WSP's GHG data;
- Reviewed WSP's systems for collecting, recording and reporting data;
- Reviewed data sources, including raw data, internal reports and calculation data; and
- Reviewed information and data presented by WSP in its final summary of emissions.

### Level of Assurance & Materiality

The opinion expressed in this Assurance Statement has been formed on the basis of a limited level of assurance and at a materiality of the professional judgment of the Verifier.

## LRQA's Recommendations

WSP should:

- Consider improving the accuracy of global stationary combustion and purchased electricity activity data estimations through updating intensity factors to correlate more closely with office locations.
- Consider improving the accuracy of collecting information on actual refrigerants used to improve the accuracy of refrigerant emissions calculations.

*Natali P. Garfer*

Signed

Date: 16 May, 2017

LRQA Lead Verifier

On behalf of Lloyd's Register Quality Assurance, Inc.,

1330 Enclave Parkway, Suite 200

Houston, TX 77077

United States of America

LRQA reference number: RMA10250A

This Assurance Statement is subject to the provisions of this legal section:

This Assurance Statement is only valid when published with the Inventory to which it refers. It may only be reproduced in its entirety.

Lloyd's Register Group Limited, its affiliates and subsidiaries, including LRQA Inc., and their respective officers, employees or agents are, individually and collectively, referred to in this Legal Section as 'Lloyd's Register'. Lloyd's Register assumes no responsibility and shall not be liable to any person for any loss, damage or expense caused by reliance on the information or advice in this document or howsoever provided, unless that person has signed a contract with the relevant Lloyd's Register entity for the provision of this information or advice and in that case any responsibility or liability is exclusively on the terms and conditions set out in that contract.

Due to inherent limitations in any internal control, it is possible that fraud, error, or non-compliance with laws and regulations may occur and not be detected. Further, the verification was not designed to detect all weakness or errors in internal controls so far as they relate to the requirements set out above as the verification has not been performed continuously throughout the period and the verification carried out on the relevant internal controls were on a test basis. Any projection of the evaluation of control to future periods is subject to the risk that the processes may become inadequate because of changes in conditions, or that the degree of compliance with them may deteriorate.

The English version of this Assurance Statement is the only valid version. Lloyd's Register assumes no responsibility for versions translated into other languages. In the case of any conflict between the English and other languages versions of this legal section, the English version shall prevail.

## LRQA's Opinion

Based on LRQA's approach nothing has come to our attention that would cause us to believe that the total Scope 1, Scope 2 and Scope 3 GHG emissions disclosed in the Inventory, as summarized in Table 1 below, are not materially correct except for the following qualifications:

- The IEA emission factors applied to purchased electricity do not correspond to the most up-to-date version available. The differences are not material.
- A few small offices were excluded from the inventory. The exclusions are not material.

TABLE 1. SUMMARY OF WSP GHG EMISSIONS INVENTORY CY 2016

Scope of GHG emissions	Tonnes CO <sub>2</sub> e
Total Scope 1	23,476
Total Scope 2 – Location-Based	30,248
Total Scope 2 – Market-Based	31,436
Scope 3 – Business Travel only	25,994

# Index du contenu GRI



# Information générale

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.

	SECTION	VÉRIFICATION EXTERNE
<b>Profil de l'organisation</b>		
102-1 Nom de l'organisation	<a href="#">Page couverture</a>	Non
102-2 Principales marques et principaux produits et services	<a href="#">Aperçu, p.10-11</a>	Non
102-3 Lieu où se trouve le siège social de l'organisation	<a href="#">Aperçu, p.12</a>	Non
102-4 Nombre et noms des pays où l'organisation exerce des activités	<a href="#">Aperçu, p.12</a>	Non
102-5 Mode de propriété et forme juridique	<a href="#">Aperçu, p.10</a>	Non
102-6 Marchés desservis	<a href="#">Aperçu, p.10-11</a>	Non
102-7 Taille de l'organisation	<a href="#">Aperçu, p.9-10</a> ; <a href="#">Aperçu, p.12-13</a>	Non
102-8 Données démographiques relatives aux employés et les autres travailleurs	<a href="#">Employés et communautés, p.38-39</a>	Non
102-9 Chaîne d'approvisionnement de l'organisation	<a href="#">Aperçu, p.13</a>	Non
102-10 Changements substantiels survenus au cours de la période	<a href="#">Aperçu, p.13</a>	Non
102-11 Démarche ou principe de précaution	<a href="#">Stratégie, parties prenantes et gouvernance, p.33</a>	Non
102-12 Chartes et principes auxquels l'organisation a souscrit ou donné son aval	<a href="#">Stratégie, parties prenantes et gouvernance, p.23</a> ; <a href="#">p.26-27</a>	Non
102-13 Affiliations à des associations	<a href="#">Stratégie, parties prenantes et gouvernance, p.26-27</a>	Non
<b>Stratégie et analyse</b>		
102-14 Déclaration du chef de la direction	<a href="#">Aperçu, p.5-7</a>	Non

	SECTION	VÉRIFICATION EXTERNE
<b>Éthique et intégrité</b>		
102-16 Valeurs, principes, standards et normes de comportement	Aperçu, <a href="#">p.4</a> ; Stratégie, parties prenantes et gouvernance, <a href="#">p.30</a>	Non
<b>Governance</b>		
102-18 Structure de gouvernance	Stratégie, parties prenantes et gouvernance, <a href="#">p.28</a>	Non
<b>Implication des parties prenantes</b>		
102-40 Groupes de parties prenantes avec lesquels l'organisation a noué un dialogue	Stratégie, parties prenantes et gouvernance, <a href="#">p.25</a>	Non
102-41 Pourcentage de l'ensemble des salariés couverts par une convention collective	Employés et communautés, <a href="#">p.40</a>	Non
102-42 Critères retenus pour l'identification et la sélection des parties prenantes avec lesquelles établir un dialogue	Stratégie, parties prenantes et gouvernance, <a href="#">p.24</a>	Non
102-43 Approche de l'organisation pour impliquer les parties prenantes	Stratégie, parties prenantes et gouvernance, <a href="#">p.25</a>	Non
102-44 Thèmes et préoccupations clés soulevés dans le cadre du dialogue avec les parties prenantes	Stratégie, parties prenantes et gouvernance, <a href="#">p.25</a>	Non
<b>Aspects et périmètres pertinents identifiés</b>		
102-45 Entités incluses dans les états financiers consolidés de l'organisation	Aperçu, <a href="#">p.13</a>	Non
102-46 Processus de contenu	Stratégie, parties prenantes et gouvernance, <a href="#">p.21-22</a>	Non
102-47 Aspects importants	Stratégie, parties prenantes et gouvernance, <a href="#">p.21-22</a>	Non
102-48 Reformulation d'informations	Aperçu, <a href="#">p.3</a> ; Excellence opérationnelle, <a href="#">p.68</a>	Non
102-49 Changements substantiels concernant le Champ d'étude et le Périmètre des Aspects, par rapport aux précédentes périodes	Stratégie, parties prenantes et gouvernance, <a href="#">p.21</a>	Non
102-50 Période couverte par le rapport	Aperçu, <a href="#">p.3</a>	Non
102-51 Date du dernier rapport publié	<a href="#">Dos de couverture</a>	Non
102-52 Cycle de rapport	Aperçu, <a href="#">p.3</a>	Non
102-53 Personne-ressource	<a href="#">Dos de couverture</a>	Non
102-54 Option de « conformité » choisie	Aperçu, <a href="#">p.3</a>	Non
102-55 Index du contenu GRI	Index du contenu GRI, <a href="#">p.73-76</a>	Non
102-56 Politique et pratique courante visant à solliciter une vérification externe du rapport	Aperçu, <a href="#">p.3</a>	Non

# Information spécifique

GRI 102-55

ASPECT IMPORTANT	DMA ET INDICATEURS	SECTION	OMISSIONS	VÉRIFICATION EXTERNE
PERFORMANCE ÉCONOMIQUE	201-103 Description de l'approche managériale	Aperçu, p.13; Stratégie, parties prenantes et gouvernance, p.22; Clients et projets, p.55	Non	Non
	201-1 Valeur économique directe créée et distribuée	Aperçu, p.13;	Non	Non
	201-2 Implications financières et autres risques et opportunités pour les activités de l'organisation liés au changement climatique	Clients et projets, p.55	Non	Non
IMPACTS ÉCONOMIQUES INDIRECTS	203-103 Description de l'approche managériale	Stratégie, parties prenantes et gouvernance, p.22, p.31; Clients et projets, p.59	Non	Non
	203-1 Développement et impact des investissements en matière d'infrastructures et d'appui aux services	Stratégie, parties prenantes et gouvernance, p.31; Clients et projets, p.59-62	Non	Non
LUTTE CONTRE LA CORRUPTION	205-103 Description de l'approche managériale	Stratégie, parties prenantes et gouvernance, p.22, p.30-32	Non	Non
	205-2 Communication et formation sur les politiques et procédures en matière de lutte contre la corruption	Stratégie, parties prenantes et gouvernance, p.32	Oui*	Non
ÉNERGIE	302-103 Description de l'approche managériale	Stratégie, parties prenantes et gouvernance, p.22; Excellence opérationnelle, p.67	Non	Non
	302-1 Consommation énergétique au sein de l'organisation	Excellence opérationnelle, p.68	Non	Non
	302-3 Intensité énergétique	Excellence opérationnelle, p.68	Non	Non
EAU	303-103 Description de l'approche managériale	Stratégie, parties prenantes et gouvernance, p.22; Excellence opérationnelle, p.67	Non	Non
	303-1 Volume total d'eau prélevé par source	Excellence opérationnelle, p.70	Non	Non
ÉMISSIONS	305-103 Description de l'approche managériale	Stratégie, parties prenantes et gouvernance, p.22; Excellence opérationnelle, p.67	Non	Non
	305-1 Émissions directes de gaz à effet de serre (GES) (Scope 1)	Excellence opérationnelle, p.69	Non	Oui
	305-2 Émissions indirectes de gaz à effet de serre (GES) (Scope 2)	Excellence opérationnelle, p.69	Non	Oui
	305-3 Autres émissions indirectes de gaz à effet de serre (GES) (Scope 3)	Excellence opérationnelle, p.69	Non	Oui
	305-4 Intensité des émissions de gaz à effet de serre	Excellence opérationnelle, p.69	Non	Non

ASPECT IMPORTANT	DMA ET INDICATEURS	SECTION	OMISSIONS	VÉRIFICATION EXTERNE
EFFLUENTS ET DÉCHETS	306-103 Description de l'approche managériale	Stratégie, parties prenantes et gouvernance, p.22; Excellence opérationnelle, p.67	Non	Non
	306-2 Poids total de déchets par type et par mode de traitement	Excellence opérationnelle, p.70	Non	Non
EMPLOI	401-103 Description de l'approche managériale	Stratégie, parties prenantes et gouvernance, p.22; Employés et communautés, p.37	Non	Non
	401-1 Nombre total et pourcentage de nouveaux salariés embauchés et taux de rotation du personnel	Employés et communautés, p.40	Oui*	Non
	401-2 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.41	Non	Non
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	403-103 Description de l'approche managériale	Stratégie, parties prenantes et gouvernance, p.22; Employés et communautés, p.37, p.45-46	Non	Non
	403-2 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.46	Oui*	Non
FORMATION ET ÉDUCATION	404-103 Description de l'approche managériale	Stratégie, parties prenantes et gouvernance, p.22; Employés et communautés, p.37	Non	Non
	404-1 Nombre moyen d'heures de formation par an, réparti par salarié, par sexe et par catégorie professionnelle	Employés et communautés, p.41	Oui*	Non
DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES	405-103 Description de l'approche managériale	Stratégie, parties prenantes et gouvernance, p.22, p.29; Employés et communautés, p.37, p.42-43	Non	Non
	405-1 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	Stratégie, parties prenantes et gouvernance, p.29; Employés et communautés, p.44	Non	Non
	405-2 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.44	Oui*	Non
NON-DISCRIMINATION	406-103 Description de l'approche managériale	Stratégie, parties prenantes et gouvernance, p.22; Employés et communautés, p.37	Non	Non
	406-1 Nombre total d'incidents de discrimination et actions correctives mises en place	Employés et communautés, p.44	Oui*	Non
COLLECTIVITÉS LOCALES	413-103 Description de l'approche managériale	Stratégie, parties prenantes et gouvernance, p.22; Employés et communautés, p.37	Non	Non
	413-1 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.47-50	Oui*	Non

---


## À PROPOS DE WSP

L'une des plus grandes firmes de services professionnels au monde dans son secteur d'activité, WSP offre des compétences techniques et des conseils stratégiques à des clients dans de nombreux secteurs : bâtiment, transport et infrastructures, environnement, industrie, ressources naturelles (notamment mines et hydrocarbures), ainsi qu'électricité et énergie. La Société offre, en outre, des services hautement spécialisés d'exécution de projets et de consultation stratégique. Ses 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 36 000 employés de talent travaillant dans 500 bureaux situés dans 40 pays, la Société occupe une place de choix pour réaliser des projets durables partout où ses clients ont besoin d'elle.

---

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

[corporatecommunications@wspgroup.com](mailto:corporatecommunications@wspgroup.com)

Le plus récent [rapport mondial de développement durable de WSP](#)  a été publié en juin 2016.

