



wsp



**Responsables du
monde de demain**

Rapport mondial de développement durable 2017

Table des matières

| | | |
|--|----|---|
| Aperçu | 4 | À propos de ce rapport |
| | 5 | Ce que nous défendons |
| | 7 | Introduction du chef de la direction |
| | 9 | Le développement durable en bref |
| | 10 | Notre chaîne de valeur |
| | 11 | En un clin d'œil |
| | 17 | Un mot du chef de l'exploitation |
| Stratégie, parties prenantes et gouvernance | 20 | Politique mondiale de développement durable |
| | 22 | Objectifs de développement durable de l'ONU |
| | 23 | Ce qui compte le plus |
| | 25 | Impliquer nos parties prenantes |
| | 28 | Gouvernance |
| | 30 | Pratiques commerciales éthiques |
| | 32 | Changement climatique et notre entreprise |
| Clients et projets | 35 | Introduction |
| | 36 | Fiche d'évaluation |
| | 37 | Programme <i>Conçu pour l'avenir</i> |
| | 41 | Prix et distinctions |
| | 43 | Partenariats |
| Excellence opérationnelle | 45 | Introduction |
| | 46 | Fiche d'évaluation |
| | 49 | Performance environnementale |
| Employés et communautés | 54 | Introduction |
| | 56 | Fiche d'évaluation |
| | 57 | Nos employés |
| | 61 | Diversité |
| | 63 | Santé et sécurité au travail |
| | 65 | Interaction avec les communautés |
| Annexes | 71 | Annexe A |
| | 74 | Annexe B |
| | 76 | Annexe C |
| Index du contenu GRI | 79 | Information générale |
| | 81 | Information spécifique |



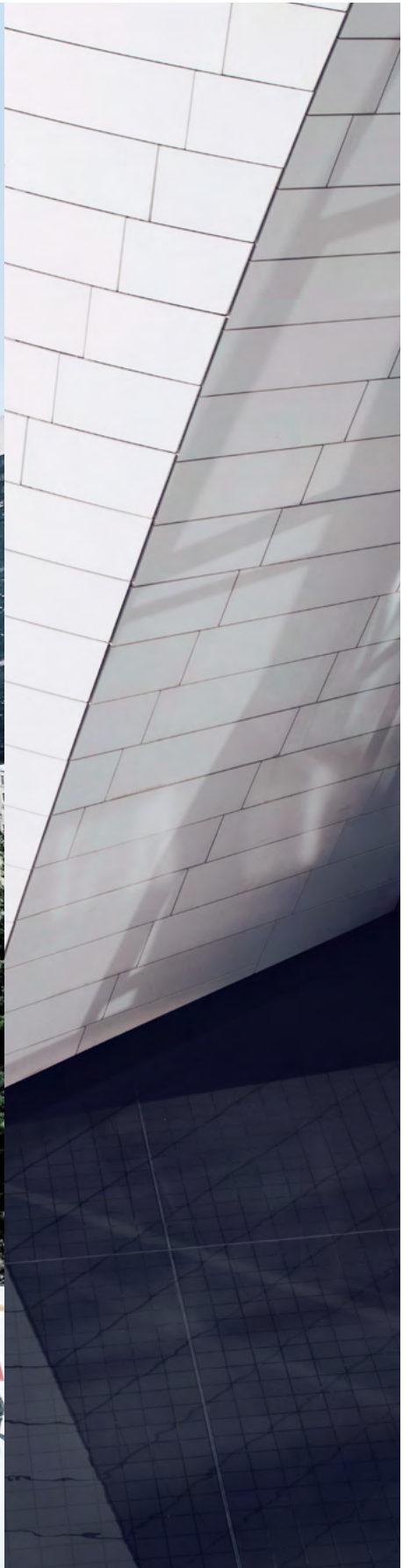
COMMENT UTILISER CE RAPPORT

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 les liens externes ne seront pas accessibles.

EN VEDETTE SUR LA COUVERTURE

Marie Tibblin
Suède


Aperçu



À propos de ce rapport

Le présent rapport couvre les activités de WSP du 1^{er} janvier au 31 décembre 2017 et a été préparé en conformité avec les normes GRI : option de conformité essentielle.

Ce rapport s'adresse principalement aux employés, aux clients et aux investisseurs de la Société.

Sauf indication contraire, les informations contenues dans le présent rapport couvrent l'ensemble des sociétés d'exploitation de WSP dans le monde, y compris les entreprises acquises en 2017. Une liste de ces acquisitions figure aux pages 9 et 10 de la [notice annuelle](#)  pour l'exercice terminé le 31 décembre 2017.

WSP a reçu une vérification limitée de sa performance au chapitre des émissions de gaz à effet de serre, dont la description se trouve dans le présent rapport. La vérification a été réalisée par un tiers indépendant, Lloyd's Register Quality Assurance Limited. Une copie de la déclaration d'assurance se trouve à l'[annexe B](#).

Pour préparer ce rapport, WSP a consulté un large éventail d'acteurs internes régionaux et mondiaux, dont des membres de la Gestion des installations, des Ressources humaines, du Service juridique et des Relations avec les investisseurs et communications. Le rapport est publié avec l'approbation complète du chef de l'exploitation mondiale de WSP. En tant que société, WSP entend continuer à faire rapport chaque année sur ses activités de développement durable.



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 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.



RICHARD DANG
CANADA

Message du chef de la direction

En tant qu'une des plus grandes firmes de services professionnels au monde, nous occupons une place de choix pour offrir un avenir plus résilient et plus durable aux générations futures. C'est une responsabilité que je prends très au sérieux et qui me passionne, et nous pourrons y parvenir seulement si nous proposons une culture d'entreprise et un environnement appropriés à nos employés.

Je crois qu'il revient à des entreprises comme la nôtre, avec l'ampleur et la profondeur des compétences de nos équipes, de voir loin et de remettre le statu quo en question. Qu'il s'agisse de réaliser des réseaux ferroviaires à grande vitesse de calibre mondial, de concevoir des infrastructures de transport permettant l'accès aux collectivités éloignées ou d'aider les villes côtières à s'adapter aux risques liés au changement climatique, nous mettons tout en œuvre pour trouver des solutions novatrices aux défis que l'avenir nous réserve.

Nous avons connu une année 2017 couronnée de succès, tant sur le plan financier qu'opérationnel. Je crois que notre nouvelle marque renforce notre obligation de rendre compte : nous avons contribué à des retombées positives grâce à nos projets et à notre implication dans les communautés locales, nous avons maintenu notre impact sur l'environnement stable et nous avons stimulé l'économie locale où nous exerçons nos activités. Dans ce contexte, j'ai le plaisir de vous présenter le rapport de développement durable 2017 de WSP.



Nous sommes très fiers des faits saillants de 2017 suivants.

Définir nos priorités en matière de développement durable

Nous sommes heureux de nous aligner sur certaines structures établies puisqu'elles rendent notre entreprise plus solide, assurent la pertinence de notre rapport et influent positivement sur nos relations avec nos parties prenantes. Rédigé de nouveau selon les normes GRI, notre rapport de cette année a également été influencé par les objectifs de développement durable de l'ONU, les recommandations du groupe de travail sur la communication des données financières relatives au climat et la nouvelle directive de l'Union européenne sur la publication d'informations non financières.

Avoir un impact positif grâce aux travaux réalisés pour nos clients

Les grandes tendances, comme l'urbanisation, les changements démographiques, les changements climatiques et les nouvelles technologies, nous obligent à anticiper les besoins futurs de nos clients et à offrir à ces derniers des conceptions qui apportent une plus-value non seulement dans l'avenir immédiat, mais également à plus long terme. De plus, notre programme *Conçu pour l'avenir* a progressé à pas de géant grâce à son renforcement au Royaume-Uni et à la préparation de son déploiement en Australie, au Canada¹, au Moyen-Orient, en Suède et aux États-Unis en 2018.

Gérer les impacts environnementaux et sociaux de notre croissance

Nous sommes fiers de la croissance de notre entreprise. Nous savons que notre impact sur l'environnement est susceptible d'augmenter proportionnellement à cette expansion. Nos nouvelles lignes directrices relatives au milieu de travail permettent de gérer cette expansion, notamment le regroupement de nos bureaux dans les villes où nous nous sommes associés à d'autres entreprises. Par ailleurs, nous savons que le changement n'est pas toujours facile pour nos employés. Nous sommes fiers de créer un environnement où ils peuvent embrasser les changements apportés et nous nous efforçons d'atténuer toute incidence négative, conformément à nos objectifs visant à conserver nos précieux talents et à faire de WSP un employeur de choix.

Valoriser nos employés et nos collectivités

Un leadership fort est essentiel pour progresser en matière de développement durable. En 2017, nous avons mis sur pied le *Leadership Forum*, en tirant parti d'un réseau mondial d'environ 1 000 employés pour améliorer la collaboration et l'engagement. Quant à l'équilibre hommes/femmes, j'ai récemment été invité à devenir membre du Club 30 % Canada, une organisation qui demande aux grandes entreprises d'appuyer l'idée qu'il s'agit d'une bonne pratique commerciale que les femmes occupent 30 % des sièges du conseil d'administration et des postes de cadres supérieurs d'ici la fin de 2022. En tant qu'acteur du monde des affaires, WSP partage pleinement l'aspiration à atteindre cet objectif. Je suis en effet convaincu qu'un effectif équilibré représente une meilleure combinaison de compétences et une culture organisationnelle plus inclusive. En 2017, nous avons également tenu des séances stratégiques à l'intention des dirigeants mondiaux et régionaux afin de cerner, d'expliquer et d'assimiler les fondements commerciaux sous-jacents à l'équilibre hommes/femmes.

À l'heure actuelle, nous avançons résolument dans notre cycle de planification stratégique, notamment en dégagant les tendances clés, comme le passage aux technologies numériques et à l'intelligence artificielle, qui auront une incidence sur la façon dont nous servons nos clients et exerçons nos activités. Alors que nous intégrons le développement durable dans notre plan stratégique 2019-2021, nous prévoyons avoir un impact par des engagements et des objectifs mesurables. Nous nous réjouissons du devoir qui nous incombe de donner l'exemple et d'exercer nos activités avec intégrité, en offrant la meilleure performance environnementale de l'industrie et en nous acquittant de notre responsabilité sociale. Je tiens à remercier nos employés, nos clients et nos investisseurs de nous accompagner dans cette belle aventure.






ALEXANDRE L'HEUREUX
PRÉSIDENT ET CHEF DE LA
DIRECTION


¹ Le programme a été lancé au Canada au cours du deuxième trimestre de 2018 (En savoir plus [🔗](#))

Le développement durable en bref


Reconnaissance mondiale

- Nous figurons au septième rang du palmarès 2018 , publié par Corporate Knights, des 50 meilleures entreprises citoyennes au Canada.
- Nous avons obtenu la note A- pour nos réponses  au questionnaire sur les changements climatiques du CDP.
- MSCI ESG Research Inc. ¹ nous a décerné la cote AA.

Engagements

- Nous avons aligné nos activités sur les objectifs de développement durable de l'ONU.
- Nous sommes devenus membres du Club 30 % Canada (objectif : les femmes occuperont 30 % des postes de cadre supérieur et des sièges au conseil d'administration d'ici 2022)².
- Nous sommes devenus membres internationaux de Catalyst  afin de bénéficier des outils de l'organisme servant à favoriser et à promouvoir le leadership des femmes².

Environnement

- La vérification des émissions de GES de WSP a été réalisée par un tiers indépendant.
- Nous nous sommes engagés à mener des activités carboneutres ¹ d'ici 2025 au Royaume-Uni.

- Nous avons lancé nos lignes directrices relatives au milieu de travail pour améliorer l'expérience de nos employés et réduire notre impact environnemental.

Questions sociales

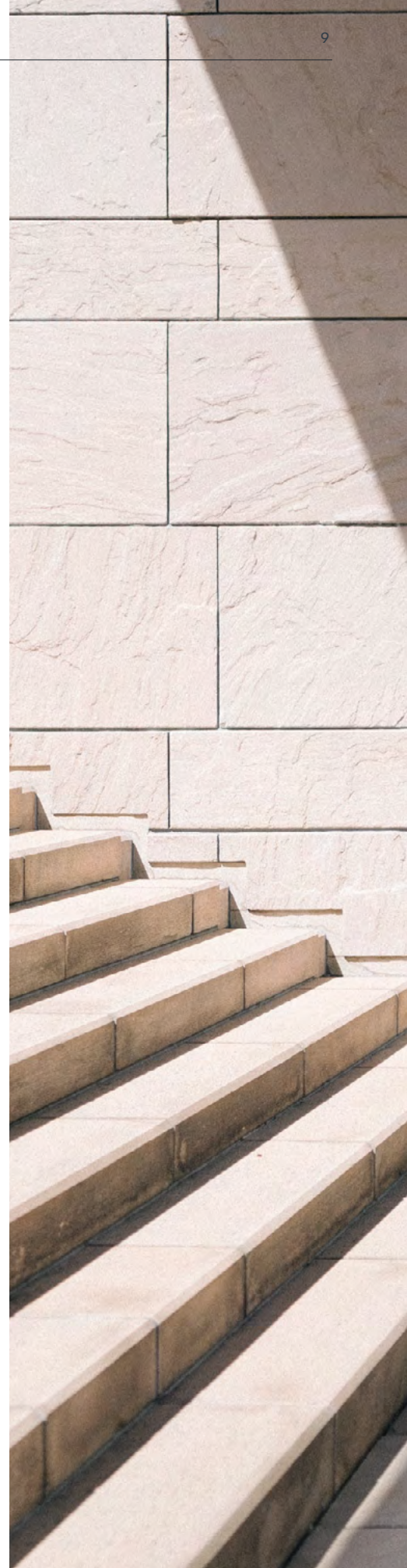
- Nous avons organisé le *Leadership Forum* afin de tirer parti d'un réseau mondial de 1 000 employés.
- Nous avons organisé des séances stratégiques sur la question de l'équilibre hommes/femmes afin de préparer nos dirigeants à montrer la voie et mener le changement.
- Nous avons bénévolement participé à diverses activités communautaires inspirantes à travers le monde.

Gouvernance

- Nous avons mis à jour notre programme de gestion du risque d'entreprise comprenant sept catégories de risques d'entreprise.
- Dans notre rapport, nous avons amélioré la qualité de l'information sur les risques liés aux changements climatiques pour WSP.
- Nous avons maintenu un pourcentage de 37,5 % de femmes au sein de notre conseil d'administration.

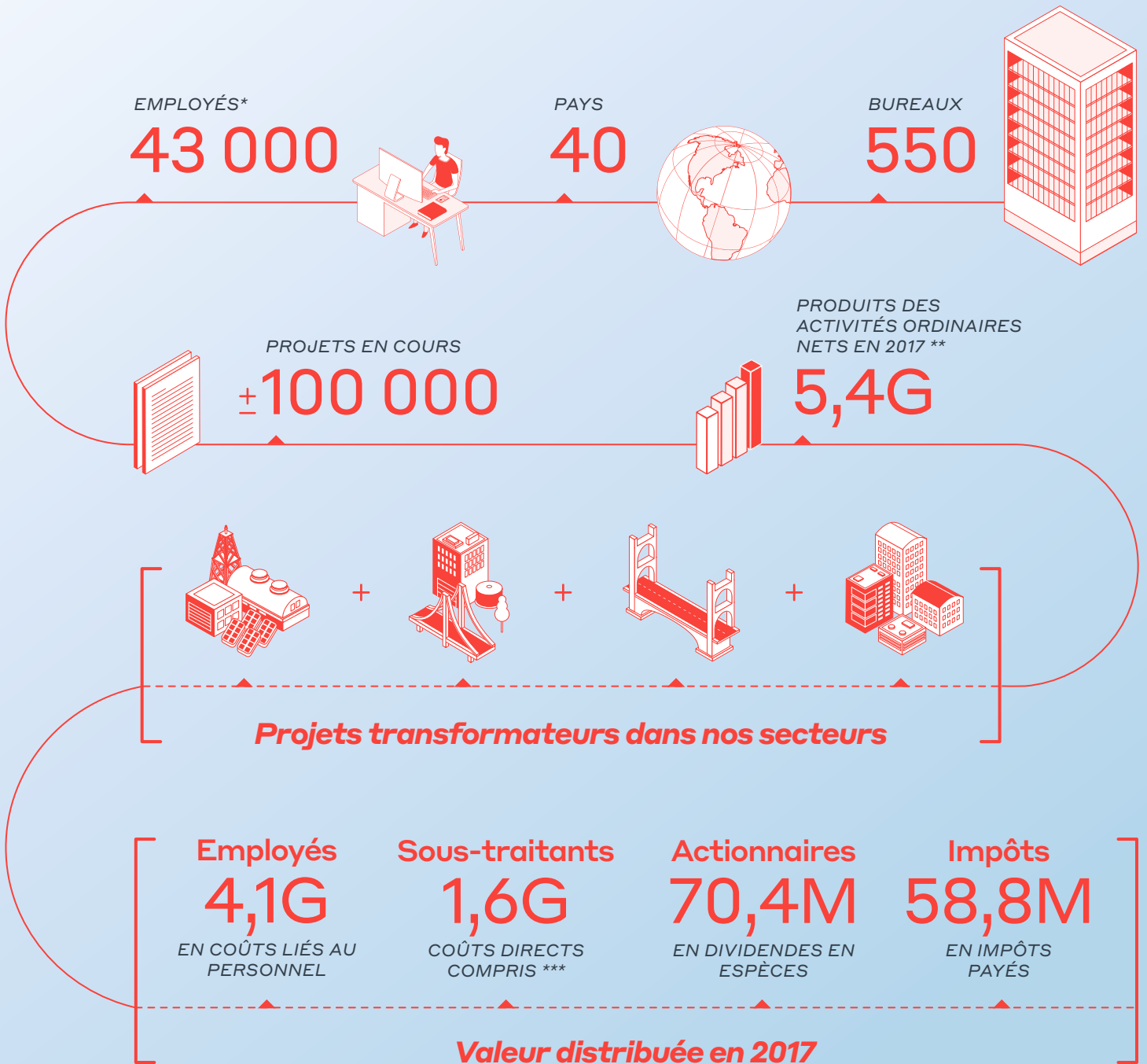
¹En anglais seulement

²En 2018



Notre chaîne de valeur

Questionner le déjà-vu
Imaginer le jamais-vu
Façonner l'horizon

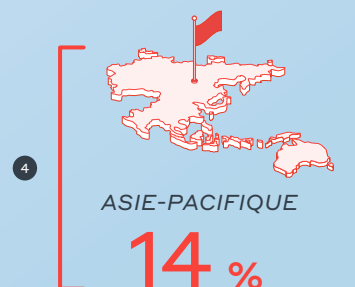
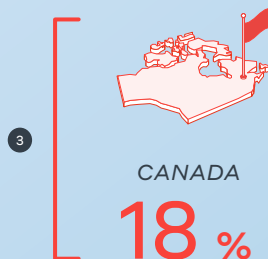
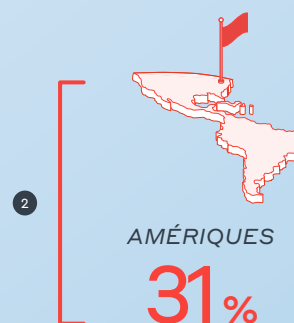
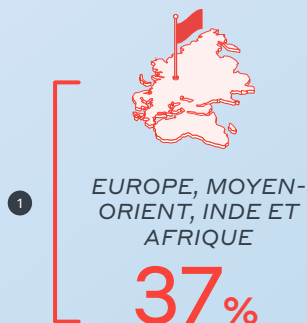
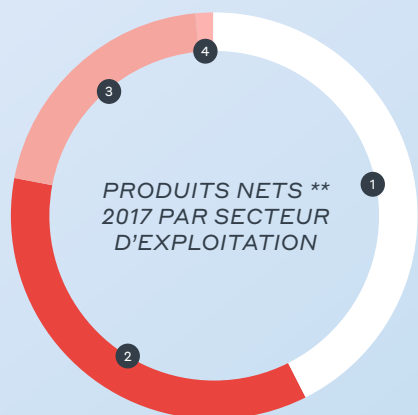
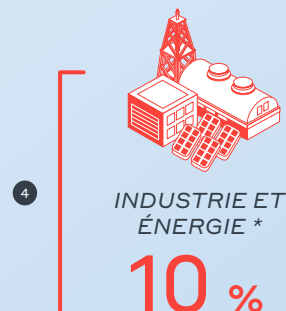
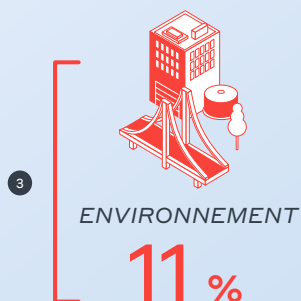
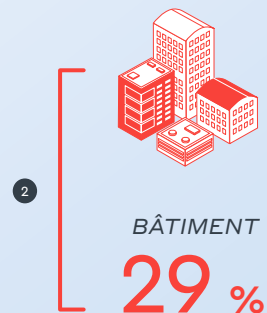
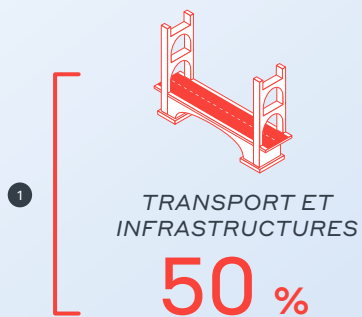


* Au 31 mars 2018.

** Mesures non conformes aux IFRS. Les produits des activités ordinaires nets sont définis comme étant les produits des activités ordinaires moins les coûts directs liés aux sous-traitants et autres coûts directs recouvrables directement auprès des clients.

*** Les coûts directs sont définis comme étant les coûts engagés pour fournir les services de consultation et qui sont recouvrables directement auprès des clients.

En un clin d'œil



*Inclut industrie, ressources et électricité et énergie

**Mesures non conformes aux IFRS. Les produits des activités ordinaires nets sont définis comme étant les produits des activités ordinaires moins les coûts directs liés aux sous-traitants et autres coûts directs recouvrables directement auprès des clients.

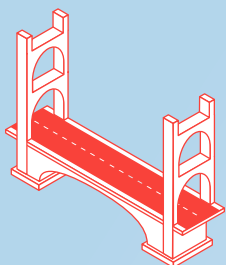
Nos activités

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 : transport et infrastructures, bâtiment, environnement, industrie, ressources naturelles (notamment mines et hydrocarbures), ainsi qu'électricité et énergie. La Société offre, en outre, des services en gestion de programmes et de projets, ainsi que des services-conseils hautement spécialisés. Nos équipes d'experts regroupent des ingénieurs, des conseillers, des techniciens, des scientifiques, des architectes, des planificateurs, des arpenteurs-géomètres et des spécialistes de l'environnement

ainsi que des professionnels en conception et en gestion de la construction. Avec environ 43 000 employés de talent travaillant dans 550 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.

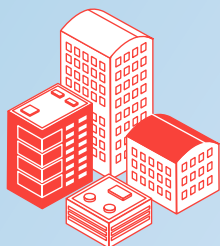
Groupe WSP Global Inc. est une société constituée en vertu d'un plan d'arrangement sous le régime de la Loi canadienne sur les sociétés par actions. La Société est inscrite à la Bourse de Toronto sous le symbole « WSP ».

Les segments de marché de WSP¹



TRANSPORT ET INFRASTRUCTURES

Les experts de la Société analysent, planifient, conçoivent et gèrent des projets d'infrastructures ferroviaires, maritimes et urbaines, ainsi que des projets d'infrastructures d'aviation et d'autoroutes. Des clients des secteurs publics et privés, des entrepreneurs en construction ainsi que des partenaires de tous les coins du globe font appel à notre 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 d'une vaste gamme de projets. Nous tirons une grande fierté de notre capacité à résoudre les problèmes les plus complexes de nos clients, à qui nous proposons des solutions complètes, innovatrices et rentables dans le respect des échéanciers et des budgets. Nous offrons une gamme complète de services locaux tout en possédant une longue feuille de route jalonnée de projets couronnés de succès à l'échelle internationale. De plus, nous aidons nos clients à relever les défis et à faire face aux nouveaux enjeux de mobilité, d'adaptation et de financement des infrastructures.

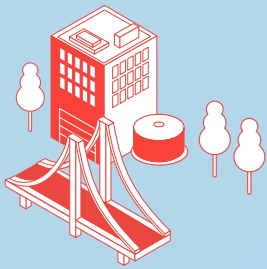


IMMEUBLES ET BÂTIMENTS

La Société est l'un des principaux fournisseurs mondiaux de services de gestion et de consultation technique, avec des antécédents éprouvés lorsqu'il s'agit de réaliser des bâtiments de la plus grande qualité qui soit. Nous participons à chacune des phases du cycle de vie d'un projet, depuis les toutes premières étapes de la planification jusqu'à la conception et la construction, en passant par la gestion de l'actif et de la remise en état. Nos experts techniques offrent des services réellement 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 bâtiments intelligents, les systèmes audiovisuels, les technologies de l'information, la construction de façades et la conception d'immeubles écologiques.

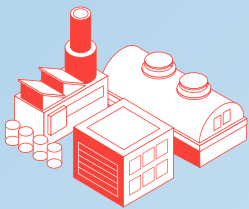
¹ WSP ne fournit aucun produit ou service interdit dans certains marchés.





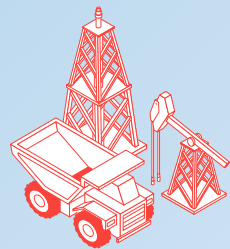
ENVIRONNEMENT

La Société compte des spécialistes qui travaillent avec des entreprises et des 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 des clients sur une multitude de questions environnementales autant 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 d'atténuer le risque, de gérer et de réduire les incidences environnementales et de maximiser les occasions 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, notamment ceux des aliments et des boissons, de la pharmaceutique et de la biotechnologie, de l'automobile et des produits chimiques. Nos experts offrent une combinaison hors pair de compétences grâce à leur connaissance approfondie des processus industriels et de production d'énergie, ainsi que l'expertise en ingénierie requise pour assurer la planification, la conception, la construction et l'exploitation d'une nouvelle usine, ou pour automatiser l'équipement d'installations industrielles existantes. Ils offrent une vaste gamme de services de consultation et d'ingénierie dans de nombreux champs d'activité couvrant toutes les étapes d'un projet, soit les études stratégiques, la conception et l'analyse de la productivité, jusqu'à jouer le rôle d'ingénieur auprès d'un propriétaire pour chacune des étapes d'un contrat de services d'ingénierie, d'approvisionnement, de construction et de gestion de projets.

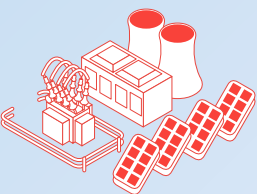


RESSOURCES (Y COMPRIS LES MINES, LE PÉTROLE ET LE GAZ)

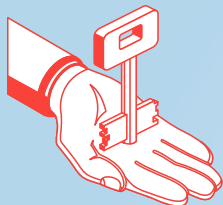
La Société possède l'envergure et l'expertise nécessaires pour soutenir tous nos clients mondiaux du secteur des ressources. Dans le secteur minier, nos experts travaillent avec les clients tout au long du cycle de vie du projet, depuis la réalisation d'études conceptuelles et de faisabilité jusqu'à composer avec les problèmes d'acceptation sociale, et depuis les études techniques détaillées et les services d'ingénierie, d'approvisionnement, de construction et de gestion de projets jusqu'à la fermeture d'un site et sa restauration. Notre expertise 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 du point de vue technique autant que logistique. Nos experts offrent des conseils sur la façon de planifier, de concevoir et de soutenir le développement de pipelines et de réseaux gaziers, ainsi que sur la manière d'assurer l'intégrité de leurs biens essentiels et d'obtenir les permis et consentements requis.

ÉLECTRICITÉ ET ÉNERGIE

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 fournir des conseils et travailler à tous les stades d'un projet, depuis les 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, donnent des conseils sur divers aspects de nature technique, financière et environnementale d'un projet, jusqu'à la conception technique et les simulations énergétiques pendant la phase de construction.



De plus, la Société offre des services en gestion de programmes et de projets et des services-conseils hautement spécialisés :



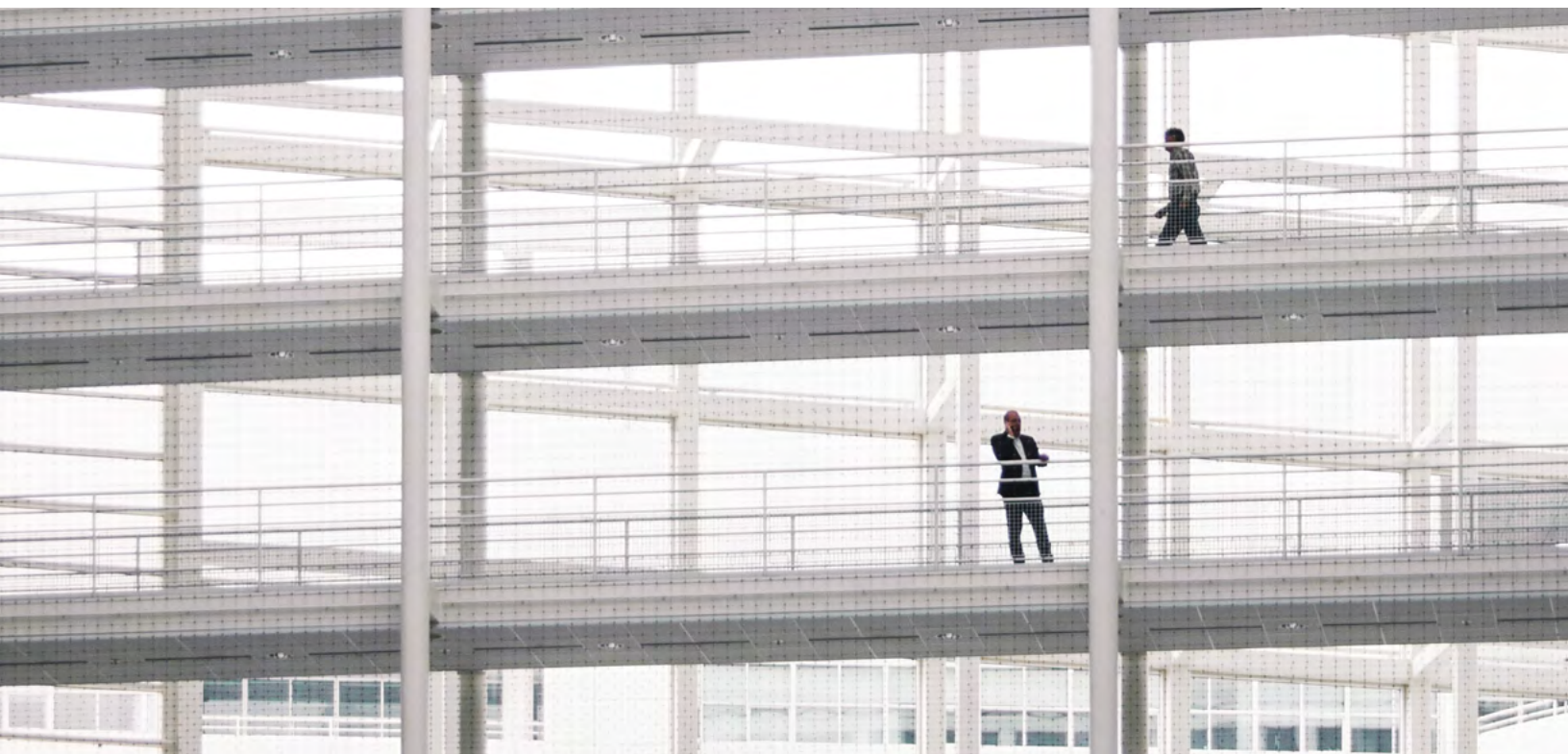
GESTION DE PROJETS ET DE PROGRAMMES

Les professionnels chevronnés de la Société évaluent et comprennent les objectifs des clients ainsi que les enjeux techniques, environnementaux et commerciaux auxquels ils font face et mettent à profit leur vaste expérience acquise pendant la réalisation de projets et de programmes à l'échelle mondiale. Cette approche globale leur permet de planifier et de mettre en œuvre leurs projets de façon efficace, en mettant l'accent sur les coûts, l'échéancier, la qualité et la sécurité. L'offre de services entièrement intégrée de la Société est personnalisée dans l'intérêt des clients tout au long des phases de planification, d'élaboration et de mise en service de leurs projets. Nous mobilisons l'équipe idéale pour réaliser des projets de n'importe quelle taille et de n'importe quel degré de complexité en toute efficacité et de façon rentable. Notre grande expérience nous permet de planifier et de gérer des projets en employant les meilleurs processus, techniques et outils de gestion de projets qui soient.



SERVICES-CONSEILS

La Société offre des services de consultation de première ligne en matière de pratiques de commerce et de gestion qui aident les clients à prendre des décisions éclairées tenant compte de l'évolution des conditions économiques changeantes et des priorités des gouvernements ainsi que des technologies émergentes. Afin de demeurer concurrentielles et de gérer et d'aménager efficacement leurs infrastructures et leurs biens immobiliers, les organisations du secteur public et du secteur privé cherchent à avoir accès à des données plus précises et aux «leçons apprises» d'experts qui contribuent à mener les clients au succès partout dans le monde. En plus de son expertise à l'échelle locale, WSP offre des modèles de référence internationaux ainsi que des solutions fondées sur les pratiques exemplaires en tirant parti de sa vaste expérience. Notre équipe marie les compétences techniques de notre réseau mondial et un sens aigu des affaires axé sur les résultats.



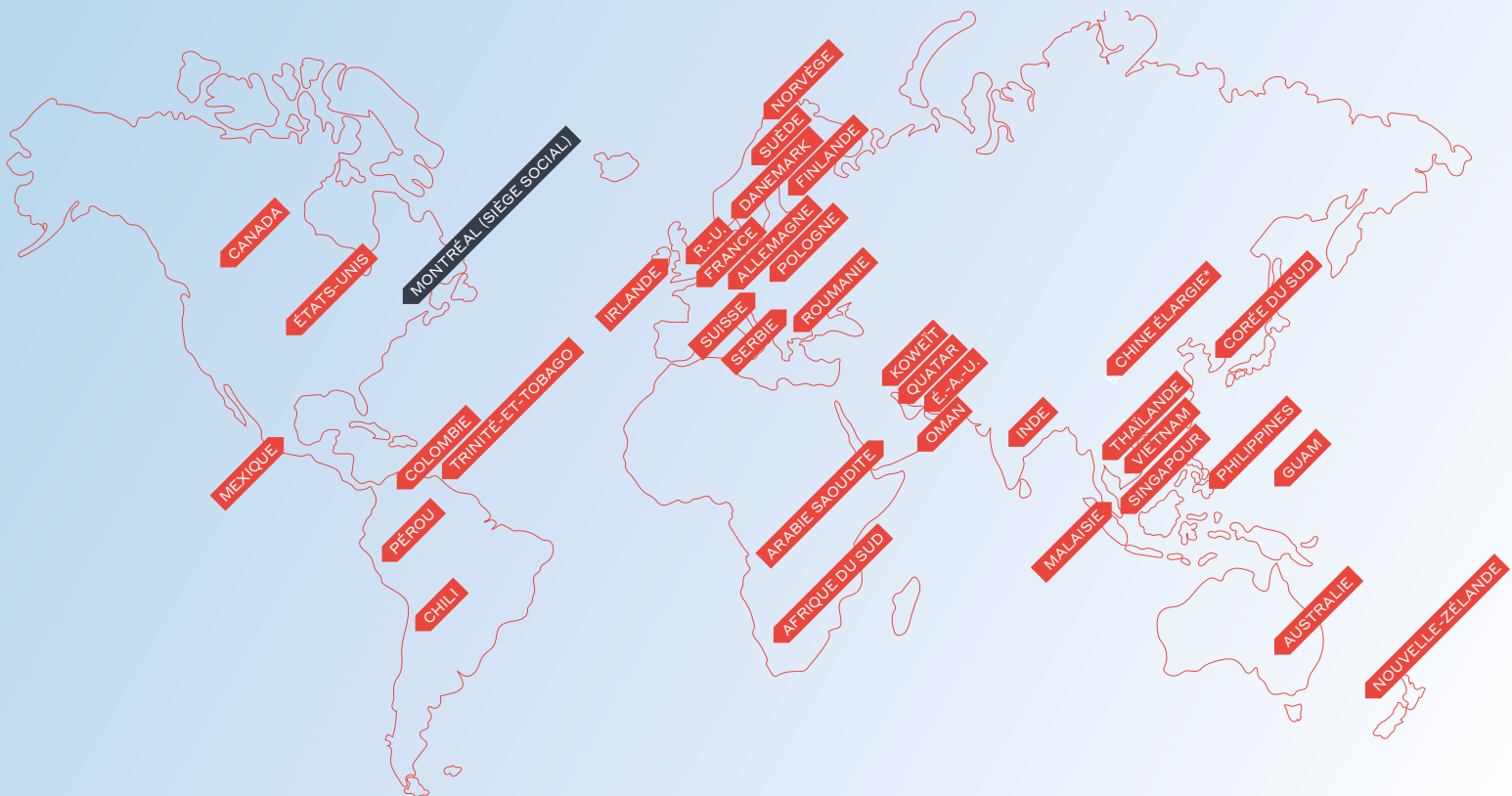
Notre présence

EMPLOYÉS AU CANADA

8 000

EMPLOYÉS EN AMÉRIQUES

10 000



En date du 31 mars 2018

* Inclut Hong Kong, Macau et Taiwan

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

16 900

EMPLOYÉS EN ASIE-PACIFIQUE
(APAC)

8 100

Données financières

Pour obtenir une description complète de la situation économique de la Société, y compris nos produits, nos coûts d'exploitation, la rémunération de nos employés et d'autres indicateurs de valeur économique directe créée et distribuée, veuillez vous reporter à notre tableau des résultats d'exploitation à la page 62 de notre [Rapport de gestion](#) pour l'exercice terminé le 31 décembre 2017. Une liste de nos principales entités contrôlées se trouve à la page 5 de la [Notice annuelle](#) de la Société pour l'exercice terminé le 31 décembre 2017. Toutes les entités contrôlées sont couvertes par le présent rapport, à moins d'indication contraire. Pour plus d'informations sur la rémunération de nos dirigeants nommés, veuillez vous reporter à notre [Circulaire d'information de la direction](#) de 2018.

Chaîne d'approvisionnement

En tant qu'entreprise offrant des services professionnels principalement dans le domaine du génie, WSP achète essentiellement des fournitures de bureau et de l'équipement des 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 2017, WSP a dépensé environ 690 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 logiciels sont Microsoft, Bentley Systems et Autodesk qui, ensemble, comptent pour un pourcentage considérable de nos dépenses annuelles en logiciels.

WSP n'a apporté aucun changement important à sa chaîne d'approvisionnement en 2017.

Changements organisationnels

Les changements organisationnels importants survenus chez WSP depuis trois ans sont résumés à la page 7 de la [notice annuelle](#) de la Société pour l'exercice terminé le 31 décembre 2017. Au cours de l'exercice terminé le 31 décembre 2017, WSP a réalisé dix acquisitions. Le tableau des acquisitions à la page 9 de la notice annuelle donne des précisions à ce sujet.

À la suite des acquisitions réalisées en 2017, certains locaux ont été nouvellement aménagés, délaissés ou regroupés par rapport à 2016. Pour en tenir compte dans les chiffres de notre année de référence 2015 et dans nos rendements de 2016, nous avons corrigé en conséquence nos données environnementales.



Projet de transport public en Europe (JEE)

FINLANDE


Des systèmes de transport public fluides, fonctionnels et conviviaux sont des éléments essentiels des stratégies de développement à long terme des villes et des municipalités. Mandaté par sept villes de Finlande ainsi que par l'agence finlandaise des transports, le projet JEE souligne l'importance capitale du transport public dans la croissance urbaine durable et comme moyen pour réduire les émissions de carbone, diminuer la congestion et soutenir le développement urbain. Les meilleures pratiques en matière de transport public convivial recueillies auprès de dix villes européennes ont servi de référence et ont été appliquées dans le cadre d'ateliers réunissant des spécialistes de WSP, des urbanistes et des politiciens. Le projet s'est achevé avec succès au début de 2018 avec la tenue d'un dernier séminaire mettant en vedette Anni Sinnemäki, mairesse adjointe d'Helsinki, et Merja Kyllönen, candidate à la présidence et députée européenne.


[En savoir plus](#) (en finlandais seulement)

Mot du chef de l'exploitation

J'aimerais remercier nos employés, où qu'ils se trouvent dans le monde, de leur dévouement à promouvoir des résultats durables dans les projets de nos clients et à réduire notre impact environnemental dans nos bureaux tout au long de l'année, sans oublier les efforts déployés pour favoriser le bien-être et la sensibilisation à la sécurité dans nos milieux de travail.

Se positionner pour l'avenir

Je suis fier de notre influence en matière de développement durable dans nos segments de marché qui peut être attestée par notre leadership éclairé et nos projets primés . Notre détermination à contribuer à une économie à faibles émissions de carbone est manifeste et s'inscrit dans une vaste campagne visant à positionner notre orientation future que soutiennent nos spécialistes et gestionnaires mondiaux. Citons en exemple Claire Hicks, gestionnaire du programme *Conçu pour l'avenir*, qui dirige le déploiement de notre programme canadien. Grâce à son expertise acquise au Royaume-Uni, Claire facilite notre transition vers la prestation de services *conçus pour l'avenir* au Canada.


De plus, nous nous efforçons de faire preuve de leadership en nous engageant audacieusement à opérer nous-mêmes des changements : l'an dernier, notre entreprise au Royaume-Uni a annoncé son intention de devenir carboneutre d'ici 2025 .





Communication des priorités

Les informations sur des sujets auxquels nos parties prenantes accordent de l'importance et qui sont en phase avec notre Politique de développement durable se trouvent dans quatre sections de ce rapport : Stratégie, parties prenantes et gouvernance; Clients et projets; Excellence opérationnelle; Employés et communautés. Je suis heureux de mentionner quelques moments forts de 2017 :

1 Stratégie, parties prenantes et gouvernance

- Obtention de la note A- pour nos réponses au questionnaire du CDP portant sur les changements climatiques , ce qui démontre que nous prenons au sérieux notre responsabilité de leaders dans ce domaine.
- Mobilisation de tous les employés et des clients de deux secteurs importants pour obtenir une rétroaction aux parties prenantes.


2 Clients et projets

- Partage de nos idées , notamment sur la résilience, la technologie, la mobilité, les lieux et la société.
- Renforcement du programme *Conçu pour l'avenir*  au Royaume-Uni et préparation du déploiement du programme en Australie, au Canada¹, au Moyen-Orient, en Suède et aux États-Unis.

3 Excellence opérationnelle

- Vérification de notre inventaire des émissions de gaz à effet de serre par un tiers pour la deuxième année consécutive.
- Lancement de nos lignes directrices relatives au milieu de travail qui visent à faciliter la prise de décisions sur le plan du développement durable dans nos bureaux.

4 Employés et communautés

- Redéfinition de notre stratégie mondiale en matière de santé et de sécurité pour 2018-2020 avec des objectifs révisés pour notre feuille de route « Zéro accident » .
- Implication positive dans la vie de nos communautés grâce à de nombreuses activités bénévoles régionales.

Par le biais de nos actions et nos communications, nous souhaitons clairement démontrer notre engagement envers le développement durable. Nous continuerons d'être à l'avant-garde de la transformation durable, en veillant à ce que les principes auxquels nous croyons fassent partie intégrante de nos activités.

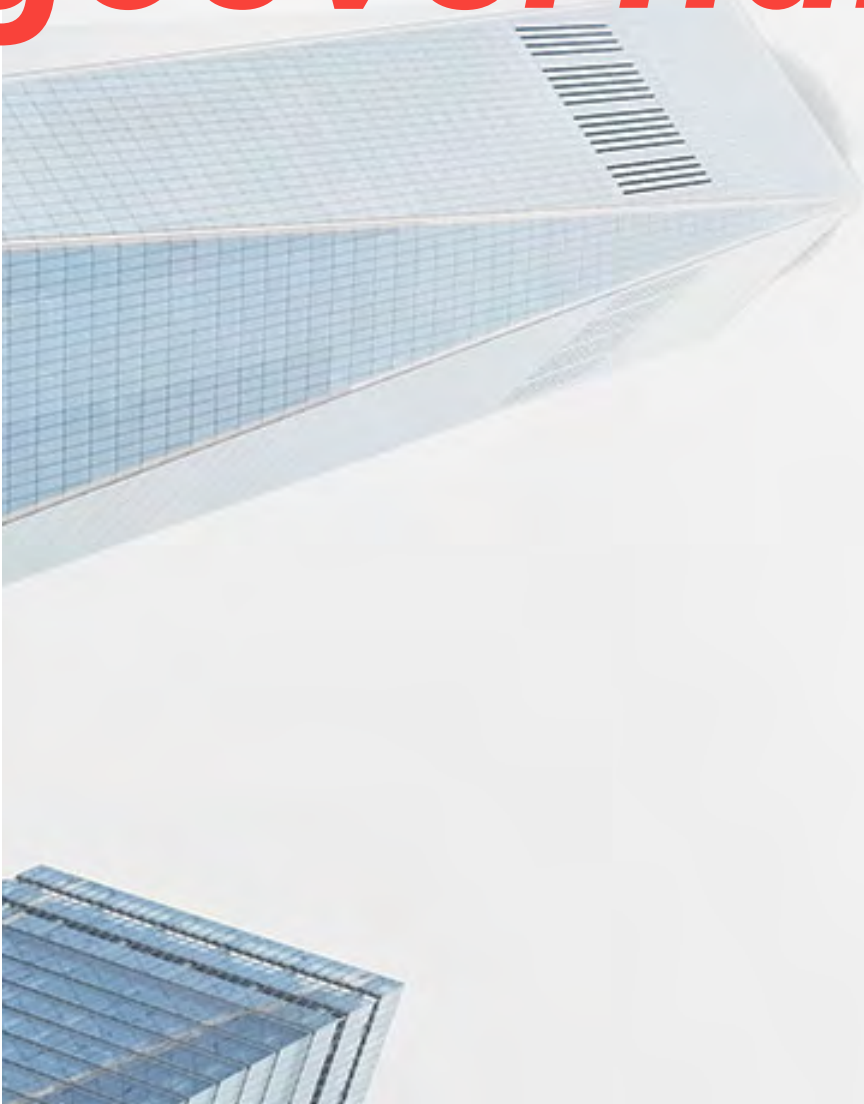
En 2018, nous continuerons de nous concentrer sur notre programme *Conçu pour l'avenir*, notamment en le déployant dans de nouveaux marchés. Nous prévoyons procéder à une nouvelle analyse de la pertinence afin de nous assurer que nous traitons de sujets qui sont importants pour les parties prenantes de notre entreprise. Nous avons de plus l'occasion d'exercer notre influence par une définition plus précise de cibles et d'objectifs mesurables dans notre planification d'entreprise.



PAUL DOLLIN
CHEF DE L'EXPLOITATION

¹ Le programme a été lancé au Canada au cours du deuxième trimestre de 2018.

Stratégie, parties prenantes et gouvernance



Politique mondiale de développement durable

Notre Politique mondiale de développement durable définit nos objectifs et notre approche à l'égard de l'intégration du développement durable dans les services que nous offrons et les conseils que nous donnons aux clients, dans nos activités et dans les communautés où nous sommes présents. La politique s'applique à l'ensemble de nos entités d'exploitation et tous les employés sans exception doivent s'y conformer.

Le développement durable est une perspective qui nous permet d'entrevoir l'avenir plus clairement, qui guide les conseils que nous prodiguons à nos clients et aux communautés. Notre approche vise à saisir les occasions et à atténuer les risques découlant des changements en matière de climat, de démographie, de ressources, de technologie et de valeurs sociales.

La politique de développement durable servira à élaborer le plan stratégique mondial 2019-2021 de WSP et nous veillerons à ce que ces valeurs soient intégrées à notre stratégie commerciale durant cette période.

Nos objectifs

1

CLIENTS ET PROJETS

Nous profiterons de l'essor de l'économie responsable comme tremplin pour nous implanter sur de nouveaux marchés et saisir de nouvelles opportunités d'affaires.

Publié à l'intention des clients de WSP, le magazine *The Possible* explore l'évolution des bâtiments et des villes ainsi que les avancées technologiques qui peuvent les rendre plus durables. Renfermant des articles rédigés par des philosophes, des architectes, des concepteurs et des spécialistes de WSP, *The Possible* vise à amorcer les discussions sur ce que l'avenir nous réserve.



2

CLIENTS ET PROJETS

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 durant tout leur cycle de vie.

« Dire que *Nous entrevoyons l'avenir plus clairement et le concevons dès aujourd'hui* est une affirmation audacieuse. Cependant, bon nombre de nos employés l'expérimentent déjà chaque jour en offrant des solutions novatrices qui permettent de demeurer résilient face aux changements futurs. » **Claire Hicks**, gestionnaire du programme *Conçu pour l'avenir*, Canada



3

EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE

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

Les nouvelles lignes directrices relatives au milieu de travail de WSP facilitent la prise de décision en matière de développement durable dans nos propres bureaux et concernent les normes et les certifications de tiers telles que LEED et BREEAM ainsi que d'autres critères recommandés associés à la qualité de l'éclairage, au choix de meubles, à la santé et au bien-être pour l'aménagement de bureaux.

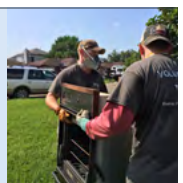


4

EMPLOYÉS ET COMMUNAUTÉS

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

En 2017, les États-Unis ont été frappés par les ouragans Harvey, Irma et Maria. Plus de 60 employés de nos bureaux de Houston, d'Austin et de Dallas, accompagnés de membres de leur famille, ont participé bénévolement aux efforts de nettoyage en aidant notamment à enlever des maisons de personnes âgées des cloisons sèches et des matériaux isolants endommagés par les inondations.



Notre approche

En tant que chef de file de la prestation de services-conseils en développement durable, nous entendons :

- exploiter les réflexions et les recherches les plus récentes de nos spécialistes pour relever les plus grands défis qui existent.

Dans la réalisation de projets, nous voulons :

- rechercher les projets les plus innovants et les plus transformateurs pour être un pionnier dans la mise en place d'un avenir plus durable;
- offrir des conseils tournés vers l'avenir et une expertise inégalée pour aider nos clients à prospérer dans un monde en mutation.

Dans le cadre de nos activités, nous veillons à :

- analyser et gérer nos pratiques environnementales, sociales et de gouvernance, et les améliorer au fil du temps;
- communiquer nos progrès à nos parties prenantes en faisant rapport chaque année sur notre performance;

- favoriser des milieux de travail sains, sûrs et durables qui encouragent l'apprentissage continu et les grandes carrières;
- avoir une attitude positive en tant que membres des communautés dans lesquelles nous travaillons.

Le présent rapport sur le développement durable est l'un des moyens utilisés pour communiquer nos progrès annuels dans la promotion des objectifs de la politique de développement durable. Des rapports sur les progrès réalisés seront transmis chaque année à l'équipe de direction mondiale et au conseil d'administration de WSP.

En préparant le présent rapport annuel sur le développement durable, nous avons cerné des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance qui revêtent une grande importance pour notre entreprise. Guidés par notre *Politique mondiale de développement durable*, nous gérons ces enjeux essentiels à l'aide de politiques, de programmes et de formations, d'outils de communication, d'objectifs spécifiques, ainsi que de rôles et de responsabilités bien définis. Ces processus de gestion sont décrits dans le présent rapport.



Objectifs de développement durable de l'ONU

LES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DE L'ONU LES PLUS PERTINENTS POUR WSP

| | |
|--|---|
| 7 ÉNERGIE PROPRE ET D'UN COÛT ABORDABLE  | Énergie propre à coût abordable Garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables, modernes et à un coût abordable |
| 8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE  | Travail décent et croissance économique Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi et un travail décent pour tous |
| 9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE  | Industrie, innovation et infrastructure Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation |
| 11 VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES  | Villes et communautés durables Faire en sorte que les villes et les établissements soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables |
| 12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES  | Consommation et production responsables Établir des modes de consommation et de production durables |
| 13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES  | Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions |
| 15 VIE TERRESTRE  | Vie terrestre Gérer durablement les forêts, lutter contre la désertification, enrayer et inverser le processus de dégradation des terres, mettre fin à l'appauvrissement de la biodiversité |

En 2015, les Nations Unies ont adopté 17 objectifs de développement durable (ODD) dans le cadre d'un programme de développement durable. Les entreprises ont un rôle important à jouer et doivent contribuer à l'atteinte de ces objectifs.

Comme première étape de sa participation, WSP a commencé à évaluer comment elle peut avoir des impacts positifs sur ces objectifs. En 2016, grâce au cadre défini par notre politique de développement durable, nous avons pu effectuer un examen initial qui a révélé que WSP exerce une influence sur les sept ODD présentés dans le tableau ci-contre. En 2017, nous avons validé ce travail auprès de nos spécialistes à travers le monde et avons harmonisé les ODD en fonction de nos segments de marché afin de concentrer et de prioriser nos efforts dans la promotion des objectifs en question. À l'avenir, nous évaluerons la possibilité d'intégrer officiellement les ODD dans l'approche de développement durable de WSP.

La liste complète des ODD se trouve [ici](#) .



Partenariat avec le Polish Green Building Council

POLOGNE

Nous avons récemment travaillé avec le *Polish Green Building Council* pour positionner WSP en Pologne dans le processus d'atteinte des objectifs de développement durable de l'ONU. Un exemple est la contribution de notre équipe polonaise à l'objectif 13 qui est de « prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions ». Différentes stratégies d'économie d'énergie ont été avancées durant la Semaine mondiale du bâtiment durable, dont : éteindre les lumières, les écrans et les ordinateurs, prendre les escaliers plutôt que l'ascenseur et réduire l'utilisation de la climatisation. Les stratégies ont porté fruit, car l'équipe a réduit de 22,5 % la consommation d'énergie dans ses bureaux au cours de la semaine.

[En savoir plus](#)  (en polonais seulement)

Ce qui compte le plus

En prévision de la rédaction de son rapport de 2015, WSP a procédé à une analyse de la pertinence pour s'assurer de présenter à ses parties prenantes un rapport sur les questions cruciales du développement durable et d'en établir l'ordre de priorité. Nous avons :

- attribué un pointage à l'analyse de la pertinence menée par nos pairs et par d'autres chefs de file du développement durable, révisé les documents relatifs à la gouvernance, les politiques et les stratégies de la Société, et tenu des séances de travail avec des dirigeants et des personnes impliquées dans l'élaboration du 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 intervenants internes et externes 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 baser le rapport;
- planifié le contenu du rapport pour qu'il corresponde aux lignes directrices G4

du *Global Reporting Initiative* (GRI) et aux normes du GRI;

- validé le contenu pour s'assurer qu'il reflète les résultats des processus d'engagement des parties prenantes et couvre les impacts organisationnels majeurs de façon équilibrée et transparente.

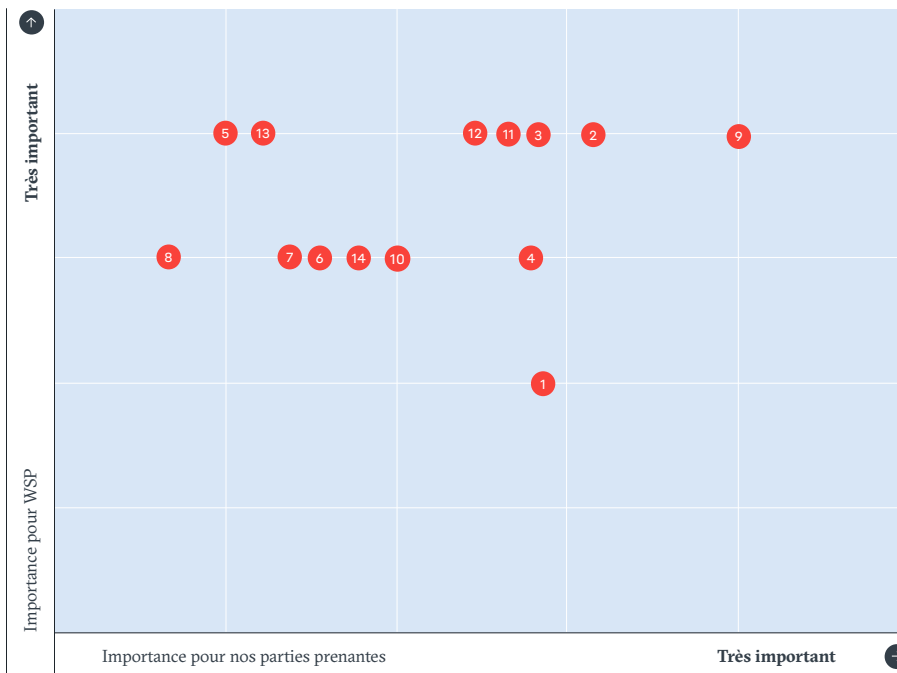
Nous discutons de ces questions essentielles dans le rapport aux sections suivantes :

[Employés et communautés](#)

[Clients et projets](#)

[Excellence opérationnelle](#)

ASPECTS IMPORTANTS¹



GOVERNANCE

- 1 Lutte contre la corruption

EMPLOYÉS ET COMMUNAUTÉS

- 2 Santé et sécurité
- 3 Emploi
- 4 Formation et études
- 5 Collectivités locales
- 6 Diversité et égalité des chances
- 7 Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes²
- 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

¹ Les aspects importants et leur portée sont inchangés comparativement à 2015 et 2016.

² 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 ¹ | DESCRIPTION | PORTÉE | |
|----------------------------------|---|---|---|
| GOUVERNANCE | | | |
| 1 | Lutte contre la corruption | Pratiques commerciales qui enrayent les actes de corruption et qui sont notamment définies dans notre Code de conduite. | Nos pratiques commerciales éthiques ont un impact sur la réputation de la Société dans le monde des affaires. |
| EMPLOYÉS ET COMMUNAUTÉS | | | |
| 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. | Notre façon d'aborder ces sujets a une incidence directe sur les employés au sein de notre entreprise. |
| 3 | Emploi | Possibilités d'emploi et avantages sociaux offerts aux employés. | |
| 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 ² | Opportunités professionnelles pour les femmes et les employés d'origines diverses à tous les échelons de notre entreprise. | Notre façon d'aborder ces sujets a une incidence directe sur nos employés. |
| 8 | Non-discrimination | Être un employeur qui souscrit au principe d'égalité et qui offre un milieu de travail exempt de toute discrimination. | |
| CLIENTS ET PROJETS | | | |
| 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. |
| EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE | | | |
| 11 | Émissions | Les émissions de gaz à effet de serre résultant de nos opérations. | L'efficacité avec laquelle nous utilisons les ressources dans nos opérations a un impact sur l'environnement. |
| 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. | |

Depuis l'analyse de la pertinence (avant la publication du rapport de 2015), WSP et Parsons Brinckerhoff se sont unies. Les deux entreprises partageaient des valeurs communes, avaient des lignes de services et des opérations similaires. Par conséquent, les sujets définis pendant la préparation du rapport de 2015 ont été considérés comme étant appropriés pour les deux entreprises. Pour valider cette décision, notre équipe interne a soigneusement fusionné les pratiques des deux entités pour s'assurer de présenter des informations pertinentes pour les parties prenantes. Les observations des intervenants internes et externes reçues sur les rapports précédents ont également été prises en compte.

À la suite de ce processus, nous avons arrêté notre choix sur 14 sujets clés qui correspondent aux secteurs où notre impact est le plus fort et où les opportunités sur les plans social, environnemental et économique sont les plus nombreuses. Nous communiquons dans le présent rapport de l'information sur la gestion et la performance dans ces domaines ainsi que d'autres données significatives pour nos parties prenantes.

En 2018, nous procéderons à une nouvelle évaluation de la pertinence conformément aux normes du GRI afin de nous assurer que nos rapports témoignent toujours de la position enviable qu'occupe WSP à l'échelle internationale.

¹ Les aspects importants et leur portée sont inchangés comparativement à 2015.

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

Impliquer nos parties prenantes

Nous prenons au sérieux notre responsabilité envers nos parties prenantes. Communiquer et être à leur écoute est une priorité pour la Société. Ce principe est aussi crucial pour comprendre leurs préoccupations et appréhender les nouvelles tendances et les opportunités d'amélioration. Le tableau ci-dessous résume l'engagement général de la Société envers ses principales parties prenantes qui sont des groupes qui s'intéressent à ses activités et qui en bénéficient, ainsi que ceux qui interagissent avec elle. Les commentaires que nous recevons nous aident à définir et à planifier nos initiatives.

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

« En rendant compte à nos clients, à nos actionnaires et aux autres parties prenantes, nous encourageons un dialogue ouvert et des relations transparentes à tous les niveaux de nos activités mondiales. »

ISABELLE ADJAH

VICE-PRÉSIDENTE PRINCIPALE, RELATIONS AVEC LES INVESTISSEURS ET COMMUNICATIONS



MATTHIEU LE BLANC, MIREILLE EHOUSSOU,
MARCY BEN-AMI, EDUARDO MARQUES
CANADA

| PARTIE PRENANTE | TYPE D'IMPLICATION | FRÉQUENCE D'IMPLICATION | IMPLIQUÉ DANS LE PROCESSUS DE PRÉPARATION DU RAPPORT | COMMENTAIRES/ QUESTIONS/EXEMPLES DE RÉTROACTION |
|-----------------------------------|---|---|--|--|
| EMPLOYÉS | <ul style="list-style-type: none"> — Sondage auprès des employés — Assemblées — Information provenant des réunions de direction — Activités liées au <i>Leadership forum</i> — Conférences mondiales des dirigeants, p. ex. à San Diego en 2017 — Communications internes mondiales (intranet, courriels), intranets locaux — Rapport annuel et rapport sur le développement durable — Entrevues de dirigeants — Participation ad hoc : en 2017, tous les employés ont été invités à participer à un sondage sur la marque, six mois après le lancement de la nouvelle image de marque WSP | Quotidienne à annuelle | Oui | <p>Résultats du sondage sur la marque effectué auprès des employés : la marque et son message ont été accueillis favorablement par de nombreux employés – ils sont fiers de la marque et la trouvent conviviale.</p> <p>Les employés ont demandé des exemples d'application des principes directeurs de WSP pour les aider à mieux comprendre le message de la marque WSP. La rétroaction tirée du sondage a servi à produire le rapport annuel 2017 et à réaliser diverses campagnes internes et externes connexes dans l'ensemble de l'entreprise.</p> |
| INVESTISSEURS ET ANALYSTES | <ul style="list-style-type: none"> — Activités de relations avec les investisseurs, notamment : journées des investisseurs, rencontres, tournées de présentation, conférences, discussions avec des cadres supérieurs, conférences téléphoniques — Publications sur le site Web <p>Information continue, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> — Rapports financiers — Communiqués de presse et relations avec les médias — Notice annuelle — Circulaire d'information de la direction — Rapport annuel — Assemblée annuelle des actionnaires | Sur une base continue; en fonction des circonstances; trimestrielle à annuelle | Oui | Les investisseurs et les analystes valorisent les interactions avec les dirigeants opérationnels de WSP, en particulier les chefs des régions ou des secteurs. Ces personnes participent de plus en plus à nos activités de relations avec les investisseurs. |
| CLIENTS | <ul style="list-style-type: none"> — Communications sur les projets — Commentaires reçus des clients sur les projets — Infrastructures : Entrevues avec des clients sur des sujets de leadership éclairé (la nouvelle mobilité, en 2017) — Bâtiment : Programme de leadership éclairé qui consiste à approcher 40 clients chaque année — Entrevues avec des clients pour des articles publiés dans notre magazine The Possible. | En fonction des circonstances, annuelle et sur une base continue pour les projets des clients | Oui | <p>La rétroaction sur la nouvelle mobilité a servi à rédiger le rapport Nouvelle mobilité, publié le 30 octobre 2017.</p> <p>Notre programme de leadership éclairé du secteur du bâtiment nous aide à mieux comprendre les risques et les possibilités sur lesquelles les clients aimeraient que nous nous penchions.</p> |

| PARTIE PRENANTE | TYPE D'IMPLICATION | FRÉQUENCE D'IMPLICATION | IMPLIQUÉ DANS LE PROCESSUS DE PRÉPARATION DU RAPPORT | COMMENTAIRES/ QUESTIONS/EXEMPLES DE RÉTROACTION |
|--|--|--------------------------------|---|--|
| PARTENAIRES D'AFFAIRES, NOTAMMENT LES SOUS-TRAITANTS, LES PARTENAIRES DE COENTREPRISES ET DE CONSORTIUM | — Communications sur les projets | En fonction des circonstances | Oui | N/A |
| FOURNISSEURS | — Approvisionnement | En fonction des circonstances | Non | N/A |
| GOUVERNEMENTS, Y COMPRIS LES AUTORITÉS DE RÉGLEMENTATION | — Communications sur les travaux des projets concernant des organismes gouvernementaux | En fonction des circonstances | Dans certains cas, oui | N/A |
| ORGANISMES DU SECTEUR | <ul style="list-style-type: none"> — 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 — Participation à des salons professionnels — Leadership éclairé | En fonction des circonstances | Non | N/A |
| COLLECTIVITÉS LOCALES | <ul style="list-style-type: none"> — Consultation pour le compte de clients dans le cadre de projets — Implication dans les communautés locales et des organisations caritatives — Commandites et dons | En fonction des circonstances | Non | N/A |



Gouvernance

ADMINISTRATEURS AYANT DE L'EXPÉRIENCE EN :

RESSOURCES HUMAINES

75 %


SANTÉ, SÉCURITÉ ET DÉVELOPPEMENT DURABLE


50 %

GESTION ET ATTÉNUATION DES RISQUES

75 %

Gouvernance d'entreprise


La gérance de la Société incombe à son conseil d'administration qui supervise la façon dont sont menées les activités de la Société, leur orientation et les résultats. Les fonctions et les responsabilités du conseil d'administration sont énoncées dans son [mandat officiel](#)  ; elles comprennent l'élaboration des lignes directrices et des principes en matière de gouvernance d'entreprise, la conformité et 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 de la performance financière et de l'entreprise, les rapports financiers, la gestion des risques et le respect des politiques et des procédures, les communications, la rédaction de rapports d'entreprise 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 et le comité de gouvernance, d'éthique et de rémunération. Les descriptions des lignes directrices de la Société en matière de gouvernance d'entreprise, du conseil d'administration, des comités et d'autres sujets présentés dans la [Circulaire d'information de la direction de WSP](#)  pour 2018 reflètent le respect de la conformité par la Société au [Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance](#), à l'[Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance](#) et aux pratiques exemplaires canadiennes en matière de gouvernance d'entreprise.

Développement durable et gouvernance

L'équipe de direction mondiale (GLT), formée de cadres supérieurs de WSP,

stimule les initiatives et la croissance mondiales de nos différents secteurs et régions géographiques. Notre gouvernance en matière de développement durable est calquée sur ce modèle. Notre stratégie est donc fortement soutenue par une approche régionale de nos marchés qui s'appuie sur l'expertise locale de nos employés.

Nos équipes chevronnées en développement durable orientent nos clients grâce aux activités et aux services que nous leur offrons tels que notre programme interne de développement durable et notre réflexion axée sur le leadership dans ce domaine. À titre de responsable du programme, Paul Dollin, chef de l'exploitation, s'assure de soutenir les efforts de nos équipes spécialisées régionales et de superviser leur approche dans le cadre de notre stratégie mondiale. Un résumé de son rôle est inclus dans le mandat du chef de l'exploitation publié sur le [site Web](#)  de la Société.

La [Circulaire d'information de la direction de WSP](#)  pour 2018 présente également aux pages 34 et 35 une description du processus de mise en candidature des membres du conseil d'administration ainsi qu'une matrice de compétences indiquant que six des huit administrateurs en fonction (75 %) au 26 mars 2018 avaient de l'expérience en ressources humaines¹. De plus, quatre des huit administrateurs en fonction (50 %) avaient de l'expérience en santé, sécurité et développement durable, tandis que six sur huit (75 %) en avaient en gestion et atténuation des risques. En 2017, une présentation a été faite pour informer nos administrateurs des rapports et des initiatives de développement durable ainsi que de la reconnaissance reçue par WSP dans ce domaine.

¹ Informations publiées dans la [Circulaire d'information de la direction](#)  pour 2018 au 26 mars 2018

Risque d'entreprise

Sous la direction du vice-président, Audit interne, WSP a mis à jour son programme de gestion du risque d'entreprise en 2017. Les sept catégories de risques d'entreprise suivantes ont été définies : employés, éthique, projets, sécurité des TI, réglementation, finances et tendances émergentes. Ces catégories représentent 16 risques précis. Dans le cadre du programme, les 16 risques ont été harmonisés à chaque région et les mécanismes et contrôles d'atténuation de chacune d'elles ont été analysés afin de déterminer s'ils permettent de gérer ces risques de façon optimale. Après ces évaluations, des plans d'action sont mis en place afin de vérifier l'efficacité des mécanismes et des contrôles.

Les risques appartenant à ces sept catégories de risques sont présentés à la section 21 du [rapport de gestion](#) de WSP pour l'exercice terminé le 31 décembre 2017 (pages 88 à 99).

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 qu'entreprise 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 prioriser 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 majeur de notre époque, nous nous fions aux données scientifiques les plus récentes pour recommander à nos clients des mesures de gestion des émissions de gaz à effet de serre efficaces, et parallèlement, nous nous efforçons de réduire les nôtres.

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 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 d'une grande expérience pour favoriser et promouvoir la diversité. La Société a instauré 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, mais aussi les critères destinés à favoriser la diversité, notamment le sexe, l'origine ethnique, l'âge et d'autres facteurs. Par ailleurs, la Société a implanté une *Politique mondiale sur la diversité et l'inclusion* qui met en exergue son point de vue selon lequel la diversité est essentielle à la création d'une culture innovatrice, de l'engagement et du rendement. Cette politique s'applique à WSP dans son ensemble ainsi qu'à tous les employés et entrepreneurs. Pour en savoir plus, veuillez vous reporter à la page 36 de la [Circulaire d'information de la direction de WSP](#).

Lors de son examen périodique de la

MEMBRES DU CONSEIL DE PLUS DE 50 ANS¹

87,5 %

FEMMES MEMBRES DE L'ÉQUIPE DES CADRES SUPÉRIEURS¹

20,8 %

FEMMES MEMBRES DU CONSEIL¹

37,5 %

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 mise 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 l'application des lignes directrices.

Au 26 mars 2018, trois de nos administrateurs actuels étaient des femmes, représentant 37,5 % des administrateurs de la Société. Le conseil croit que l'actuel processus de mise en candidature est efficace pour aider la Société à atteindre son objectif de diversité sur le plan du genre puisque les trois femmes membres du conseil ont été nommées après 2013. Au 26 mars 2018, cinq des 24 membres de l'équipe de cadres supérieurs de la Société, soit 20,8 %, étaient des femmes.

¹ Informations publiées dans la [Circulaire d'information de la direction](#) pour 2018 au 26 mars 2018

Pratiques commerciales éthiques

La réputation de WSP est en grande partie tributaire de notre capacité d'être des professionnels de calibre mondial. Cela signifie que nous devons agir avec honnêteté, intégrité et en toute transparence lors de nos échanges quotidiens avec nos collègues, nos clients et nos divers partenaires d'affaires. Le succès du programme de conformité et d'éthique de WSP, qui englobe ses politiques de lutte contre la corruption et de confidentialité, fait partie des priorités de la Société. Le succès du programme de conformité et d'éthique incombe au chef de la conformité et de l'éthique, dont l'évaluation du rendement et les incitatifs dépendent notamment de la réussite de la mise en œuvre du programme.

Code de conduite

À l'échelle mondiale, WSP possède un code de conduite, une politique sur les cadeaux et les loisirs, une politique sur la collaboration avec des tiers, une politique de lutte contre la corruption et une politique de confidentialité (collectivement appelés le « Code ») qui s'adressent 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 de conduite qui a été revu, modifié et approuvé pour la dernière fois en mars 2018. De plus, la Politique mondiale de confidentialité a été approuvée et lancée en mai 2018.

Les employés ont accès au Code à partir des sites intranet, tandis que le grand public peut y accéder par le site Web [🔗](#) de la Société. Le Code est offert dans plusieurs langues pour en faciliter l'utilisation dans les principales régions où WSP opère. Pour en savoir plus sur le Code et la formation

qui s'y rattache, veuillez consulter la page 30 de la [Circulaire d'information de la direction de WSP pour 2018](#) [🔗](#).

Registre des cadeaux, loisirs et conflits d'intérêts

Un des outils utilisés par la Société pour identifier 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 vers les guides d'utilisation, les didacticiels et les lignes directrices régionales se trouvent sur les sites intranet de la Société.

Code de conduite des tiers

Chez WSP, les relations avec les partenaires d'affaires font partie intégrante des activités quotidiennes. WSP s'attend à ce que ses partenaires d'affaires exercent leurs activités conformément à la loi et aux principes énoncés dans le Code. Le [Code de conduite des tiers](#) [🔗](#) de WSP résume les valeurs énoncées dans le Code qui s'adressent aux tiers et fournit les principes directeurs du comportement éthique attendu dans le cadre des interactions avec WSP ou les interventions faites en son nom. Le Code de conduite des tiers est utilisé dans les régions où WSP mène des activités, et nous travaillons actuellement à accroître les contrôles de la conformité des tiers au niveau régional.

Approche de la Société en matière de lutte contre la corruption

CADRE LÉGISLATIF

Comme le Code l'indique, la Société possède une politique de tolérance zéro face à toutes formes de corruption, directes

ou indirectes. Elle est assujettie aux lois anticorruption strictes, dont la Loi sur la corruption d'agents publics étrangers du Canada, la *Foreign Corrupt Practices Act* des États-Unis et la *Bribery Act* du Royaume-Uni.

Puisque le succès et la réputation de la Société dépendent de la confiance que lui témoignent ses clients et les autres parties prenantes, son engagement à maintenir une tolérance zéro face à toutes formes de corruption va au-delà de la conformité réglementaire. Par exemple, la Société veille à ce que les employés aient toujours ces considérations à l'esprit, notamment par le biais de formations en ligne (orientation générale et mises à niveau), de formation en personne destinées aux employés clés, de communications adressées aux employés, ainsi que d'outils de conformité adaptés.

ÉVALUATION DES RISQUES


Les facteurs de risque de la Société sont décrits en détail dans la section 21 (pages 88 à 99) de son [Rapport de gestion](#) [🔗](#) pour l'exercice terminé le 31 décembre 2017.

La Société évalue de plusieurs façons les risques de corruption :

- par la gestion du risque d'entreprise (pour de plus amples renseignements, voir la page 40 de la [Circulaire d'information de la direction pour 2018](#)) [🔗](#);
- par des procédures de contrôle préalable pour ses partenaires d'affaires, décrites dans la [Politique sur la collaboration avec des tiers](#) [🔗](#). Ces procédures sont notamment établies en fonction des risques liés au pays, aux transactions et aux relations;

- par des comités mondiaux et régionaux de gestion des risques liés aux projets;
- par des politiques mondiales et régionales de délégation de pouvoirs.

Ligne confidentielle directe

La ligne confidentielle directe de la Société offre aux employés et au grand public un moyen de faire part de leurs préoccupations de façon anonyme à un tiers fournisseur de services (Expolink). L'accès à l'information sur la ligne confidentielle est facilité en cliquant sur le lien figurant à la page d'accueil du site intranet mondial ou des sites intranet régionaux ainsi que du site Web; le lien figure aussi sur les communications internes, dans les vidéos et les exposés ainsi que sur les affiches de campagne dans certaines régions. D'autres renseignements sur la ligne directe se trouvent dans le [Code de conduite](#) .

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

Le conseil d'administration de WSP et son comité de gouvernance, d'éthique et de rémunération supervisent les activités en matière de conformité et d'éthique. Le comité de gouvernance, d'éthique et de rémunération reçoit un rapport d'étape trimestriel. Le programme de conformité et d'éthique est également évalué par le service d'audit interne de la Société qui effectue un suivi et un audit internes. De plus, l'évaluation est rendue possible grâce à des outils tels que le registre des cadeaux, loisirs et conflits d'intérêts et la ligne confidentielle directe.

Progress en 2017

- En 2017, le programme interactif de formation en ligne sur le Code

était offert à tous les employés de la Société et incorporé aux procédures d'orientation.

- Au 31 décembre 2017, environ 97 % des employés avaient suivi le programme de formation en ligne sur le Code¹.
- Au 31 décembre 2017, le Code a été communiqué à tous les membres du conseil d'administration qui signent annuellement une attestation de conformité.
- Au 31 décembre 2017, tous les employés de toutes les régions avaient accès au Code sur les sites intranet ou internet de la Société.
- À l'heure actuelle, nous ne disposons pas de données sur le pourcentage de nos partenaires d'affaires qui ont reçu le Code de conduite des tiers au 31 décembre 2017.

Programme de 2018

En 2018, nous nous concentrerons sur le positionnement stratégique des questions de conformité et d'éthique chez WSP en amplifiant la gouvernance relative au programme de conformité et d'éthique, ainsi qu'en créant des communications ciblées et efficaces pour donner une meilleure visibilité à nos politiques et à nos programmes. Certains de nos objectifs sont :

- officialiser et faire adopter une charte de conformité et d'éthique par le conseil d'administration qui établit clairement le rôle de l'équipe de la direction de la conformité et de l'éthique au sein de la Société;
- lancer le nouveau programme mondial de confidentialité qui permettra aux employés de savoir comment WSP utilise les renseignements personnels et qui prévoit la publication d'une nouvelle politique mondiale de confidentialité et de documents connexes;
- participer à des séances d'information auprès des leaders de la Société pour les aider à montrer la voie à suivre aux employés;
- informer les employés des modifications apportées au Code de conduite;
- lancer une nouvelle campagne sur la signalisation qui prévoit la production d'une série d'affiches pour mieux faire connaître ce mécanisme;
- mettre en œuvre une campagne de lutte contre la corruption basée sur la Politique sur les cadeaux et les loisirs;
- renforcer l'utilisation du registre des cadeaux et loisirs dans le cadre des pratiques commerciales de la Société.

¹ Les taux de formation ne peuvent pas être présentés par catégorie d'employés et par région. Cette donnée statistique ne comprend pas les employés d'entreprises acquises en 2017.

Changement climatique et notre entreprise

“Une transparence accrue rend les marchés plus efficaces et les économies plus stables et plus résilientes.”


MICHAEL R. BLOOMBERG
PRÉSIDENT, GROUPE DE TRAVAIL
SUR LA COMMUNICATION DES
DONNÉES FINANCIÈRES
RELATIVES AU CLIMAT

Nous savons que le changement climatique présente à la fois des risques et des opportunités pour notre entreprise. Répondre 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 importants de notre offre de services.

Les risques et les opportunités liés au changement climatique sont intéressants, qu'il s'agisse de trouver des solutions faibles en carbone pour l'environnement bâti, d'offrir des conseils 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, les programmes d'échange de carbone et la mesure de l'empreinte hydrique. La possibilité de ne pas répondre rapidement aux nouvelles demandes de services de cette nature par le marché est un risque réel qui pourrait avoir des conséquences importantes sur notre réputation et sur notre capacité à générer des revenus. Nous relevons ce défi en diversifiant nos compétences, en étant au fait de l'évolution des besoins et en conseillant nos clients sur les nouveaux enjeux. Par la réalisation de projets novateurs, nous pouvons rapidement nous adapter aux risques du marché induits par les changements imprévus dans les demandes de nos clients et 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 de projets.

Notre équipe de direction mondiale


examine périodiquement les risques auxquels nous sommes exposés, dont les risques liés au changement climatique, et détermine la pertinence des mesures d'atténuation établies et proposées. Les sociétés d'exploitation font rapport à l'équipe de direction mondiale et identifient les changements importants dans les profils de risques. Les résultats des procédures de gestion des risques sont communiqués trimestriellement à l'équipe de direction mondiale ainsi qu'au conseil d'administration et au comité d'audit de la Société. Les réponses de la Société au questionnaire du CDP sur le changement climatique donnent des précisions sur les risques, les opportunités et les modes de gestion de WSP liés au changement climatique. Les incidences financières et les coûts précis des mesures prises pour gérer les risques et les opportunités ne sont pas indiqués. Les risques généraux de l'entreprise sont présentés dans le [rapport de gestion](#)  de la Société pour l'exercice terminé le 31 décembre 2017 (pages 88 à 99).

Le groupe de travail sur la communication des données financières relatives au climat (TCFD) reconnaît que :

- le changement climatique représente une menace systémique croissante;
- des données financières cohérentes et de qualité sont nécessaires pour comprendre les risques potentiels et les opportunités associés au changement climatique;
- le besoin de transparence dans l'évaluation des entreprises et des risques organisationnels est de plus en plus important.

En juin 2017, le TCFD a publié des recommandations conformes aux cadres de communication existants et conçues pour

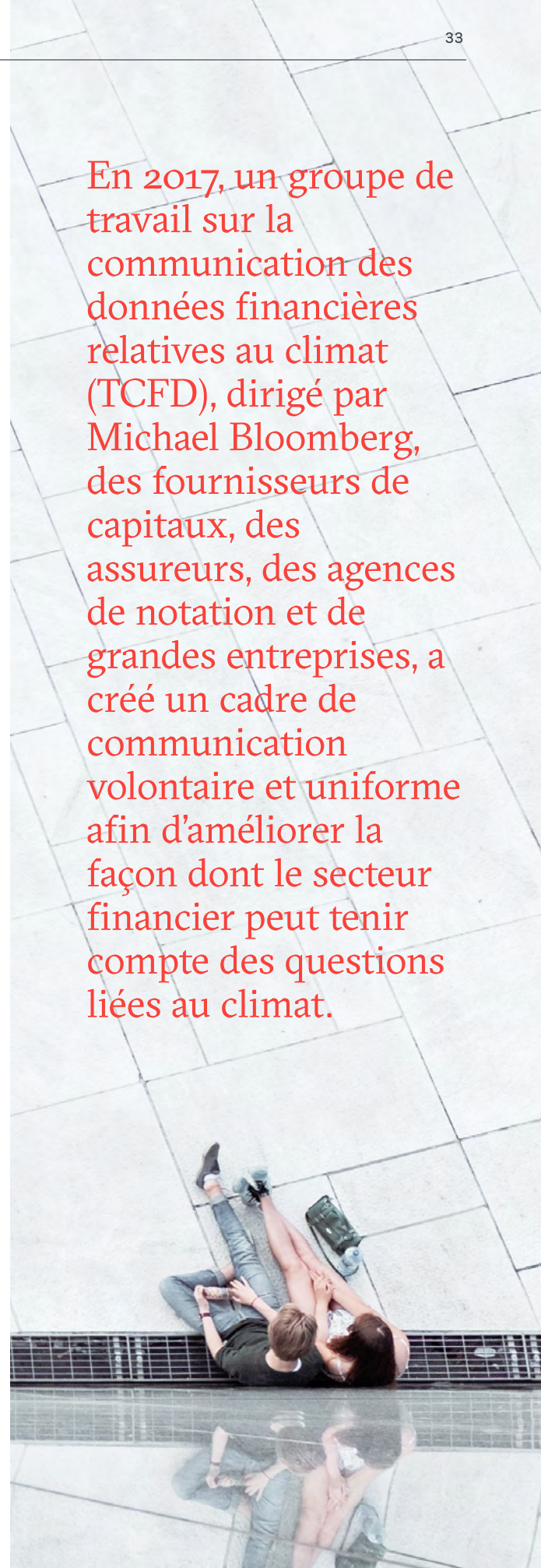
améliorer la compréhension de la question du changement climatique par les investisseurs. Les recommandations visent à accroître la transparence en matière de gouvernance, de stratégie, de gestion des risques, de mesures et de cibles.

Reconnaissant que les considérations liées au changement climatique influencent de plus en plus les décisions commerciales, WSP communique déjà la plupart des données recommandées dans le présent rapport de développement durable, ainsi que dans le questionnaire annuel du CDP sur le changement climatique, et compte promouvoir cette communication. De plus, nos spécialistes aident nos clients  à comprendre, à gérer et à communiquer les risques et les opportunités liés au changement climatique de leur entreprise afin de prospérer dans un environnement commercial et naturel en pleine mutation. Le tableau ci-après résume les risques et les opportunités liés au changement climatique déterminés et gérés par WSP, établis dans le cadre des risques et des opportunités défini par le TCFD.

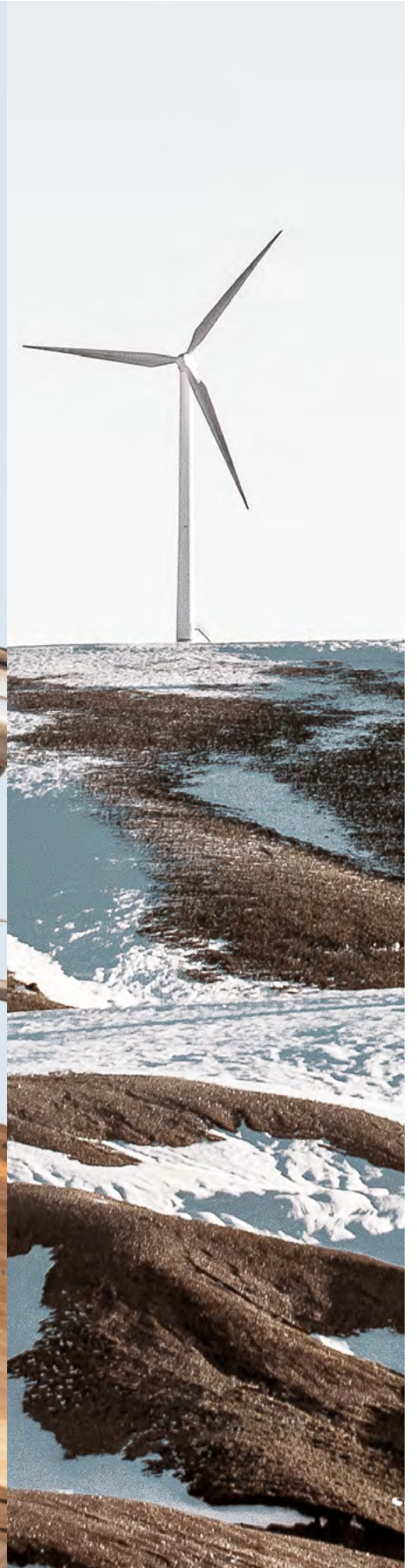
Consultez nos réponses au questionnaire du CDP sur le changement climatique  (en anglais seulement).

| RISQUES ET OPPORTUNITÉS LIÉS AU CHANGEMENT CLIMATIQUE DU TCFD | | RÉPONSES DE WSP |
|---|---|---|
| RISQUES LIÉS À LA TRANSITION | Politiques et questions juridiques | Possibilité de ne pas être en mesure de répondre aux exigences du marché en matière de conseils sur la réglementation, les normes et les tendances commerciales changeantes |
| | Technologie | |
| | Marché | |
| | Réputation | |
| RISQUES PHYSIQUES | Graves | Perturbations potentielles touchant les bureaux et les systèmes de TI, ainsi que la capacité des employés de se rendre au travail et d'effectuer des travaux sur les chantiers |
| | Chroniques | |
| POSSIBILITÉS | Efficacité des ressources | Demande accrue pour nos conseils sur la génération d'énergie à faible émission de carbone |
| | Source d'énergie | |
| | Produits et services | Demande accrue pour nos conceptions et nos solutions à faible empreinte carbone, conseils sur la réglementation et les meilleures pratiques changeantes relatives à l'énergie et au carbone compris |
| | Marchés | |
| Résilience | Demande accrue pour nos services qui augmentent la résilience face aux modèles de précipitations et de températures extrêmes, comme les services de gestion durable de l'eau et les projets de microclimat urbain | |

En 2017, un groupe de travail sur la communication des données financières relatives au climat (TCFD), dirigé par Michael Bloomberg, des fournisseurs de capitaux, des assureurs, des agences de notation et de grandes entreprises, a créé un cadre de communication volontaire et uniforme afin d'améliorer la façon dont le secteur financier peut tenir compte des questions liées au climat.



Clients et projets



Introduction

Nous croyons que notre plus grande contribution en matière de développement durable réside dans les projets que nous réalisons, comme l'attestent les commentaires de nos clients. Nos employés, avec le soutien de nos équipes spécialisées, contribuent à rendre le résultat de nos projets plus durable et plus orienté vers l'avenir.

Nous sommes fiers des concepts et des conseils que nous offrons à travers le monde et de la façon dont WSP aide les entreprises de toutes tailles et de tous pays à se préparer pour demain. Les liens ci-dessous mènent à certains des services que nous proposons :

[Services-conseils en gestion durable](#) @

[Écologie et milieux naturels](#) @

[Préparation au phénomènes climatiques](#) @

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

[Développement durable, énergie et changement climatique](#) @


Alors que nous déployons notre programme *Conçu pour l'avenir* dans de nouvelles régions, nous partageons comment [cette approche](#) @ est appliquée aux projets de tous les secteurs, allant au-delà des solutions traditionnellement offertes par nos équipes responsables du développement durable et de l'environnement.

« Notre programme *Conçu pour l'avenir* a un impact réel : il nous permet de mieux conseiller nos clients, de nous différencier des autres et d'attirer et de retenir les meilleurs talents. »

DAVID SYMONS
DIRECTEUR DU DÉVELOPPEMENT DURABLE,
ROYAUME-UNI



Fiche d'évaluation


| PRIORITÉ | OBJECTIF | RÉALISATIONS EN 2017 | CIBLE EN 2018 |
|-------------------------------|--|---|---|
| CONÇU POUR L'AVENIR | Offrir des conseils orientés vers l'avenir et une expertise inégalée pour aider nos clients à prospérer dans un monde en mutation | Renforcement du programme <i>Conçu pour l'avenir</i> au Royaume-Uni par la poursuite de l'intégration de cette offre dans nos activités | Lancer le programme <i>Conçu pour l'avenir</i> en Australie, au Canada, au Moyen Orient, en Suède et aux États-Unis. Continuer de mettre à profit le message fort que transmet la marque à l'échelle mondiale |
| COLLABORATION INTERNATIONALE | Collaborer à l'échelle internationale afin de présenter nos réflexions les plus récentes en matière de développement durable et offrir de conseils avisés à nos clients pour les aider à surmonter les principaux défis mondiaux | 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 collaboration de nos équipes internationales sur d'importants projets axés sur le développement durable pour nos clients mondiaux | Continuer de tirer parti des relations nouées grâce au travail réalisé en collaboration en 2017 Favoriser le travail d'équipe par le regroupement sous notre marque mondiale |
| CHEF DE FILE DANS L'INDUSTRIE | Devenir un chef de file reconnu en développement durable | Partage de nos idées  sur des sujets comme la résilience, la technologie, la mobilité, les lieux et la société | Demeurer des chefs de file dans nos secteurs d'activité en tentant d'anticiper le futur en le planifiant aujourd'hui Inviter les clients actuels et potentiels ainsi que les chefs de file de l'industrie aux activités de lancement du programme <i>Conçu pour l'avenir</i> dans de nouvelles régions |



Menlyn Maine Central Square

PRETORIA, AFRIQUE DU SUD

Le projet Menlyn Maine Central Square a obtenu la cote « *Green Star SA Custom Mixed Use* » du *Green Building Council* d'Afrique du Sud, une première dans l'industrie. Il s'agit d'un nouveau complexe qui abrite des commerces de détail et des bureaux. Aucun outil *Green Star* permettant d'évaluer ensemble les deux types de bâtiments n'existait. À l'appui de l'obtention de la cote, WSP a pris des mesures audacieuses au nom de son client Menlyn Maine Investment Holdings pour remettre le statu quo en question. Inauguré en 2017, Menlyn Maine est aujourd'hui le premier quartier vert d'Afrique, où Central Square représente l'un des éléments clés. La conception de l'ensemble du quartier repose sur les principes urbanistiques, prend en compte le milieu environnant et consacre une partie importante de l'aménagement à des parcs pittoresques.

En savoir plus  (en anglais seulement)

ÉTUDE DE CAS




Programme Conçu pour l'avenir

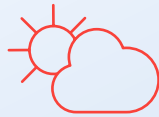
Dans quelle mesure votre vision de l'avenir est-elle claire?

Chez WSP, nous savons que le monde de demain sera très différent de celui d'aujourd'hui à bien des égards. Nous savons également que les codes de conception en vigueur dans le monde ne tiennent pas nécessairement compte de ce que nous anticipons. C'est pour cette raison que nous croyons fortement au programme d'envergure mondiale *Conçu pour l'avenir* qui vise à apporter clarté et une nouvelle perspective aux défis complexes.

Nous entrevoyons l'avenir plus clairement grâce aux tendances clés dans les domaines des changements climatiques, de la société, des technologies et des ressources. Nous mettons également au défi nos équipes de discuter avec les clients de solutions conçues tant pour le présent que pour l'avenir.

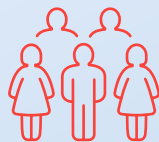
Le programme *Conçu pour l'avenir* permet à nos spécialistes d'aider les clients à se préparer aux réalités de demain, comme les voitures autonomes, l'omniprésence de l'énergie renouvelable, les lieux ultra-adaptables, l'aggravation des événements météorologiques et l'intensification de la solitude. Tenir compte de ces tendances dans les conseils prodigués à nos clients les aide à planifier sur le long terme et s'avère bénéfique sur le plan commercial.

En savoir plus sur le [programme Conçu pour l'avenir](#)  de WSP.



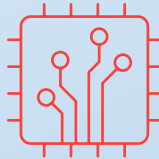
POUVONS-NOUS CONCEVOIR DES INFRASTRUCTURES RÉSISTANTES AUX CHANGEMENTS CLIMATIQUES?

Les précipitations deviendront plus abondantes et moins prévisibles, ce qui entraînera une hausse des inondations. Au Canada, les pluies torrentielles doubleront d'ici 2050.



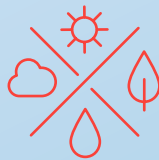
POUVONS-NOUS BÂTIR DES COMMUNAUTÉS QUI COMBATTRONT L'ISOLEMENT?

Les foyers composés d'une seule personne représentent la catégorie connaissant la plus forte croissance au Royaume-Uni. À mesure que nous devenons plus connectés, il est probable que notre solitude augmente.



POUVONS-NOUS CONCEVOIR DES ROUTES ET DES COMMUNAUTÉS PRÊTES À RECEVOIR DES VOITURES AUTONOMES ÉLECTRIQUES?

Les véhicules stationnés occupent de 15 à 30 % des zones urbaines. La nouvelle mobilité offre la possibilité de repenser nos transports et de revitaliser les rues.



POUVONS-NOUS CONCEVOIR EN GARDANT EN TÊTE LA DÉMOLITION EN FIN DE VIE ET LE RECYCLAGE?


Les bâtiments et les infrastructures seront considérés comme des actifs et non comme des pertes dans un modèle d'économie circulaire.

En 2017, nous avons continué d'intégrer le programme *Conçu pour l'avenir* dans nos activités au Royaume-Uni, et nous préparons son implantation en Australie, au Canada¹, au Moyen-Orient, en Suède et aux États-Unis en 2018.

Nous croyons qu'en concevant des projets en fonction du long et du court terme et en partageant notre approche et nos idées, nous aidons progressivement les villes, les communautés et les clients à se préparer pour demain.

Le programme *Conçu pour l'avenir* apporte tranquillité d'esprit, une réduction des coûts du cycle de vie et de la résilience à nos clients.

Partage de nos idées

Nos spécialistes ont rédigé des articles et des livres blancs qui donnent vie à la façon dont nous voyons l'avenir. Consultez notre section [Insights](#)  (anglais seulement).




NOUVELLE MOBILITÉ

Avec les véhicules autonomes et connectés, l'électrification du réseau et l'économie de partage, de nouveaux modèles d'affaires bouleversent le monde du transport.

Téléchargez [notre guide pratique](#) .



COMMENT SORTIR D'UNE CRISE

Pouvons-nous mettre à profit les biens publics de nos villes pour offrir des logements dans l'avenir ? Téléchargez [notre livre blanc](#)  (anglais seulement).

« *Conçu pour l'avenir* est un programme de calibre mondial qui distingue WSP et qui place notre entreprise au cœur de la création d'un monde résilient et prêt pour demain. Nous sommes persuadés que nous avons ce qu'il faut pour aider nos clients à concevoir des solutions durables afin d'aménager de meilleures communautés et de créer des milieux optimaux pour les générations futures. »

ALEXANDRE L'HEUREUX
PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION
CONFÉRENCE TÉLÉPHONIQUE SUR LES RÉSULTATS,
PREMIER TRIMESTRE DE 2018



Évaluation de l'adaptation au climat de la ville de Calgary

CANADA

L'atmosphère de la Terre est altérée en raison des émissions de gaz à effet de serre qui ont entraîné un réchauffement climatique mondial ainsi que des changements dans les modèles météorologiques à l'échelle locale. Cette évaluation traite des répercussions sur la ville de Calgary et des moyens pouvant être mis en œuvre pour s'y adapter.


[En savoir plus](#) 



Détournement de la rivière Taw

ROYAUME-UNI

La ligne de chemin de fer Tarka dans le North Devon longe un méandre agressif de la rivière Taw et a été exposée à un affouillement important, ce qui a entraîné la rupture d'un mur soutenant le talus du chemin de fer. WSP a effectué le détournement complet de la rivière afin d'éloigner de façon permanente la cause du problème, de réduire au minimum l'entretien futur et de protéger la voie sur du long terme.

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

¹ Le programme a été lancé au Canada au cours du deuxième trimestre de 2018.




ÉTUDE DE CAS



Constructions de protection contre les crues à Exmouth

ROYAUME-UNI

Puisque les récentes marées hautes ont presque dépassé les constructions de protection contre les crues à Exmouth, il a fallu trouver une solution pour protéger les propriétés des risques d'inondation actuels et futurs. WSP a mis en place une combinaison de murs d'endigement, de portes d'écluse et de constructions de protection pour les propriétés. Grâce à notre approche souple et bien gérée, les constructions de protection contre les crues protégeront les maisons et les entreprises selon la norme requise de 30 ans, avec incidence minimale sur la région et son utilisation actuelle.

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




ÉTUDE DE CAS

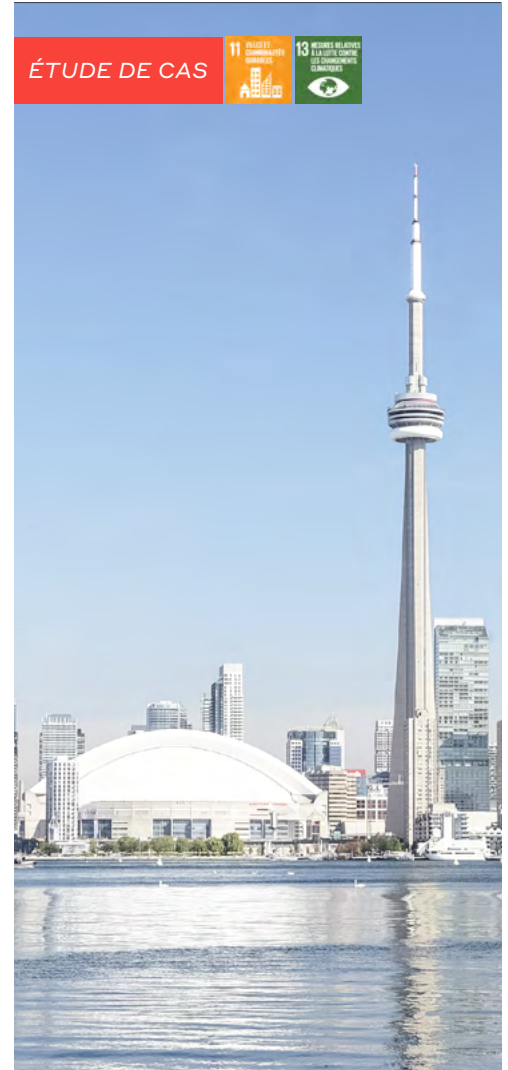


Stratégie d'évacuation du 22 Bishopsgate

ROYAUME-UNI

La population du Royaume-Uni vieillit et a tendance à prendre du poids. Ces facteurs doivent être pris en compte dans la planification des évacuations d'urgence. Des études ont révélé que l'effort physique fourni pour évacuer les étages par les escaliers est si intense que certaines personnes pourraient faire une crise cardiaque. Pour le 22 Bishopsgate, un immeuble de bureaux de 62 étages à Londres, WSP a proposé une évacuation par ascenseur afin que chacun, peu importe ses restrictions physiques, puisse évacuer le bâtiment rapidement et sans retarder les autres. La solution va au-delà du simple respect du règlement de construction et a été intégrée dans la stratégie de transport vertical.

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



ÉTUDE DE CAS



Lignes directrices en matière de conception de rues conviviales à Toronto


CANADA

WSP a joué un rôle clé au sein de l'équipe multidisciplinaire qui s'est vu confier l'étude portant sur les lignes directrices en matière de conception de rues conviviales à Toronto. Le groupe d'étude a examiné et appliqué les politiques et lignes directrices de conception de la ville aux routes, aux voies cyclables, au domaine public et au paysage urbain.

[En savoir plus](#) 

Projets d'infrastructure

Avec plus de 18 900 professionnels du transport et des infrastructures, nous sommes l'un des plus importants fournisseurs de services au monde dans ce domaine.

En 2017, notre [groupe du transport et des infrastructures](#)  a généré des produits nets de 2,7 milliards de dollars canadiens¹ en fournissant à nos clients des conseils d'experts sur une base commerciale. En plus d'utiliser les technologies les plus récentes, nous favorisons une culture d'innovation pour répondre aux besoins des communautés sur le plan de la mobilité, de la connectivité, du développement durable et de la résilience.

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

NOMBRE DE TRAINS PAR HEURE

+80

L'ANNÉE OÙ LA PLUS ANCIENNE GARE DE LONDRES A ÉTÉ OUVERTE


1836



Gare de London Bridge

LONDRES, R.-U.

La gare de London Bridge a entièrement rouvert ses portes au public après un vaste programme de réaménagement ayant duré plus de cinq ans et durant lesquels elle est demeurée en service. La modernisation des installations a doté la gare d'une plus grande capacité et d'une correspondance fluide entre divers systèmes ferroviaires, dont celui de Thameslink, le métro et les services d'autobus de Londres. La conception a été dirigée par la coentreprise HyderWSP en collaboration avec la firme d'architectes Grimshaw œuvrant pour le compte de l'entrepreneur général Costain. L'équipe a respecté le calendrier d'exécution du programme de réaménagement par étape en limitant les perturbations pour les passagers. La coentreprise attribue ce succès à l'approche hautement collaborative inspirée par la norme BS 11000 qui a misé sur la coopération de l'équipe et sur la culture de tolérance de la société Network Rail et entièrement appuyée par Costain et l'équipe de conception.

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

¹ Mesure non conforme aux IFRS

Prix et distinctions

Nous sommes heureux de présenter une sélection des prix obtenus en 2017 dans le domaine du développement durable dans les différentes régions où nous exerçons nos activités.

Asie

Centre des femmes Tai Lam, Hong Kong

Prix spécial 2017 pour la conception durable

Ministère des Services d'architecture du gouvernement de la Région administrative spéciale de Hong Kong

WSP : conseiller en génie civil et géotechnique

Échangeur pour le transport public à Hung Shui Kiu, secteur 13, Hong Kong

Projet reconnu pour son innovation et ses caractéristiques durables lors de la cérémonie de remise des prix *Quality Public Housing Construction and Maintenance Awards* de la Hong Kong Housing Authority

WSP : conseiller en génie civil et géotechnique

Hôtel de ville de Jurong, Singapour

Reconnaissance Platine pour les bâtiments au programme *Green Mark* de la *Building and Construction Authority (BCA)*

WSP : services d'architecture; conseiller en génie civil, mécanique et électrique

Australie et Nouvelle-Zélande

Queen's Wharf, Brisbane, Queensland

Conseil du bâtiment durable de l'Australie

Cote 6-Star, Green Star – Communities 2017

WSP : vaste gamme de services, dont des services de conception structurale et d'infrastructure

WSP en Australie et en Nouvelle-Zélande certifiée excellent milieu de travail pour 2017-2018

Great Place to Work® Institute

Note supérieure à la moyenne pour les aspects clés suivants : confiance, fierté et collaboration

District d'innovation Tonsley, Australie du Sud

Prix de l'Australie pour la conception urbaine, résultats obtenus – projets de grande envergure

WSP : vaste gamme de services, dont des services en développement durable et des services mécaniques et électriques

Canada

Siège social de l'équipe d'ingénierie et développement de Google Canada (phase 1)

Real Estate Excellence (REX) Awards 2017, NAIOP Greater Toronto

Green Award de l'année, finaliste

WSP : conseiller LEED

Palais des congrès de Vancouver

Prix du leadership du Conseil du bâtiment durable du Canada

Prix d'excellence en bâtiment durable (bâtiment existant)

WSP : conseiller en développement durable

Humber River Hospital, Toronto

Conseil du bâtiment durable du Canada, section de la région du Grand Toronto, prix de l'innovation LEED

Nouvelle construction, gagnant

WSP : services en matière de conception structurale et de développement durable

Europe centrale et pays nordiques

Aérogare 2 de l'aéroport de Munich, Allemagne

Renouvellement du statut « Aéroport
5-étoiles », Skytrax Institute

*WSP : gestion de la construction – remise à
neuf des installations sanitaires*

Flens Framtida

Vattenförsörjning, Flen, Suède

Projet d'excellence – prix *Design Only* pour
la canalisation d'eau de 20 km, CEEQUAL

WSP : conception et évaluation

Parc de stationnement à long terme de l'aéroport Arlanda, Suède

*Projet d'excellence – prix Whole team,
CEEQUAL*

WSP : conception et évaluation

États-Unis

American Society of Civil Engineers

Prix de reconnaissance - employeur de
choix 2017 (pour le soutien offert aux
jeunes ingénieurs du bureau de New York
de WSP)

Beverly Willis Architectural Foundation

Prix 2017 remis par la fondation à
Gregory A. Kelly, chef de la direction,
É.-U. 2017 pour la promotion du rôle des
femmes dans l'industrie du bâtiment

Hispanic American Construction Industry Association (HACIA)

Prix du leadership d'entreprise 2017 pour la
participation de WSP avec l'HACIA 2017
dans la région métropolitaine de Chicago
et sa contribution à la communauté
hispanique



EDWIN NAJAFI
SUÈDE

Partenariats



Partenaire consultant du CDP en changement climatique

En tant que partenaire consultant, nous soutenons tous les volets du processus du CDP (anciennement *Carbon Disclosure Project*), 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 l'évaluation des risques et des possibilités. La Société répond également aux questionnaires annuels du CDP.



Partenaire mondial de GRESB : immobilier et infrastructure


À titre de chef de file en conception et en réalisation de construction et d'infrastructure, 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, 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 de son groupe de travail technique en infrastructure.



Taylor Yard River Park

LOS ANGELES, É.-U.

Le site de l'ancienne gare de marchandises de l'Union Pacific Railroad à Los Angeles, inutilisé depuis 2006 et situé au bord du fleuve Los Angeles, sera transformé en parc public. WSP sera responsable de la réalisation du projet Taylor Yard River Park qui s'étendra sur 16 hectares et dont l'achèvement est prévu pour l'été 2021. Le parc offrira de nombreux espaces verts et un accès au fleuve dans l'une des régions les plus fortement urbanisées des États-Unis. Dans le cadre de ses services de conception et environnementaux, WSP prépare un plan de mise en œuvre et un rapport d'avant-projet qui comprend une stratégie de restauration du site et des études de conception pour un aménagement par étapes.

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

Excellence opérationnelle



Introduction

Nous nous engageons à surveiller et à gérer les pratiques environnementales dans nos activités et à les améliorer au fur et à mesure.

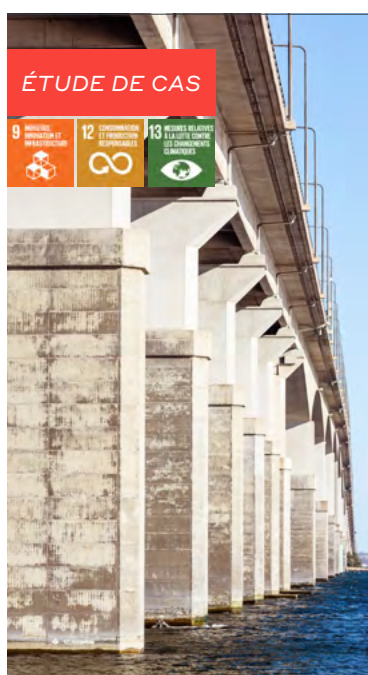
Les chiffres mentionnés dans cette section représentent la performance de nos activités mondiales de nos 550 bureaux, répartis dans 40 pays. Les données pour 2017 incluent les activités mondiales en développement durable de WSP et de toutes les acquisitions réalisées en 2017. Aux fins de comparaison, nous avons également corrigé les chiffres de 2015 et 2016 afin de tenir compte de ces acquisitions.

Nos activités relèvent du chef de l'exploitation et du groupe mondial de solutions en milieu de travail.




Fiche d'évaluation


| PRIORITÉ | OBJECTIF | RÉALISATIONS EN 2017 | CIBLE EN 2018 |
|--|---|--|---|
| AMÉLIORATION DE L'INFORMATION SUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE | Recueillir les données sur la performance environnementale, sociale et de gouvernance de nos activités mondiales | Collecte de données sur la performance de notre entreprise au niveau mondial pour la troisième année consécutive | Continuer de travailler en collaboration avec nos entités d'exploitation les plus importantes afin d'améliorer la collecte de données et de soutenir l'établissement et l'atteinte des cibles futures |
| GESTION DE LA CONSOMMATION D'ÉNERGIE ET DES ÉMISSIONS | Gérer les opportunités d'affaires et les risques commerciaux et environnementaux potentiels liés au changement climatique; se préparer pour l'obligation future de communiquer la consommation énergétique et le prix du carbone dans certaines régions | Vérification par un tiers de notre inventaire des émissions de gaz à effet de serre Obtention d'un score de A- pour nos réponses au questionnaire de 2017 du CDP sur le changement climatique | Continuer de faire vérifier notre inventaire des émissions de gaz à effet de serre par un tiers |
| 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, notre impact est minime dans la production de déchets ou la consommation d'eau | Regroupement des données sur la consommation réelle et estimée d'eau et sur la production réelle et estimée de déchets pour nos activités mondiales | Continuer de faire rapport sur la performance et sur la gestion, d'une année à l'autre, des efforts de l'entreprise 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 | Le présent rapport fait état de notre performance en matière de développement durable pour 2017 et des changements par rapport à l'année de référence 2015 et à la performance de 2016 | Continuer de faire participer les parties prenantes et les évaluateurs, et intégrer leurs observations pour sans cesse améliorer notre performance et la façon dont nous présentons nos rapports |



Réduire l'impact climatique de la construction de ponts en béton SUÈDE

Daniel Ekström, de notre équipe responsable de la conception des ponts et de la conception hydraulique en Suède, est l'un des auteurs de l'article *Climate impact optimization in concrete bridge construction* publié lors du 39^e symposium de l'Association internationale des ponts et charpentes (AIPC) qui a eu lieu à Vancouver, au Canada, en 2017. L'article décrit un vaste projet de recherche mené par des acteurs de l'industrie en Suède et visant à définir des lignes directrices pour l'optimisation du carbone des ponts en béton. Une liste des partenaires de recherche se trouve dans le [résumé](#)  de l'AIPC (en anglais seulement).

Une grande partie des émissions provenant de la construction de routes et de voies ferrées résulte de la production d'acier et de béton. Plusieurs ponts en béton existants ont été analysés et des possibilités de réduction d'émissions de gaz à effet de serre ont été identifiées. L'exercice a mené à la rédaction d'un guide sur la façon d'utiliser la technologie actuelle pour construire des ponts « plus adaptés sur le plan climatique ». En combinant le savoir-faire de toutes les disciplines impliquées dès le début de la conception, il est possible de considérablement réduire les conséquences négatives de la construction de ponts en béton sur le climat.

[En savoir plus](#)  (en suédois seulement)

¹Ekström, D., Rempling, R., Simonsson, P. et al (2017)
Climate impact optimization in concrete bridge construction
39th IABSE Symposium, September 21-23 2017, Vancouver, Canada - Engineering the Future: 1161-1161.



Südliches Überseequartier

ALLEMAGNE

Le projet polyvalent de Südliches Überseequartier est situé dans le secteur de Hafencity, au bord de la rivière Elbe à Hambourg. Il comprend une grande zone commerciale incluant des services gastronomiques et des loisirs, 650 appartements, des bureaux, trois hôtels et un terminal de croisière. Dans ce projet exécuté en partenariat avec atmosgrad°, un consultant de la région, et nos bureaux de Londres et Bristol, l'équipe allemande de WSP procure des services de consultation selon la méthode BREEAM pour le plan directeur de cet important développement urbain. Le projet devrait être achevé en 2021 et deviendrait une nouvelle référence pour les futurs développements commerciaux et de loisirs à Hambourg. Compte tenu des usages multiples du quartier et d'un échelonnement complexe des étapes, nous travaillons étroitement avec nos partenaires et notre client Unibail-Rodamco-Westfield pour développer et mettre en œuvre des stratégies qui répondent aux exigences locales du projet ainsi qu'aux standards de l'industrie.

ÉTUDE DE CAS



« Nous rassemblons une vaste gamme de spécialités pour concevoir chaque aspect de nos projets pour l'avenir, créant ainsi des bâtiments et des infrastructures pour aujourd'hui et pour demain. »

COLIN CHUNG

DIRECTEUR GÉNÉRAL, DÉVELOPPEMENT DURABLE ET ENVIRONNEMENT, RÉGION DE LA CHINE

Campus de l'Institut de technologie et d'études supérieures (THEi) à Chai Wan

HONG KONG

Le troisième campus du THEi mis en place par le conseil de la formation professionnelle, à Chai Wan, est constitué de deux tours couvrant une superficie de 39 700 mètres carrés. Imaginé en 2013 et achevé en janvier 2018, le projet a remporté plusieurs prix au cours de sa construction. En 2014, la conception du campus a reçu le prix Bâtiments verts du *Hong Kong Green Building Council* et le prix *Projets communautaires et culturels (futur)* de l'organisme de renommée internationale *Cityscape Awards for Emerging Markets*.

WSP s'est chargée de l'aspect environnemental en tant qu'expert-conseil en BEAM Plus, en mécanique du bâtiment et en microclimat. La conception à deux tours maximise la ventilation naturelle tandis que la façade bioclimatique et l'orientation nord-sud optimisent la lumière du jour et la protection contre le soleil. Une conception à faible empreinte de carbone et des installations techniques écoénergétiques permettent de réaliser des économies d'énergie de l'ordre de 30 %. Les mesures d'économie d'eau comprennent la collecte des eaux de pluie et une bonne irrigation des espaces verts du campus.



ÉTUDE DE CAS



Credit photo : Sydney Water

MILLIONS DE DOLLARS
AUSTRALIENS

400

NOMBRE D'USINES

3

Programme de traitement Lower South Creek

AUSTRALIE

Le programme de traitement Lower South Creek offrira une infrastructure plus moderne qui améliorera la qualité, la capacité et la fiabilité de trois usines de traitement des eaux usées au nord-ouest de Sydney.

Le programme prévoit l'intégration de plusieurs technologies de traitement novatrices utilisées pour la première fois en Australie dont les retombées seront importantes sur le plan de la durabilité et contribueront à ouvrir la voie vers une industrie des services d'eau plus durable. Parmi ces technologies, mentionnons le transfert des biosolides de l'usine de traitement des eaux usées de Quakers Hill à un centre régional de biosolides de l'usine de St Marys, rendant ainsi possible l'utilisation d'une nouvelle usine de biométhanisation avec prétraitement par hydrolyse thermique. L'opération de traitement sera plus efficace et permettra la cogénération grâce à la récupération de l'énergie issue du biogaz produit.

De plus, il s'agit du premier projet de Sydney Water à être évalué au moyen de l'outil de l'*Infrastructure Sustainability Council of Australia* en vue d'obtenir une certification de durabilité indépendante.

Dans le cadre d'une coentreprise et à l'aide d'un modèle de prestation à partenaires multiples, WSP fournit des services de gestion de l'exécution du programme qui comprennent la gestion commerciale et la gestion de la conception.

Performance environnementale¹

Consommation d'énergie

En 2017, les bureaux de WSP ont consommé environ 551 000 gigajoules (GJ) – 153 millions de kilowattheures (kWh) – d'énergie provenant de sources non renouvelables, dont l'électricité, le gaz naturel, le chauffage et le refroidissement urbains et d'autres combustibles.² Certaines installations ont acheté de l'énergie renouvelable équivalant à environ 2 000 mégawattheures (MWh) d'électricité (environ 7 200 GJ). Quant au parc de véhicules dont WSP est propriétaire ou qu'elle loue à long terme, la consommation s'est élevée à 200 000 GJ de carburant.

La consommation énergétique absolue a diminué d'environ 12 % depuis 2015 (base de référence redressée) grâce en partie au regroupement de nos bureaux.

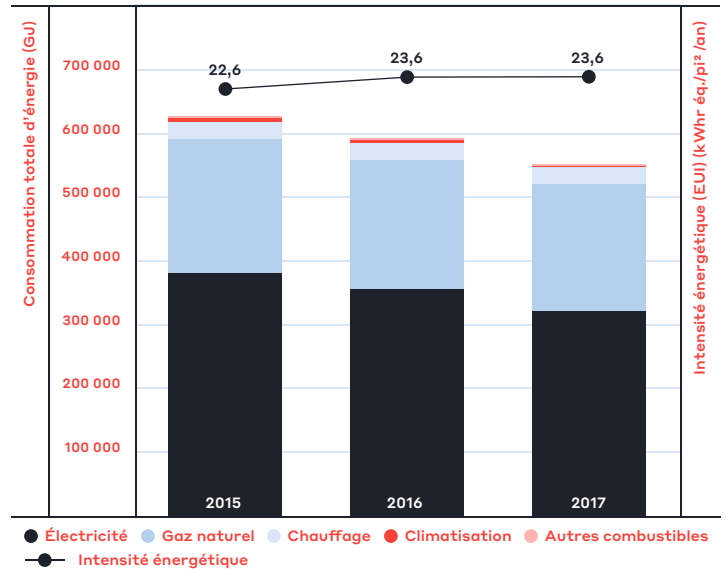
La consommation moyenne d'énergie basée sur l'énergie consommée à travers tous les bureaux de l'entreprise, y compris tous les types de combustibles, divisée par la superficie totale des bureaux, a atteint environ 23 kWh/pi²/an. Bien que cette consommation représente une augmentation de 3 % par rapport à 2015, notre année de référence, elle reste inférieure à la consommation moyenne d'énergie des bureaux de beaucoup d'autres régions.³ Le Canada est la région où la consommation moyenne d'énergie est la plus élevée.

¹ Les rapports sur la performance environnementale considèrent tous les bureaux dont WSP est propriétaire ou locataire. Les lieux où WSP exerce ses activités, mais ne loue pas d'espace (par exemple, les bureaux des clients) ne sont pas comptabilisés dans le rapport sur la performance environnementale. À la suite des acquisitions qui ont eu lieu en 2016 et 2017, nous avons révisé notre année de référence 2015 et modifié les chiffres de performance de 2016 présentés dans cette section.

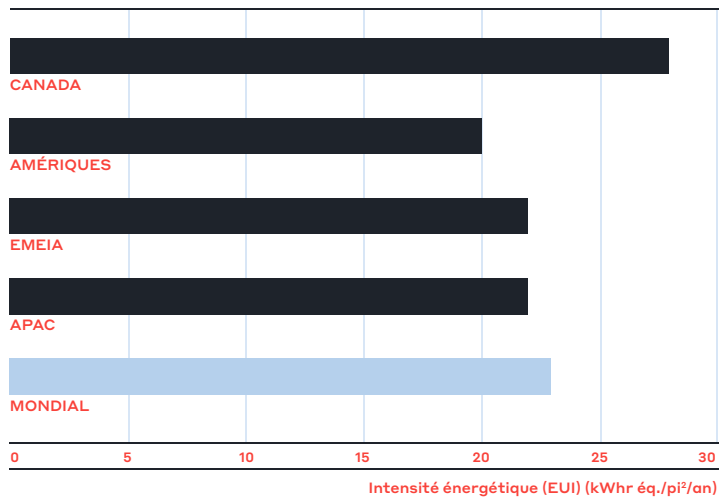
² WSP a recueilli les données sur la consommation d'énergie de ses installations. Elle n'a pas vendu d'énergie en 2017. L'information sur la consommation d'énergie a été convertie en GJ et en kWh à l'aide des facteurs de conversion mentionnés dans l'Appendix 2, *Climate Leaders Design Principles* de 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.

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

CONSOMMATION TOTALE D'ÉNERGIE ET INTENSITÉ ÉNERGÉTIQUE



INTENSITÉ ÉNERGÉTIQUE PAR RÉGION



Émissions de gaz à effet de serre

Nos émissions de gaz à effet de serre (GES) sont calculées à l'aide de facteurs d'émissions de GES acceptés par l'industrie⁴ à partir de la consommation d'énergie des bureaux et de leurs émissions de réfrigérants, de la consommation de carburant des véhicules et des distances parcourues lors des voyages d'affaires.

En 2017, les opérations de WSP ont émis au total environ 83 600 tonnes d'émissions d'équivalent de dioxyde de carbone (tCO₂e) dans le cadre des portées 1, 2 (par emplacement) et 3 d'émissions de GES notées ci-dessous.^{5,6}

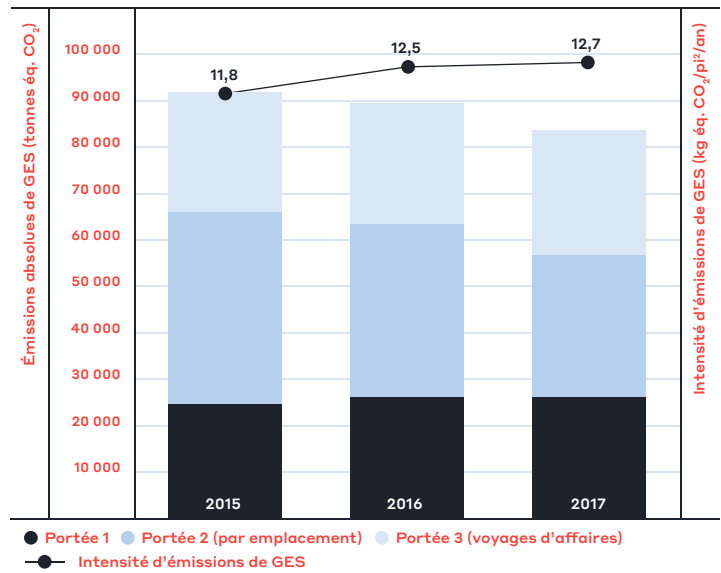
Nous avons constaté ce qui suit :

- les deux tiers des portées 1, 2 (par emplacement) et 3 d'émissions de gaz à effet de serre mesurées résultent de l'utilisation d'énergie par les bureaux et de la consommation de carburant par les véhicules de la Société;
- l'autre 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 40 000 tCO₂e;
- les émissions de GES ont diminué d'environ 9 % depuis 2015 (base de référence redressée) grâce en partie au regroupement de nos bureaux ; durant cette période, l'intensité des émissions de GES a augmenté de 7 %;
- l'intensité des émissions de GES (kgCO₂e/pi²/an) la plus élevée est celle des bureaux au EMEIA, en raison des voyages d'affaires plus nombreux dans cette région.

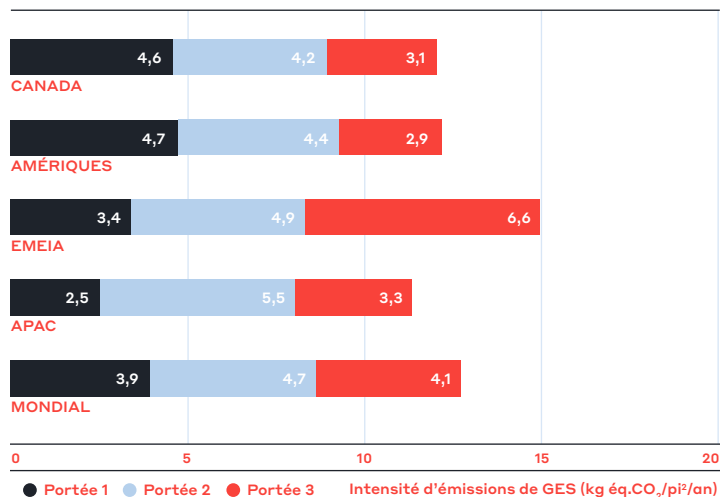
En 2017, les émissions de type portée 2 par emplacement étaient d'environ 30 700 tCO₂e, alors que les émissions de type portée 2 par marché s'élevaient à 31 700 tCO₂e.⁷

En 2017, pour améliorer la transparence et la fiabilité de ses rapports de performance, WSP a demandé 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 portées 1, 2 et 3 (voyages d'affaires) de WSP. L'information sur les émissions en 2017 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.

ÉMISSIONS ABSOLUES DE GES ET INTENSITÉ DE GES



INTENSITÉ D'ÉMISSIONS DE GES PAR RÉGION



⁴ 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, 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).

⁵ 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 les données de 2017. Nous utilisons l'approche de contrôle opérationnel pour dresser notre inventaire. Les émissions de GES déclarées comprennent les six gaz à effet de serre (CO₂, CH₄, N₂O, HFC, PFC, NF₃). WSP ne produit pas d'émissions biogéniques importantes. Le potentiel de réchauffement planétaire utilisé pour convertir les émissions en CO₂e provient du quatrième rapport d'évaluation du Groupement intergouvernemental sur l'évolution du climat.

⁶ **Portée 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. **Portée 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. **Portée 3** : autres émissions indirectes telles que les voyages d'affaires en avion, l'utilisation des véhicules de location et les voyages en train.

⁷ Les émissions de portée 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.



Matt Palmer

VICE-PRÉSIDENT, GESTIONNAIRE ÉNERGIE ÉOLIENNE MARITIME

Spécialiste de l'énergie éolienne en mer, M. Palmer a participé à la création d'un organisme voué à la recherche et à la diffusion de l'information sur les avantages d'utiliser des sources d'énergie renouvelable à l'époque où la construction du premier parc éolien flottant aux États-Unis a été proposée. Il est actuellement membre d'un comité consultatif qui contribue à établir les normes des installations éoliennes maritimes aux États-Unis.

L'énergie éolienne maritime présente une source inestimable d'énergie en cas de besoin, notamment lors des heures de forte demande et en cas de pénurie des autres sources d'énergie renouvelable. L'industrie éolienne maritime américaine est très jeune; un seul parc éolien commercial est actuellement exploité. Toutefois, grâce au projet [Vineyard Wind](#) (en anglais seulement), un parc éolien de 800 mégawatts qui sera aménagé au large des côtes du Massachusetts, l'énergie éolienne maritime est sur le point de connaître une expansion spectaculaire aux États-Unis. WSP concevra les fondations des éoliennes pour ce projet novateur.

ÉTUDE DE CAS



« En cette période passionnante pour l'industrie, j'aime l'idée de pouvoir faire progresser le développement de l'énergie éolienne maritime comme source d'énergie propre et renouvelable aux États-Unis. »

MATT PALMER

CERTIFICATION LEED V4
DÉCERNÉE EN ALBERTA

1^{ère}

EMPLOYÉS AU BUREAU
DE CALGARY

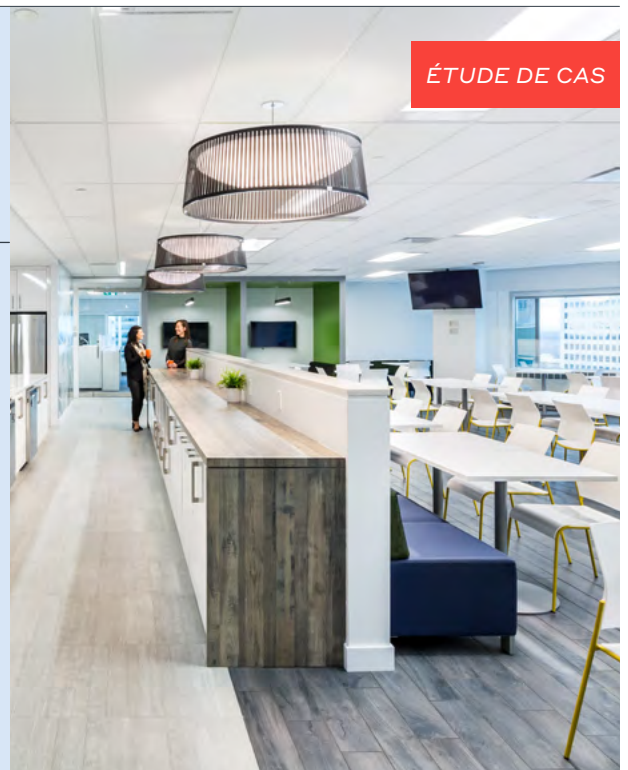
+600

ÉTUDE DE CAS

WSP's Workplace Guidelines

CANADA

Nos lignes directrices relatives au milieu de travail influencent les décisions concernant nos bureaux et nous permettent d'offrir des espaces de travail qui améliorent l'efficacité de nos employés et de réduire notre impact opérationnel sur l'environnement. Après une période de forte croissance, WSP a regroupé plus de 600 employés provenant de plusieurs bureaux de Calgary dans un seul bâtiment de 5 étages situé au centre-ville et d'une superficie de 100 000 pi². Le bureau possède de nombreuses caractéristiques visant à promouvoir le développement durable, le rendement énergétique ainsi que la santé et le mieux-être, ce qui a contribué à l'obtention de la certification LEED v4 Argent pour la construction et l'aménagement intérieur d'espaces commerciaux, première certification LEED v4 décernée en Alberta.



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, visent à limiter le réchauffement global à moins de 2 °C et à diminuer l'ampleur des impacts du changement climatique. En tant que membre du groupe de travail technique de la *Science-Based Targets Initiative* (SBTi), WSP contribue à la préparation de l'orientation des cibles qui se basent sur des données scientifiques.

Plusieurs grandes régions où nous oeuvrons cherchent à définir des cibles de réduction des émissions. WSP évalue la possibilité d'intégrer une cible de réduction des GES dans ses activités mondiales conformément à son cycle de planification stratégique.

Eau

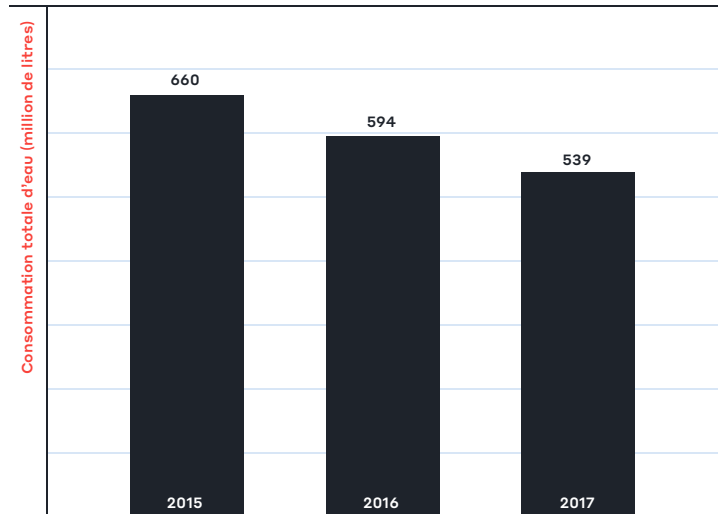
En 2017, les bureaux de WSP ont utilisé approximativement 539 millions de litres d'eau, ce qui équivaut à environ 215 piscines olympiques.⁸ Toute l'eau prélevée provenait de sources municipales.

Déchets

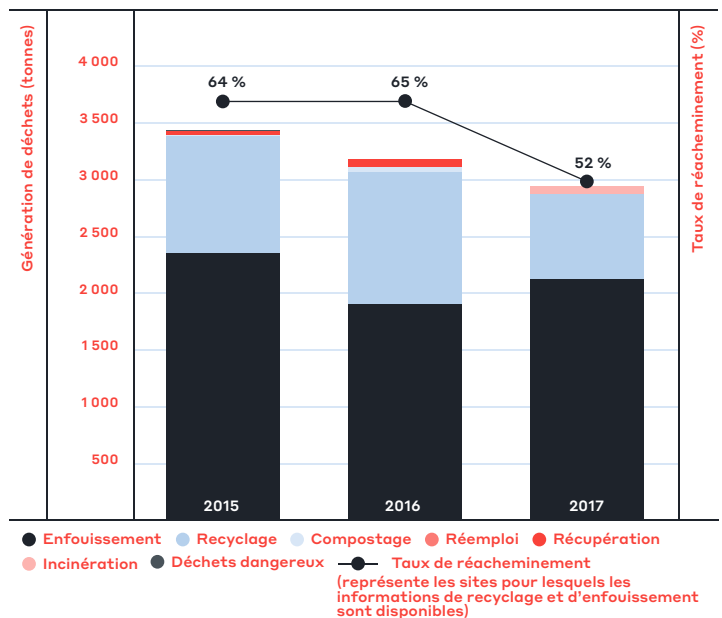
En 2017, nos bureaux ont produit environ 2 100 tonnes métriques de déchets non dangereux qui ont été envoyés dans des sites d'enfouissement.⁹ Environ 700 tonnes métriques de déchets non dangereux ont été recyclés et 69 tonnes ont été incinérées. Là où l'information sur la mise en décharge et le recyclage était disponible, notre taux moyen de réacheminement était d'environ 52 %. Aucune élimination de déchets dangereux n'a été signalée en 2017.

Voir à l'annexe A le résumé consolidé de la performance des principales mesures prises par la Société en matière de développement durable.

CONSUMMATION TOTALE D'EAU



GÉNÉRATION DE DÉCHETS ET TAUX DE RÉACHEMINEMENT



⁸ L'information sur les prélèvements d'eau a été obtenue de nos établissements. L'information sur la consommation réelle d'eau, soit 12 millions de litres, était disponible pour 11 % des espaces de bureau à l'échelle mondiale. Le reste de la consommation d'eau a été estimé au prorata de la superficie des bureaux selon la consommation moyenne d'eau des bureaux au Canada, dont les données sont tirées du rapport d'analyse comparative intitulé « 2012 Water Benchmarking Pilot Report: Performance of the Canadian Office Sector » préparé par le REALpac. L'eau utilisée pour le refroidissement n'est pas comptabilisée séparément.

⁹ 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 d'entrepreneurs en traitement de déchets ou de vérifications de déchets (décompte de sacs). L'information sur la production de déchets était disponible pour environ 7 % de l'espace total de bureau à l'échelle mondiale, dont 175 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 moyenne de déchets de nos bureaux en 2015 et avec des données réelles au prorata par surface de bureau. Le recyclage et la production d'autres déchets ne sont pas estimés si indisponibles.

Employés et communautés



Introduction

Chez WSP, nous nous efforçons de prendre soin de notre actif le plus précieux : nos employés. Dans cette section, nous rendons compte des diverses mesures qui sont importantes aux yeux de nos employés et d'autres parties prenantes, en plus de donner un aperçu des faits saillants du programme de 2017 et des priorités de 2018.

Dans le rapport de l'an dernier, nous étions fiers de présenter notre nouvelle marque et les retombées positives que ce changement aurait sur l'expérience et l'engagement des employés. Nous avons célébré en mai 2018 le premier anniversaire de la nouvelle marque WSP ainsi que de ses principes directeurs. Dans notre rapport annuel 2017, nous avons souligné une partie du travail que nous effectuons déjà selon ces principes directeurs.

Faits saillants des programmes mondiaux de 2017

Leadership Forum

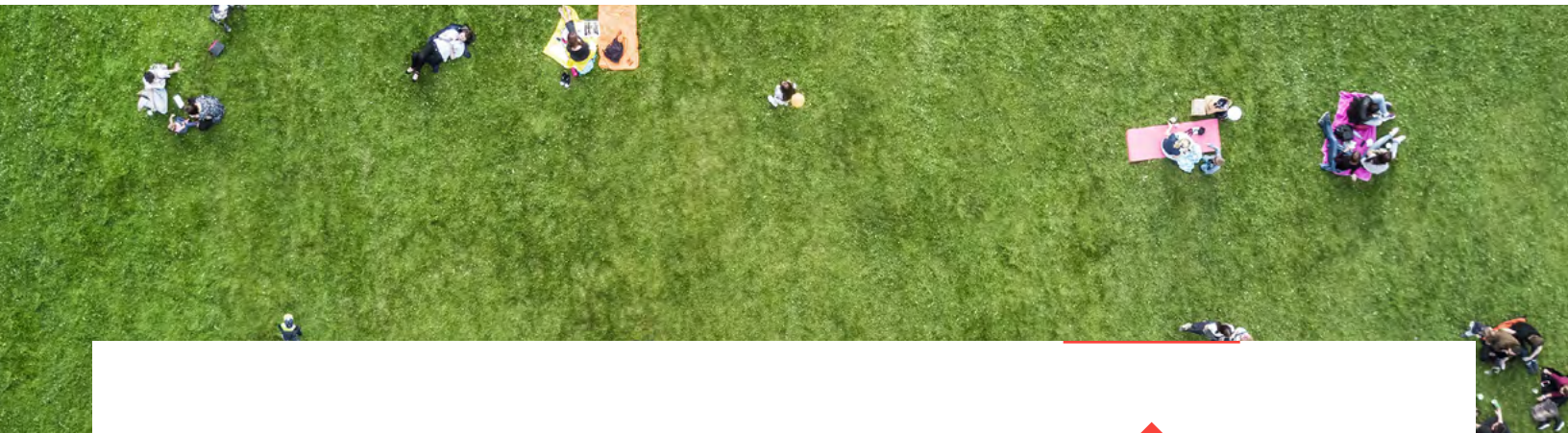
L'un des faits saillants de 2017 a été le lancement dans diverses régions d'une initiative de gestion du personnel à grand potentiel qui porte le nom de *Leadership Forum*. Nous avons ciblé environ 1 000 employés à différentes étapes de leur carrière, dont des jeunes talents, des professionnels aguerris et des hauts dirigeants. Le *Leadership Forum* a pour objectif de maintenir l'engagement des personnes choisies et d'accélérer leur perfectionnement afin de soutenir notre vision de devenir la meilleure firme d'experts-conseils au monde.

En 2017, nous avons mis l'accent sur trois initiatives connexes destinées aux participants :

- notre chef de la direction a animé des webémissions visant à renforcer les piliers de la communication et du réseautage;
- nous avons fait un exercice de rétroaction tous azimuts permettant aux participants de mieux comprendre leur influence sur le plan professionnel et du leadership;
- nous avons créé l'académie des cadres supérieurs, dont l'objectif est de contribuer au perfectionnement professionnel des hauts dirigeants choisis.

Académie de gestion de projet internationale

L'académie de gestion de projet internationale (*Global Project Management Academy*) est un programme intensif de six mois mis en œuvre par notre équipe de direction mondiale, en partenariat avec l'*International Institute for Learning (IIL)*, afin de présenter et de former nos meilleurs gestionnaires de projet. L'un des objectifs de l'académie est d'offrir aux participants une formation sur les pratiques liées à la gestion de projet, conformément à la certification *Project Management Professional (PMP)*. En 2017, l'académie s'est déroulée de janvier à juin.



ÉTUDE DE CAS



CHARLES
LAM
HONG KONG

ANA-LAURA
COSTA
SUÈDE

DURÉE D'UN ÉCHANGE
(EN SEMAINE)

4

NOMBRE DE COLLÈGUES
ACCUEILLIS EN SUÈDE EN 2017

8


Programme d'échange à l'intention des employés

Chez WSP, diverses régions et unités d'affaires participantes travaillent conjointement pour offrir des occasions d'échanges internationaux aux employés talentueux. Lancé par nos bureaux suédois, le programme vise à tirer parti de nos meilleures compétences, à promouvoir le travail collaboratif et à renforcer notre réseau mondial d'expertise technique.

En 2017, nos bureaux en Suède ont accueilli huit collègues étrangers, dont **Charles Lam** de Hong Kong. Charles, professionnel de la conception de systèmes de ventilation de tunnels et de métro, a donc passé quatre semaines à Stockholm en compagnie de nos spécialistes en planification du trafic et en ingénierie des systèmes. Pour lui, il s'agissait d'une occasion en or de découvrir comment nous utilisons nos ressources existantes à l'échelle mondiale et comment fonctionne notre collaboration.

Ana-Laura Costa, ingénieure en géotechnique de Stockholm, s'est penchée sur le travail collaboratif pendant un mois à Singapour. Après l'échange, Ana-Laura a expliqué que ses collègues de Singapour voulaient surtout en apprendre plus sur l'expertise suédoise de WSP dans le domaine des projets de tunnels et restauration des terres.

Fiche d'évaluation

| PRIORITÉ | OBJECTIF | RÉALISATIONS EN 2017 | CIBLE EN 2018 |
|-------------------------------------|---|---|--|
| DIVERSITÉ | Intégrer la diversité dans la culture de l'entreprise | Formation spécialisée sur l'équilibre hommes/femmes reçue par l'équipe de direction mondiale, puis transmission de cette formation aux équipes de direction régionales au cours de l'année | Demander à <i>Catalyst</i> , un organisme mondial sans but lucratif qui crée « des milieux de travail qui fonctionnent pour les femmes », de nous aider à promouvoir nos objectifs de diversité Aspirer à atteindre l'objectif du Club 30 % Canada, c'est-à-dire faire en sorte que les femmes occupent 30 % des postes de cadres supérieurs et des sièges du conseil d'administration d'ici 2022 |
| MOBILISATION DES EMPLOYÉS | Mesurer la mobilisation des employés dans l'ensemble de l'entreprise et donner suite aux conclusions | Mise en place par le chef de la direction des services corporatifs et les chefs des équipes mondiales qui relèvent de lui des améliorations apportées aux technologies de l'information, aux services immobiliers, à l'approvisionnement et aux ressources humaines; optimisation conjointe de l'expérience des employés | Appuyer le chef de la direction afin d'inciter les participants au <i>Leadership Forum</i> à prendre part à des initiatives clés visant à tirer parti des progrès réalisés en 2017. Continuer à améliorer l'expérience des employés à l'échelle mondiale tout en tenant compte des besoins et des réalités de chaque région |
| GESTION DES TALENTS | Investir dans le perfectionnement des employés et des dirigeants, selon nos principes directeurs et notre modèle de compétences en leadership | Remaniement de notre communauté de pratique de la gestion des talents dans toutes les régions afin de tirer avantage des meilleures pratiques internes; lancement d'une série d'initiatives de perfectionnement dans le cadre du <i>Leadership Forum</i> | Continuer à nous concentrer sur le <i>Leadership Forum</i> et la gestion de la relève afin d'accélérer la croissance des talents, notamment en lançant notre première académie des cadres supérieurs |
| MOBILISATION À L'ÉGARD DE LA MARQUE | Unir les employés des quatre coins du monde sous la même bannière | Lancement de la nouvelle marque WSP, à l'interne et à l'externe | Célébrer le <u>premier anniversaire</u>  de notre marque Continuer à partager notre marque et à agir selon nos principes directeurs communs, en tant qu'entreprise unifiée |
| SANTÉ ET SÉCURITÉ | Favoriser des milieux de travail sains, sécuritaires et durables | Redéfinition de notre stratégie mondiale en matière de santé et de sécurité pour 2018-2020, y compris des objectifs révisés pour notre feuille de route « Zéro accident » Lancement des ressources du programme International SOS auprès de tous les employés; soutien à 10 250 voyages d'affaires sécuritaires et réussis Réalisation de 530 visites de sécurité avec des membres de la haute direction, rendant le leadership en matière de sécurité visible Établissement à 0,1 du taux cible d'accidents avec perte de temps (TAPT) (par 100 000 heures travaillées) : - taux mondial de 0,07 à la fin de l'année | Continuer à atteindre un TAPT maximum de 0,1 à l'échelle mondiale Continuer à nous concentrer sur l'atténuation de nos principaux risques : conduite de véhicule, travail à l'étranger et interfaces personnes-installations-véhicules Lancer l'application de signalement des incidents iSMS afin d'améliorer encore plus notre culture de déclaration Veiller à ce que toutes les entreprises nouvellement acquises soient intégrées dans notre solide culture de la sécurité |
| COLLECTE DES DONNÉES | Faire rapport mondialement sur le développement durable et améliorer continuellement nos pratiques de communication | Poursuite du suivi et de la production de rapports sur des indicateurs importants relatifs aux employés | Suivre et examiner d'autres mesures régionales et mondiales relatives aux employés et les passer en revue chaque trimestre durant les réunions de travail |

Nos employés

Pratiques en matière d'emploi^{1,2}

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, sur les avantages sociaux offerts aux employés ainsi que sur les possibilités d'apprentissage et de perfectionnement.

EFFECTIF TOTAL PAR RÉGION ET PAR SEXE

Au 31 décembre 2017³

| Canada | | | |
|--------|-------|-------|-------|
| | 2015 | 2016 | 2017 |
| HOMMES | 5 821 | 5 265 | 5 475 |
| FEMMES | 2 495 | 2 322 | 2 438 |
| TOTAL | 8 316 | 7 587 | 7 913 |

| EMEIA | | | |
|--------|--------|--------|--------|
| | 2015 | 2016 | 2017 |
| HOMMES | 9 025 | 10 807 | 11 745 |
| FEMMES | 3 510 | 4 280 | 4 691 |
| TOTAL | 12 535 | 15 087 | 16 436 |

| Amériques | | | |
|-----------|-------|-------|-------|
| | 2015 | 2016 | 2017 |
| HOMMES | 5 153 | 5 312 | 6 394 |
| FEMMES | 2 425 | 2 475 | 3 158 |
| TOTAL | 7 578 | 7 787 | 9 552 |

| APAC | | | |
|--------|-------|-------|-------|
| | 2015 | 2016 | 2017 |
| HOMMES | 3 798 | 3 869 | 5 557 |
| FEMMES | 1 706 | 1 791 | 2 430 |
| TOTAL | 5 504 | 5 660 | 7 987 |

¹ Dans la plupart des régions, les travailleurs autonomes ne constituent pas un pourcentage important de l'effectif de WSP et le nombre d'employés ne subit pas de variations saisonnières, à l'exception des changements de personnel liés aux volumes de travail.

² Les données ont été fournies par les représentants régionaux des RH, sans qu'aucune hypothèse précise n'ait été émise.

³ Les données consignées représentent l'ensemble des employés dans le monde au 31 décembre 2017. Les données sur l'effectif par région et par sexe ne sont pas encore disponibles dans le cas de certaines acquisitions réalisées en 2017 (Opus, POCH, ConCol, LBG et Wirthensohn). Par conséquent, la répartition en pourcentage disponible est appliquée à l'effectif total pour estimer le nombre de membres de l'effectif dans chaque catégorie pour ces acquisitions. Deux entreprises acquises à la fin de 2017, Trafix Oy et ISS Proko Oy, ne sont pas prises en compte dans ces chiffres puisque les données sur les employés n'étaient pas encore disponibles.

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

| | À temps plein | | | À temps partiel | | |
|---------------|---------------|---------------|---------------|-----------------|--------------|--------------|
| | 2015 | 2016 | 2017 | 2015 | 2016 | 2017 |
| HOMMES | 21 966 | 22 334 | 25 525 | 723 | 1 242 | 1 848 |
| FEMMES | 8 542 | 9 055 | 10 495 | 883 | 1 173 | 1 477 |
| TOTAL | 30 508 | 31 389 | 36 020 | 1 606 | 2 415 | 3 325 |

NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉS PAR CONTRAT DE TRAVAIL ET PAR SEXE²

| | Permanent | | | Temporaire | | |
|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------|--------------|--------------|
| | 2015 | 2016 | 2017 | 2015 | 2016 | 2017 |
| HOMMES | 22 480 | 23 576 | 27 373 | 1 273 | 1 677 | 1 798 |
| FEMMES | 9 634 | 10 228 | 11 972 | 546 | 640 | 745 |
| TOTAL | 32 114 | 33 804 | 39 345 | 1 819 | 2 317 | 2 543 |

NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉS PAR CONTRAT DE TRAVAIL ET PAR RÉGION³

| | Permanent | | | Temporary | | |
|------------------|-----------|--------|--------|-----------|------|------|
| | 2015 | 2016 | 2017 | 2015 | 2016 | 2017 |
| CANADA | N/D | 7 353 | 7 696 | N/D | 234 | 217 |
| AMÉRIQUES | N/D | 6 925 | 8 781 | N/D | 862 | 771 |
| EMEIA | N/D | 14 312 | 15 475 | N/D | 775 | 961 |
| APAC | N/D | 5 214 | 7 393 | N/D | 446 | 594 |

¹ Les données sur les employés par type d'emploi et par sexe ne sont pas encore disponibles dans le cas de certaines acquisitions réalisées en 2017 (Opus, POCH, ConCol, LBG et Wirthensohn). Par conséquent, la répartition en pourcentage disponible est appliquée au nombre total d'employés pour estimer le nombre d'employés dans chaque catégorie pour ces acquisitions. Deux entreprises acquises à la fin de 2017, Trafix Oy et ISS Proko Oy, ne sont pas prises en compte dans ces chiffres puisque les données sur les employés n'étaient pas encore disponibles.

² Les données sur les employés par contrat de travail et par sexe ne sont pas encore disponibles dans le cas de certaines acquisitions réalisées en 2017 (Opus, POCH, ConCol, LBG et Wirthensohn). Par conséquent, la répartition en pourcentage disponible est appliquée au nombre total d'employés pour estimer le nombre d'employés dans chaque catégorie pour ces acquisitions. Deux entreprises acquises à la fin de 2017, Trafix Oy et ISS Proko Oy, ne sont pas prises en compte dans ces chiffres puisque les données sur les employés n'étaient pas encore disponibles.

³ Les données sur les employés par contrat de travail et par région ne sont pas encore disponibles dans le cas de certaines acquisitions réalisées en 2017 (LBG aux États-Unis). Par conséquent, la répartition en pourcentage disponible est appliquée au nombre total d'employés pour estimer le nombre d'employés dans chaque catégorie pour ces acquisitions. Deux entreprises acquises à la fin de 2017, Trafix Oy et ISS Proko Oy, ne sont pas prises en compte dans ces chiffres puisque les données sur les employés n'étaient pas encore disponibles. Le nombre d'employés par contrat de travail n'a pas été recueilli par région pour 2015.



PIERRE MUKENDI
CANADA

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 2017, l'entreprise a connu un taux de roulement volontaire de 14 %. Chaque région surveille les taux de roulement tous les trimestres et met en oeuvre des stratégies pour optimiser le maintien en poste. L'activité au chapitre du recrutement a aussi été encourageante, le taux d'embauche de 20 % montrant que l'entreprise a enregistré une croissance interne pour ce qui est du nombre total d'employés. Il s'agit d'une légère hausse par rapport au taux d'embauche de 2016 et de 2015 (18 % pour les deux années).

Expérience des employés

Le chef de la direction des services corporatifs et les chefs des équipes

mondiales qui relèvent de lui continuent à coordonner les technologies de l'information, les services immobiliers, l'approvisionnement et les ressources humaines. Les membres de l'équipe élargie travaillent ensemble pour optimiser l'expérience des employés. Tout au long de 2017, nous avons continué à améliorer notre stratégie pour les employés en milieu de travail, qui repose sur une gouvernance appropriée pour la location à long terme et l'aménagement des lieux de travail, y compris nos nouvelles lignes directrices relatives au milieu de travail. de travail de WSP devraient offrir un environnement entièrement fonctionnel et souple à ses employés, qui pourront ainsi compter sur divers outils et technologies pour bénéficier d'une connexion fiable et cohérente entre eux.

Conventions collectives

La politique de l'entreprise stipule que les activités de WSP doivent « 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. »

Au 31 décembre 2017, les employés en Suède, en Finlande et en France, soit approximativement 11 % de l'effectif de WSP et la majorité de ses employés syndiqués, étaient couverts par des conventions collectives renouvelables chaque année.¹

NOUVEAUX EMPLOYÉS ET TAUX DE ROULEMENT²

| | Canada | | | Amériques | | | EMEIA | | | APAC | | | Total | | |
|---|--------|-------|-------|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|------|------|-------|-------|-------|-------|
| | 2015 | 2016 | 2017 | 2015 | 2016 | 2017 | 2015 | 2016 | 2017 | 2015 | 2016 | 2017 | 2015 | 2016 | 2017 |
| NOMBRE DE NOUVEAUX EMPLOYÉS | 865 | 874 | 1 313 | 1 191 | 1 285 | 1 420 | 2 349 | 2 707 | 3 004 | 750 | 939 | 1 330 | 5 515 | 5 805 | 7 067 |
| TAUX D'EMBAUCHE | 16 % | 12 % | 18 % | 17 % | 19 % | 20 % | 21 % | 22 % | 20 % | 14 % | 18 % | 24 % | 18 % | 18 % | 20 % |
| NOMBRE D'EMPLOYÉS QUI ONT QUITTÉ | 1 032 | 1 627 | 1 361 | 1 573 | 1 318 | 1 304 | 1 936 | 2 082 | 2 333 | 926 | 904 | 1 140 | 5 467 | 5 931 | 6 138 |
| TAUX DE ROULEMENT | 19 % | 22 % | 18 % | 23 % | 20 % | 18 % | 17 % | 17 % | 16 % | 17 % | 17 % | 21 % | 19 % | 19 % | 18 % |
| TAUX DE ROULEMENT VOLONTAIRE | 10 % | 13 % | 14 % | 14 % | 12 % | 13 % | 13 % | 12 % | 12 % | 12 % | 14 % | 18 % | 13 % | 12 % | 14 % |

¹ Les données sur les conventions collectives ne sont pas encore disponibles pour certaines acquisitions réalisées en 2017 (Opus) et ne sont pas prises en compte dans ce chiffre. Deux entreprises acquises à la fin de 2017, Trafix Oy et ISS Proko Oy, ne sont pas prises en compte dans ces chiffres puisque les données sur les employés n'étaient pas encore disponibles.

² Les données sur les nouveaux employés et le taux de roulement par région ne sont pas encore disponibles pour certaines acquisitions réalisées en 2017 (LBG aux États-Unis). Deux entreprises acquises à la fin de 2017, Trafix Oy et ISS Proko Oy, ne sont pas prises en compte dans ces chiffres puisque les données sur les employés n'étaient pas encore disponibles.

Avantages

Le tableau ci-après résume les avantages sociaux offerts aux employés à temps plein et à temps partiel dans les principales régions où nous menons des activités.¹

AVANTAGES SOCIAUX EN 2017

| | Canada | États-Unis | Royaume-Uni | Suède | Australie | Chine ² |
|-------------------------------|------------------|------------|------------------|-------|-----------|--------------------|
| ASSURANCE VIE | ● ³ | ● ● | ● ● | ● ● ● | - | ● |
| ASSURANCE MALADIE | ● ● ³ | ● ● | ● ● ⁴ | ● ● | - | ● ● ⁴ |
| ASSURANCE INVALIDITÉ | ● ● ³ | ● ● | ● ● ⁴ | ● ● ● | ● ● | ● ● ⁴ |
| CONGÉ PARENTAL | ● ● ³ | ● ● | ● ● | ● ● ● | ● ● | ● |
| DISPOSITIONS POUR LA RETRAITE | ● ● ³ | ● ● | ● ● | ● ● ● | ● ● | ● ● |
| ACTIONNARIAT | ● ● ³ | - | - | - | - | - |

● TEMPS PLEIN ● TEMPS PARTIEL ● TEMPORAIRE

HEURES APPROXIMATIVES
CONSCRÉES À DES ACTIVITÉS
D'APPRENTISSAGE ET DE
PERFECTIONNEMENT

699 000

Apprentissage et perfectionnement

En 2017, les employés ont consacré environ 699 000 heures à des activités d'apprentissage et de perfectionnement, comparativement à quelque 644 000 heures en 2016 et à 530 000 heures en 2015.⁵ Cela équivaut à environ 20 heures pour chaque équivalent temps plein par rapport à 19 heures en 2016 et 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 2017, nous avons complété la formation structurée par des vidéos d'apprentissage en ligne, conçues pour transmettre des connaissances utiles dans un format simple et attrayant. Parmi les sujets abordés, notons les outils soutenant les pratiques éthiques et les stratégies de développement commercial de WSP; des sujets professionnels comme les nouveaux concepts liés à la conception du transport dans les villes étaient aussi proposés.

Priorités en matière de perfectionnement professionnel en 2018

En 2018, nous mettrons l'accent sur la promotion de deux programmes clés axés sur le perfectionnement professionnel, soit l'**académie de gestion de projet internationale** (voir « Faits saillants du programme mondial de 2017 ») et l'**académie des cadres supérieurs**.

S'appuyant sur les initiatives du *Leadership Forum*, l'**académie des cadres supérieurs** est conçue pour affiner nos capacités à orienter nos priorités commerciales et culturelles. Les participants prendront part à un programme de six mois offrant des occasions de perfectionnement et de réseautage afin d'accroître leur leadership stratégique et leur influence à titre de membre de la direction, tout en nouant de nouvelles relations à l'échelle mondiale. Le programme de 2018 donnera lieu à la formation de la première cohorte de l'académie.

¹ Le rapport fait état des avantages sociaux là où l'entreprise a des activités importantes, soit les pays comptant plus de 1 500 employés (Canada, États-Unis, Royaume-Uni, Suède, Australie et Chine). Les données sur les avantages sociaux ne sont pas encore disponibles pour certaines acquisitions réalisées en 2017 (Opus et LBG). Avec les acquisitions récentes, certains pays d'Amérique latine et la Nouvelle-Zélande comptent maintenant plus de 1 500 employés et les données sur les avantages sociaux offerts dans cette région seront présentées dans notre rapport 2018. Les avantages sociaux offerts dans chaque région demeurent généralement inchangés depuis le début du suivi mondial en 2015.

² Hong Kong et Chine continentale

³ Pour les employés travaillant plus de 22,5 heures par semaine

⁴ Pour certaines catégories d'emploi

⁵ Les données pour 2017 représentent 99 % des employés à temps plein, sans compter les acquisitions réalisées en 2017 pour lesquelles cette information n'est pas encore disponible (Opus, POCH, ConCol, LBG, Wirthensohn, Trafix Oy et ISS Proko Oy), tandis que les données pour 2016 et 2015 représentent respectivement 99 % et 73 % des employés à temps plein. Il n'est pas possible de comptabiliser les heures de formation par sexe et par catégorie d'employés.

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 l'entreprise 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, l'orientation sexuelle, l'expérience de travail, l'origine sociale et géographique.

Mise en œuvre en 2015, la *Politique mondiale sur la diversité et l'inclusion* de WSP s'applique à toutes les entités d'exploitation, et tous les employés peuvent la consulter. Combinée au guide régional et aux autres politiques d'emploi régionales de

l'entreprise, elle 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 la personne de ses employés et de ses fournisseurs.

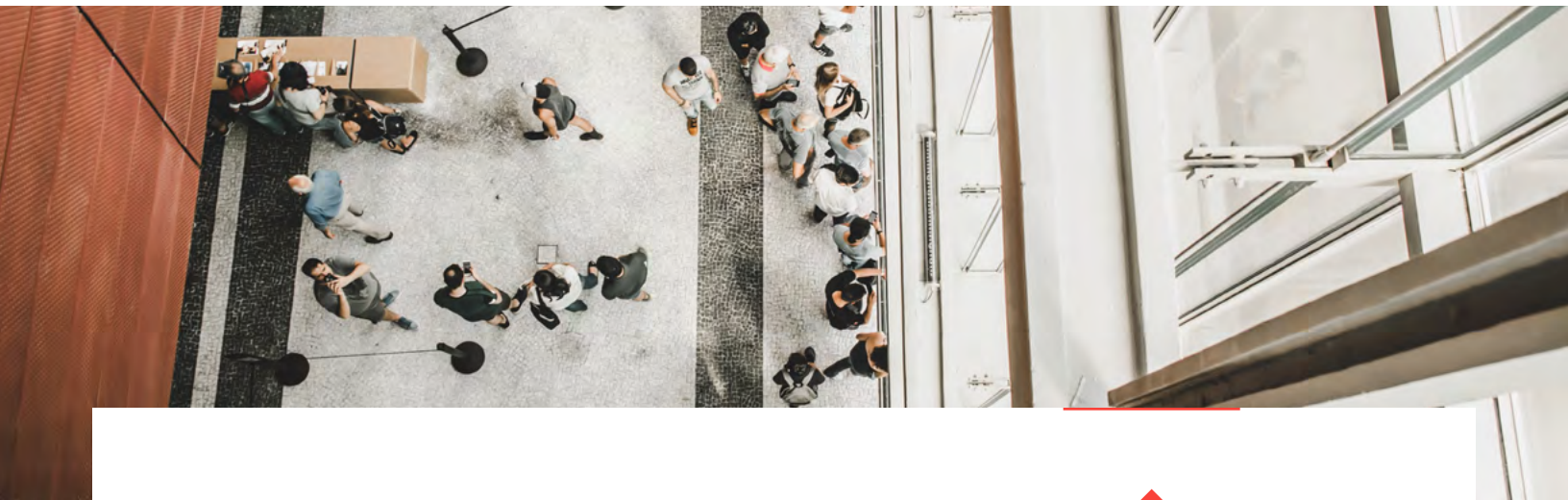
Ces mesures soutiennent la volonté de WSP de proposer un environnement de travail professionnel et équitable au sein duquel toutes les personnes sont traitées avec dignité et respect, sans aucune forme de harcèlement, d'intimidation ou de discrimination.

Des comités régionaux sur la diversité ont été mis sur pied dans la majorité des grandes régions où de l'entreprise mène des activités, et chaque directeur général régional est responsable de l'application de la *Politique mondiale sur la diversité et l'inclusion* dans sa région.

DIVERSITÉ DES GENRES PAR CATÉGORIES D'EMPLOI¹

| | Chefs de groupe | | | Cadres intermédiaires | | | Ingénieurs et consultants | | | Services de soutien | | | Total | | |
|---------------|-----------------|------|------|-----------------------|------|------|---------------------------|------|------|---------------------|------|------|-------|------|------|
| | 2015 | 2016 | 2017 | 2015 | 2016 | 2017 | 2015 | 2016 | 2017 | 2015 | 2016 | 2017 | 2015 | 2016 | 2017 |
| HOMMES | 88 % | 86 % | 86 % | 79 % | 78 % | 77 % | 73 % | 73 % | 72 % | 41 % | 31 % | 28 % | 70 % | 70 % | 70 % |
| FEMMES | 12 % | 14 % | 14 % | 21 % | 22 % | 23 % | 27 % | 27 % | 28 % | 59 % | 69 % | 72 % | 30 % | 30 % | 30 % |

¹ Les données pour 2017 représentent 98 % des employés à temps plein, sans compter les acquisitions réalisées en 2017 pour lesquelles cette information n'est pas encore disponible (Opus, POCH, ConCol, LBG, Wirthensohn, Trafix Oy et ISS Proko Oy).



DIVERSITÉ DE L'ÂGE PAR CATÉGORIES D'EMPLOI¹

| | Chefs de groupe | | | Cadres intermédiaires | | | Ingénieurs et consultants | | | Services de soutien | | | Total | | |
|-----------------|-----------------|------|------|-----------------------|------|------|---------------------------|------|------|---------------------|------|------|-------|------|------|
| | 2015 | 2016 | 2017 | 2015 | 2016 | 2017 | 2015 | 2016 | 2017 | 2015 | 2016 | 2017 | 2015 | 2016 | 2017 |
| 30 ANS OU MOINS | 0 % | 0 % | 0 % | 3 % | 4 % | 3 % | 39 % | 40 % | 37 % | 21 % | 25 % | 19 % | 24 % | 26 % | 25 % |
| 31-50 ANS | 46 % | 48 % | 49 % | 62 % | 64 % | 63 % | 48 % | 46 % | 48 % | 55 % | 53 % | 57 % | 53 % | 52 % | 52 % |
| 51 ANS OU PLUS | 54 % | 52 % | 51 % | 35 % | 32 % | 34 % | 13 % | 14 % | 15 % | 24 % | 22 % | 24 % | 23 % | 22 % | 23 % |

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.

Équilibre hommes/femmes

La direction considère que l'équilibre homme/femmes est un enjeu synonyme d'occasions, sur le plan commercial aussi bien qu'économique. Elle est donc déterminée à améliorer la compétitivité de l'entreprise en tirant parti de l'ensemble du marché et de l'intégralité du bassin de talents. Pour ces raisons, en 2017, l'entreprise a retenu les services de l'un des chefs de file mondiaux en services-conseils en matière d'équilibre hommes/femmes. Nous croyons que pour devenir un vecteur

de changement, nous devons fournir à nos gestionnaires de toutes les régions et cultures du monde, une compréhension stratégique ainsi que les compétences en gestion qui leur permettront de travailler avec tous, sans égard au sexe ou au genre. Avec l'aide du cabinet de services-conseils, WSP a organisé en 2017 des séances de discussion stratégiques. Ces séances, qui se poursuivront en 2018, visent à permettre aux gestionnaires de cerner, d'expliquer et d'assimiler les fondements commerciaux sous-jacents à l'équilibre hommes/femmes, d'analyser et de comprendre la situation actuelle, de favoriser la sensibilisation aux moyens permettant d'obtenir des améliorations durables en ce qui concerne l'équilibre hommes/femmes parmi les cadres, en plus d'acquérir les compétences servant à mettre en oeuvre les changements qui s'imposent. Nous nous engageons à poursuivre cette initiative en 2018 en élaborant et en mettant en oeuvre un plan d'action en vue d'atteindre un meilleur équilibre hommes/femmes.

Aucune cible et aucun quota précis envers des éléments de diversité comme le sexe ou autres n'ont déjà été fixés dans l'entreprise en raison du besoin de prendre en considération l'équilibre des critères entourant la nomination de chacun des employés. En 2018, nous sommes devenus membres du Club 30 % Canada, preuve de notre appui à l'idée qu'il s'agit d'une bonne pratique commerciale d'avoir des femmes occupant 30 % des postes de cadres supérieurs et des sièges du conseil d'administration. En tant que membre, nous partageons l'aspiration à atteindre

cet objectif d'ici la fin de 2022 au Canada. Nous prévoyons que ce changement à la direction favorisera la promotion de l'équilibre hommes/femmes dans l'ensemble de l'entreprise. En 2018, WSP s'est également jointe à Catalyst en tant que membre mondial. À ce titre, WSP a accès à des outils, à des guides, à des cours en ligne, à de la formation et à d'autres services visant à favoriser et à promouvoir le leadership des femmes.

Nous évaluerons l'efficacité de nos stratégies pour atteindre nos objectifs en matière de diversité, y compris l'équilibre des sexes, nous ferons un suivi de la mise en oeuvre de la Politique sur la diversité et l'inclusion et nous informerons annuellement le conseil d'administration sur les progrès réalisés.

Rémunération égale²

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. L'entreprise 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.

¹ Les données pour 2017 représentent 98 % des employés à temps plein, sans compter les acquisitions réalisées en 2017 pour lesquelles cette information n'est pas encore disponible (Opus, POCH, ConCol, LBG, Wirthensohn, Trafax Oy et ISS Proko Oy).


² Pour des raisons de confidentialité, les mesures quantitatives liées à l'égalité de rémunération ne peuvent pas être communiquées pour l'entreprise mondiale ni pour les principaux sites opérationnels.

Santé et sécurité au travail

Introduction


Chez WSP, notre approche en matière de gestion en santé et sécurité efficace est de veiller à mettre 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 est 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 régionales, 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 à l'ensemble des lois et règlements applicables en matière de santé et de sécurité. Nous sommes déterminés à offrir à nos employés et aux autres personnes qui pourraient être touchées par nos activités un environnement de travail sain et sécuritaire. À mesure que l'entreprise poursuit sa croissance par acquisitions et à l'interne, nous continuerons à intégrer les nouveaux employés en leur faisant part de notre façon de travailler.

Notre engagement est expliqué dans notre [Politique de santé et 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 aspects de notre entreprise, ayant la même importance que nos activités commerciales et opérationnelles. La responsabilité pour le contenu de la politique incombe au directeur mondial, Santé et 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 sécurité* est révisée chaque année, et la dernière révision remonte à janvier 2018. Le conseil d'administration de WSP et son comité de gouvernance, d'éthique et de rémunération exercent un leadership et une supervision en matière de santé et de sécurité, valident la *Politique de santé et sécurité* et évaluent la performance de toutes les régions et unités d'affaires.

Nos [attentes en matière de gestion de la santé et de la sécurité](#)  définissent davantage les exigences minimales pour la gestion de la santé et de la sécurité dans l'ensemble de nos activités et sont appuyées par cinq normes exigeant une approche cohérente des activités de gestion clés :

- Norme 101 – Réaction à un incident majeur;
- Norme 102 – Enquête sur un incident;
- Norme 103 – Rapports d'incidents;
- Norme 104 – Déplacements à l'étranger;
- Norme 105 – Protocole mondial de gestion des crises.

Ces attentes et ces normes reposent sur les meilleures pratiques internationales et sont conformes aux exigences de la norme BS OHSAS 18001 (British Standard Occupational Health and Safety Assessment Series 18001).

WSP encourage tous ses employés à faire de la sécurité leur responsabilité personnelle et à contribuer à la performance de l'entreprise en signalant ce qu'ils voient à l'aide de l'outil iSMS, lui permettant ainsi d'apprendre des événements indésirables, des accidents évités et d'autres observations relatives à la sécurité.

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

0,1

TAPT CONFIRMÉ EN 2017

0,07

Statistiques sur la consignation et le signalement des accidents

La « Norme 103 – Rapports d'incidents » de l'entreprise précise les exigences en matière de rapports sur la sécurité, la santé et l'environnement dans 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 l'entreprise. Elles s'appliquent également aux coentreprises, aux partenariats et aux sociétés affiliées dans lesquelles l'entreprise 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 « Norme 103 » 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 gestion de la santé et de la sécurité ou dans des procédures normalisées d'exploitation.

PERFORMANCE AU CHAPITRE DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ¹

| | Taux d'accidents avec perte de temps ² | | | Taux d'accidents avec blessures ³ | | | Taux de maladies professionnelles ⁴ | | | Décès liés au travail | | |
|----------------------------|---|------|------|--|------|------|--|------|-------|-----------------------|------|------|
| | Par tranche de 100 000 heures | | | Par tranche de 100 000 heures | | | Par tranche de 100 000 heures | | | | | |
| | 2015 | 2016 | 2017 | 2015 | 2016 | 2017 | 2015 | 2016 | 2017 | 2015 | 2016 | 2017 |
| CANADA | 0,09 | 0,04 | 0,05 | 0,49 | 0,33 | 0,41 | 0 | 0 | 0,007 | 0 | 0 | 0 |
| É.-U. | 0,09 | 0,05 | 0,10 | 0,18 | 0,25 | 0,39 | 0,006 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| AMÉRIQUE LATINE | 1,23 | 0,43 | 0,27 | 1,27 | 0,53 | 0,40 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| EMEIA | 0,04 | 0,07 | 0,06 | 0,11 | 0,13 | 0,15 | 0 | 0 | 0,010 | 1 ⁵ | 0 | 0 |
| ASIE | 0,08 | 0,13 | 0,06 | 0,08 | 0,09 | 0,07 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| AUSTRALIE/NOUVELLE-ZÉLANDE | 0,15 | 0,00 | 0,07 | 0,30 | 0,17 | 0,21 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| MONDIAL | 0,11 | 0,07 | 0,07 | 0,24 | 0,21 | 0,25 | 0 | 0 | 0,006 | 1 | 0 | 0 |

Progrès en 2017

En 2017, nous avons continué à élaborer et à mettre en place nos arrangements concernant la gestion de la santé et de la sécurité au travail dans l'ensemble de nos activités mondiales, conformément à nos attentes en matière de gestion de la santé et de la sécurité. Plusieurs entreprises nouvellement acquises ont été intégrées au courant de l'année.

- Nous avons redéfini notre stratégie mondiale en matière de santé et de sécurité pour 2018-2020, qui comprend des objectifs révisés pour notre feuille de route « Zéro accident » afin de continuer à encourager une solide culture de la sécurité partout dans l'entreprise.
- Nous avons continué à mettre l'accent sur la sensibilisation aux risques associés à nos activités, en particulier sur l'atténuation des risques liés au travail à l'étranger, à la conduite de véhicule alors que les employés s'acquittent de leurs fonctions et aux interfaces personnes-installations-véhicules.
- Nous avons continué à encourager nos employés à signaler les événements dont nous pouvons tirer des leçons et avons constaté une augmentation totale de 20 % des signalements à l'aide de l'outil iSMS.
- Nous avons fait la promotion de nos arrangements visant à aider les employés qui voyagent à l'étranger pour l'entreprise, en soutenant 10 250 voyages d'affaires sécuritaires et réussis.
- Nous avons exercé un leadership visible et tangible en matière de sécurité, des membres de la haute direction ayant réalisé 530 visites de sécurité.
- Pour 2017, nous nous sommes fixé un objectif global de 0,1 pour le taux d'accidents avec perte de temps (TAPT). À la fin de l'année, nous avons affiché un taux mondial moyen de 0,07.

¹ 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. Les anciens employés d'OPUS ne sont pas inclus dans les taux pour 2017; les employés issus de cette acquisition seront pris en compte dans les prochains rapports.

² 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.

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

⁴ Taux de maladies professionnelles : comprend les nouveaux cas de maladies modérées à graves. La déclaration des maladies professionnelles varie d'une région à l'autre en raison des différentes exigences réglementaires.

⁵ Conséquence d'un accident de la route impliquant un employé.

Interaction avec les communautés¹

Reconnaissant les droits collectifs des communautés locales, nous nous efforçons d'avoir un impact positif sur les communautés où nous œuvrons. Notre Politique mondiale de développement durable stipule que : « Nous jouerons un rôle actif dans les communautés où nous exerçons nos activités. »

En 2017, la Société a participé à des programmes communautaires et caritatifs dans diverses régions. Dans nos entités les plus importantes, les programmes sont régis par une fondation ou des fiduciaires indépendants, ou des procédures formelles sont mises en place. En 2017, nous avons également mis en place une politique sur les dons et les commandites pour le Groupe WSP Global Inc., dont le siège social est à Montréal, et mis sur pied un comité officiel pour en superviser la gouvernance.

Au cours des six premiers mois de 2018, nous avons entrepris une série de consultations auprès de nos régions afin de définir des piliers d'un programme mondial commun de philanthropie en 2019 et d'en formuler des recommandations.

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

Nos régions dans la communauté

Asie

Statut *Caring Company* pour la huitième année consécutive, Hong Kong

Le conseil des services sociaux de Hong Kong a renouvelé le statut de WSP en reconnaissance de son engagement à s'occuper de ses employés, de sa communauté et de l'environnement. L'équipe de bénévoles de WSP à Hong Kong a également reçu le Prix Or pour service bénévole du ministère de l'Aide sociale de Hong Kong pour avoir consacré 1 180 heures à la communauté locale en 2017. Formée en mai 2010, notre équipe compte plus de 100 membres qui appuient diverses causes communautaires.

Asie

Activité de peinture de chaussures pour enfants, Guangzhou, Chine

Pour la deuxième année consécutive, des bénévoles du bureau de WSP à Guangzhou et leurs enfants ont organisé une activité de peinture de chaussures en collaboration avec l'organisme de bienfaisance Vision Mondiale. En partenariat avec le fabricant de chaussures TOMS, Vision Mondiale offre depuis 2009 des chaussures aux enfants des régions montagneuses et rurales de Chine, où de nombreuses familles n'ont pas les moyens d'acheter de nouvelles chaussures. Nos bénévoles ont aidé les participants à ajouter un peu d'éclat et de couleur à leurs nouvelles chaussures.

NOMBRE D'ANNÉES PENDANT LESQUELLES WSP A OBTENU LE STATUT « CARING COMPANY »

8

NOMBRE D'HEURES CONSACRÉES PAR NOTRE ÉQUIPE DE BÉNÉVOLES DE HONG KONG EN 2017

1 180



NOMBRE D'ENFANTS AYANT PARTICIPÉ À L'ACTIVITÉ DE PEINTURE DE CHAUSSURES

30

Nos régions dans la communauté

Asie

Programme d'échange de deux jours avec des adolescents, Dongguan, Chine

Des bénévoles de WSP se sont associés à l'*Aberdeen Kai-fong Welfare Association* pour accompagner 17 élèves du secondaire de Hong Kong issus de familles défavorisées lors d'une visite de deux jours organisée par le centre d'aide sociale de Dongguan, en Chine. À cette occasion, les jeunes ont rendu visite à des travailleurs migrants âgés et à d'autres membres démunis de la communauté. De plus, nos bénévoles ont organisé plusieurs activités de consolidation d'équipe et d'amélioration des compétences en leadership pour les participants.

Australie

Camps STIM pour les élèves autochtones

La promotion des disciplines STIM (science, technologie, ingénierie et mathématiques) auprès des élèves autochtones et insulaires du détroit de Torres constitue l'un des piliers de notre plan d'action pour la réconciliation en Australie. Pour cette occasion, les bureaux de WSP se sont associés à des universités, des gouvernements et des ONG pour proposer des camps STIM aux Autochtones. En 2017, notre bureau d'Adélaïde a accueilli 35 élèves autochtones d'Australie du Sud dans le cadre du camp STIM. L'école du développement scientifique et des infrastructures (SID) ainsi que l'université de technologie du Queensland et le programme *CSIRO ASSETS* sont des exemples de projets réussis que nous continuons de soutenir année après année. L'une de nos plus anciennes commandites est celle du programme de l'école d'été en ingénierie pour les Autochtones, que nous appuyons fièrement depuis ses débuts, il y a 21 ans.

Australie

Programme *Helping Hands*

Soucieuse de façonner l'avenir des communautés défavorisées et d'avoir un impact social, WSP a permis à 80 diplômés de participer à un projet caritatif qui allait transformer la vie de nombreuses personnes.

Le programme *Helping Hands*, une activité unique de consolidation d'équipe axée sur la fabrication de mains artificielles pour les victimes de mines ayant subi une amputation, a été présenté dans le cadre de l'atelier de 2017 des diplômés de WSP. Nous avons fourni aux diplômés des pièces et des instructions détaillées pour fabriquer 16 mains artificielles. Le programme a incité nos diplômés à vivre l'essence de la marque WSP en envisageant les défis sous un nouvel angle, en imaginant l'impossible et en créant un avenir où les communautés peuvent prospérer.



MAINS ARTIFICIELLES QUI ONT ÉTÉ ASSEMBLÉES PAR 80 DIPLÔMÉS DE WSP

16

Australie

Dons en milieu de travail

Dans le cadre de notre programme de santé et de bien-être, il est important que nous créons un milieu de travail enrichissant et gratifiant pour les employés. Le programme *Corporate Citizen* est un programme caritatif qui permet aux employés de faire don d'une petite partie de leur revenu avant impôt au moyen de retenues salariales. En soutenant diverses œuvres caritatives, qu'il s'agisse d'aider les enfants à recevoir une éducation, de financer la recherche médicale ou d'aider quelqu'un dans le besoin à s'en sortir, le programme *Corporate Citizen* offre à tous nos employés la possibilité de servir une bonne cause.



LIAM CALLAGHAN
AUSTRALIE

Nos régions dans la communauté

Canada

Concours d'innovation communautaire

En 2017, WSP au Canada a lancé un concours d'innovation communautaire dans le cadre duquel six bourses de 25 000 \$ chacune ont été accordées aux employés gagnants qui avaient proposé des idées audacieuses sur l'innovation dans leur communauté. Le concours avait pour objectif de favoriser l'innovation à tous les niveaux de l'entreprise et d'investir localement de manière créative. Plus de 70 propositions ont été soumises. Six projets au Canada reçoivent maintenant du financement. Parmi ces projets, mentionnons le développement de maisons à consommation énergétique nette zéro pour les communautés autochtones, la conception d'un outil SIG permettant d'évaluer le potentiel solaire résidentiel et la réutilisation de l'eau potable provenant de systèmes de chauffage à la vapeur.

MONTANT (\$CA) DES BOURSES
ACCORDÉES AUX SIX GAGNANTS

150 000



Canada

Bourses d'études pour les étudiants autochtones

WSP Canada s'est associée à *Indspire*, un organisme de bienfaisance enregistré dirigé par des Autochtones pour investir dans des bourses visant à combler les lacunes dans l'éducation des Autochtones. Les bourses d'études de WSP sont remises chaque année à des étudiants autochtones qui fréquentent des établissements d'enseignement postsecondaire et qui sont inscrits à des programmes portant sur le bâtiment, le transport, les infrastructures, le pétrole et le gaz, l'environnement, la géomatique, l'exploitation minière, l'énergie et d'autres domaines industriels.



NOMBRE D'ORGANISMES DE
BIENFAISANCE SOUTENUS PAR
WSP AU CANADA EN 2017

114

Nos régions dans la communauté

Allemagne

Journée *Emmener une fille au travail*

La journée *Emmener une fille au travail* est une activité annuelle de responsabilité sociale d'entreprise conçue pour encourager les filles d'âge scolaire à opter pour des professions techniques et scientifiques traditionnellement masculines. WSP à Munich a invité des filles à passer la journée au bureau et à découvrir en quoi consiste l'ingénierie.

NOMBRE DE FILLES
QUI ONT PARTICIPÉ À
L'ACTIVITÉ À MUNICH

5

Allemagne

Institut Jane Goodall

Samuel Oschatz, ingénieur concepteur en signalisation ferroviaire et employé de notre bureau de Leipzig, a pris une année sabbatique pour faire du bénévolat à l'Institut Jane Goodall au Sénégal, un organisme de conservation de la faune voué à la protection des chimpanzés en voie de disparition. WSP a soutenu cet important projet en renonçant à l'impression de cartes de Noël et en faisant plutôt don des 3 000 euros économisés à l'Institut Jane Goodall.



DON EN EUROS

3 000

Suède

Journée *Introduce a Girl to Engineering* (Présenter l'ingénierie aux filles)

Chaque année, WSP en Suède participe à la journée *Introduce a Girl to Engineering* (iGEday) afin de faire connaître l'ingénierie et la technologie aux filles. Près de 100 filles, âgées de 12 à 19 ans, ont participé à l'activité dans nos bureaux suédois en 2017. Nous commanditons la journée *Introduce a Girl to Engineering* depuis 2015, et chaque année, des employés de WSP transmettent leurs connaissances et leur expertise dans le domaine de l'ingénierie lors de présentations et d'ateliers interactifs.

FILLES ÂGÉES DE 12 À 19 ANS
ONT PARTICIPÉ À L'ACTIVITÉ

100



Nos régions dans la communauté

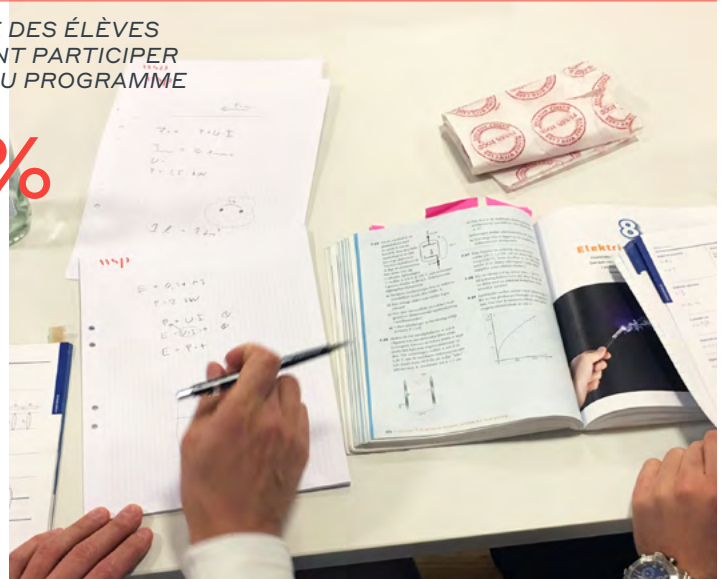
Suède

Aide aux devoirs en mathématiques et en physique

Notre bureau de Göteborg a mis sur pied un programme d'aide aux devoirs pour aider les élèves du secondaire à atteindre leurs objectifs en mathématiques et en physique ainsi que pour accroître leur curiosité, leur créativité et leur raisonnement analytique. En 2017, 20 employés de WSP ont offert de leur temps à 25 élèves suédois de cinq écoles secondaires de Göteborg. La première année du programme a été couronnée de succès : tous les élèves qui ont participé au programme en 2017 aimeraient réitérer l'expérience en 2018.

POURCENTAGE DES ÉLÈVES QUI SOUHAITENT PARTICIPER DE NOUVEAU AU PROGRAMME EN 2018

100%



États-Unis

Partage d'expertise en science, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM) avec des étudiants

Tina Elias, ingénieure du bureau de WSP à New York, a donné une leçon d'ingénierie à 87 élèves de deuxième année d'une école de Long Island sur le processus de construction d'un pont, de sa planification à sa construction en passant par sa conception. M^{me} Elias a visité l'école dans le cadre de son programme d'exploration et de découverte qui permet aux élèves d'apprendre l'histoire de la ville de New York. À l'aide d'exemples d'infrastructures existantes, les élèves étudient des applications concrètes des concepts STIM et sont encouragés à considérer les disciplines STEM comme des choix de carrière.



Nos régions dans la communauté



Jenny Carney : le bâtiment vert accessible à tous

Jenny Carney est à l'origine de la mise en place du programme de *BIT Building*, un incubateur d'entreprises sans but lucratif qui offre une structure, un soutien par les pairs, des conseils d'experts et une reconnaissance publique pour les bâtiments qui cherchent à réduire leurs impacts sur l'environnement. À titre de bénévole, M^{me} Carney a consacré de nombreuses heures à élaborer le cadre de BIT, à collaborer avec des clients qui soutiennent des organismes sans but lucratif ou à vocation particulière ainsi qu'à établir des partenariats durables. En 2017, WSP a officiellement reconnu les réalisations exceptionnelles de Mme Carney en lui décernant le prix *US Award for Community Outreach* pour ses activités communautaires.

En savoir plus [🔗](#)
(en anglais seulement)

« L'engagement communautaire est au cœur de la mission et de la structure de BIT et se joue principalement sur deux fronts : inciter la communauté du bâtiment vert et le secteur de l'immobilier commercial à mettre en commun leurs connaissances et leur expertise, et utiliser ces connaissances et cette expertise pour aider les bâtiments situés dans des communautés mal desservies. »

JENNY CARNEY
VICE-PRÉSIDENTE, ÉCOLOGIE DU BÂTI, CHICAGO

Annexe A

TABLEAU A-1 : PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE¹

| CATÉGORIE | INDICATEUR | UNITÉ | 2015 ² | 2016 ³ | 2017 | NORME DU GRI |
|------------------|---|--------------------|-------------------|-------------------|---------|--------------|
| ÉNERGIE | Gaz naturel | GJ | 208 978 | 204 489 | 199 918 | 302-1 |
| | Autres carburants (diesel, kérosène, gaz de pétrole liquéfié) | GJ | 1 755 | 1 778 | 2 454 | 302-1 |
| | Électricité | GJ | 384 628 | 356 985 | 320 551 | 302-1 |
| | Chauffage | GJ | 27 035 | 26 384 | 26 679 | 302-1 |
| | Refroidissement | GJ | 7 285 | 4 241 | 1 773 | 302-1 |
| | Consommation totale d'énergie | GJ | 629 681 | 593 878 | 551 376 | 302-1 |
| | Énergie renouvelable procurée | GJ | 3 306 | 170 | 7 200 | 302-1 |
| | Carburant de transport | GJ | 159 279 | 188 690 | 200 596 | s.o. |
| ÉMISSIONS DE GES | Émissions directes - portée 1 (combustion de sources mobile) | tCO ₂ | - | - | 23 295 | 305-1 |
| | | tCH ₄ | - | - | <1 | 305-1 |
| | | tN ₂ O | - | - | <1 | 305-1 |
| | | HFC 134-A | - | - | 1,8 | 305-1 |
| | | tCO ₂ e | 24 335 | 25 916 | 25 968 | 305-1 |
| | Émissions indirectes - portée 2 (selon le marché) | tCO ₂ | - | - | 30 547 | 305-2 |
| | | tCH ₄ | - | - | 1,5 | 305-2 |
| | | tN ₂ O | - | - | <1 | 305-2 |
| | | tCO ₂ e | 41 522 | 37 178 | 30 719 | 305-2 |

¹ En raison des pourcentages arrondis, les totaux peuvent ne pas correspondre.

² Les données sur la performance environnementale de 2015 ont été redressées pour tenir compte des acquisitions réalisées en 2016 et en 2017.

³ Les données sur la performance environnementale de 2016 ont été redressées pour tenir compte des acquisitions réalisées en 2016 et en 2017.

| CATÉGORIE | INDICATEUR | UNITÉ | 2015 ² | 2016 ³ | 2017 | NORME DU GRI |
|------------------|---|--------------------|-------------------|-------------------|---------|--------------|
| ÉMISSIONS DE GES | Émissions indirectes - portée 2 (selon le marché) | tCO ₂ e | 41 861 | 38 801 | 31 746 | 305-2 |
| | Émissions indirectes - portée 3 (déplacements à des fins professionnelles) | tCO ₂ | - | - | 26 695 | 305-3 |
| | | tCH ₄ | - | - | <1 | 305-3 |
| | | tN ₂ O | - | - | <1 | 305-3 |
| | | tCO ₂ e | 25 614 | 25 994 | 26 895 | 305-3 |
| | Total des émissions de GES (portée 1 - combustion de sources mobile, portée 2 - selon l'emplacement, portée 3 - déplacements à des fins professionnelles) | tCO ₂ | - | - | 80 537 | s.o. |
| | | tCH ₄ | - | - | 2,5 | s.o. |
| | | tN ₂ O | - | - | 1,2 | s.o. |
| | | HFC 134-A | - | - | 1,8 | s.o. |
| | | tCO ₂ e | 91 471 | 89 088 | 83 582 | s.o. |
| | Émissions provenant de transport (portée 1 - combustion de sources mobile, portée 3 - déplacements à des fins professionnelles) | tCO ₂ e | 36 381 | 38 759 | 40 039 | s.o. |
| EAU | Volume total d'eau prélevé (sources municipales) | m ³ | 660 109 | 594 192 | 538 955 | 303-1 |
| DÉCHETS | Site d'enfouissement | Tonnes | 2 360 | 1 905 | 2 119 | 306-2 |
| | Recyclage | Tonnes | 1 037 | 1 175 | 761 | 306-2 |
| | Compostage | Tonnes | 13 | 41 | 0 | 306-2 |
| | Réutilisation | Tonnes | <1 | <1 | 0 | 306-2 |
| | Valorisation | Tonnes | 30 | 69 | 0 | 306-2 |
| | Incinération | Tonnes | <1 | 0 | 69 | 306-2 |
| | Total de déchets non dangereux | Tonnes | 3 441 | 3 190 | 2 948 | 306-2 |
| | Déchets dangereux | Tonnes | 4 | 6 | 0 | 306-2 |
| | Taux de réacheminement | % | 64 % | 65 % | 52 % | s.o. |

¹ En raison des pourcentages arrondis, les totaux peuvent ne pas correspondre.

² Les données sur la performance environnementale de 2015 ont été redressées pour tenir compte des acquisitions réalisées en 2016 et en 2017.

³ Les données sur la performance environnementale de 2016 ont été redressées pour tenir compte des acquisitions réalisées en 2016 et en 2017.

TABLEAU A-2 : PERFORMANCE SOCIALE

| CATÉGORIE | INDICATEUR | UNITÉ | 2015 | 2016 | 2017 | NORME DU GRI |
|------------------------------|---|---|-------------------|---------------------|----------------------|--------------|
| EMPLOYÉS | Employés équivalents temps-plein (ETP) | Nombre | 32 815 | 35 098 | 44 129 ¹¹ | 102-8 |
| | Employés à temps-plein permanents | Nombre | 30 508 | 31 389 | 36 020 | 102-8 |
| | Employés à temps partiel permanents | Nombre | 1 606 | 2 415 | 3 325 | 102-8 |
| | Employés temporaires | Nombre | 1 819 | 2 317 | 2 543 | 102-8 |
| | Taux de roulement total | % | 19 % | 19 % | 18 % | 401-1 |
| | Taux de roulement volontaire | % | 13 % | 12 % | 14 % | 401-1 |
| | Employés couverts par des conventions collectives | % | 10 % | 11 % | 11 % | 102-41 |
| | Heures de formation | Heures | 530 000 | 644 000 | 699 000 | 404-1 |
| | Heures de formation par employé | Heures/ETP | 22 | 19 | 20 | 404-1 |
| DIVERSITÉ | Femmes au sein du conseil d'administration | % | 33 % ¹ | 37,5 % ² | 37,5 % ³ | 405-1 |
| | Femmes membres de l'équipe de direction | % | 50 % ⁴ | 31 % ⁵ | 20,8 % ⁶ | 405-1 |
| | Femmes dans l'effectif de l'entreprise | % | 30 % | 30 % | 30 % | 405-1 |
| SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL | Taux d'accidents avec perte de temps ⁷ | Incidents pour 100 000 heures travaillées | 0,11 | 0,07 | 0,07 | 403-2 |
| | Taux d'accidents avec blessures ⁸ | Incidents pour 100 000 heures travaillées | 0,24 | 0,21 | 0,25 | 403-2 |
| | Taux de maladies professionnelles ⁹ | Incidents pour 100 000 heures travaillées | 0 | 0 | 0,006 | 403-2 |
| | Décès | Nombre | 1 ¹⁰ | 0 | 0 | 403-2 |

¹ En date du 10 avril 2016² En date du 31 mars 2017³ En date du 26 mars 2018⁴ En date du 10 avril 2016⁵ En date du 31 mars 2017⁶ En date du 26 mars 2018⁷ Comprend les accidents entraînant des arrêts de travail de plus d'une journée de travail, les jours civils étant comptés à partir du lendemain de la journée au cours de laquelle la blessure est subie.⁸ 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.⁹ Comprend les nouveaux cas de maladies professionnelles modérées à graves.¹⁰ Conséquence d'un accident de la route qui a touché un employé.¹¹ ETP est supérieur au nombre total d'employés en raison des heures supplémentaires effectuées aux États-Unis par les employés temporaires engagés lors de catastrophes naturelles.

Annexe B

en anglais seulement



Assurance Statement related to GHG Inventory Calendar Year 2017 prepared for WSP Global Inc.

Terms of Engagement

This Assurance Statement has been prepared for WSP Global Inc. (WSP).

Lloyd's Register Quality Assurance, Inc. (LRQA) was commissioned by WSP to assure its GHG Emissions Inventory for the calendar year 2017, (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 data sources, including raw data, internal reports and calculation data;
- Due to the significant amount of estimated activity data used in GHG emissions calculations, reviewed WSP's data estimation processes; 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 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 EIA 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;
- GHG emissions for the 2015 base year were not recalculated to account for acquisitions during calendar year 2017.

LRQA's Recommendations

WSP should:

- Consider allocating efforts to increase the data collection practices to improve accuracy in the WSP inventory; and
- Consider improving the accuracy of global stationary combustion and purchased electricity data estimations through updating intensity factors to correlate more closely with office locations.

Signed

Date: 21 May, 2018

Natali P. Garfer

LRQA Lead Verifier
On behalf of LRQA, Inc.
Houston, Texas
United States of America

LRQA reference number: CQA00000023

TABLE 1. SUMMARY OF WSP GHG EMISSIONS INVENTORY CY 2017

| Scope of GHG emissions | Without 2017 Acquisitions (Tonnes CO ₂ e) | From 2017 Acquisitions (Tonnes CO ₂ e) | Total (Tonnes CO ₂ e) |
|--------------------------------|--|---|----------------------------------|
| Total Scope 1 | 24,271 | 1,697 | 25,968 |
| Total Scope 2 – Location-Based | 25,983 | 4,736 | 30,719 |
| Total Scope 2 – Market-Based | 26,956 | 4,790 | 31,746 |
| Scope 3 – Business Travel only | 26,895 | Not Available* | 26,895 |

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.

* Activity data from business travel for companies acquired during CY2017 was not available at the time that the inventory was compiled. These emissions will be included in future year's inventory.



Annexe C

Affiliation à des organisations

Nous sommes associés à de nombreux organismes et initiatives dont ceux présentés dans la présente section.

Asie

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

Australie-Nouvelle Zélande

En Australie et en Nouvelle-Zélande, nous sommes membres de plus de 70 associations industrielles impliquées dans tous nos secteurs d'activité. Notre engagement se traduit par la défense des intérêts, des conseils d'orientation et par le leadership éclairé et le réseautage. Vous trouverez ci-dessous certaines des associations dont nous sommes membres.

- Australian Water Association
- Business Council of Australia
- Clean Energy Council Limited
- Committee for Economic Development of Australia
- Consult Australia
- Council of Tall Buildings and Urban Habitat
- Engineers Australia
- Green Building Council of Australia
- Infrastructure New Zealand
- Infrastructure Partnerships Australia
- Infrastructure Sustainability Council of

Australia

- Planning Institute of Australia
- Property Council of Australia
- Property Council of Australia
- Property Council of New Zealand
- Roads Australia
- Sustainable Business Australia
- Urban Development Institute of Australia

Canada

- Association des firmes de génie conseil du Québec
- Association of Canada Land Surveyors
- Association of Ontario Land Surveyors
- Association of Professional Engineers and Geoscientists of Alberta
- Association of Professional Engineers and Geoscientists of Saskatchewan
- Association of Professional Engineers of the Province of Prince Edward Island
- Canada Green Building Council
- Canadian Institute of Steel Construction

Colombie

- Cámara Colombiana de la Infraestructura



Allemagne

- Association of Berlin Merchants and Industrialists (VBKI)
- Association of Road and Traffic Engineers in Baden-Württemberg (VSVI)
- Berlin Capital Club
- Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen - DGNB e.V. (German Sustainable Building Council)
- German Association for Water, Wastewater and Waste (DWA)
- German Association of Consulting Engineers
- German Railway Industry Association
- Industry Association BTS Rail Saxony
- Professional Association for Railway Engineers
- Rail Construction Monitoring Association
- Road and Transportation Research Association (FGSV)
- Supporting member of the Pro-Rail Alliance
- Urban Land Institute (ULI)

Suède

Les organismes ci-dessous ont une vision similaire, travaillant activement à réduire les impacts sur le climat et à promouvoir l'innovation dans le domaine des solutions climatiques. Nous participons au développement de leur positionnement.

- Swedish Federation of Consulting Engineers and Architects
- Sweden Green Building Council
- Sustainable Innovation
- The Swedish Centre for Innovation and Quality in the Built Environment

États-Unis

- American Association of Airport Executives
- American Association of State Highway and Transportation Officials
- American Council of Engineering Companies
- American Institute of Architects
- American Planning Association
- American Public Transportation Association
- American Road and Transportation Builders Association
- American Society of Civil Engineers
- American Wind Energy Association
- Association of Climate Change Officers
- Business Network for Offshore Wind
- Business Renewables Center
- 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 for Environmental Management
- National Association of Clean Water Agencies
- National Hydropower Association
- U.S. Green Building Council
- Water Environment Federation
- Women's Transportation Seminar

Index du contenu GRI



Ce rapport a été préparé en conformité avec les normes GRI : option de conformité essentielle, sur la base des normes GRI ci-dessous, qui ont toutes été publiées et mises à jour en 2016. L'index permet aux utilisateurs du rapport de trouver rapidement l'information qu'ils cherchent.

Information générale

| | SECTION | VÉRIFICATION EXTERNE |
|---|---|----------------------|
| PROFIL DE L'ORGANISATION | | |
| 102-1 Nom de l'organisation | Page couverture | Non |
| 102-2 Activités, marques, produits et services | Aperçu, p.11-14 | Non |
| 102-3 Lieu géographique du siège | Aperçu, p.15 | Non |
| 102-4 Lieu géographique des sites d'activité | Aperçu, p.15 | Non |
| 102-5 Capital et forme juridique | Aperçu, p.12 | Non |
| 102-6 Marchés desservis | Aperçu, p.10-14 | Non |
| 102-7 Taille de l'organisation | Aperçu, p.10-12 ; p.15 | Non |
| 102-8 Informations concernant les employés et les autres travailleurs | Employés et communautés, p.57-58 | Non |
| 102-9 Chaîne d'approvisionnement | Aperçu, p.16 | Non |
| 102-10 Modifications significatives de l'organisation et de sa chaîne d'approvisionnement | Aperçu, p.16 | Non |
| 102-11 Principe de précaution ou approche préventive | Stratégie, parties prenantes et gouvernance, p.29 | Non |
| 102-12 Initiatives externes | Aperçu, p.9 ; Stratégie, parties prenantes et gouvernance, p.22 | Non |
| 102-13 Adhésion à des associations | Clients et projets, p.43 ; Annexe C, p.76-77 | Non |
| STRATÉGIE | | |
| 102-14 Déclaration du décideur le plus haut placé | Aperçu, p.7-8 | Non |
| ÉTHIQUE ET INTÉGRITÉ | | |
| 102-16 Valeurs, principes, normes et règles de conduite | Aperçu, p.5-6 ; Stratégie, parties prenantes et gouvernance, p.30 | Non |

| | SECTION | VÉRIFICATION EXTERNE |
|--|---|----------------------|
| GOUVERNANCE | | |
| 102-18 Structure de gouvernance | Stratégie, parties prenantes et gouvernance, p.28-29 | Non |
| IMPLICATION DES PARTIES PRENANTES | | |
| 102-40 Liste des groupes de parties prenantes | Stratégie, parties prenantes et gouvernance, p.26-27 | Non |
| 102-41 Accords de négociation collective | Employés et communautés, p.59 | Non |
| 102-42 Identification et sélection des parties prenantes | Stratégie, parties prenantes et gouvernance, p.25 | Non |
| 102-43 Approche de l'implication des parties prenantes | Stratégie, parties prenantes et gouvernance, p.26-27 | Non |
| 102-44 Enjeux et préoccupations majeurs soulevés | Stratégie, parties prenantes et gouvernance, p.25-27 | Non |
| PRATIQUES DE DÉCLARATION | | |
| 102-45 Entités incluses dans les états financiers consolidés | Aperçu, p.16 | Non |
| 102-46 Définition du contenu du rapport et des périmètres de l'enjeu | Stratégie, parties prenantes et gouvernance, p.23-25 | Non |
| 102-47 Liste des enjeux pertinents | Stratégie, parties prenantes et gouvernance, p.23-24 | Non |
| 102-48 Réaffirmation des informations | Aperçu, p.16 ; Excellence opérationnelle, p.45 , p.49 | Non |
| 102-49 Modifications relatives au reporting | Stratégie, parties prenantes et gouvernance, p.23-24 | Non |
| 102-50 Période de reporting | Aperçu, p.4 | Non |
| 102-51 Date du rapport le plus récent | Dos de couverture | Non |
| 102-52 Cycle de reporting | Aperçu, p.4 | Non |
| 102-53 Point de contact pour les questions relatives au rapport | Dos de couverture | Non |
| 102-54 Déclarations de reporting en conformité avec les normes GRI | Aperçu, p.4 ; Index du contenu GRI, p.79 | Non |
| 102-55 Index du contenu GRI | Index du contenu GRI, p.79-83 | Non |
| 102-56 Vérification externe | Aperçu, p.4 ; Annexe B, p.74-75 | Non |

Information spécifique

| ASPECT IMPORTANT | DÉCLARATIONS | SECTION | OMISSIONS | VÉRIFICATION EXTERNE |
|-------------------------------|---|--|-----------|----------------------|
| TOUS | 103-1 Explication de l'enjeu pertinent et de son périmètre | Stratégie, parties prenantes et gouvernance, p.24 | Non | Non |
| PERFORMANCE ÉCONOMIQUE | 201-103 Approche managériale | Aperçu, p.16 ; Stratégie, parties prenantes et gouvernance, p.22 , p.32-33 | Non | Non |
| | 201-1 Valeur économique directe générée et distribuée | Aperçu, p.10-11 , p.16 | Non | Non |
| | 201-2 Implications financières et autres risques et opportunités dus au changement climatique | Stratégie, parties prenantes et gouvernance, p.32-33 | Non | Non |
| IMPACTS ÉCONOMIQUES INDIRECTS | 203-103 Approche managériale | Clients et projets, p.40 | Non | Non |
| | 203-1 Investissements dans les infrastructures et mécénat | Clients et projets, p.40 | Non | Non |
| LUTTE CONTRE LA CORRUPTION | 205-103 Approche managériale | Stratégie, parties prenantes et gouvernance, p.30-31 | Non | Non |
| | 205-2 Communication et formation relatives aux politiques et procédures de lutte contre la corruption | Stratégie, parties prenantes et gouvernance, p.31 | Oui | Non |
| ÉNERGIE | 302-103 Approche managériale | Excellence opérationnelle, p.45-46 , p.52 | Non | Non |
| | 302-1 Consommation énergétique au sein de l'organisation | Excellence opérationnelle, p.49 ; Annexe A, p.71 | Non | Non |
| | 302-3 Intensité énergétique | Excellence opérationnelle, p.49 | Non | Non |

| ASPECT IMPORTANT | DÉCLARATIONS | SECTION | OMISSIONS | VÉRIFICATION EXTERNE |
|------------------------------|--|---|-----------|----------------------|
| EAU | 303-103 Approche managériale | Excellence opérationnelle, p.45-46 | Non | Non |
| | 303-1 Prélèvement d'eau par source | Excellence opérationnelle, p.52 ; Annexe A, p.72 | Non | Non |
| ÉMISSIONS | 305-103 Approche managériale | Excellence opérationnelle, p.45-46 | Non | Non |
| | 305-1 Émissions directes de GES (champ d'application 1) | Excellence opérationnelle, p.50 ; Annexe A, p.71 | Non | Oui |
| | 305-2 Émissions indirectes de GES (champ d'application 2) | Excellence opérationnelle, p.50 ; Annexe A, p.71-72 | Non | Oui |
| | 305-3 Autres émissions indirectes de GES (champ d'application 3) | Excellence opérationnelle, p.50 ; Annexe A, p.72 | Non | Oui |
| | 305-4 Intensité des émissions de GES | Excellence opérationnelle, p.50 | Non | Non |
| EFFLUENTS ET DÉCHETS | 306-103 Approche managériale | Excellence opérationnelle, p.45-46 | Non | Non |
| | 306-2 Déchets par type et méthode d'élimination | Excellence opérationnelle, p.52 ; Annexe A, p.72 | Non | Non |
| EMPLOI | 401-103 Approche managériale | Employés et communautés, p.56 | Non | Non |
| | 401-1 Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel | Employés et communautés, p.59 ; p. Annexe A, p.73 | Oui | Non |
| | 401-2 Avantages accordés aux salariés à temps plein et non aux employés temporaires ou à temps partiel | Employés et communautés, p.60 | Non | Non |
| SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL | 403-103 Approche managériale | Employés et communautés, p.56 , p.63-64 | Non | Non |
| | 403-2 Types d'accidents du travail et taux d'accidents du travail, de maladies professionnelles, de journées perdues, d'absentéisme et nombre de décès liés au travail | Employés et communautés, p.64 ; Annexe A, p.73 | Oui | Non |

| ASPECT IMPORTANT | DÉCLARATIONS | SECTION | OMISSIONS | VÉRIFICATION EXTERNE |
|----------------------------------|--|---|-----------|----------------------|
| FORMATION ET ÉDUCATION | 404-103 Approche managériale | Employés et communautés, p.56 | Non | Non |
| | 404-1 Nombre moyen d'heures de formation par an par employé | Employés et communautés, p.60 ; Annexe A, p.73 | Oui | Non |
| DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES | 405-103 Approche managériale | Stratégie, parties prenantes et gouvernance, p.29 ; Employés et communautés, p.56 , p.61-62 | Non | Non |
| | 405-1 Diversité des organes de gouvernance et des employés | Stratégie, parties prenantes et gouvernance, p.29 ; Employés et communautés, p.61-62 ; Annexe A, p.73 | Non | Non |
| | 405-2 Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes et des hommes | Employés et communautés, p.62 | Oui | Non |
| NON-DISCRIMINATION | 406-103 Approche managériale | Employés et communautés, p.56 | Non | Non |
| | 406-1 Cas de discrimination et mesures correctives prises | Employés et communautés, p.62 | Oui | Non |
| COLLECTIVITÉS LOCALES | 413-103 Approche managériale | Employés et communautés, p.65 | Non | Non |
| | 413-1 Activités impliquant la communauté locale, évaluation des impacts et programmes de développement | Employés et communautés, p.65-70 | 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 en gestion de programmes et de projets, ainsi que des services-conseils hautement spécialisés. 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 43 000 employés de talent travaillant dans 550 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@wsp.com

Le plus récent rapport mondial de développement durable 
de WSP a été publié en juillet 2017.

[WSP.COM/DEVELOPPEMENT-DURABLE](https://www.wsp.com/developpement-durable) 