

The WSP logo is rendered in a red, lowercase, sans-serif font. It is positioned in the upper left quadrant of the image, within a white circular graphic element. The background of the entire page is a composite of a light blue sky with many birds in flight and a close-up profile of a woman with long brown hair looking off to the side.

wsp

Agile. Responsable. Résilient.

Table des matières

APERÇU 4 À propos de ce rapport 5 Ce qui nous motive 6 Introduction du chef de la direction 10 Fiche d'évaluation de la performance 12 Faits saillants en développement durable 13 Nos activités 21 Notre contribution à la réalisation des ODD des Nations Unies	STRATÉGIE, GOUVERNANCE ET PARTIES PRENANTES 24 Entretien avec le sponsor principal du développement durable 27 Gouvernance d'entreprise et en matière de développement durable 30 Gestion des risques 34 Ce qui compte le plus 39 Impliquer nos parties prenantes	CLIENTS ET EXPERTISE 44 Tournés vers l'avenir : une entrevue 46 Programme <i>Conçu pour l'avenir™</i> 53 Partenariats	EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE 55 Milieux de travail durables : une entrevue 57 Santé et sécurité 61 Pratiques commerciales éthiques 67 Gestion de la chaîne d'approvisionnement 70 Performance environnementale	EMPLOYÉS ET CULTURE 79 Valoriser nos employés : une entrevue 83 Nos employés 89 Diversité et inclusion 93 Interaction avec nos collectivités 99 Relations avec les autochtones	ANNEXES 102 Annexe A : Données sur la performance 106 Annexe B : Résumé des risques pour l'entreprise INDEX DU CONTENU GRI ET PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES 114 Index du contenu GRI 120 Pacte mondial des Nations Unies - Communication sur le progrès
---	---	---	---	--	--

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.

Aperçu

DANS CETTE SECTION



À propos de ce rapport

Le présent rapport (le « rapport ») porte sur les activités de Groupe WSP Global Inc. et ses filiales (collectivement, « WSP » ou la « Société ») du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2019, à moins d'indication contraire. Il a été préparé conformément aux critères essentiels (*core*) des normes de la *Global Reporting Initiative* (GRI).

Ce rapport est destiné à nos employés, à nos clients et à nos investisseurs. À moins d'indication contraire, les renseignements qu'il renferme concernent toutes les entreprises exploitées par WSP dans le monde, dont celles acquises avant le 1^{er} janvier 2020.

La liste des acquisitions de WSP se trouve à la page 8 de notre [Notice annuelle](#) pour l'année se terminant le 31 décembre 2019.

En tant qu'entreprise, nous avons l'intention de continuer à produire chaque année un rapport sur nos activités de développement durable dans le monde. Pour créer ce rapport, WSP a consulté divers intervenants internes et externes aux échelles

régionale et mondiale, au sein de ses services Stratégie en milieu de travail, Ressources humaines, Affaires juridiques, Approvisionnement, Éthique et conformité, Gestion des risques, Santé et sécurité, Relations avec les investisseurs, Communications, ainsi qu'auprès de ses opérations régionales, de ses clients et de ses investisseurs. Le rapport est publié avec l'approbation du directeur mondial, Environnement et Ressources de WSP (notre sponsor principal du développement durable).

Étant donné que nous disposons de données de plus en plus étendues et précises, nous présentons de nouveau dans le présent rapport quelques-uns des résultats de notre rendement passé qui figuraient dans notre rapport de 2018. Le cas échéant, nous le précisons dans des notes de bas de page. WSP a fait l'objet d'une vérification limitée de son rendement énergétique en matière d'émissions de gaz à effet de serre, qui est divulgué dans le présent rapport. Cette vérification a été effectuée par un tiers indépendant, Apex Companies, LLC. Un exemplaire de la déclaration de vérification se trouve [ici](#)*.

* Les liens marqués d'un astérisque ne sont disponibles qu'en anglais.



Ce qui nous motive

Nos équipes mettent à profit leur expérience internationale pour servir les communautés locales, osent défier le statu quo, collaborent, apprennent des autres et ont le pouvoir de transformer les défis en opportunités.

NOTRE CONVICTION

Nous croyons que nous devons être collectivement responsables de notre avenir pour que les sociétés progressent.

NOTRE RAISON D'ÊTRE

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

NOTRE RÔLE

Nous planifions, gérons et concevons pour la prospérité de nos communautés.

NOS PRINCIPES DIRECTEURS

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

Nous œuvrons localement, mais avec une envergure internationale.

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

Nous favorisons la collaboration dans tout ce que nous faisons.

Nous soutenons une culture d'autonomie et de responsabilisation.



Introduction du chef de la direction

Je suis ravi de vous présenter ce rapport, qui voit le jour après la première année de notre Plan stratégique mondial 2019 – 2021. Au cours des douze derniers mois, nos ambitions¹ en matière de développement durable nous ont guidés relativement à nos piliers fondamentaux que sont les clients, les employés et la culture, l'excellence opérationnelle et l'expertise.

J'écris ces lignes en des temps difficiles. La pandémie de COVID-19 est sans aucun doute la situation la plus difficile à laquelle la plupart d'entre nous ont été confrontés dans nos vies professionnelles. Ainsi, notre priorité absolue reste d'assurer la sécurité de nos gens, de nos clients et des collectivités où nous sommes présents.

Nous mobilisons actuellement nos experts dans le monde entier pour aider nos clients à relever les défis uniques posés par la pandémie. Pour ce faire, des plans de poursuite des activités ont été mis en œuvre,

afin de permettre à notre personnel d'accéder à la technologie nécessaire pour continuer à servir nos clients et nos collectivités – à distance et sans interruption. Toujours agiles, nos équipes ont rapidement adopté cette approche numérique dans la réalisation des projets et la poursuite de nouvelles missions, afin de répondre aux besoins de nos clients et de nos collectivités.

Nous sommes fiers de nos employés, qui ont fait preuve d'une grande fortitude jusqu'à présent face à cette pandémie, en s'efforçant de tenir leurs engagements envers nos clients tout en



Alexandre L'Heureux

PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION

¹ Certaines de nos ambitions dans le cadre de notre Plan stratégique mondial 2019-2021 pourraient être affectées par la pandémie COVID-19; toutefois, il serait prématuré de revoir ces ambitions pour le moment.

Malgré le contexte difficile, nous comptons bien continuer à investir dans nos stratégies de développement durable, car elles sous-tendent nos convictions, nos objectifs et notre mission. De plus, elles créent de la valeur à court et à long terme pour nos parties prenantes.

ALEXANDRE L'HEUREUX

étant confrontés, dans bien des cas, à une réalité complètement chamboulée dans leur vie personnelle. Notre équipe de direction mondiale avait à cœur de donner l'exemple et a tout mis en œuvre pour guider l'ensemble du personnel afin que nous puissions tous ensemble nous sortir de ce mauvais pas de la manière la plus avantageuse possible.

RENFORCER NOTRE ORIENTATION SUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE EN 2019

Avant que la crise ne prenne des proportions mondiales, notre entreprise était dans une position favorable, ayant affiché de solides performances financières et opérationnelles en 2019, ainsi qu'un bilan robuste.

En outre, nous avons renforcé notre attention sur les questions environnementales, sociales et de gouvernance, par exemple en plaçant la responsabilité du développement durable au niveau du conseil d'administration – sous la charge de la présidente du comité de gouvernance, d'éthique et de rémunération – et en établissant un rôle de sponsor principal chargé du développement durable.

WSP est également devenue la première entreprise de services professionnels en Amérique à ratifier une facilité de crédit syndiqué liée au développement durable. Officialisé au début de 2020, cet amendement à notre facilité de crédit existante comprend des conditions de financement qui réduisent ou augmentent les coûts d'emprunt lorsque les objectifs de

durabilité sont atteints ou manqués, respectivement. Les conditions sont liées à trois objectifs de performance : une réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) sur le marché dans l'ensemble de nos activités mondiales; une augmentation des revenus verts (provenant de services ayant un impact positif sur l'environnement); et une augmentation du pourcentage de postes de direction occupés par des femmes.

Nous sommes également devenus signataires du Pacte mondial des Nations Unies (PMNU) et avons commencé à passer nos activités au crible à la lumière des dix principes* énoncés dans le Pacte. Nous réaffirmons notre engagement envers le PMNU, et notre première communication sur les progrès réalisés est incluse dans le présent rapport.

NOS PILIERS STRATÉGIQUES

Clients

En 2019, le programme Conçu pour l'avenir™ a été lancé aux États-Unis, en Norvège et en Finlande. Ces marchés mettront officiellement en œuvre le programme en 2020, ce qui nous rapproche de notre ambition de 2021, qui consiste à faire du programme un élément clé de notre stratégie, exécuté à l'échelle mondiale.

Dans le présent rapport, vous trouverez des exemples de projets pour lesquels nous avons proposé à nos clients une réflexion axée sur l'avenir et où nous avons eu un impact sur nos collectivités, en tant que partenaires de choix.

En 2019, nous avons enregistré une augmentation de 3 % des revenus nets tirés de nos secteurs Environnement, Eau, Énergie, Ressources et Industrie; ces résultats marquent un pas de plus vers la réalisation de notre ambition, qui consiste à diversifier et à équilibrer les revenus provenant de nos plus grands secteurs, soit Transport et infrastructures et Bâtiment.

La manière dont nous nous occupons de nos clients est au cœur de notre stratégie. Dans cette optique, en 2019, nous avons mené des enquêtes sur le taux de recommandation net ou d'autres initiatives similaires dans la majorité de nos régions, afin de prendre connaissance de la rétroaction de nos clients et des améliorations éventuelles que nous pourrions apporter à nos activités.

Employés et culture

La création d'un environnement permettant à nos gens de réaliser pleinement leur potentiel est au centre de notre stratégie « Employés et

* Les liens marqués d'un astérisque ne sont disponibles qu'en anglais.

culture ». En effet, nous devons faire passer nos gens en premier. Autrement, comment pouvons-nous attendre d'eux qu'ils donnent le meilleur d'eux-mêmes et restent des conseillers de confiance pour nos clients?

Nous sommes heureux de constater que 2019 a connu une légère diminution du taux de roulement volontaire de notre personnel au niveau mondial. Nous sommes également reconnaissants de tout le travail réalisé pour améliorer les programmes de mieux-être du personnel, notamment en matière de santé mentale.

Nous restons engagés en faveur de la diversité et de l'inclusion au sein de WSP et dans l'industrie au sens large, et nous sommes fiers de décrire notre participation à plusieurs initiatives à cet égard dans le présent rapport. En dépit de certains progrès observés sur le plan régional, nous n'avons pas enregistré en 2019 de progression à l'échelle mondiale en ce qui concerne le nombre de femmes occupant des postes de direction – cet objectif d'équilibre entre les sexes ambitieux figurant dans notre [Plan stratégique mondial 2019-2021](#). Nous sommes déçus de ne pas avoir atteint notre cible, mais nous continuons à travailler d'arrache-pied pour faire progresser cet indicateur important d'ici la fin de 2021.

Excellence opérationnelle

Notre pilier d'excellence opérationnelle vise à rendre notre organisation plus forte et plus résiliente.

En termes de santé et de sécurité, nous avons enregistré en 2019 un taux d'absences résultant de blessures inférieur à 0,1 dans toutes les régions et à 0,06 au niveau mondial. Nous avons continué à faire en sorte que la santé et la sécurité restent une priorité pour les employés grâce à un leadership ferme, à des communications régulières et à des formations pertinentes.

À notre avis, nous disposons d'un programme d'éthique et de conformité de premier ordre, appuyé par une équipe de responsables de l'éthique et de la conformité expérimentés, et active dans toutes nos régions. Dans la section sur les pratiques commerciales éthiques, nous présentons une mise à jour pour 2019, qui comprend de nombreuses initiatives destinées à soutenir nos employés et à garantir que nous respectons les normes éthiques les plus rigoureuses, tout en protégeant la réputation de WSP.

L'année 2019 a également vu la création d'un groupe de travail interne sur le développement durable, composé de dirigeants régionaux et mondiaux clés, pour soutenir l'atteinte des objectifs de réduction

Plus notre organisation sera forte et plus nos collaborateurs seront habilités, mieux nous pourrons faire face aux vents contraires.

ALEXANDRE L'HEUREUX

des GES mentionnés dans notre [Plan stratégique mondial 2019-2021](#). Nous sommes heureux de nos progrès à ce chapitre, attribuables en grande partie aux engagements ambitieux que se sont donnés nos régions. Il s'agit d'un indicateur qui exige une vigilance constante. En effet, à mesure que nous continuons à nous développer, nous devons être conscients que notre empreinte écologique n'augmentera pas de manière proportionnelle à notre croissance.

Expertise

En 2019, nous avons renforcé nos capacités existantes et nous sommes étendus à de nouvelles régions géographiques grâce à huit acquisitions, ajoutant ainsi 2 000 collaborateurs environ à notre organisation. Mentionnons notamment que depuis janvier 2019, 1 470 employés se sont joints à WSP

par l'entremise de notre plateforme Environnement (le troisième plus important secteur en termes de revenus nets).

L'année dernière, nous avons travaillé avec nos experts pour améliorer notre plateforme de collaboration, pour permettre à nos professionnels d'apporter constamment leur expertise de pointe dans tous nos projets. Notre nouvelle plateforme améliorée de communautés de pratique a été lancée dans toute l'organisation au début de 2020, garantissant ainsi que l'excellence technique n'est pas limitée par la situation géographique, la mobilité ou le temps.

Pour en savoir plus sur nos piliers, consultez les sections suivantes du présent rapport : [Clients et expertise](#); [Excellence opérationnelle](#); ainsi que [Employés et culture](#).



AGILE. RESPONSABLE. RÉSILIENT.

Je suis convaincu que sous la gouverne de notre nouveau sponsor principal du développement durable, André-Martin Bouchard, nous continuerons à faire avancer nos priorités en matière de durabilité au cours des mois restants de 2020 et au-delà. Malgré le contexte difficile, nous comptons bien continuer à investir dans nos stratégies de développement durable, car elles sous-tendent nos convictions, nos objectifs et notre mission. De plus, elles créent de la valeur à court et à long terme pour nos parties prenantes.

Notre modèle d'entreprise agile, basé sur des marchés et des zones géographiques diversifiés, nous permet de faire face à l'adversité en nous appuyant sur nos atouts actuels. C'est plus vrai maintenant que jamais. Déjà en 2019, des événements tels que les feux de brousse* dévastateurs en Australie ont démontré notre capacité d'adaptation rapide dans l'une de nos régions. Dans le cas présent, la pandémie COVID-19 – qui frappe toutes les régions où nous sommes actifs – nécessite une réponse mondiale.

Dès que nous nous sommes faits à cette nouvelle réalité, nous avons commencé à envisager la prochaine phase – comment nous adapterons-nous à un retour progressif à la normale, et quel sera l'impact durable de cette crise?

Nous devons donc continuer à penser l'impensable. En effet, plus notre organisation sera forte et plus nos collaborateurs seront habilités, mieux nous pourrons faire face aux vents contraires.

Notre succès et notre capacité à tirer notre épingle du jeu dépendent exclusivement de la diligence, de la passion et de l'engagement de nos dirigeants comme de nos employés. C'est donc de tout cœur que je les remercie pour leur dévouement indéfectible envers nos clients, nos collectivités et notre organisation.

Alexandre L'Heureux
Président et chef de la direction

* Les liens marqués d'un astérisque ne sont disponibles qu'en anglais.

Fiche d'évaluation de la performance

Le tableau suivant fait le point sur nos principales ambitions en matière de développement durable.

OBJECTIFS POUR 2021 ¹	ÉTAT	PROGRÈS RÉALISÉS EN 2019
Clients et expertise		
Mettre en œuvre notre approche <i>Conçu pour l'avenir™</i> à l'échelle mondiale.	En bonne voie	Le programme <i>Conçu pour l'avenir™</i> a été lancé officiellement aux États-Unis, en Norvège et en Finlande ² .
Obtenir un taux de satisfaction se situant dans le premier quartile auprès de plus de 75 % de nos clients (établi selon la méthode du taux de recommandation net – TRN).	En bonne voie	Nous avons préparé le lancement de notre nouveau réseau mondial des Communautés de pratique³ qui a pour but de favoriser la collaboration et le partage de l'expertise. Nous avons étendu nos programmes de gestion des comptes clés à nos clients mondiaux du secteur privé et du secteur public (comptes Diamant), en mettant l'accent sur la gestion des clients, l'approfondissement de notre relation avec eux et la recherche d'occasions d'affaires. Nous avons implanté des sondages sur le TRN (ou d'autres processus analogues) dans plusieurs grandes régions, dont le Canada, l'Australie et le Royaume-Uni.
Diversifier notre portefeuille mondial en augmentant nos revenus nets dans des secteurs cibles (Environnement, Eau, Énergie, Ressources et Industrie) jusqu'à une proportion allant de 30 à 50 % du total, pour contrebalancer l'exposition liée à nos secteurs Transport et infrastructures et Bâtiment.	En bonne voie	En 2019, nous avons déclaré 23 % de revenus nets provenant de ces secteurs cibles, contre 20 % en 2018. Nous avons accueilli 1 470 employés dans le secteur Environnement, par l'intermédiaire d'acquisitions conclues ou annoncées en 2019.

¹ Sauf si un calendrier différent est indiqué. Certaines de nos ambitions dans le cadre de notre [Plan stratégique mondial 2019–2021](#) pourraient être affectées par la pandémie COVID-19, mais il est prématuré de réévaluer ces ambitions pour le moment.

² Le programme *Conçu pour l'avenir™* avait déjà été lancé en Australie, en Nouvelle-Zélande, au Canada, en Suède, au Moyen-Orient et au Royaume-Uni.

³ Lancé au premier trimestre de 2020.

OBJECTIFS POUR 2021 ¹	ÉTAT	PROGRÈS RÉALISÉS EN 2019
Diversifier notre offre de services en accroissant de 40 à 55 % les revenus nets générés par les services-conseils stratégiques.	Amélioré	Les revenus générés par les services-conseils stratégiques ont augmenté en 2019, en grande partie grâce à la croissance du secteur Environnement, puisque celui-ci comporte une forte proportion de services-conseils.
Accroître la proportion des revenus « verts » générés par nos activités, c.-à-d. des revenus provenant de services ayant des incidences positives sur l'environnement.	En bonne voie	Nous avons conçu une méthode pour mesurer nos revenus verts à l'échelle mondiale et nous nous sommes préparés à intégrer un objectif à cet égard dans les modalités de la facilité de crédit syndiqué ⁴ qui nous a été accordée.
Excellence opérationnelle		
Parvenir à un taux d'absences résultant de blessures (TARB) < 0,1 par 100 000 heures travaillées, dans toutes les régions.	En bonne voie	Nous avons réussi à obtenir un TARB inférieur à 0,1 dans toutes les régions, et de 0,06 à l'échelle mondiale.
S'assurer que 100 % de nos employés suivent la formation sur l'éthique au cours de leur intégration (suivant l'embauche), puis une formation de rappel annuelle.	En bonne voie	Nous avons atteint un taux de participation d'environ 98,1 % pour la formation sur le Code de conduite au moment de l'intégration, et d'environ 96,8 % pour la formation de rappel annuelle.
Entre 2018 et 2021, réduire de 5 % (en valeur absolue) nos émissions de GES dans les catégories 1 et 2 liées aux marchés et dans la catégorie 3 pour les voyages d'affaires, et ce dans l'ensemble de nos activités mondiales.	En bonne voie	Nous avons formé un groupe de travail mondial sur le développement durable et élaboré des plans régionaux de réduction des émissions de GES en vue d'atteindre nos ambitieux objectifs de réduction.
Entre 2018 et 2030, réduire de 25 % (en valeur absolue) nos émissions de GES dans les catégories 1 et 2 liées aux marchés et dans la catégorie 3 pour les voyages d'affaires, et ce dans l'ensemble de nos activités mondiales.	En bonne voie	Nous avons réussi à réduire nos émissions de GES de 12 % (en valeur absolue) d'une année sur l'autre, dans les catégories 1 et 2 (selon le marché) et dans la catégorie 3 pour les voyages d'affaires.
Employés et culture		
Pourvoir plus de 75 % des postes de direction mondiaux (et ceux qui relèvent d'eux en ligne directe) par des candidats en interne.	Amélioration nécessaire	Nous avons pourvu 59 % de nos postes de direction mondiaux vacants ainsi que des nouveaux postes à cet échelon (et des postes qui relèvent d'eux en ligne directe) par des candidats en interne.
Réduire notre taux de roulement volontaire sous la barre des 12 % à l'échelle mondiale (comparativement à un taux de 15 % en 2018).	Amélioré	Nous avons enregistré un taux de roulement volontaire de 14 % à la fin de 2019, soit une amélioration d'un point de pourcentage par rapport à 2018.
Pourvoir plus de 30 % des postes de gestion par des femmes, c.-à-d. des postes de dirigeantes de secteur d'activité et de cadres intermédiaires (comparativement à 21 % en 2018).	Amélioration nécessaire	Nous n'avons observé aucun changement dans la proportion globale (de 21 %) des postes de gestion occupés par des femmes entre 2018 et 2019.

4 Cette modification de notre facilité de crédit existante a été annoncée publiquement le 4 février 2020.

Faits saillants en développement durable



RECONNAISSANCES ET ENGAGEMENTS DE WSP À L'ÉCHELLE MONDIALE

Nomination à titre d'entreprise la plus engagée en matière de développement durable en ingénierie pour 2019 par le magazine *World Finance*.

Cote « A- » pour les réponses au questionnaire 2019 du CDP sur les changements climatiques.

Signature du Pacte mondial des Nations Unies (PMNU).

Attribution de la responsabilité du développement durable à une membre du conseil d'administration qui assure également la présidence du comité de gouvernance, d'éthique et de rémunération.

Finaliste des prix du Corporate Register pour les rapports de responsabilité sociale d'entreprise dans la catégorie « créativité dans les communications »* (pour le rapport sur le développement durable de 2018).

EXEMPLES DE RECONNAISSANCES À L'ÉCHELLE RÉGIONALE

Quinze projets de WSP* ont été récompensés par le Professional Green Building Council et par le Hong Kong Green Building Council pour leur apport à la promotion du développement durable.

Le Programme de traitement de Lower South Creek* de Sydney Water a reçu de l'Infrastructure Sustainability Council of Australia la cote d'excellence en matière de conception d'infrastructures durables.

WSP Moyen-Orient a été nommée entreprise de l'année pour la promotion de la diversité et de l'inclusion à l'occasion de l'événement Women in Construction organisé par la conférence The Big 5 de Dubai*.

WSP figurait parmi les finalistes du titre de champion pour les flottes de véhicules électriques, dans le cadre des prix EVWorld New Zealand Champions 2019*.

WSP a été nommée entreprise de l'année à l'occasion du tout premier événement de remise des Building Equality Awards (prix pour l'égalité dans la construction), qui reconnaissent les organisations et les personnes ayant contribué de manière remarquable à l'inclusion des membres de la communauté LGBT+ (Royaume-Uni).

Le projet de reconstruction du John C. Bartlett Jr. County Park de Berkeley Island* a été nommé meilleur projet régional de 2019 (dans la catégorie des petits projets) par l'*Engineering News-Record* (New York).

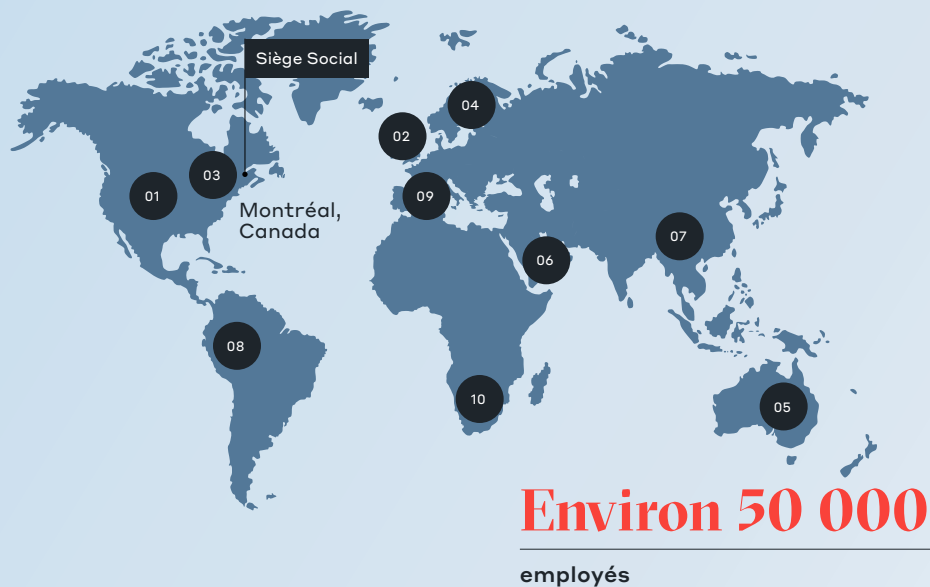
* Les liens marqués d'un astérisque ne sont disponibles qu'en anglais.

Nos activités

En un coup d'œil

En tant que firme mondiale de premier plan en services professionnels, WSP fournit une expertise technique ainsi que des services-conseils stratégiques à de nombreux clients des domaines du transport et des infrastructures, du bâtiment, de l'environnement, des industries, des ressources et de l'énergie, en plus d'offrir des services-conseils stratégiques. Ingénieurs, conseillers, techniciens, scientifiques, architectes, urbanistes/planificateurs, arpenteurs-géomètres et spécialistes environnementaux comptent parmi nos experts, qui regroupent également des professionnels en conception et en gestion de programme et de travaux. Comme nos employés talentueux œuvrent partout dans le monde, nous bénéficions d'un positionnement unique pour réaliser des projets de grande qualité et durables, partout où nos clients ont besoin de nous.

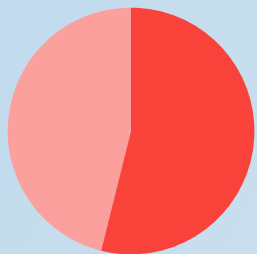
NOTRE PRÉSENCE



en date du 31 mars 2020

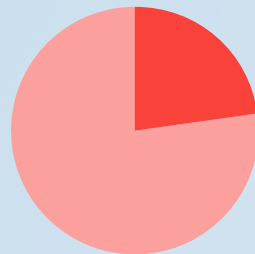


PRODUITS DES ACTIVITÉS ORDINAIRES DE 2019 PAR SECTEUR



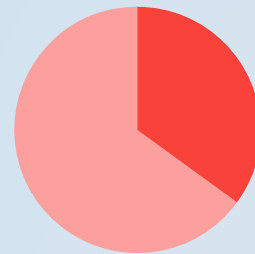
54 %

Transport et
infrastructures



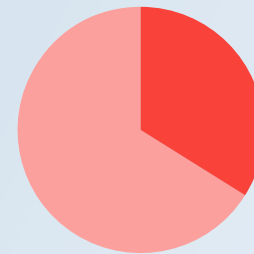
23 %

Bâtiment



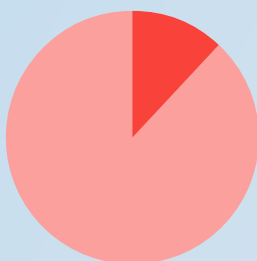
35 %

Europe, Moyen-Orient,
Inde et Afrique (EMOIA)



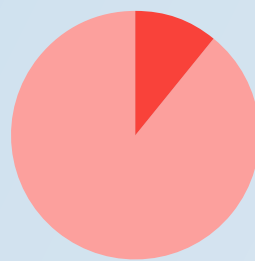
34 %

Amériques



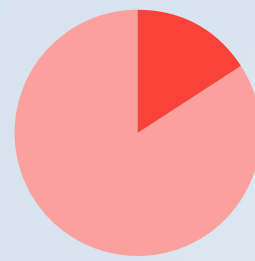
12 %

Industrie, ressources naturelles
et énergie



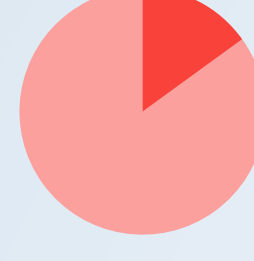
11 %

Environnement



16 %

Asie-Pacifique



15 %

Canada

PRODUITS DES ACTIVITÉS ORDINAIRES NETS DE 2019 PAR RÉGION

Données financières

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

Pour obtenir une description complète de la situation économique de la Société et de la valeur économique créée et distribuée, veuillez vous reporter au Rapport annuel pour l'exercice terminé le 31 décembre 2019, à partir de la page 23.

- Pour nos revenus et nos dépenses (y compris la rémunération des employés), veuillez vous reporter à l'état consolidé du résultat à la page 82 du Rapport annuel (États financiers consolidés).

- Les revenus de WSP sont alloués aux régions géographiques en fonction du pays d'exploitation, et ces renseignements sont présentés à la page 114 du Rapport annuel (États financiers consolidés). Les revenus ventilés par région géographique, secteur de marché et par catégorie de clients se trouvent à la page 115.

La liste des principales filiales se trouve à la page 5 de la Notice annuelle de la Société pour l'exercice terminé le 31 décembre 2019. Toutes les filiales sont incluses dans les descriptions fournies dans le présent rapport, à moins d'indication contraire. Pour de plus amples renseignements sur la rémunération des membres de la haute direction visés, veuillez vous reporter à la Circulaire d'information de la direction 2020, à partir de la page 42.

Les changements organisationnels marquants survenus chez WSP au cours des trois dernières années sont résumés à partir de la page 6 de la Notice annuelle de la Société pour l'exercice terminé le 31 décembre 2019. Au cours de l'exercice se terminant le 31 décembre 2019, WSP a réalisé huit acquisitions. Le tableau des acquisitions à la page 8 de la Notice annuelle donne des précisions à ce sujet.

Notre chaîne de valeur

ACTIVITÉS MONDIALES

Environ 50 000

Employés¹

Environ 150 000

Projets en cours à l'international²

8,9 G (CAD)

Produits des activités ordinaires 2019

6,9 G (CAD)

Produits des activités ordinaires nets de 2019³

PROJETS TRANSFORMATEURS DANS NOS SECTEURS D'ACTIVITÉ



Bâtiment



Transport et
infrastructures



Industrie, ressources
naturelles et énergie



Environnement

VALEUR DISTRIBUÉE EN 2019

Employés

5,2 G (CAD)

en coûts liés au personnel

Sous-consultants

2,0 G (CAD)

coûts directs compris⁴

Actionnaires

77,6 M (CAD)

en dividendes en espèces payés en 2019

Impôts

79,8 M (CAD)

en impôts payés

¹ Au 31 mars 2020

² Nous avons travaillé sur environ 150 000 projets en 2019.

³ Les produits des activités ordinaires nets sont des mesures non conformes aux IFRS. Les produits nets sont définis comme les produits moins les coûts directs des sous-consultants et autres dépenses directes qui sont recouvrables directement auprès des clients. Des renseignements supplémentaires sur ces mesures non IFRS figurent dans le rapport de gestion de WSP, qui est publié sur le site web de WSP à l'adresse www.wsp.com, et déposé sur SEDAR à l'adresse www.sedar.com.

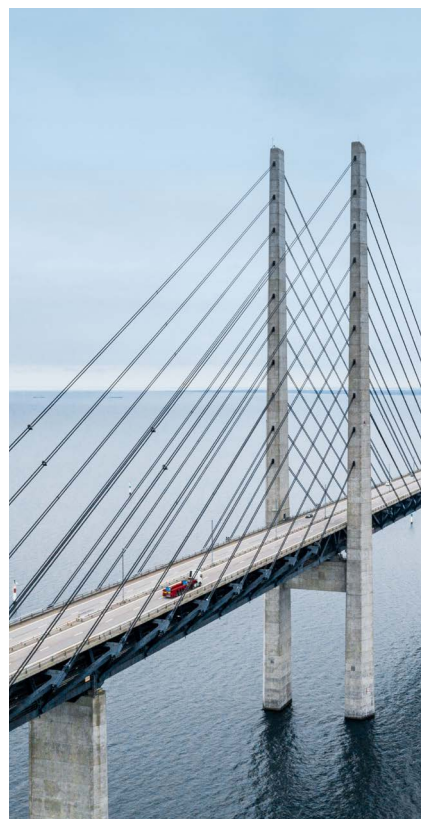
⁴ Les coûts directs sont définis comme les coûts engagés pour la prestation de services de consultation et qui sont recouvrables directement auprès des clients.

Les segments de marché

WSP est active dans les segments de marché décrits ci-dessous.

TRANSPORT ET INFRASTRUCTURES

Les experts de WSP recommandent, planifient, conçoivent et gèrent des projets d'infrastructures ferroviaires, maritimes et urbaines ainsi que des projets d'infrastructures d'aviation, d'autoroutes, de ponts, de tunnels et d'eau. Partout dans le monde, des organisations des secteurs public et privé, des entrepreneurs en construction et d'autres partenaires font appel à l'expertise de WSP pour élaborer des stratégies de transport et d'infrastructures à moyen et à long terme, ainsi que pour les guider et les appuyer tout au long de projets très variés. La Société tire une grande fierté de sa capacité à résoudre les problèmes les plus complexes de ses clients, à qui elle propose des solutions complètes, novatrices et à valeur ajoutée afin de leur permettre d'atteindre les résultats souhaités. WSP offre une gamme complète de services locaux et a une longue feuille de route jalonnée de projets couronnés de succès à l'échelle internationale. La Société aide ses clients à relever des défis et à faire face aux nouveaux enjeux de mobilité, de résilience et de financement des infrastructures.



BÂTIMENT

WSP est un fournisseur de premier ordre de services-conseils et de services d'ordre technique, avec une expérience bien établie en livraison de bâtiments de la plus grande qualité. La Société peut participer à chacune des phases d'un projet, de l'étude de cas à la conception et à la construction, en passant par la gestion des actifs et la remise en état. Partout dans le monde, WSP a des équipes d'experts techniques offrant des services de consultation et d'ingénierie qui portent aussi bien sur les stratégies de décarbonisation et la conception de bâtiments intelligents

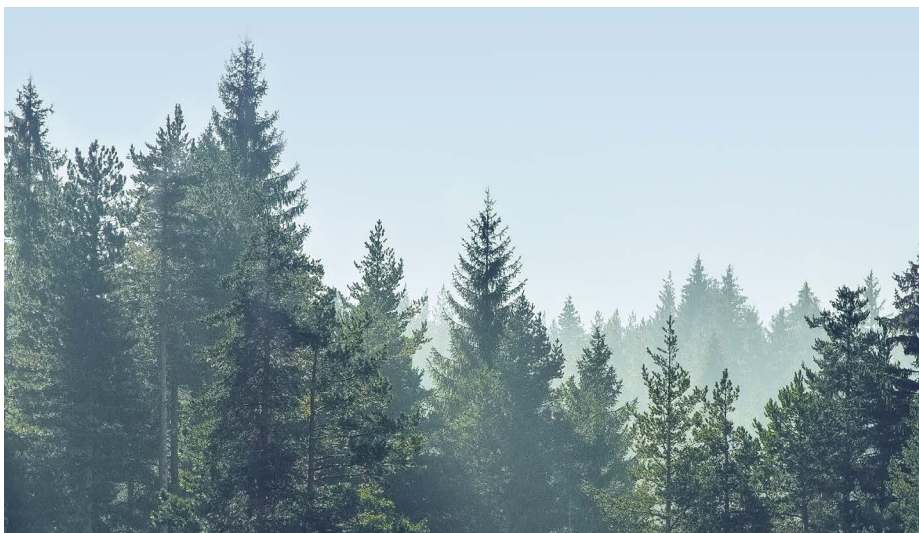
que sur le génie des structures ou des systèmes mécaniques, électriques et de plomberie. WSP possède l'expertise nécessaire pour aider ses clients à maximiser leurs résultats dans le cadre de projets allant des tours d'habitation aux soins de santé, des stades aux gares et du commercial à la culture.



ENVIRONNEMENT

WSP compte des spécialistes qui œuvrent avec des entreprises et des gouvernements et qui les conseillent sur tous les principaux aspects environnementaux. Ces experts offrent un large éventail de services relatifs à l'air, au sol, à l'eau et à la santé. Ils conseillent les clients et travaillent avec eux sur une multitude de questions environnementales, que ce soit au chapitre de la diligence raisonnable, de l'obtention de permis et d'autorisations, de la conformité à la réglementation, de la manipulation et de l'élimination des

matières dangereuses, de la remise en état des terrains, des évaluations environnementales et sociales ou de la santé et sécurité des employés. La réputation de WSP repose sur l'aide qu'elle prodigue à ses clients partout dans le monde afin d'atténuer les risques, de gérer et de réduire les répercussions environnementales et de maximiser les occasions liées au développement durable, aux changements climatiques, à l'utilisation d'énergie et à l'environnement.



ÉNERGIE

WSP offre à ses clients du secteur de l'énergie des solutions complètes pour tous les volets de leurs projets, qu'il s'agisse de centrales électriques de grande envergure, d'installations plus petites sur site ou de programmes de mise aux normes et d'efficacité. Elle les aide ainsi à réduire leur consommation d'énergie tout en bâtissant un avenir durable. Les experts de WSP peuvent fournir des conseils et collaborer à tous les stades d'un projet, des études de pré faisabilité à la conception en passant par l'exploitation, l'entretien et le déclassé. Ils soutiennent la gestion opérationnelle à long terme dès les premières études de faisabilité en donnant des conseils sur divers aspects, qu'ils soient de nature technique, financière ou environnementale ou aient trait à la conception technique et aux simulations énergétiques.





RESSOURCES

WSP possède l'envergure et l'expertise nécessaires pour soutenir ses clients mondiaux du secteur des ressources. Dans le domaine minier, les experts de WSP travaillent avec les clients tout au long de leur projet, depuis la réalisation d'études conceptuelles et de faisabilité jusqu'à la gestion de l'acceptation sociale, et depuis les études techniques détaillées et les services d'ingénierie, d'approvisionnement et de gestion de la construction (IAGC) jusqu'à la fermeture d'un site et à sa restauration. L'expertise de WSP s'étend à la modélisation des ressources et des réserves, aux essais métallurgiques, à la conception géotechnique et minière ainsi qu'à l'ingénierie détaillée pour les infrastructures minières. Dans le domaine pétrolier et gazier, WSP aide ses clients à relever quelques-uns des défis les plus exigeants auxquels ils font face sur les plans technique et logistique. Les experts de WSP offrent des conseils sur la façon de planifier, de concevoir et de soutenir le développement des pipelines et des réseaux gaziers ainsi que sur la manière d'assurer l'intégrité des actifs essentiels et d'obtenir les autorisations et permis et requis.



INDUSTRIE

WSP œuvre dans presque tous les sous-secteurs industriels, notamment ceux des aliments et des boissons, de la pharmaceutique et de la biotechnologie, et de l'automobile et des produits chimiques. Les experts de WSP possèdent des compétences très variées en raison de leur connaissance approfondie des processus industriels et de production d'énergie. Ils ont aussi l'expertise technique requise pour la planification, la conception, la construction et l'exploitation d'une nouvelle usine ou l'automatisation d'installations industrielles existantes.

Ils offrent une gamme complète de services de consultation et d'ingénierie dans de nombreux champs d'activité, couvrant toutes les étapes d'un projet, des études stratégiques aux études de définition en passant par les analyses de productivité. Ils peuvent même assumer le rôle d'ingénieur du propriétaire à chacune des étapes d'un contrat d'ingénierie, d'approvisionnement et de gestion de la construction (IAGC).



En plus de ses services dans les secteurs précités, la Société offre des services-conseils stratégiques hautement spécialisés dans les domaines suivants :

PLANIFICATION ET SERVICES-CONSEILS

La Société aide ses clients à prendre des décisions éclairées à toutes les étapes de leur projet, en prenant en considération les facteurs économiques, environnementaux et sociaux en constante évolution, les priorités changeantes des gouvernements et les technologies émergentes. Afin de demeurer concurrentielles et de gérer et d'aménager efficacement leurs infrastructures et leurs actifs immobiliers, les organisations des secteurs public et privé cherchent à accéder aux données les plus précises possibles et aux « leçons à retenir » d'experts. En plus de son expertise à l'échelle locale, la Société offre des modèles de référence internationaux et des solutions fondées sur les pratiques exemplaires en tirant parti de sa vaste expérience. L'équipe de WSP marie les compétences techniques de son réseau mondial et un sens aigu des affaires axé sur les résultats pour fournir des stratégies durables et efficaces qui contribuent en outre à l'avancement des collectivités où elle exerce ses activités.



SERVICES DE GESTION

Les professionnels de la Société aident les clients à évaluer et à définir leurs objectifs ainsi que les réalités techniques, environnementales et commerciales auxquelles ils sont confrontés. Cette approche holistique, associée à l'offre de services entièrement intégrés, permet à la Société d'établir des relations stratégiques avec ses clients. Elle soutient ainsi leurs intérêts tout au long des étapes de planification, de mise en œuvre et de mise en service de leurs projets, y compris en cas d'urgence. En mettant l'accent sur les coûts, le calendrier de projet, la qualité et la sécurité, et en utilisant les meilleurs processus et techniques de gestion qui soient, WSP est en mesure de mobiliser au sein de l'organisation l'équipe idéale pour exécuter des projets de différentes tailles et de complexité variée.



SERVICES TECHNOLOGIQUES ET DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Les professionnels de la Société travaillent tout au long du cycle de vie des projets à offrir des solutions novatrices fortement axées sur la gestion du changement et l'engagement des cadres. Tandis que d'importants progrès technologiques s'avèrent à même d'améliorer notre mode de vie et de nous permettre de nous déplacer plus efficacement, il apparaît que les propriétaires d'immeubles et d'infrastructures doivent non seulement s'adapter aux changements, mais aussi les accueillir à bras ouverts. Dans cette optique, les experts en services technologiques de WSP intègrent l'utilisation de solutions logicielles et numériques

pour optimiser les projets touchant le génie, les infrastructures, les bâtiments et l'environnement. De plus, dans un contexte où le monde entier fait face à d'importants défis liés à la croissance démographique, à la demande et aux contraintes en termes de ressources et aux phénomènes météorologiques extrêmes – qui ont tous une incidence sur la résilience et la pérennité de nos collectivités –, la Société demeure déterminée à intégrer les principes de durabilité dans son travail de planification, de conception et de gestion, tant pour les actifs immobiliers que pour les infrastructures.



Notre contribution aux objectifs de développement durable des Nations Unies

Les entreprises ont un rôle important à jouer dans l'atteinte des objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies.

En 2018, nous avons procédé à une Évaluation de l'importance relative (voir la section « Ce qui compte le plus »), tandis qu'en parallèle, nous avons consulté nos employés sur les ODD auxquels nous contribuons le plus par nos activités et notre travail auprès de nos clients. L'exercice a donné la liste ci-dessous. Nous sommes fiers de présenter dans ce rapport des projets et des initiatives qui illustrent bien comment nous contribuons à l'atteinte de ces objectifs.

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



OBJECTIF 5 : ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles.



OBJECTIF 6 : EAU PROPRE ET ASSAINISSEMENT

Garantir l'accès de tous à des services d'alimentation en eau et d'assainissement gérés de façon durable.



OBJECTIF 7 : ÉNERGIE PROPRE ET D'UN COÛT ABORDABLE

Garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables, durables et modernes, à un coût abordable.



OBJECTIF 8 : TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE

Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous.



OBJECTIF 9 : INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE

Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation.



OBJECTIF 11 : VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES

Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables.



OBJECTIF 12 : CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES

Établir des modes de consommation et de production durables.



OBJECTIF 13 : MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES

Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions.



OBJECTIF 15 : VIE TERRESTRE

Gérer de façon durable, gérer durablement les forêts, lutter contre la désertification, enrayer et inverser le processus de dégradation des sols et mettre fin à l'appauvrissement de la biodiversité.



ÉTUDE DE CAS

Ateliers sur les objectifs de développement durable des Nations Unies

Suède

Dans le but de familiariser nos collègues suédois avec les objectifs de développement durable des Nations Unies et de leur permettre ainsi d'en parler en toute confiance avec leurs clients, notre équipe de développement durable en Suède a préparé du matériel pour appuyer un atelier d'une heure sur le sujet. Cette présentation, conçue pour un usage interne, s'adresse à nos diverses équipes et secteurs d'activité. Elle commence par une introduction au développement durable, une présentation du Programme de développement durable à l'horizon 2030 et une brève discussion traitant des liens entre

le développement durable et les activités de notre entreprise. Elle contient également des instructions, des scénarios de conversation, ainsi qu'une description des 17 objectifs et de leurs sous-objectifs. Les participants peuvent ensuite se livrer à deux exercices différents : trouver ce que chacun peut faire au quotidien dans le cadre de projets en cours pour contribuer à l'atteinte des objectifs; et faire l'exercice d'offrir des solutions durables à un client en réponse à un appel d'offres.

ÉTUDE DE CAS

Groupe de travail sur les ODD en construction du Conseil du bâtiment durable de la Pologne

Pologne



Le Conseil du bâtiment durable de la Pologne (PLGBC) désire exercer une influence positive dans le secteur de la construction en faisant la promotion de la règle de triple responsabilité : environnementale, sociale et économique. Son objectif est de transformer les modes de conception, de construction et d'exploitation des bâtiments à la grandeur du pays, dans l'intérêt général de tous les utilisateurs finaux ainsi que de tous les intervenants participant au processus de construction.

Un des membres de l'équipe de développement durable de WSP en Pologne fait partie du groupe de travail sur les ODD (objectifs de développement durable) en construction créé par le PLGBC. Le groupe a pour mission de produire un rapport, à l'intention des entreprises du domaine de l'immobilier et des institutions publiques, décrivant les pratiques exemplaires à adopter pour respecter les objectifs des Nations Unies. Ce rapport devrait être publié en 2020.

Stratégie, gouvernance et parties prenantes



DANS CETTE SECTION

Chez WSP, nous nous engageons à croître d'une façon responsable et bénéfique pour nos clients, nos employés et nos actionnaires. Notre approche en matière de développement durable vise à saisir les occasions et à atténuer les risques découlant de l'urbanisation, de la mondialisation, des technologies et des changements démographiques et climatiques. Nos ambitions sur ce plan ont inspiré l'élaboration de notre Plan stratégique mondial 2019-2021, car nous voulions nous assurer que les valeurs de durabilité restent au cœur de notre stratégie commerciale durant ce cycle de trois ans.

Dans le cadre de notre progression vers l'atteinte des objectifs de développement durable inscrits dans ce plan, nous avons renforcé la gouvernance en la matière au sein de notre conseil d'administration en 2019 et redéfini le rôle de notre sponsor principal du développement durable.

Notre stratégie s'appuie sur notre Politique en matière de développement durable. Cette politique, les conclusions de notre dernière Évaluation de l'importance relative des ODD et le présent rapport s'articulent autour des piliers de notre Plan stratégique mondial : Clients, Expertise, Excellence opérationnelle et Employés et culture.

Entretien avec le sponsor principal du développement durable

Comme beaucoup d'autres entreprises, WSP affronte en ce moment des difficultés sans précédent partout sur la planète. Pouvez-vous nous dire en quoi ce contexte a influencé la préparation de votre rapport sur le développement durable?

Même si nous sommes très heureux de communiquer notre performance de 2019 en matière de développement durable, nous ne pouvons faire abstraction des événements de 2020. La pandémie de COVID-19 nous apparaît comme l'exemple parfait des motifs qui poussent WSP à accorder une importance capitale au développement durable et à l'intégrer au cœur même de sa stratégie. La situation, en effet, touche nos employés de près, elle a de profondes

répercussions dans les collectivités où nous œuvrons et engendre de graves difficultés économiques. Nous croyons que les entreprises qui s'étaient déjà dotées de bons programmes de développement durable et d'une solide culture dans ce domaine, comme l'avait fait WSP, sauront surmonter cette crise de manière beaucoup plus efficace que d'autres.

Nous parlons dans ce rapport de nos ambitieux objectifs de développement durable, en tenant compte toutefois de l'impact qu'aura la pandémie sur nos activités, cette année et à l'avenir, et des défis que nous aurons à relever en conséquence.



André-Martin Bouchard

DIRECTEUR MONDIAL, ENVIRONNEMENT ET RESSOURCES
SPONSOR PRINCIPAL, DÉVELOPPEMENT DURABLE

La pandémie de COVID-19 nous apparaît comme l'exemple parfait des motifs qui poussent WSP à accorder une importance capitale au développement durable et à l'intégrer au cœur de sa stratégie. La situation touche nos employés, elle a de profondes répercussions dans nos collectivités et engendre de graves difficultés économiques.

ANDRÉ-MARTIN BOUCHARD

De quelle façon le rôle de sponsor principal du développement durable complète-t-il la fonction de direction que vous occupez chez WSP?

J'ai le grand privilège de diriger le secteur Environnement de WSP depuis 2013, auquel s'est ajouté le secteur des Ressources au début de 2019. Nous sommes très fiers chez WSP de nos professionnels d'immense talent et nous avons une vision claire de la façon dont nous comptons amener ces deux secteurs au premier rang mondial. Le rôle de sponsor principal du développement durable m'offre une excellente occasion d'exploiter la force combinée de ma passion pour le développement durable et de mes fonctions existantes au sein de

l'entreprise. En effet, mes interactions régulières avec les membres de l'équipe de direction et du conseil d'administration de WSP, tout autant qu'avec nos clients et nos employés, me placent en bonne position pour renforcer les liens déjà en place entre le travail que nous effectuons sur les projets et le développement durable de l'entreprise.

Pour WSP, le développement durable comporte à la fois de vastes possibilités et d'importantes responsabilités, puisque nous faisons appel à notre propre expertise pour constamment améliorer notre organisation. Grâce au travail accompli jusqu'à maintenant en matière de développement durable, WSP s'est taillé une place enviable

à titre de chef de file mondial de l'industrie. J'entends bien poursuivre dans cette direction, particulièrement en intégrant encore davantage les principes du Pacte mondial des Nations Unies aux activités de l'entreprise.

Quels sont les faits saillants du programme de développement durable de WSP en 2019?

Nous avons été très occupés en 2019, une année couronnée de succès. Nous avons créé un groupe de travail mondial sur le développement durable, composé de représentants de toutes les régions où nous exerçons nos activités et d'experts mondiaux de l'entreprise, pour trouver des solutions à certaines des questions les plus pressantes de notre programme de développement durable.

Nous sommes ravis de faire état dans le présent rapport des progrès importants réalisés par rapport aux objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre que nous nous sommes fixés. Nous avons également obtenu de notre syndicat bancaire une facilité de crédit dont les modalités sont liées à l'atteinte de nos cibles de développement durable. C'était une première en Amérique pour une entreprise de services professionnels, du moins au moment de l'annonce. Cela veut donc dire que nous pouvons réduire le coût de notre crédit si nous menons à bien nos ambitieux objectifs en matière de réduction des

gaz à effet de serre, de génération de revenus verts et d'augmentation de la proportion de femmes à des postes de direction. À l'inverse, si nous ne parvenons pas à maintenir ces paramètres aux niveaux qu'ils avaient au moment de la mise en place de la facilité de crédit liée au développement durable, nos coûts d'emprunt seront plus élevés.

Nous avons de plus mené une analyse interne des écarts par rapport aux éléments de la liste du Groupe de travail sur la divulgation financière relative aux changements climatiques (GIFCC), en vue de mieux nous conformer à ses recommandations.

Pour terminer, nous avons eu le plaisir de voir nos efforts reconnus lorsque le magazine *World Finance* a décerné à WSP le titre d'entreprise la plus engagée en matière de développement durable dans le secteur de l'ingénierie pour 2019.

Vous avez mentionné le nouveau groupe de travail sur le développement durable. Quels progrès le groupe a-t-il accomplis jusqu'à maintenant?

Nous croyons que le groupe de travail a réalisé de belles avancées durant sa première année d'existence. Chacune des directions régionales a pleine autorité dans la conception et la

mise en œuvre de son propre plan de réduction des émissions de GES et toutes les régions ont déjà établi leur plan en la matière. L'an passé, WSP États-Unis et WSP Suède ont suivi l'exemple de WSP Royaume-Uni en se fixant un objectif de carboneutralité. Nous apprenons constamment des initiatives lancées par les régions et pouvons ainsi en tirer profit pour nourrir nos ambitions de développement durable à l'échelle de la planète.

Même si nous sommes conscients qu'il reste des efforts à faire pour réduire nos émissions, nous pourrions continuer de compter sur le groupe de travail pour soutenir l'avancement de nos autres ambitions en matière de développement durable¹.

La présente crise aura des répercussions importantes en 2020 sur les émissions de GES dans le monde entier. Quelles sont les conséquences pour WSP jusqu'à maintenant?

Au cours des deux derniers mois, nous avons eu un aperçu très concret de ce que pourrait être un monde à faible émission de carbone. Bien que ce très faible niveau d'activité mondiale ne puisse être maintenu à long terme, il offre une perspective unique sur la situation et WSP se servira de l'information récoltée pour continuer d'alimenter sa [vision de l'avenir](#)^{*}. Notre programme *Conçu pour l'avenir*TM constitue d'ailleurs le fondement idéal à partir duquel exercer ce leadership éclairé.

L'utilisation réduite des bureaux et la diminution des voyages d'affaires durant cette période auront d'importantes retombées favorables à court terme sur la réduction des émissions de GES de WSP. Cependant, si nous voulons continuer dans cette direction, nous devons envisager l'adoption de nouveaux régimes de travail pour l'avenir. Par exemple, nous devons évaluer si l'agilité dont nous

avons fait preuve pour continuer de servir nos clients à distance durant la crise pourrait se traduire à moyen et à long terme par un accroissement du temps de télétravail, une réduction des besoins en espaces de bureaux et une diminution des déplacements.

À quelles initiatives de développement durable WSP accordera-t-elle la priorité en 2020?

Il va sans dire que 2020 sera « l'année de la pandémie » et les défis que cette situation présente pour nos employés et pour l'exercice de nos activités demeureront très présents pendant encore plusieurs mois. Nos ambitions liées au développement durable à l'échelle mondiale, de même que notre engagement envers le Pacte mondial des Nations Unies, nous aideront à garder le cap sur ce qui compte vraiment. La responsabilité sociale prendra une place de plus en plus grande et nous pouvons nous attendre à des efforts accrus pour soutenir nos

employés, les collectivités, et de plus vastes groupes de parties concernées.

Notre capacité de puiser à notre extraordinaire expertise interne, la liberté d'action de nos régions pour réaliser leurs ambitions de développement durable, et notre volonté de poursuivre dans la voie de la responsabilisation et de la reddition de comptes nous aideront à persévérer dans l'accomplissement de notre stratégie de développement durable. Au fur et à mesure que nous avançons dans la gestion de la crise, nous saurons l'examiner sous l'angle du développement durable et la percevoir comme un catalyseur pour certaines de nos initiatives en cours, et ainsi continuer de bâtir une organisation sûre, humaine et toujours plus résiliente.

^{*} Les liens marqués d'un astérisque ne sont disponibles qu'en anglais.

1 Certaines de ces ambitions, définies dans notre [Plan stratégique mondial 2019-2021](#), pourraient être contrecarrées par la pandémie de COVID-19; il est toutefois encore trop tôt pour les réévaluer.

Gouvernance d'entreprise et en matière de développement durable

Gouvernance d'entreprise

La gérance du Groupe WSP Global Inc. incombe à son conseil d'administration, qui supervise la façon dont sont menées les activités de l'entreprise, leur orientation stratégique et leurs résultats. Les fonctions et les responsabilités du conseil d'administration sont énoncées dans son mandat officiel, qui a été mis à jour en 2019.

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 lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise et la Circulaire d'information de la direction de 2020 reflètent la

conformité de WSP aux lois sur les valeurs mobilières et aux meilleures pratiques en matière de gouvernance d'entreprise qui s'appliquent au Canada.

En collaboration avec la haute direction, le conseil d'administration établit les principaux objectifs de WSP pour des cycles de trois ans et supervise l'élaboration de la stratégie de l'entreprise. Le Plan stratégique mondial 2019-2021 porte sur les activités courantes de WSP. La stratégie qu'il comprend a été approuvée par le conseil d'administration en décembre 2018, puis mise en œuvre en janvier 2019. Ce plan comprend également des objectifs non financiers visant à ce que notre croissance respecte les principes de développement durable.

Vous trouverez plus d'information sur la gouvernance de WSP sur son site Web.

Gouvernance en matière de développement durable

WSP gère les aspects du développement durable depuis les échelons les plus élevés de sa hiérarchie.

Au premier trimestre de 2019, WSP a revu la responsabilité de son conseil d'administration relativement au développement durable et a décidé de confier cette charge à la présidente du comité de gouvernance, d'éthique et de rémunération. L'entreprise a aussi défini le rôle de sponsor principal du développement durable. La même année, les responsabilités ci-dessous ont été ajoutées au mandat du comité de gouvernance, d'éthique et de rémunération :

- Examiner les politiques et pratiques de WSP en matière de développement durable et superviser son engagement envers le développement durable;
- Examiner les politiques environnementales et sociales de la Société et superviser la stratégie et les rapports de WSP sur les questions environnementales et sociales (dont la responsabilité a été élargie et transférée du conseil d'administration au comité de gouvernance, d'éthique et de rémunération).

Linda Smith-Galipeau, membre du conseil d'administration et présidente du comité de gouvernance, d'éthique et de rémunération, est donc responsable des objectifs, des engagements, des risques et des occasions liés au développement durable de l'entreprise au sein du conseil, et assure la liaison

avec la haute direction sur ces questions. De plus, comme il est indiqué aux pages 32 et 33 de la [Circulaire d'information de la direction de 2020](#) de WSP, tous les administrateurs ont de l'expérience dans les domaines suivants : Gestion et atténuation des risques, Ressources humaines, Santé et sécurité et développement durable.

En avril 2020, André-Martin Bouchard, directeur mondial, Environnement et ressources, est devenu notre sponsor principal du développement durable, un rôle qui consiste à soutenir les efforts de nos équipes régionales et à coordonner leur approche dans le cadre de notre stratégie mondiale. André-Martin fait partie de l'équipe de direction de WSP et informera régulièrement ses membres des questions de développement durable en plus de diriger le groupe de travail sur le développement durable de WSP.

En 2019, ce groupe a commencé à coordonner nos efforts dans le cadre

des initiatives mondiales en matière de développement durable, notamment en ce qui concerne nos objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES). Le groupe de travail est solidement soutenu au niveau mondial par des experts fonctionnels, et au niveau régional par l'expertise locale des employés.

Le sponsor principal du développement durable fait en outre des présentations trimestrielles afin d'informer les administrateurs des rapports et des initiatives de développement durable touchant divers aspects, notamment les tendances dans l'industrie et les activités du groupe de travail. À partir de mai 2020, André-Martin Bouchard animera ces présentations.

Vous trouverez de plus amples renseignements sur la gouvernance en matière de développement durable de WSP aux pages 38 et 39 de la [Circulaire d'information de la direction de 2020](#).



Le Centre de Finance Chow Tai Fook (CTF) est le plus haut gratte-ciel polyvalent de Guangzhou (Canton), en Chine, et le huitième plus élevé du monde.

D'une superficie brute de plus de 500 000 mètres carrés, il compte 66 étages de bureaux, 23 étages d'appartements aménagés, un hôtel de 11 étages, un podium pour les commerces de détail, ainsi qu'un stationnement de trois étages. Les bureaux et le podium ont été achevés en 2016 et 2017 respectivement, tandis que les appartements aménagés et les étages de l'hôtel ont été complétés en 2019.

WSP a fourni des services-conseils de type MEP pour le projet, qui consistait en la conception globale, le soutien à l'étape de l'appel d'offres et la coordination à l'étape de la construction, ainsi que la conception du système de transport vertical du bâtiment.

WSP a également servi de consultant stratégique en matière de développement durable pour l'obtention de la certification LEED. Ainsi, les appartements aménagés et l'hôtel ont décroché la certification LEED Or en 2019, tandis que les bureaux et les espaces consacrés au commerce de détail

ont été certifiés à ce même niveau en 2018. La certification LEED et le label China Green Building reflètent une performance supérieure sur le plan environnemental en termes de consommation d'énergie, de réduction de la consommation d'eau et d'amélioration du confort intérieur.

Voici quelques exemples de réalisations en matière d'économie d'énergie :

- Les mesures de la consommation d'énergie et d'eau peuvent être consultées en temps réel.
- Minimum de 10 % d'économies d'énergie supplémentaires par rapport à la norme ASHREA 90.1-2007.
- Réduction de 20 % de la consommation annuelle d'eau douce pour les bureaux et les commerces de détail, et de 30 % pour les appartements et l'hôtel, grâce à l'utilisation de robinets et d'applications permettant d'économiser l'eau.
- Réduction de 50 % de l'irrigation à l'eau douce grâce à l'adoption de systèmes de collecte des eaux de pluie, de recyclage et de réutilisation des eaux ménagères.
- Réduction de 50 % de la consommation d'eau douce pour les chasses d'eau grâce à l'utilisation d'équipements sanitaires économes.

* Les liens marqués d'un astérisque ne sont disponibles qu'en anglais.

Politique mondiale en matière de développement durable

Notre Politique mondiale en matière de développement durable définit nos objectifs et notre approche pour intégrer le développement durable dans nos services et conseils aux clients, dans nos activités et dans les communautés où nous sommes présents. Elle s'applique à toutes nos entités opérationnelles, et les employés de tous les niveaux doivent s'y conformer.

La dernière mise à jour de la politique a été effectuée en 2020. Les objectifs indiquent clairement l'ambition de WSP de devenir une véritable chef de file sur les quatre plans suivants, qui constituent ses piliers stratégiques :



CLIENTS

Nous préparerons nos clients à l'avenir grâce à notre compréhension des tendances relatives à la société, aux changements climatiques, à la technologie et aux ressources, que nous intégrerons dans nos conceptions et conseils.



EXPERTISE

Nous fournirons des services-conseils d'experts en matière de développement durable, d'énergie, de changements climatiques et d'environnement afin d'aider les clients à améliorer leur performance en ce qui concerne le développement durable, à réduire leurs coûts, à créer de la valeur pour leur marque et à gérer les risques à l'échelle de leur organisation.



EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE

Nous gérerons et améliorerons activement notre performance sur les plans environnemental, social et de la gouvernance d'entreprise, pour faire de notre firme mondiale un exemple à suivre et renforcer ses capacités dans l'intérêt de nos parties prenantes et de la société en général.



EMPLOYÉS ET CULTURE

Nous offrirons à nos employés un milieu leur permettant de réaliser leur plein potentiel et de participer de manière authentique à leur collectivité.

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 en matière de développement durable, nous gérons ces enjeux d'importance à l'aide de politiques, de programmes et de formations, d'outils, de communication, d'objectifs et de cibles spécifiques, ainsi que de rôles et de responsabilités bien définis. Ces processus de gestion sont décrits dans le présent rapport.

Gestion des risques

Risque d'entreprise

Le programme de gestion des risques pour l'entreprise de WSP couvre divers risques dans les 13 secteurs suivants : nos employés, l'éthique, les projets, la sécurité des TI, la réglementation, les finances, les tendances émergentes, la gouvernance d'entreprise, la responsabilité d'entreprise et le développement durable, la réputation de l'entreprise, le marketing et les communications, la stratégie en milieu de travail, l'approvisionnement et la stratégie de l'entreprise.

Ces secteurs de risque sont eux-mêmes divisés en différentes catégories, dont environ 16 sont identifiées par la direction et approuvées par le conseil d'administration comme étant les risques les plus importants pour WSP. Les risques mondiaux s'accompagnent de risques régionaux, et nous vérifions régulièrement l'efficacité des mécanismes qui permettent d'atténuer chacun d'eux. Des plans d'action sont en place ou en cours de préparation pour gérer la plupart de nos risques les plus importants.

Les catégories de risques les plus importants ne sont pas fixes.

Nous les modifions au cours des réunions trimestrielles du conseil d'administration et dans le cadre d'un processus de révision biennuel structuré. En tout temps, la liste des catégories peut aussi comprendre des risques *ad hoc*, tels que des risques liés aux projets stratégiques de l'entreprise qui sont en cours. Des propriétaires du risque sont désignés aux échelles mondiale et régionale, et l'équipe mondiale de WSP chargée de la gestion des risques pour l'entreprise présente un rapport au comité d'audit et au conseil d'administration tous les trimestres.

La liste de nos risques les plus importants à l'échelle mondiale et leurs définitions¹ (en plus d'un résumé des stratégies de gestion et d'atténuation des risques, des mesures que nous avons prises en 2019 et de la planification pour 2020-2021) se trouvent dans l'Annexe B. D'autres renseignements sur les risques figurent à la section 20 (Facteurs de risque) du Rapport de gestion de 2019, aux pages 51-64, et à la section 18 (Facteurs de risques) de notre Rapport de gestion du premier trimestre 2020, aux pages 31-32.

1 Au 1^{er} juin 2020.

2 Le quartier appartient à la société immobilière de BASF. La présentation de Thilo Cunz en Chine a été financée par BASF, une société de produits chimiques allemande.

ÉTUDE DE CAS

WSP à l'International Passive House Conference, en Chine

En octobre 2019, le chef de notre équipe de développement durable, Thilo Cunz, de Hambourg, en Allemagne, a représenté WSP lors de la 23^e édition de l'International Passive House Conference* à Gaobeidian, en Chine.

Cette conférence réunit quelque 1 000 leaders éclairés et pionniers de partout dans le monde. Elle leur donne la chance d'échanger sur leurs expériences respectives et de s'informer sur les tout derniers progrès relatifs à la norme de construction de bâtiments durables Passivhaus (maison passive).

La présentation de M. Cunz portait sur le suivi à long terme de la rentabilité du projet de modernisation aux fins de durabilité du quartier résidentiel de Brunck à Ludwigshafen², dans le sud-ouest de l'Allemagne. Ce projet, débuté en 2001, était à l'époque le premier à inclure des caractéristiques des maisons passives et à faire passer la consommation d'énergie de plus de 200 kWh/m²a aux trois niveaux suivants : 70, 50 ou 30 kWh/m²a

(3-Liter-Haus). Environ 15 ans plus tard, la rentabilité a été réévaluée en fonction des conditions alors en vigueur. Conclusion : grâce aux économies d'énergie constamment réalisées, l'investissement a valu la peine sur le plan financier, et ce, même si le prix de l'énergie n'a pas augmenté autant qu'on l'avait prévu 20 ans auparavant.

D'après M. Cunz, les constructions durables qui respectent la norme Passivhaus sont de véritables succès et sont maintenant monnaie courante dans beaucoup de pays. Le concept peut en effet être appliqué sous n'importe quel climat, à condition de l'adapter en conséquence et de mettre à profit les points forts de la région. En outre, la faiblesse actuelle des taux d'intérêt permet de rentabiliser les investissements supplémentaires nécessaires en à peu près 20 ans, ou même moins si le taux d'occupation et le taux de roulement des locataires demeurent bas et si les loyers sont élevés.

* Les liens marqués d'un astérisque ne sont disponibles qu'en anglais.



7.A D'ici à 2030, renforcer la coopération internationale en vue de faciliter l'accès à la recherche et aux technologies relatives à l'énergie propre, notamment l'énergie renouvelable, l'efficacité énergétique et les nouvelles technologies relatives aux combustibles fossiles propres, et promouvoir l'investissement dans l'infrastructure énergétique et les technologies relatives à l'énergie propre.



9.4 D'ici à 2030, moderniser l'infrastructure et adapter les industries afin de les rendre durables, par une utilisation plus rationnelle des ressources et un recours accru aux technologies et procédés industriels propres et respectueux de l'environnement, chaque pays agissant dans la mesure de ses moyens.

Changements climatiques : risques et opportunités

Nous sommes conscients du fait que les changements climatiques engendrent à la fois des risques et de nouvelles occasions d'affaires, tant pour notre entreprise que pour nos clients. La préparation et la réaction aux risques réels et aux nouvelles occasions découlant des changements climatiques ou de la transition vers ces nouvelles conditions constituent d'importants aspects de notre offre de services, tout comme le soutien que nous fournissons à nos clients dans l'élaboration et la mise en œuvre de modèles d'affaires durables et résilients en réponse à la pression économique grandissante.

Les risques et les possibilités associés aux changements climatiques sont des facteurs importants dont nous tenons constamment compte pour concevoir des solutions à faible émission de carbone pour l'environnement bâti, offrir notre expertise en matière d'énergie propre et renouvelable ou conseiller nos clients sur les solutions de gestion des ressources, par exemple sur les mécanismes de plafonnement et d'échange de crédits de carbone ou sur la mesure de l'empreinte hydrique. Le fait de ne pas réagir à ces demandes

émergentes du marché représenterait pour nous un risque important, car cela pourrait avoir une incidence sur notre capacité à générer des revenus et sur notre réputation. Pour contrer ce risque, nous travaillons à améliorer nos propres capacités de résilience et de développement durable, tout en cultivant une expertise diversifiée, notamment grâce à notre programme *Conçu pour l'avenir*TM, dont l'un des principaux volets est consacré aux changements climatiques. Nous nous tenons également au courant des changements dans les exigences applicables et nous offrons à nos clients des conseils sur les questions et les tendances émergentes, qu'elles surgissent de manière ponctuelle ou s'inscrivent dans la durée.

Notre expertise a aussi une incidence directe sur nos activités quotidiennes et la poursuite de nos activités, puisqu'elle nous aide à gérer et à atténuer les risques concrets liés aux changements climatiques et aux événements météorologiques extrêmes qui entraînent des interruptions et des perturbations de nos activités et de nos projets.

WSP continue d'appuyer les recommandations publiées en 2017 par le Groupe de travail sur l'information financière relative aux

changements climatiques (GIFCC). Ces recommandations ont pour but d'aider les investisseurs à mieux comprendre l'influence qu'ont les changements climatiques sur les entreprises.

WSP communique déjà dans le présent rapport sur le développement durable, de même que dans ses réponses au questionnaire du CDP sur les changements climatiques, une grande partie de l'information faisant l'objet des recommandations du GIFCC. Au début de 2020, nous avons réalisé une analyse interne des écarts afin de déterminer les mesures à prendre en priorité pour mieux nous conformer aux recommandations du GIFCC et améliorer la transparence, la performance et la communication des résultats sur les risques et les occasions liés aux changements climatiques qui correspondent le plus à la situation de WSP. Les conclusions de l'analyse des écarts ont servi à l'élaboration de notre plan des mesures de résilience aux changements climatiques, un document visant l'amélioration de nos efforts actuels et futurs en matière d'atténuation, d'adaptation et de résilience face aux changements climatiques. Il s'agit d'un document interne qui est actuellement en cours de révision.

WSP évalue les risques et les possibilités liés aux changements climatiques en fonction de différents horizons temporels et divers scénarios climatiques, entre autres à court (moins de deux ans), moyen (2 à 5 ans) et long terme (5 à 15 ans). Les [tableaux présentés ici](#) illustrent une sélection des risques et des occasions divulgués dans nos réponses au questionnaire de 2019 du CDP sur les changements climatiques. Pour plus de détails, vous pouvez consulter nos [réponses](#) complètes.

LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES

En plus de gérer l'impact de ses propres activités et projets, WSP a pris des mesures pour s'attaquer à l'urgence que constituent les changements climatiques dans l'ensemble de son secteur d'activité. En voici quelques exemples récents :

- WSP Royaume-Uni s'est jointe à la Society for the Environment (SocEnv), l'Association for Consultancy and Engineering (ACE), l'Institute of Environmental Management and Assessment (IEMA) et l'Environmental Industries Commission (EIC), de concert avec AECOM, pour fonder [Pledge to Net Zero](#)^{*}. Cette initiative est la première dans l'industrie des services

* Les liens marqués d'un astérisque ne sont disponibles qu'en anglais.

- environnementaux du Royaume-Uni à demander à ses adhérents de se fixer des objectifs fondés sur des données scientifiques pour s'engager à réduire les émissions de GES au sein de leur organisation.
- WSP Singapour et WSP Royaume-Uni ont signé les déclarations du mouvement Engineers Declare Climate and Biodiversity Emergency* (les ingénieurs déclarent l'état d'urgence en matière de climat et de biodiversité), qui plaide pour une adoption plus rapide de pratiques de développement durable dans l'industrie de l'environnement bâti.
 - WSP est fière d'avoir signé et de promouvoir le programme Advancing Net Zero* – organisé conjointement par le Hong Kong Green Building Council (HKGBC) et le World Green Building Council (WorldGBC) pour encourager l'industrie du bâtiment et de la construction à prendre des mesures plus ambitieuses en vue d'atteindre l'objectif « zéro émission nette » pour l'exploitation de tous les bâtiments d'ici 2050.
 - De concert avec l'American Society of Civil Engineers (ASCE), l'ASCE Foundation, The Resilience Shift (un mouvement voué à l'accélération du virage
- vers une plus grande résilience dans les secteurs de l'ingénierie et subventionné par la Lloyd's Register Foundation of London), ainsi qu'avec la Convention mondiale des maires pour le climat et l'énergie, WSP États-Unis a contribué au lancement de la nouvelle International Coalition for Sustainable Infrastructure*. Cette coalition a pour mission de s'attaquer au besoin urgent d'accélérer la cadence en matière de planification, de conception, de construction et d'exploitation d'infrastructures durables et résilientes. Ce nouveau réseau grandissant d'organisations se distingue de deux principales façons; il est tout d'abord orienté vers l'action (c'est-à-dire qu'il ne se limite pas aux études, aux transferts de technologies et aux événements). Il a ensuite pour objectif d'accorder davantage à des ingénieurs des rôles de direction et de facilitation (tant sur le plan individuel qu'organisationnel) dans la gestion des enjeux liés à la durabilité des infrastructures, à leur résilience et à l'atténuation des effets des changements climatiques.
- Dans le cadre de l'initiative du gouvernement suédois Fossil Free Sweden* (pour une Suède

sans énergie fossile), notre secteur d'activité s'est regroupé autour d'une feuille de route commune, dans le but d'atteindre la carboneutralité d'ici 2045. WSP faisait partie du comité directeur chargé de l'élaboration de cette feuille de route, avec quelques autres intervenants clés du secteur. S'appuyant sur le plan ainsi établi, l'équipe de WSP travaille actuellement à deux projets de grande importance pour l'atteinte de la cible de carboneutralité du secteur : un modèle de mise en service des projets, produits et services, ainsi qu'un cadre de collaboration pour le suivi des émissions totales de GES à l'échelle nationale.

Principe de précaution

La Déclaration de Rio (1992) définit ainsi le principe de précaution : « Pour protéger l'environnement, des mesures de précaution doivent être largement appliquées [...]. En cas de risque de dommages graves ou irréversibles, l'absence de certitude scientifique absolue ne doit pas servir de prétexte pour remettre à plus tard l'adoption de mesures effectives visant à prévenir la dégradation de l'environnement. »

WSP étant une entreprise de services professionnels, un élément important du travail que nous effectuons pour nos clients est de comprendre le risque et

de le réduire. 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 la sécurité (voir un exemple* de nos activités en Australie).
- Nous présentons à nos clients une gamme complète de solutions pour prévenir la dégradation de l'environnement et restaurer l'environnement naturel (voir les services environnementaux que nous offrons).
- Dans nos propres activités, nous adoptons également une gestion proactive face aux changements climatiques et à notre incidence sur l'environnement; nous nous efforçons de réduire nos émissions de gaz à effet de serre conformément aux plus récentes données fournies par la science. De plus, nous soutenons les efforts de nos clients qui cherchent à réduire leurs émissions de GES et à s'adapter aux effets des changements climatiques en adoptant les principes de la conception résiliente (voir un exemple* de nos activités aux États-Unis).

* Les liens marqués d'un astérisque ne sont disponibles qu'en anglais.



ÉTUDE DE CAS
Southern Program Alliance
 Melbourne, Australie

Jusqu'à présent, nous avons retiré sept passages à niveau sur la ligne Frankston de Melbourne afin d'améliorer la connectivité et la sécurité des collectivités locales.

Le gouvernement de l'État de Victoria supervise le plus grand projet d'infrastructure ferroviaire de son histoire, qui vise à retirer 75 des passages à niveau les plus dangereux et congestionnés de Melbourne d'ici 2025. Le projet prévoit aussi la rénovation ou la construction de plus de 27 gares, l'ajout de plusieurs kilomètres de rails et des améliorations connexes. La suppression des passages à niveau réduira les risques pour les piétons, les cyclistes et les automobilistes et redonnera aux résidents et aux visiteurs de l'espace qui sera réaménagé pour eux.

La *Southern Program Alliance* (composée de Lendlease, Acciona Coleman Rail, MetroTrains Melbourne, WSP et du projet de retrait des passages à niveau) enlève des passages à niveau sur la ligne Frankston, au sud de Melbourne. Elle livrera des lots de travaux d'une valeur de plus d'1,8 milliard de dollars australiens dans le cadre de ce projet.

En ce qui concerne la conception, nous adoptons une approche axée sur la réduction des répercussions sur

7

Passages à niveau retirés

l'environnement et sur la maximisation des accès aux zones environnantes. De plus, les futurs travaux rendront la plage plus accessible depuis la gare Carrum, grâce, notamment, aux pistes cyclables et à la rénovation des installations récréatives et des clubs sportifs locaux. Le projet à Mentone et Cheltenham comprendra plus de trois kilomètres de sentiers pédestres et de pistes cyclables reliant les gares, un meilleur éclairage et une meilleure accessibilité, des aménagements paysagers, de nouveaux espaces ouverts, des stationnements et un potentiel de développement résidentiel et commercial.

Les retombées du projet de la *Southern Program Alliance* incluent moins de congestion sur les routes environnantes locales, une meilleure sécurité autour des voies ferrées et un nouvel espace vert à la disposition de la communauté.

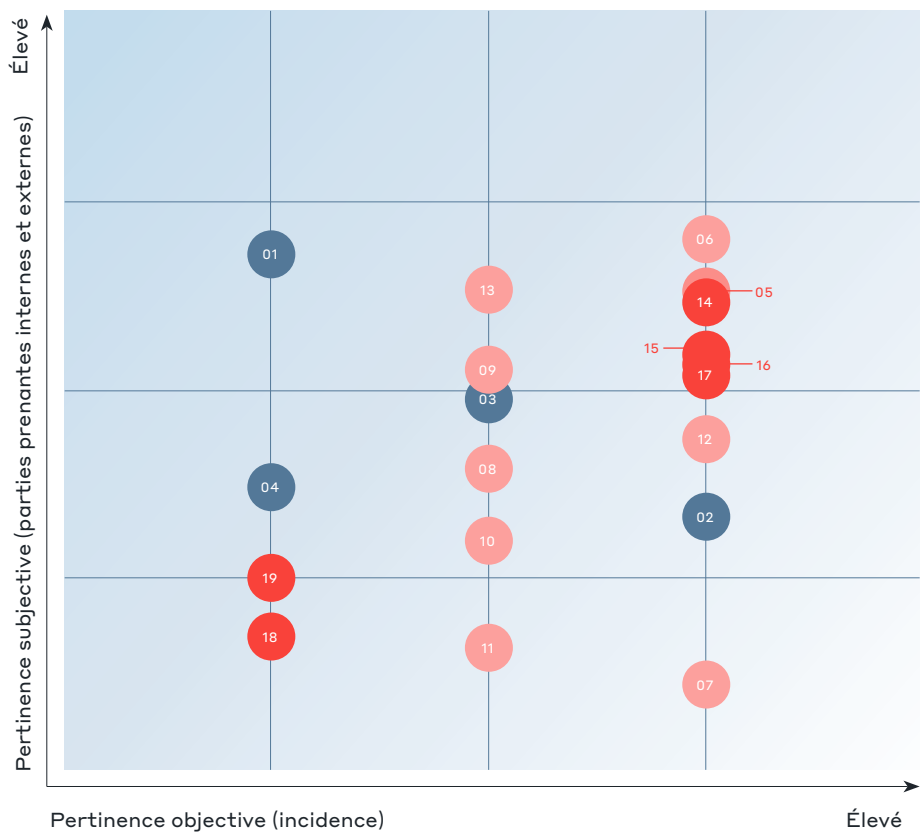
* Les liens marqués d'un astérisque ne sont disponibles qu'en anglais.



11.2 L'objectif d'ici 2030 est d'offrir à tous des systèmes de transport sûrs, abordables, accessibles et durables en améliorant la sécurité routière, notamment en étendant les transports publics et en portant une attention particulière aux besoins des gens qui sont en situation de vulnérabilité, des femmes, des enfants, des personnes vivant avec une incapacité et des personnes âgées.

Ce qui compte le plus

Aspects importants



CLIENTS ET EXPERTISE

- 01 Rendement financier¹
- 02 Revenus verts
- 03 Innovation
- 04 Incidences des projets

EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE

- 05 Santé et sécurité au travail
- 06 Pratiques commerciales éthiques
- 07 Chaîne d'approvisionnement
- 08 Énergie
- 09 Émissions de GES
- 10 Eau
- 11 Effluents et déchets
- 12 Conformité environnementale
- 13 Résilience aux changements climatiques²

EMPLOYÉS ET CULTURE

- 14 Diversité et égalité des chances
- 15 Formation et éducation des employés
- 16 Lutte contre la discrimination
- 17 Pratiques en matière d'emploi
- 18 Répercussions sur les collectivités locales
- 19 Relations avec les autochtones

¹ Voir aussi « Nos activités » dans la section Aperçu.
² Voir aussi « Changements climatiques : risques et opportunités » dans la section Gestion des risques.

Évaluation de l'importance relative

Nous réalisons l'Évaluation de l'importance relative de façon périodique pour nous assurer que ce qui compte réellement le plus pour nos parties prenantes fait l'objet de rapport. L'Évaluation de l'importance relative la plus récente que nous avons menée a été réalisée en 2018 en respectant avec soin les dernières normes de la *Global Reporting Initiative* (GRI).

Dans le cadre de notre Évaluation de l'importance relative de 2018, nous avons :

- comparé les enjeux avancés par nos pairs et par les responsables du développement durable d'autres secteurs, passé en revue les commentaires que nous avons reçus sur les précédents rapports de WSP, y compris les principales évaluations de nos objectifs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) en matière de développement durable et confirmé notre première liste d'enjeux possibles avec la direction et les personnes concernées par notre processus de production de rapports afin de repérer les enjeux à examiner avec les parties prenantes;
- passé en revue ces enjeux avec les parties prenantes externes et internes en leur demandant de répondre à des questionnaires sur les enjeux et en parlant individuellement avec elles afin de valider nos perspectives internes; dans ce cadre, nos investisseurs et

nos clients composent le groupe de nos parties prenantes externes, alors que nos employés, les responsables régionaux chargés du développement durable et les dirigeants de l'entreprise qui supervisent les domaines dans lesquels nos activités ont des incidences environnementales, sociales et de gouvernance composent le groupe de nos parties prenantes internes;

- analysé les commentaires de chacune de nos parties prenantes pour déterminer les enjeux qui doivent être faire l'objet de rapport;
- organisé le contenu de ce rapport pour qu'il respecte les normes GRI;
- validé le contenu du rapport pour vérifier qu'il comprend les résultats des processus d'engagement des parties prenantes et qu'il couvre les principales incidences organisationnelles de manière équilibrée et transparente.

Nos aspects importants, y compris l'information sur la gestion et la performance, sont présentés dans les sections suivantes de ce rapport :

- Clients et expertise
- Excellence opérationnelle
- Employés et culture

Nous nous sommes appuyés sur les résultats de l'Évaluation de l'importance relative de 2018 pour définir les enjeux et le contenu inclus dans le présent rapport.



WSP collabore avec la Ville de Vantaa sur des projets de zonage des environs, à commencer par le deuxième en importance, celui du quartier de Myyrmäki.

Les projets de zonage s'avèrent souvent complexes, car ils requièrent une collaboration très étroite entre les experts, les responsables municipaux et les résidents. WSP a facilité le processus, grâce à un jeu interactif d'urbanisme sous forme de maquette virtuelle de la ville. À l'aide de celle-ci, les citoyens

et les urbanistes peuvent entre autres suggérer des modifications aux mesures de sécurité, aux matériaux, au mobilier et à l'éclairage.

Notre approche permet aux responsables municipaux, aux concepteurs et aux résidents de communiquer entre eux et de visualiser leur idée de quartier idéal de façon innovante. Les propositions ainsi obtenues serviront tout au long du développement de Myyrmäki.



11.3 D'ici à 2030, renforcer l'urbanisation inclusive et durable pour tous et les capacités de planification et de gestion participatives, intégrées et durables des établissements humains dans tous les pays.

Aspects importants et portée

ASPECT IMPORTANT	DESCRIPTION	PORTÉE
CLIENTS ET EXPERTISE		
Rendement financier	La valeur économique créée et distribuée grâce aux activités de notre entreprise.	Notre rendement économique a une incidence sur nos parties prenantes, nos employés et nos partenaires.
Revenus verts	La part de revenus tirés des services qui procure des avantages durables.	Notre approche de cet enjeu a une incidence sur nos parties prenantes, nos employés, nos partenaires et l'environnement.
Innovation	Favoriser une culture axée sur l'innovation pour livrer des projets, offrir des services et créer de nouvelles méthodes et solutions qui permettent de répondre aux besoins des clients, y compris dans le cadre du programme <i>Conçu pour l'avenir™</i> .	Nos projets novateurs ont une incidence sur nos clients, nos environnements, nos collectivités et les industries avec lesquelles nous travaillons en général.
Incidence des projets	Les incidences économiques, sociales et environnementales directes et indirectes associées aux projets livrés par WSP. Par exemple, la restauration d'une zone de milieux humides, une meilleure disponibilité des transports ou l'amélioration du traitement de l'eau.	Nos projets peuvent avoir de grandes incidences sur l'environnement ainsi que sur les collectivités au sein desquelles nos projets sont réalisés.
EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE		
Santé et sécurité au travail	Les initiatives qui permettent de mesurer, de gérer et de réduire les incidents liés à la sécurité et de protéger la santé des employés.	Notre approche de ces enjeux a une incidence directe sur les employés au sein de notre entreprise et sur les personnes concernées par nos projets. Notre conformité aux lois et aux règlements a une incidence sur la réputation de notre entreprise.
Pratiques commerciales éthiques	Pratiques commerciales qui préviennent les actes de corruption et les violations des droits de l'homme. Ces pratiques sont notamment définies dans notre Code de conduite et le Code de conduite des tiers .	Nos pratiques commerciales ont une incidence sur la réputation de notre entreprise dans le monde des affaires et auprès de nos fournisseurs tiers.
Chaîne d'approvisionnement	Faire évaluer par nos fournisseurs tiers les incidences et les pratiques de notre chaîne d'approvisionnement, qui dépassent le cadre de nos propres activités (p. ex., location de bureaux, utilisation de technologies et de logiciels, etc.).	Nos relations avec nos fournisseurs et notre chaîne d'approvisionnement ont une incidence sur les questions environnementales, sociales et de gouvernance au-delà de nos opérations directes.

ASPECT IMPORTANT	DESCRIPTION	PORTÉE
Énergie	L'énergie utilisée dans le cadre de nos activités.	L'efficacité avec laquelle nous utilisons les ressources dans le cadre de nos activités a une incidence sur l'environnement.
Émissions de GES	Les émissions de gaz à effet de serre qui résultent de nos activités.	
Eau	L'eau utilisée dans le cadre de nos activités.	
Effluents et déchets	Les déchets qui résultent de nos activités.	
Conformité environnementale	Notre conformité aux lois et aux règlements en matière d'environnement.	Notre respect des lois et des règlements a une incidence sur l'environnement et sur la réputation de notre entreprise.
Résilience aux changements climatiques	Les implications, les risques et les occasions d'un point de vue financier qui sont liés aux changements climatiques, et la mesure dans laquelle nous sommes préparés à répondre aux nouveaux marchés dans le cadre de notre transition vers une économie à faible émission de carbone.	Notre approche de la résilience aux changements climatiques a une incidence sur l'environnement, nos parties prenantes, nos clients, nos employés et nos partenaires.
EMPLOYÉS ET CULTURE		Notre approche de ces enjeux a une incidence directe sur nos employés au sein de notre entreprise.
Diversité et égalité des chances	Les possibilités qui sont offertes aux employés de divers profils à tous les échelons de l'entreprise, y compris aux femmes.	
Formation et éducation des employés	Nos investissements dans le perfectionnement professionnel de nos employés.	
Lutte contre la discrimination	Offrir un milieu de travail et une entreprise qui excluent toute discrimination.	
Pratiques en matière d'emploi	Les occasions professionnelles à saisir et les avantages qui sont offerts aux employés par notre entreprise.	Dans le cadre de nos activités, nous pouvons avoir une incidence directe et indirecte sur les collectivités dans lesquelles nous travaillons.
Répercussions sur les collectivités locales	Les avantages offerts aux collectivités locales.	
Relations avec les Autochtones	Respecter les droits des Autochtones et appuyer et renforcer les communautés autochtones auprès desquelles nous travaillons et interagissons.	



ÉTUDE DE CAS

Renforcement de la Grebbedijk (digue Grebbe)

Wageningen, Pays-Bas

Image gracieuseté de Koen Mol

Le contrôle des inondations est un enjeu important aux Pays-Bas, car les changements climatiques entraînent une hausse du niveau de la mer et l'augmentation des pics de débit du Rhin.

La Grebbedijk est située le long de la rive nord du Rhin. Elle protège une vaste zone densément peuplée de faible élévation située entre deux élévations naturelles. Derrière la digue, la population locale vit, travaille et se détend, profitant de la nature et des zones de loisirs.

Dans l'optique des changements climatiques, l'Office des eaux du district de Vallei et Veluwe a demandé à Lievense, qui fait maintenant partie de WSP, de créer un plan de renforcement des digues. Les améliorations à apporter devaient prendre en compte la durabilité et les tendances futures. Le renforcement de la Grebbedijk a également permis d'explorer des objectifs socioculturels et environnementaux, par exemple en continuant de mettre l'accent sur la nature et les loisirs. Dans le cadre de ce projet, une nouvelle méthode a été élaborée pour quantifier et comparer la durabilité des options de conception.

Un phénomène d'érosion interne, dit « renard », peut entraîner la rupture de digues. Nous avons donc proposé une autre technique permettant d'économiser de l'espace et des coûts, appelée « barrière de sable ». De l'argile et du sable excavés localement amélioreront la stabilité de la digue.

250 000

habitants sont protégés des eaux du Bas-Rhin

5,5 KM

longueur de la digue

Le nouveau sentier piétonnier sur la digue est un exemple de conception multifonctionnelle, car il améliore la sécurité des utilisateurs et sert de brise-lames afin de limiter la hauteur de la digue. Un autre exemple est l'intégration du monument « Grebbelinie » (une ligne de défense ayant joué un rôle important pendant la Seconde Guerre mondiale). Ainsi, pour éviter les dommages dus au renforcement de la digue, le monument sera restauré avec soin.

Grâce à un processus participatif unique et intensif, les résidents, les visiteurs, les entreprises locales et d'autres intervenants ont soumis leurs objectifs relatifs à la digue, ainsi que les améliorations qu'ils souhaitaient voir réaliser en priorité.



13.1 Renforcer, dans tous les pays, la résilience et les capacités d'adaptation face aux aléas climatiques et aux catastrophes naturelles liées au climat.

Impliquer nos parties prenantes

Nous prenons très au sérieux notre responsabilité envers nos parties prenantes. Le tableau ci-dessous résume ainsi l'engagement général de la société envers ses principales parties prenantes. Celles-ci représentant les principaux groupes qui s'intéressent à nos opérations commerciales, qui interagissent avec nous et qui tirent profit de nos activités. La rétroaction reçue de ces parties prenantes éclaire nos initiatives d'entreprise.

PARTIE PRENANTE	TYPE D'ENGAGEMENT	FRÉQUENCE DE L'ENGAGEMENT	IMPLIQUÉE DANS LA PRÉPARATION DU RAPPORT	EXEMPLES DE RÉTROACTION
Employés	Sondages auprès des employés; Réunions générales; Information transmise en cascade par les dirigeants, via des réunions d'équipe; Activités du Forum du leadership/webémissions; Communications internes mondiales (intranet, courriels) et intranets locaux; Rapport annuel; Rapport sur le développement durable; Entretiens avec les dirigeants.	De quotidiennement à annuellement	Oui	Les employés estiment généralement que WSP doit gérer judicieusement sa consommation d'énergie et d'eau, ses émissions de GES, sa chaîne d'approvisionnement et ses revenus « verts ». Ils estiment en outre que la Société devrait également mettre en œuvre les solutions qu'elle suggère à ses clients pour les aider à réduire leurs impacts. À cette fin, WSP continue à coordonner des initiatives de durabilité opérationnelle, telles que l'objectif mondial de réduction des émissions de GES. Les thèmes de l'emploi, de la diversité et de l'inclusion, de la formation, ainsi que de la santé et sécurité sont importants pour promouvoir une expérience de travail enrichissante, équitable et sûre.

PARTIE PRENANTE	TYPE D'ENGAGEMENT	FRÉQUENCE DE L'ENGAGEMENT	IMPLIQUÉE DANS LA PRÉPARATION DU RAPPORT	EXEMPLES DE RÉTROACTION
Investisseurs et analystes	Activités de relations avec les investisseurs, notamment : journées des investisseurs, réunions, tournées de présentation, conférences, discussions avec des cadres supérieurs et des experts du secteur de marché, conférences téléphoniques; Publications sur le site Web; Rapports financiers; Communiqués de presse et relations avec les médias; Notice annuelle; Rapport annuel; Rapport sur le développement durable; Assemblée annuelle des actionnaires; Visites de chantiers pour expliquer le travail de projet.	Engagement continu, allant de chaque trimestre à chaque année	Oui	Les investisseurs s'intéressent à la manière dont WSP aide ses clients à faire progresser le développement durable. En 2019, les investisseurs ont demandé à WSP comment elle gérât ses risques liés au climat et comment l'objectif fixé dans le Plan stratégique mondial 2019-2021 serait atteint. Un intérêt supplémentaire a été exprimé concernant la facilité de crédit syndiqué liée au développement durable, annoncée en février 2020. WSP entend continuer à rendre compte de ses risques et opportunités liés au climat par le biais de sa réponse au questionnaire du CDP sur le changement climatique.
Clients	Communications sur les projets; Rétroaction sur les projets reçue des clients; Entretiens avec les clients; Communications sur le leadership éclairé; Ateliers et panels lors d'événements. Voici quelques exemples d'engagement en 2019 : - Ateliers organisés avec des clients triés sur le volet dans le cadre de l'élaboration de l'outil de dynamique des systèmes*. Ces ateliers ont permis de valider les paramètres nécessaires pour aider les clients dans leur prise de décision sur la « nouvelle mobilité ». - Ateliers et panels avec des clients de notre secteur de l'environnement au Royaume-Uni, dans le cadre de notre Conférence mondiale sur le leadership. - Réunions, ateliers et événements avec nos clients du secteur des ressources à l'occasion de la conférence de l'Association canadienne des prospecteurs et entrepreneurs.	Ad hoc, sur une base annuelle et continue pour les projets des clients	Oui	

* Les liens marqués d'un astérisque ne sont disponibles qu'en anglais.

PARTIE PRENANTE	TYPE D'ENGAGEMENT	FRÉQUENCE DE L'ENGAGEMENT	IMPLIQUÉE DANS LA PRÉPARATION DU RAPPORT	EXEMPLES DE RÉTROACTION
Partenaires commerciaux, notamment sous-traitants, coentreprises et partenaires de consortium	Communications sur les projets.	Ad hoc	Non	
Fournisseurs	Approvisionnement	Ad hoc	Non	
Gouvernements, y compris les autorités réglementaires	Communication sur les projets impliquant des organismes gouvernementaux.	Ad hoc	Non	
Organismes industriels	Participation aux principaux comités des associations industrielles; Participation à des événements de l'industrie; Parrainage d'événements et d'activités de recherche dans l'industrie; Présentations dans les salons professionnels; Leadership éclairé.	Ad hoc	Non	
Collectivités locales	Consultation pour le compte des clients dans le cadre de projets; Participation au sein des collectivités locales/travail caritatif; Commandites et dons.	Ad hoc	Non	



ÉTUDE DE CAS

Réhabilitation du poste de conversion CCHT de Songo afin d'en assurer la résilience

Songo, Mozambique

Grâce à ses projets de réfection, Hidroeléctrica de Cahora Bassa (HCB), qui possède et exploite la centrale hydroélectrique de Cahora Bassa, procure des sources d'électricité fiables en Afrique australe.

À proximité du fleuve Zambèze, près de Songo, au Mozambique, HCB convertit en électricité l'énergie générée par le barrage de Cahora Bassa et l'intègre dans l'un des plus importants réseaux de transport d'Afrique australe.

Étant donné que la majeure partie de l'électricité produite par la centrale de Cahora Bassa est exportée en Afrique du Sud, le poste de conversion du courant alternatif en courant continu à haute tension (CCHT) de Songo joue un rôle vital dans l'approvisionnement de ce pays. Une fois parvenu en Afrique du Sud, le courant continu est reconverti en courant alternatif au poste onduleur Apollo, ce qui apporte plus de 1 000 MW au réseau sud-africain.

Dans le cadre de la réhabilitation du poste de conversion CCHT de Songo et du remplacement de son équipement en fin de vie, l'équipe de transport et de distribution de WSP a mis à profit son expertise afin d'améliorer la fiabilité, la disponibilité et la maintenabilité (FDM) de ce poste.

Le mandat de la phase 1, qui s'est terminée en 2018, incluait l'analyse des options « site vierge » et « site désaffecté » des points de vue technique et financier pour la réfection du poste de conversion CCHT de Songo et le remplacement de certaines de ses pièces d'équipement essentielles.

1 920 MW

Puissance produite

1 000 MW

Puissance exportée

3

Phases prévues

Une fois que HCB a choisi l'option « site désaffecté », nous lui avons présenté une analyse détaillée du rendement des équipements dans le but d'établir un ordre de priorité. Durant la phase 2, nous avons comme objectif d'augmenter le rendement du poste de conversion à court et à moyen terme. Nous avons aussi établi l'étendue des travaux à accomplir et les devis techniques pour la phase 3, qui suivra la phase 2. Dans le cadre de la phase 3, tous les équipements n'ayant pas encore été remplacés le seront.

Malgré l'énorme potentiel de production d'énergie du pays, seulement 34 % des Mozambiquiens ont l'électricité. Réhabiliter le poste de conversion CCHT de Songo s'avère donc crucial au développement économique en Afrique australe.

* Les liens marqués d'un astérisque ne sont disponibles qu'en anglais.



- 7.1 D'ici à 2030, garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables et modernes, à un coût abordable
- 7.2 D'ici à 2030, accroître nettement la part de l'énergie renouvelable dans le bouquet énergétique mondial.

DANS CETTE SECTION

Clients et expertise

Dans notre Plan stratégique mondial 2019-2021, nous mettons beaucoup l'accent sur l'entretien et l'approfondissement de nos relations avec les **clients**. Pour ce faire, nous leur offrons le meilleur de WSP tout au long de notre partenariat avec eux. Cela implique de leur fournir des conseils avant-gardistes, des idées novatrices et une **expertise** inégalée afin de contribuer à leur succès dans un monde en mutation.

La pandémie fait ressortir l'importance d'étudier les scénarios possibles et de devenir plus résilient aux grands bouleversements et aux facteurs de stress chroniques. Nous aidons présentement des clients à s'adapter à la COVID-19, à poursuivre leurs activités et à accroître leur résilience pour se préparer aux difficultés qu'ils pourraient rencontrer à l'avenir. Nous

comptons fournir de plus amples renseignements à ce sujet dans notre prochain rapport de développement durable.

Nous croyons que les services que nous offrons et les projets que nous livrons constituent les plus importants avantages que nous puissions procurer à nos clients en matière de durabilité. Nous sommes fiers des conceptions et des conseils que nous fournissons à l'échelle mondiale et de la façon dont WSP soutient des organisations de toutes tailles dans des régions diversifiées afin de se préparer pour l'avenir.

À titre d'exemple, dans le cadre de notre programme *Conçu pour l'avenir™*, nous donnons à nos talentueux employés les moyens d'étudier les tendances émergentes concernant les changements climatiques, la

société, les technologies et les ressources afin de les encourager à concevoir des solutions pour améliorer la durabilité et la résilience des projets qui nous sont confiés. C'est une priorité qui gagne en importance puisque nous travaillons fort pour contrer la crise associée aux changements climatiques et aider nos clients à faire la transition vers une économie à faible empreinte carbone.

Commençons cette section par une entrevue avec Maria Lindfelt, directrice des RH et des communications, Suède, Pays nordiques et Europe continentale, à propos de l'intégration du programme *Conçu pour l'avenir™* en Suède.



Tournés vers l'avenir : une entrevue

Quel sera l'impact du programme *Conçu pour l'avenir™* sur les activités suédoises de WSP?

« *Conçu pour l'avenir™* » est au cœur de la stratégie mondiale de WSP. Nous nous efforçons d'être tournés vers l'avenir dans tout ce que nous faisons, du recrutement et de la gestion des talents jusqu'à l'exécution des projets, en passant par l'engagement des clients. En 2019, nous avons intégré *Conçu pour l'avenir™* dans nos activités suédoises, sous la direction de Maria Brogren, directrice de la durabilité et de l'innovation. Nous avons identifié des coordinateurs dans chacune de nos sept unités d'affaires, qui sont chargés d'aider à incorporer le programme dans notre offre de services. Enfin, en septembre, nous avons lancé notre cours interne d'apprentissage en ligne *Conçu pour l'avenir™* à l'intention de tous les employés – une étape passionnante vers la pleine intégration du programme.

Comment la division suédoise s'est-elle engagée auprès de ses clients et collectivités?

En mars 2019, nous avons lancé une campagne externe intitulée « *We Future-Proof the World** ». Avec une touche d'humour, nous commentons quatre changements sociétaux majeurs qui sont importants pour nos clients et nos collectivités : urbanisation, durabilité sociale, mobilité et approvisionnement en eau. À travers cette campagne, nous voulons démontrer que WSP prend ses responsabilités pour l'avenir en évaluant les tendances futures et en concevant pour le long terme. Ce fut un exercice inspirant que d'approfondir ces questions et de partager notre expertise. Nous avons reçu de nombreux commentaires positifs lors du lancement de la campagne et nous prévoyons utiliser le cadre *Conçu pour l'avenir™* afin de partager des informations sur d'autres sujets.

* Les liens marqués d'un astérisque ne sont disponibles qu'en anglais.



Maria Lindfelt

DIRECTRICE DES RESSOURCES HUMAINES ET
DES COMMUNICATIONS, SUÈDE, PAYS NORDIQUES
ET EUROPE CONTINENTALE

Conçu pour l'avenir™ est au cœur de la stratégie mondiale de WSP. Nous nous efforçons d'être tournés vers l'avenir dans tout ce que nous faisons, du recrutement et de la gestion des talents jusqu'à l'exécution des projets, en passant par l'engagement des clients.

MARIA LINDFELT

En quoi le programme Conçu pour l'avenir™ est-il si unique?

Conçu pour l'avenir™ souligne que chaque personne peut contribuer à un avenir meilleur. Notre division suédoise est engagée dans un avenir durable; nous avons même eu assez d'audace pour refuser un petit nombre d'opportunités qui ne correspondaient pas à nos valeurs. Ce sont là des décisions difficiles à prendre, mais importantes si l'on souhaite être vraiment prêts pour l'avenir.

Quelles initiatives de Conçu pour l'avenir™ prévoyez-vous mettre en place en 2020?

La flexibilité et la pensée circulaire seront les thèmes clés de notre prochaine campagne de communication. Nous nous consacrons également à faire avancer la recherche dans le cadre du programme. Ainsi, la Suède a élaboré une feuille de route ambitieuse pour parvenir à une construction carbone zéro d'ici 2045, et dans le même esprit, la division suédoise sera à l'avant-scène d'un rapport mondial de WSP portant sur les meilleures pratiques en matière de construction carbone net zéro.

ÉTUDE DE CAS

Énergie renouvelable dans les lycées du comté d'Innlandet

Comté d'Innlandet, Norvège

Les ingénieurs spécialisés en énergie solaire de WSP ont élaboré un plan pour la mise en place d'installations de cellules solaires dans 13 lycées du comté d'Innlandet.

En octobre 2019, des cellules solaires ont donc été installées dans un premier lycée (Otta vidaregående skule) où l'énergie renouvelable produite fournira l'électricité nécessaire à la recharge des voitures et aux besoins énergétiques locaux. Mises ensemble, les systèmes d'installations solaires des écoles produiront près de 800 MWh d'énergie renouvelable chaque année, ce qui correspond à peu près à la consommation énergétique annuelle de 55 ménages.

De cette manière, WSP aide le comté d'Innlandet à atteindre ses objectifs en tant qu'administration locale. Ces objectifs consistent notamment à voir à ce que des mesures d'efficacité énergétique soient mises en œuvre, à réduire la consommation d'énergie et à maintenir les émissions de gaz à effet de serre au niveau le plus bas possible. De plus, l'un des objectifs que s'est donné le comté est d'augmenter l'efficacité énergétique de 20 % d'ici 2024. Il compte y arriver en veillant à ce que l'énergie soit utilisée à bon escient, c'est-à-dire que l'énergie de haute qualité – telle que l'énergie électrique – soit utilisée le moins possible pour le chauffage des maisons, des chalets, des bâtiments publics et des bâtiments commerciaux.



7.2 D'ici 2030, augmenter sensiblement la part des énergies renouvelables dans les sources énergétiques mondiales.



9.4 D'ici 2030, améliorer les infrastructures et moderniser les industries pour les rendre durables, à l'aide d'une utilisation plus efficace des ressources et d'une plus grande adoption de technologies et de procédés industriels propres et respectueux de l'environnement, tous les pays prenant des mesures en fonction de leurs capacités respectives.

Programme *Conçu pour l'avenir*TM

Nous le savons d'ores et déjà : le monde de demain sera très différent de celui d'aujourd'hui à bien des égards. Nous savons aussi que les normes et codes présentement en vigueur ne tiennent pas nécessairement compte du futur que nous anticipons. C'est pourquoi nous croyons fermement en notre programme mondial *Conçu pour l'avenir*TM, dans le cadre duquel nous allons au-delà des conventions afin de concevoir et d'exécuter des projets qui résisteront aux aléas de demain.

En adoptant l'approche *Conçu pour l'avenir*TM, nous envisageons clairement le futur grâce à nos recherches sur les principales tendances qui se dessinent en matière de changements climatiques, de société, de technologies et de ressources. Nous donnons à nos équipes les moyens de collaborer avec les clients dans le but de définir les

tendances pertinentes, de formuler des conseils et de trouver des solutions qui peuvent être intégrées aux projets.

Parallèlement à son expansion à l'échelle mondiale d'ici 2021, l'approche *Conçu pour l'avenir*TM fera partie intégrante des projets de tous nos secteurs d'activité, et non plus seulement des solutions fournies jusqu'ici par nos équipes du développement durable et de l'environnement. En concevant pour le long terme et en communiquant notre approche et notre savoir, nous aidons progressivement les villes, les communautés et nos clients à se préparer pour l'avenir. Le programme *Conçu pour l'avenir*TM procure une tranquillité d'esprit à nos clients, réduit les coûts liés au cycle de vie et garantit la résilience.



Exemple de tendances futures



SOCIÉTÉ

Urbanisation généralisée
Vieillesse de la population
Isolement



TECHNOLOGIES

Véhicules automatisés
Mobilité en tant que service
Sécurité des données



RESSOURCES

Zéro émission nette de GES
Disponibilité de l'eau
Économie circulaire



CLIMAT

Canicules
Averses torrentielles décuplées
Hausse du niveau de la mer

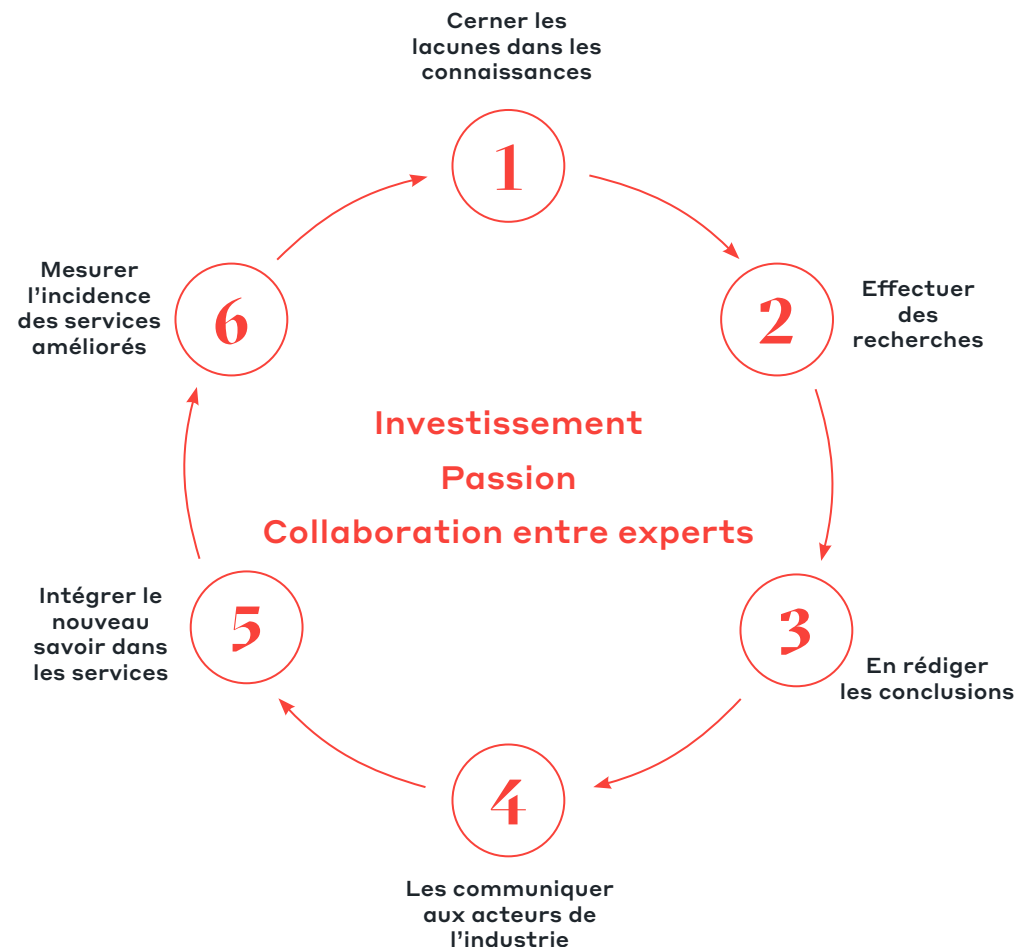
Faits saillants du programme *Conçu pour l'avenir™* en 2019

- Nous avons inscrit l'approche *Conçu pour l'avenir™* dans l'ensemble de notre [Plan stratégique mondial 2019-2021](#).
- Les membres de la haute direction ont participé à un atelier sur le programme *Conçu pour l'avenir™* durant leur rencontre mondiale à Édimbourg, en Écosse.
- Le programme a été officiellement lancé aux États-Unis, en Norvège et en Finlande, ce qui nous rapproche de notre objectif de l'appliquer à l'échelle mondiale d'ici 2021. Avant 2019, le programme avait été lancé en Australie, en Nouvelle-Zélande, au Canada, en Suède, au Moyen-Orient et au Royaume-Uni.

Nous envisageons clairement le futur

Dans le cadre du programme de recherche ciblée *Conçu pour l'avenir™*, nos experts étudient les interrelations, les synergies et les conflits entre les tendances, ainsi que les possibles solutions. L'objectif est de faire avancer les pratiques et de mieux adapter les projets exécutés aujourd'hui aux tendances de demain. Notre approche holistique axée sur le futur, notre réseau mondial et nos recherches ciblées viennent compléter et nourrir notre expertise, et garantissent ainsi que nous prenons véritablement en considération l'évolution constante du monde quand nous concevons des solutions pour un projet. Nos spécialistes ont rédigé des articles et des livres blancs qui donnent vie à notre façon d'envisager clairement l'avenir.

PROCESSUS DE RECHERCHE CONÇU POUR L'AVENIR™



DES BÂTIMENTS CONÇUS POUR L'AVENIR

Notre monde évolue plus vite que jamais. Comment faire en sorte que les bâtiments s'y adaptent aussi bien aujourd'hui que demain? À quoi pourraient-ils ressembler dans le futur?

POUVONS-NOUS CRÉER UN FUTUR SANS ÉMISSIONS POLLUANTES POUR LE TRANSPORT COLLECTIF?

Des experts de WSP d'un peu partout dans le monde ont rédigé un livre blanc pour aider les agences de transport à se préparer aux nombreux défis qu'elles devront relever. Le document présente les domaines où des conseils de spécialistes peuvent contribuer à assurer une transition en douceur vers des transports collectifs conçus pour l'avenir.



ARCHITECTURE PAYSAGÈRE CONÇUE POUR L'AVENIR

Nous avons lancé le concept d'architecture paysagère conçue pour l'avenir en 2019 pour créer des quartiers où il serait facile de déambuler et redéfinir les espaces urbains. Les aménagements paysagers conçus pour l'avenir incitent la faune à revenir s'installer en ville en plus d'offrir des solutions moins coûteuses qui s'adapteront très facilement aux utilisations futures. Ils peuvent aussi améliorer la santé mentale des résidents en leur procurant des havres de paix inclusifs qui tiennent compte de leurs besoins et des lieux de détente.

Vous trouverez d'autres exemples dans notre section [Perspectives](#).

* Les liens marqués d'un astérisque ne sont disponibles qu'en anglais.

Nous concevons le futur dès aujourd'hui

Nous abordons chaque projet, du début à la fin, dans une optique de conception axée sur l'avenir. En 2019 :

- Nous avons créé une série de trousseaux *Conçu pour l'avenir™* pour aider nos employés à adopter cette approche tout au long du cycle de vie des projets.
- Nous avons commencé à offrir à l'interne un cours en ligne sur notre programme *Conçu pour l'avenir™*. À la fin du mois de mai 2020, quelque 8 840 employés au Royaume-Uni, au Canada, aux États-Unis, en Suède, en Norvège, en Finlande, en Inde et au Moyen-Orient l'avaient suivi. Cette formation fait maintenant partie de notre processus d'intégration du nouveau personnel dans ces pays. D'ici la fin de 2020, le cours devrait également être disponible en Europe centrale, en Amérique latine, dans les Caraïbes, au Danemark, en Asie, en Australie et en Nouvelle-Zélande.
- Nos équipes responsables du recrutement et du programme *Conçu pour l'avenir™* au Royaume-Uni ont créé un questionnaire interactif qui permet aux répondants de concevoir leur ville du futur.

RÉPERCUSSIONS DES PROJETS

Dans de nombreux cas, les projets livrés par nos professionnels aident nos clients à gérer les répercussions de leurs

activités sur le plan de la durabilité. Des études de cas présentées dans le présent rapport révèlent comment nous appliquons l'approche *Conçu pour l'avenir™* dans le cadre de projets.

En 2019, nous avons fait progresser plusieurs de nos initiatives mondiales visant à mieux mesurer la valeur de notre contribution :

- Nous avons établi une méthode pour mesurer nos revenus dits « verts » et l'avons intégrée aux modalités de la facilité de crédit annoncée au début de l'année 2020.
- Nous avons quantifié les revenus qui découlent de notre approche *Conçu pour l'avenir™* dans deux de nos principales régions afin de communiquer cette information à nos investisseurs et à nos autres parties prenantes.
- Nous avons conçu un outil qui nous permettra de mesurer plus précisément les répercussions de nos travaux de développement durable (conformément aux objectifs des Nations Unies en la matière), en nous concentrant plus particulièrement sur le programme *Conçu pour l'avenir™*. Un projet pilote relativement à l'outil a été lancé en 2020.

Nous comptons fournir de plus amples renseignements sur ces initiatives dans les prochains rapports.



Dans le cadre d'une coentreprise avec STV Inc., WSP élabore le plan directeur visant à réduire à zéro les émissions du réseau de la Metropolitan Transportation Authority (Metro) du comté de Los Angeles. L'objectif est de convertir toute la flotte d'autobus qui carburent au gaz naturel comprimé à la technologie zéro émission d'ici 2030.

Une analyse des 165 lignes de service rapide par autobus (SRB) et des 12 installations de maintenance du réseau de la Metro servira à créer un plan directeur étalé sur 29 mois divisé en calendriers annuels visant à passer à la technologie zéro émission d'ici 2030. Il comprendra aussi des recommandations relatives à l'acquisition d'une nouvelle flotte et décrira les modifications à apporter pour que les installations puissent recharger les piles des bus électriques en cours de trajet.

Le plan directeur tiendra également compte du défi majeur lié à la capacité de la pile de chaque autobus à zéro émission. Puisque la technologie actuelle ne donne qu'une autonomie maximum d'environ 240 kilomètres par recharge (alors que les autobus standards peuvent rouler quelque 560 kilomètres sans faire le plein), nous nous penchons sur plusieurs solutions, notamment les pauses-recharges et l'achat d'autobus supplémentaires.

Pour respecter cette date ambitieuse, la Metro devra se procurer et se faire livrer de 240 à 250 bus à zéro émission annuellement. À la fin du projet, elle sera l'une des plus grandes agences de transport collectif au monde à opérer une flotte aussi écologique.

* Les liens marqués d'un astérisque ne sont disponibles qu'en anglais.



11.6 D'ici à 2030, réduire l'impact environnemental négatif des villes par habitant, y compris en accordant une attention particulière à la qualité de l'air et à la gestion, notamment municipale, des déchets.

ÉTUDE DE CAS

Gare Old Oak Common

Londres, Royaume-Uni



WSP dirige la conception de la gare Old Oak Common, un nouveau carrefour ferroviaire conçu pour optimiser la connectivité entre la ligne à grande vitesse HS2 et la périphérie urbaine.

D'ici 2026, la station Old Oak Common deviendra le principal nœud de correspondances intermodal du Royaume-Uni et devrait être fréquentée chaque jour par 250 000 passagers. La construction de cette nouvelle gare de ligne à grande vitesse constituera aussi la première étape du plus grand projet de réhabilitation au pays, qui vise à transformer l'ancienne voie ferrée et la zone industrielle désaffectée en un nouveau quartier permettant d'accueillir jusqu'à 65 000 emplois et 25 500 nouvelles résidences.

Les plateformes de la ligne à grande vitesse seront construites en souterrain et directement connectées au rez-de-chaussée des gares standard qui les jouxtent via un passage supérieur. Cette configuration permettra de relier parfaitement les lignes ferroviaires HS2 et Elizabeth (du réseau Crossrail) à l'aéroport Heathrow et au centre de Londres.

Un hall lumineux et spacieux liera les deux moitiés de la gare, et la hauteur du toit rappellera le patrimoine industriel du site. Selon nos essais en soufflerie et nos calculs concernant la

250 000

passagers

27 %

moins d'acier utilisé

charge de neige, nous avons conclu que l'épaisseur et le profil de la structure du toit pouvaient être modifiés afin d'utiliser 27 % moins d'acier que prévu. Cela équivaut à une réduction totale de 2 700 tonnes de contenu carbone.

Voici les tendances *Conçu pour l'avenir™* qui sont intégrées à ce projet :

- La conception permet d'accroître les interactions sociales et d'offrir une meilleure expérience aux piétons.
- Les espaces verts sont au cœur du projet afin d'accroître la biophilie et l'écologie locales.
- Compte tenu des risques élevés liés à la sécurité, des piliers intelligents dotés de systèmes de sécurité ont été mis en place pour éviter les attentats aux véhicules piégés.

* Les liens marqués d'un astérisque ne sont disponibles qu'en anglais.



9.1 Mettre en place une infrastructure de qualité, fiable, durable et résiliente, y compris une infrastructure régionale et transfrontière, pour favoriser le développement économique et le bien-être de l'être humain, en mettant l'accent sur un accès universel, à un coût abordable et dans des conditions d'équité.



11.2 D'ici à 2030, assurer l'accès de tous à des systèmes de transport sûrs, accessibles et viables, à un coût abordable, en améliorant la sécurité routière, notamment en développant les transports publics, une attention particulière devant être accordée aux besoins des personnes en situation vulnérable, des femmes, des enfants, des personnes handicapées et des personnes âgées.

Chef de file de l'innovation

WSP a donné naissance à des innovations de pointe en cherchant toujours de meilleures solutions, en améliorant l'efficacité des nouvelles technologies et en s'attaquant aux enjeux émergents pertinents pour ses clients.

Notre programme *Conçu pour l'avenir™* offre une approche créative et visionnaire pour relever les défis auxquels sont confrontés nos clients et permet non seulement de trouver des solutions d'avant-garde, mais aussi de stimuler l'innovation au sein de l'industrie. Nous travaillons avec nos clients afin de concevoir des solutions qui deviennent la nouvelle norme, qu'il s'agisse d'autobus à zéro émission plus avancés, d'approches encore jamais vues pour gérer la qualité de l'air ou d'outils inventifs pour gérer et évaluer la durabilité des activités d'une entreprise.

PROGRAMMES INNOVANTS CONÇUS POUR L'AVENIR

Growspark

Growspark est un programme de WSP Suède qui vise à accélérer l'innovation. Pour atteindre cet objectif, nous établissons des partenariats avec des entreprises en démarrage et élaborons avec elles des solutions conçues pour l'avenir. Dans le cadre d'un processus structuré, WSP détermine les besoins du client, trouve un partenaire et met à l'épreuve les solutions imaginées. En 2019, nous avons collaboré avec des entreprises en démarrage dans les domaines de la visualisation de la consommation d'énergie, des évaluations environnementales numériques et de l'excellence opérationnelle.

Programme de bourse de recherche et d'innovation

Aux États-Unis, un programme de bourse de recherche et d'innovation, établi dans le but d'encourager et

d'accélérer le développement et la mise en œuvre d'idées brillantes, offre aux employés du temps pour se consacrer à la recherche de solutions dans les domaines des tendances définies par le programme *Conçu pour l'avenir™*. Sept bourses ont été accordées en 2019, par exemple dans les champs suivants : création d'un outil rapide d'évaluation des risques pour limiter la responsabilité carbone des bâtiments, avancements dans la conception de monopieux pour éoliennes en mer, et élaboration d'une méthodologie d'évaluation des répercussions des changements climatiques sur les aéroports.

« Le programme de bourse de recherche et d'innovation constitue un investissement crucial pour maintenir notre culture d'excellence technique. Il offre également une plateforme de choix pour nourrir et promouvoir la carrière de nos chefs de file dans les domaines techniques, qu'ils soient déjà établis ou en émergence, puisque ces personnes jouent un rôle vital dans la poursuite de notre réussite »

– Greg Benz, directeur du programme (excellence technique)

Laboratoires d'innovation *Conçu pour l'avenir™*

Nos collègues du Royaume-Uni organisent chaque mois un laboratoire d'innovation *Conçu pour l'avenir™*. À l'occasion de ces séances, nos experts présentent des solutions possibles aux tendances émergentes, par exemple pour se préparer à un avenir où prévaudraient les énergies à faible émission de carbone, de nouveaux défis en matière de sécurité, ou la solitude grandissante. À partir de leurs ordinateurs portables ou de leurs téléphones, les participants envoient collectivement des centaines de suggestions chaque séance. Ces laboratoires constituent ainsi une vaste plateforme de collaboration fonctionnant selon le principe d'externalisation ouverte, permettant de recueillir les idées des participants. En 2019, nos équipes ont également intégré à certains laboratoires la participation de clients et le traitement de problématiques de projets particulières.

* Les liens marqués d'un astérisque ne sont disponibles qu'en anglais.

OUTILS ET CADRES DE TRAVAIL

BOLT, notre outil d'optimisation du cycle de vie des batteries

L'équipe de WSP Canada chargée des véhicules à zéro émission a conçu BOLT pour aider les agences de transport publiques et privées à exploiter leur flotte de façon à en réduire l'empreinte carbone. BOLT permet de créer une simulation de l'ensemble des trajets et de générer un indice d'électrification (IE) indiquant lesquels pourraient être électrifiés dès maintenant et lesquels pourraient l'être dans un proche avenir. Il recommande aussi la voie à suivre pour entreprendre la longue conversion vers une flotte entière à zéro émission.



Trousse de préparation de scénarios

En octobre 2019, WSP a rendu disponible la deuxième partie de sa Trousse de préparation de scénarios, qui consiste en un outil interactif de dynamique des systèmes créé pour aider les décideurs du monde entier à intégrer la nouvelle mobilité dans les grands centres urbains et ailleurs dans le monde.

* Les liens marqués d'un astérisque ne sont disponibles qu'en anglais.

Services offerts à nos clients

Quelques exemples des services spécifiques offerts à nos clients sont accessibles par les liens ci-dessous :

Évaluation des impacts environnementaux et sociaux

Conception de bâtiments verts

Écologie et milieux naturels

Le transport ferroviaire durable

Évaluation environnementale stratégique

Services-conseils en gestion durable Durabilité, énergie et changement climatique

Gestion des risques liés à l'eau

Véhicules à émission zéro*

Partenariats

Les divisions régionales de WSP sont des membres actifs de nombreuses organisations industrielles à travers le monde. Une sélection des principales adhésions se trouve [ici](#).



FOURNISSEUR ACCRÉDITÉ DU CDP

En tant que partenaires consultants accrédités dans plusieurs des programmes du CDP, nous soutenons tous les volets du processus du CDP pour le compte de nos clients, notamment la compilation des données d'inventaire, l'élaboration de programmes en matière de stratégie, de politique et de gouvernance, la détermination des objectifs, l'évaluation des risques et des possibilités et la réponse aux questionnaires annuels du CDP. WSP est un fournisseur accrédité du CDP depuis 2010.



PARTENAIRE MONDIAL DU GRESB : IMMOBILIER ET INFRASTRUCTURES

À titre de chef de file mondial en conception et en réalisation de projets immobiliers et d'infrastructures, WSP est idéalement positionnée pour aider les organisations à répondre aux évaluations annuelles du GRESB. Nous possédons les compétences requises pour intégrer des solutions qui améliorent les aspects environnementaux et sociaux et la gouvernance de la conception, de l'approvisionnement et de l'exploitation des biens immobiliers. En 2019, WSP a été nommée une quatrième année de suite partenaire mondial du GRESB et de ses programmes du domaine de l'immobilier et des infrastructures. Au cours des dernières années, WSP a également fait partie du groupe de travail technique en infrastructures

du GRESB et des groupes de travail de l'industrie sur les nouveaux actifs et les projets immobiliers. WSP est également actif dans le comité sur l'analyse comparative en infrastructure du GRESB ainsi que dans le groupe de travail technique sur la normalisation des données de performance



WELL PERFORMANCE TESTING ORGANIZATION

WSP figure parmi les premières entreprises à obtenir une accréditation WELL PTO (Performance Testing Organization)*, en tant qu'organisation habilitée à effectuer des vérifications indépendantes de performance pour des projets de bâtiments désirant obtenir la certification WELL. Cette certification atteste des qualités du bâtiment en matière de santé humaine, de productivité, de bien-être et de confort.

Entreprise qualifiée – Système d'évaluation des infrastructures durables ENVISION

WSP est un membre fondateur de l'Institute for Sustainable Infrastructure (ISI) et est qualifiée à titre de vérificateur indépendant ENVISION. Le système ENVISION de l'ISI propose un cadre d'évaluation des avantages sociaux, environnementaux et économiques des projets d'infrastructures de tous types et de toutes tailles. Bien que son siège social se trouve aux États-Unis, ENVISION suscite de plus en plus d'intérêt au Canada et ailleurs dans le monde. Des projets ont fait l'objet de vérifications en Amérique du Nord et du Sud, en Europe et en Asie. WSP compte parmi ses employés plus de 200 détenteurs du titre d'ENV SP (professionnel en développement durable, ENVISION), deux formateurs accrédités par l'ISI, et cinq vérificateurs accrédités par l'ISI. WSP a joué le rôle de vérificateur indépendant dans 19 projets, et a procédé à la certification ENVISION de trois projets à ce jour. WSP a fourni son soutien au projet de 5,1 milliards \$ US du Terminal B de l'aéroport de LaGuardia pour l'obtention d'une certification de niveau platine – le premier projet à y parvenir dans le cadre de la version 3 d'ENVISION.

* Les liens marqués d'un astérisque ne sont disponibles qu'en anglais.

Excellence opérationnelle

DANS CETTE SECTION

Le pilier Excellence opérationnelle de notre Plan stratégique mondial 2019-2021 vise principalement à renforcer notre organisation afin de créer de la valeur pour nos clients, nos employés et nos actionnaires, notamment en :

- continuant à intégrer dans toutes nos activités des pratiques de santé et de sécurité qui répondent à des normes strictes;
- en faisant suivre à nos employés un programme d'éthique de classe mondiale pour les guider dans leur prise de décisions quotidienne;
- en gérant efficacement nos ressources, grâce, entre autres, à nos pratiques d'approvisionnement;

- en cherchant constamment à réduire les répercussions de nos opérations sur l'environnement, par exemple en contribuant à la diminution des GES pour éviter l'aggravation des changements climatiques.

Pour renforcer nos opérations, nous offrons par exemple à nos employés un milieu de travail leur permettant de réaliser leur plein potentiel. Commençons cette section par une entrevue avec Suzanne Puccino, vice-présidente principale et directrice mondiale, Stratégie en milieu de travail.



Milieux de travail durables : une entrevue

En quoi la stratégie mondiale en milieu de travail de WSP contribue-t-elle au développement durable?

Nos lignes directrices mondiales sur le milieu de travail exigent de tenir compte, durant le processus d'évaluation des biens immobiliers, de la durabilité des bâtiments et de la proximité des transports collectifs. Nous cherchons autant que possible à occuper des édifices certifiés écologiques ou à obtenir une telle certification pour l'intérieur du bâtiment. Plusieurs de nos bureaux ont d'ailleurs obtenu une certification d'un des programmes suivants : Leadership in Energy and Environmental Design (LEED®*), Building Research Establishment Environmental Assessment Method (BREEAM®*), Energy Star®*, Net Zero Energy Building (NZEB*) ou Building Owners and Managers Association Performance Program® (BOMA) 360*.

Nous avons en outre conçu notre plus grand bureau des États-Unis (à New York) conformément aux critères des certifications LEED Or et Fitwel. Nos lignes directrices sur le milieu de travail précisent aussi les exigences minimales à respecter sur le plan de la durabilité de l'intérieur de nos bureaux, par exemple utiliser de l'éclairage à DEL activé par des détecteurs de mouvements, des appareils sanitaires à débit restreint et de la peinture à faible teneur en composés organiques volatils. Lorsque nous avons aménagé l'intérieur de nos édifices, nous avons eu la plupart du temps recours à nos propres experts en matière d'éclairage et de systèmes mécaniques, électriques et de plomberie. En 2019, nous avons mis en place des lignes directrices sur les espaces de travail agiles afin d'offrir une plus grande marge de manœuvre aux employés tout en réduisant l'empreinte environnementale globale de nos bureaux.



Suzanne Puccino

VICE-PRÉSIDENTE PRINCIPALE ET DIRECTRICE MONDIALE, STRATÉGIE EN MILIEU DE TRAVAIL

Je suis fière de vous dire que WSP appuie pleinement Fitwel, un nouveau programme mondial de certification axé sur la santé et le bien-être des occupants des bâtiments.

SUZANNE PUCCINO

Quels sont les avantages d'un milieu de travail souple?

Les bureaux agiles ou flexibles et les espaces de travail par activité nous permettent de créer un environnement adaptable, qui favorise la productivité et répond aux besoins des employés. En aménageant différents périmètres de travail, comme des espaces de collaboration, des zones encourageant la concentration et des aires communes, nous offrons à nos employés la possibilité de travailler où ils veulent, quand ils le veulent. Il est aussi plus facile d'adapter les bureaux flexibles à la fluctuation des présences. En effet, beaucoup d'employés de WSP s'absentent du bureau au moins quelques jours par semaine pour, par exemple, se rendre sur un chantier. Il n'est donc plus nécessaire d'assigner un poste de travail permanent à chacun d'eux. Les bureaux flexibles que nous concevons nous permettent de maximiser notre utilisation de l'espace en réduisant en moyenne d'environ 20 % la superficie requise par employé.

Comment WSP s'y prend-elle pour faire passer en premier la santé et le bien-être de ses employés dans ses bureaux?

Je suis fière de vous dire que WSP appuie pleinement Fitwel, un nouveau programme mondial de certification axé sur la santé et le bien-être des occupants des bâtiments. Nous comptons faire en sorte que tous nos baux à venir respectent les normes de ce programme et favorisent particulièrement l'activité physique et une alimentation saine. En 2019, nos nouveaux bureaux de Birmingham, au Royaume-Uni, et de Brisbane, en Australie*, ont obtenu la certification deux étoiles de Fitwel. Dans celui de Brisbane, on trouve plus de 1 000 plantes, des fenêtres abondantes ainsi que des options promouvant l'activité physique, comme des bureaux à hauteur réglable, des vélos stationnaires avec station d'accueil pour ordinateur portable et des escaliers intérieurs pour circuler à pied d'un étage à l'autre.

Je suis également heureuse d'annoncer qu'en 2019, notre bureau de Shanghai est devenu le premier de WSP à recevoir la certification WELL (Argent).

Sur quelles initiatives mondiales concernant le milieu de travail vous concentrerez-vous ensuite?

Ma priorité actuelle est de planifier le retour à la suite de la pandémie de COVID-19. Comment réintégrer les bureaux en toute sécurité? Quels changements faut-il apporter à nos contrats de services de nettoyage et d'entretien pour protéger le mieux possible nos employés?

La santé et le bien-être de nos employés est notre première priorité. Nous nous engageons à adopter une approche prudente en ce qui concerne le retour au bureau, conformément aux directives gouvernementales, et nous continuerons à adopter le travail à distance partout où cela sera nécessaire.

En plus de cette préoccupation bien actuelle, nous continuerons cette année d'améliorer nos lignes directrices mondiales sur le milieu de travail pour qu'elles nous aident à mesurer et à réduire nos émissions de GES. Les nombreuses possibilités nous enthousiasment au plus haut point malgré les obstacles à surmonter dans le cadre de la gestion de nos installations, notamment les autorisations que nous devons obtenir des propriétaires pour nous permettre d'atteindre nos objectifs. Au Royaume-Uni et en Suède, nous avons réussi à leur faire signer des contrats de location avec volet écologique, qui comprennent des modalités relatives à la durabilité. Nous souhaitons accomplir la même chose dans d'autres pays, en plus d'adopter à grande échelle les meilleures pratiques de gestion du carbone, consistant à « éviter, réduire et remplacer ».

* Les liens marqués d'un astérisque ne sont disponibles qu'en anglais.

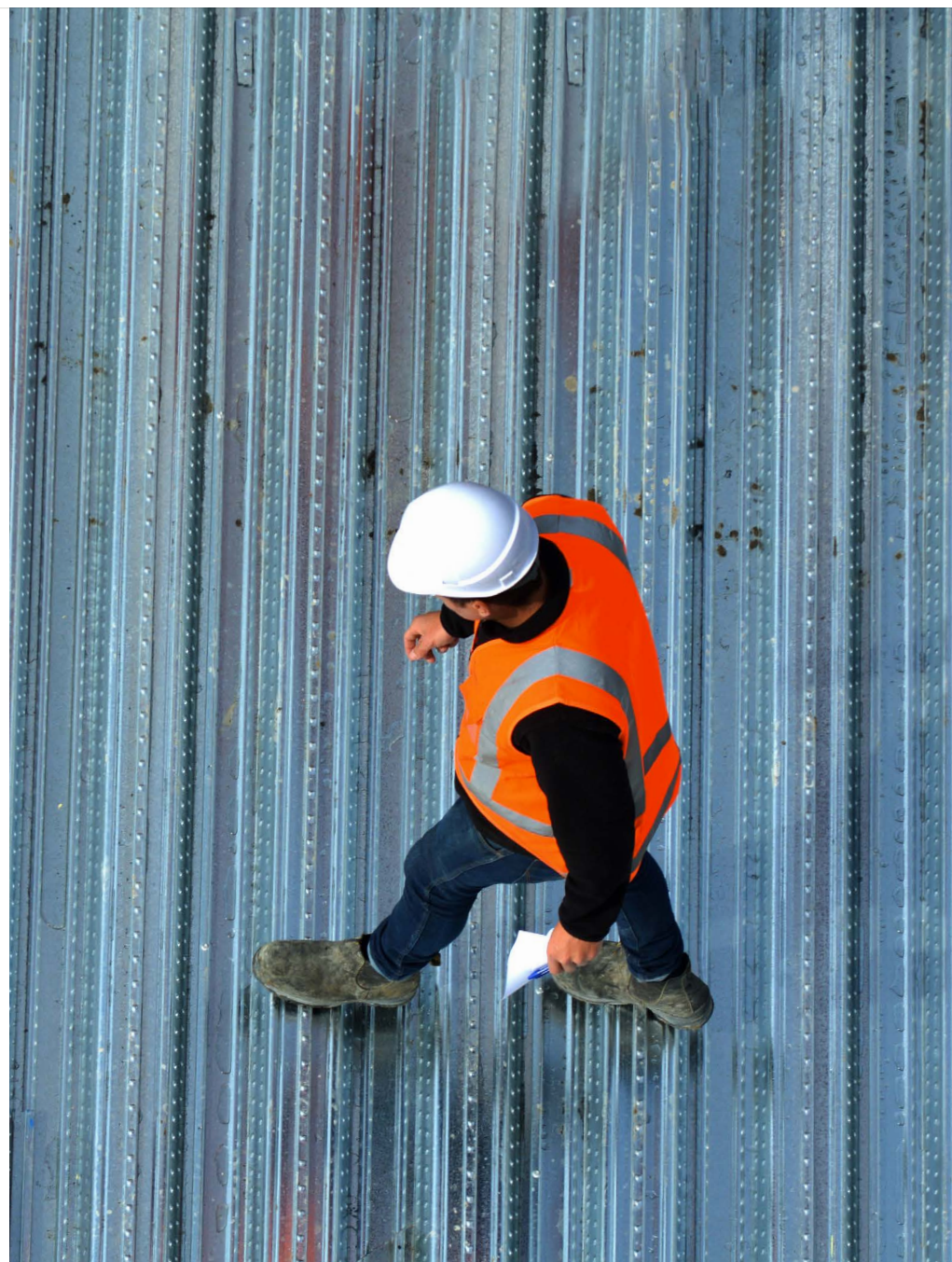
Santé et sécurité

Afin de garantir une gestion efficace de la santé et de la sécurité au travail, chacun d'entre nous a la responsabilité de promouvoir un milieu sain et sûr pour nous et pour les tiers susceptibles d'être affectés par nos activités. Chez WSP, nous croyons qu'il faut faire de la sécurité une affaire personnelle. Notre approche consiste à nous assurer que nos employés suivent des processus rigoureux et cohérents qui visent à réduire ou à éliminer les risques liés à leurs activités¹.

Nous exerçons un leadership visible et offrons des communications et des formations régulières afin que les employés ne perdent jamais de vue les questions de santé et de sécurité. Nos équipes de direction régionales instaurent une culture de sécurité positive, réduisent les risques et veillent au respect de nos exigences en matière de santé et de sécurité. À mesure que notre entreprise croît de façon organique et par ses acquisitions,

nous formons les nouveaux employés à notre façon de travailler. Notre engagement est énoncé dans notre Politique de santé et sécurité, qui établit le cadre de notre programme en la matière et décrit les efforts que nous faisons pour intégrer activement les attentes et normes relatives à la santé et à la sécurité dans tous les aspects de notre travail en leur accordant la même importance qu'à nos activités commerciales et opérationnelles.

¹ Veuillez vous référer à nos Exigences en matière de gestion de la santé et de la sécurité pour de plus amples renseignements sur l'approche de WSP en matière d'identification des dangers; d'évaluation des risques; de prévention et d'atténuation des impacts de nos opérations et services, et sur les processus d'enquête sur les incidents.



Le directeur mondial, Santé, sécurité et sûreté de WSP, est responsable de la mise en œuvre de la politique, qui est signée par notre chef mondial de l'exploitation et s'applique à toutes nos entités opérationnelles.

Notre Politique de santé et sécurité est revue chaque année. La dernière révision a eu lieu en janvier 2020. Le conseil d'administration de WSP assure la direction et la supervision en matière de santé et de sécurité, valide la politique et se penche sur la performance de toutes les régions et de tous les secteurs d'activité en ce domaine.

WSP respecte toutes les lois et tous les règlements applicables en matière de santé et de sécurité. Nombre de nos régions ont obtenu la certification ISO 18001 (ou son équivalent régional) et sont en voie d'obtenir la certification ISO 45001. Tous nos programmes régionaux satisfont les Exigences mondiales en matière de gestion de la santé et de la sécurité. Celles-ci sont conformes à la norme

ISO 45001 et définissent les exigences minimales pour l'ensemble de nos activités. Cinq normes internes dictent une approche uniforme à l'échelle mondiale :

- 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

ÉVALUATION ET GESTION DES RISQUES

Puisque nous abordons la sécurité de façon proactive, chaque secteur d'activité régional de WSP dispose de procédures d'évaluation des risques permettant de repérer les dangers dans les bureaux et sur les chantiers, de mettre en œuvre des mesures d'atténuation efficaces visant à réduire ou à éliminer les risques inhérents à nos activités.

ENREGISTREMENT ET SIGNALEMENT DES ACCIDENTS

Notre « Norme 103 – Rapports d'incidents » établit les exigences pour signaler les incidents liés à la sécurité, à la santé et à l'environnement de façon uniforme partout dans le monde. Chaque région doit s'assurer que les exigences de cette norme sont intégrées à son système de gestion de la santé et de la sécurité ou à ses procédures opérationnelles standards. WSP encourage tous ses employés à contribuer en signalant tout incident dans iSMS, son système intégré de gestion de la sécurité.

Ainsi, nous pouvons tirer des leçons des événements négatifs, des quasi-accidents et des autres observations relatives à la sécurité². En 2019, plus de 14 000 incidents ont été déclarés, ce qui nous a permis de mieux comprendre les dangers inhérents à nos activités et d'améliorer notre culture fondée sur les leçons tirées des différents événements qui se produisent.

ÉQUIPEMENT ET SERVICES DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

WSP s'assure que des trousse de premiers soins et du personnel adéquatement formé se trouvent dans tous les bureaux et sur tous les sites de projet. Elle veille également à ce que l'équipement de protection individuelle soit disponible en quantité suffisante pour tous les employés qui visitent un chantier.

FORMATION³

La formation sur la santé et la sécurité est un indicateur de performance mesurable pour tous les dirigeants. Nos employés sont formés sur l'approche de WSP en matière de santé et de sécurité, ainsi que sur le repérage et le signalement des dangers et des risques en milieu de travail. Les documents relatifs à la santé et à la sécurité sont clairement affichés dans tous les bureaux et sur tous les autres sites, et il incombe aux employés et au gestionnaire de projet ou au chef de chantier de s'assurer que les employés effectuent seulement les tâches pour lesquelles ils ont été formés.

² WSP s'emploie à garantir qu'il n'y ait pas de représailles contre quiconque signale des situations dangereuses ou refuse un travail dangereux.

³ En ce qui concerne la formation spécialisée sur la manipulation des matières dangereuses, des politiques et des lignes directrices spécifiques sont disponibles sur nos sites intranets, et des modules de formation dans nos systèmes internes de gestion de l'apprentissage.

Performance en matière de santé et de sécurité^{4,5}

NOMBRE D'INCIDENTS⁶

	BLESSURES AVEC PERTE DE TEMPS			TOUTES LES BLESSURES ⁷			MALADIES LIÉES AU TRAVAIL ⁸			DÉCÈS LIÉS AU TRAVAIL		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
CANADA	8	7	11	141	197	205	1	-	1	-	1	-
ÉTATS-UNIS	17	3	10	87	33	77	-	-	-	-	-	-
AMÉRIQUE LATINE	4	3	5	6	6	5	-	-	-	-	-	-
EMOIA ⁹	16	22	18	70	63	71	3	-	-	-	-	-
ASIE	4	5	3	6	7	8	-	-	-	-	-	-
AUSTRALIE ET NOUVELLE-ZÉLANDE	3	5	4	51	80	73	-	-	-	-	-	-
MONDIAL	52	45	51	361	386	439	4	-	1	-	1¹⁰	-

TAUX D'INCIDENTS (PAR 100 000 HEURES)^{11,12}

	BLESSURES AVEC PERTE DE TEMPS			FRÉQUENCE DE TOUTES LES BLESSURES			MALADIES LIÉES AU TRAVAIL		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
CANADA	0,05	0,05	0,08	1,10	1,46	1,54	0,008	-	- ¹³
ÉTATS-UNIS	0,10	0,02	0,06	0,57	0,25	0,46	-	-	-
AMÉRIQUE LATINE	0,27	0,05	0,08	0,40	0,10	0,08	-	-	-
EMOIA	0,06	0,07	0,06	0,26	0,21	0,25	0,010	-	-
ASIE	0,06	0,08	0,05	0,09	0,11	0,13	-	-	-
AUSTRALIE ET NOUVELLE-ZÉLANDE	0,07	0,05	0,05	1,21	0,91	0,83	-	-	-
MONDIAL	0,07	0,06	0,06	0,52	0,5	0,51	0,006	-	-

4 Les indicateurs de performance en matière de santé et de sécurité couvrent l'ensemble du personnel directement employé, et n'incluent pas les sous-traitants ou les consultants. Les taux d'accidents sont calculés conformément à la norme 103 (Exigences en matière de rapports), une norme interne de WSP.

5 Tous les employés sont couverts par un système de santé et de sécurité qui a fait l'objet d'un audit interne et externe.

6 Ces trois dernières années, nous n'avons subi aucune blessure grave liée au travail (blessure à la suite de laquelle l'employé ne peut pas se remettre, ne se remet pas, ne devrait pas se remettre pleinement dans les six mois suivants sa blessure).

7 « Toutes les blessures » comprend toutes les blessures liées au travail, peu importe leur gravité ou leur type. Les types de blessures courants comprennent les ecchymoses, les points de pression, les coupures, la fatigue et les fractures liés à la conduite, à la manipulation manuelle, au contact avec l'équipement et aux trébuchements ou glissades.

8 Les maladies liées au travail comprennent les nouveaux cas de maladie modérée à sévère liée au travail. Le signalement de ce type de maladie dépend des régions en raison des différentes exigences légales.

9 Europe, Moyen-Orient, Inde et Afrique.

10 En raison d'un incident sur un chantier impliquant un employé.

11 Les taux sont calculés par heures travaillées dans les régions, avec un total de 79 976 029 heures travaillées en 2019.

12 Nous avons connu une croissance par acquisitions ces trois dernières années. Les comparaisons d'année en année doivent donc être prises avec précaution.

13 Au Canada, le taux de maladies liées au travail est trop faible pour être rapporté par 100 000 heures travaillées.

Progrès accomplis en 2019

En 2019, nous avons continué à développer et à mettre en œuvre nos mesures de gestion de la santé et de la sécurité dans le cadre de nos opérations mondiales, conformément à nos Exigences en matière de gestion de la santé et de la sécurité. Plusieurs entreprises nouvellement acquises ont été intégrées dans nos processus durant l'année.

- Nous nous sommes rapprochés des objectifs de notre feuille de route Zéro accident et nous garderons le cap en 2020.
- Nous avons continué de nous concentrer sur la sensibilisation aux risques découlant de nos activités, en particulier sur l'atténuation de ceux associés au travail outremer, à la conduite à des fins commerciales et aux interfaces personne-machinerie lourde-véhicule.
- Nous avons continué à encourager nos employés à signaler les incidents dont ils sont témoins et

avons constaté une hausse globale des signalements par iSMS de **13 %** par rapport à 2018, avec des indicateurs clés améliorés pour mieux évaluer notre performance en matière de santé et de sécurité¹⁴.

- Tout en mettant comme auparavant l'accent sur la réduction des déplacements outremer, nous avons amélioré nos mesures de protection des employés qui se rendent à l'étranger à des fins commerciales, ce qui représente plus de **11 000** voyages d'affaires internationaux effectués en toute sécurité.
- Nous avons exercé un leadership visible et tangible en matière de sécurité, notre haute direction ayant réalisé **1 624** tournées de sécurité.
- En 2019, nous visions un taux d'absences résultant de blessures¹⁵ inférieur à 0,1 à l'échelle mondiale. Notre résultat était de **0,06** (pour 100 000 heures travaillées) à la fin de l'année.

Vision d'avenir

En 2020, nous poursuivrons nos efforts de réduction et d'élimination des risques associés à nos activités et continuerons à nous concentrer sur la conduite à des fins commerciales, le travail sur les chantiers et le travail outremer dans un contexte de restrictions imposées dans la plupart de nos régions par la pandémie de COVID-19.

La pandémie a entraîné un large éventail de problèmes de santé et de sécurité. Notre priorité est de fournir à notre personnel des conseils et un soutien clairs sur des questions telles que la fermeture des bureaux, le travail à distance, le travail sur place sécurisé (lorsque les bureaux ou chantiers sont ouverts) et la santé mentale. Toutes nos régions sont touchées; la situation est extrêmement dynamique et continuera à nous affecter pendant de nombreux mois. Les enseignements tirés sont régulièrement partagés avec les équipes régionales en matière de santé et de sécurité et feront l'objet d'une discussion dans notre rapport mondial sur le développement durable de 2020.

Chaque jour, nous nous efforcerons comme toujours de concrétiser notre vision Zéro accident et d'atteindre nos buts en matière de santé et de sécurité formulés dans notre feuille de route 2018-2020.

L'un des objectifs opérationnels clés de notre Plan stratégique mondial 2019-2021 consiste à maintenir notre taux d'absences résultant de blessures sous 0,1 dans toutes les régions. Nous y sommes parvenus en 2019 dans nos principales régions et nous avons même terminé l'année à 0,06 à l'échelle mondiale. Nous ne ménagerons aucun effort pour atteindre de nouveau cet objectif en 2020, tout en intégrant le personnel des entreprises acquises et en coordonnant nos actions pour répondre à la crise en rapide évolution qu'a entraînée la pandémie de COVID-19.

¹⁴ Incluant les risques et les observations, les visites de sécurité de la direction, la formation et les inspections des bureaux.

¹⁵ Le taux d'absences résultant de blessures correspond au nombre de blessures entraînant une perte d'au moins une journée de travail, par 100 000 heures travaillées.

Pratiques commerciales éthiques

La réputation de WSP dépend de notre capacité à agir comme des professionnels de premier ordre. Pour nous, cela signifie faire preuve d'honnêteté, d'intégrité et de transparence dans nos relations quotidiennes avec nos collègues, nos clients et nos autres partenaires commerciaux.

La réussite du programme Éthique et conformité de WSP, qui comprend nos politiques de lutte contre la corruption et de confidentialité, est l'une de nos priorités absolues. Le programme est géré par la Chef de la conformité et de l'éthique, dont l'évaluation de la performance et les incitatifs dépendent de la réussite de la mise en œuvre du programme. La Chef de la conformité et de l'éthique, quant à elle, relève directement du comité de gouvernance, d'éthique et de rémunération de WSP.

Code de conduite

À l'échelle mondiale, WSP a mis en place un Code de conduite et des politiques connexes (collectivement,

le « Code »), dont une politique relative aux cadeaux, aux loisirs et aux marques d'hospitalité, une politique sur la collaboration avec des tiers, une politique de lutte contre la corruption et une politique mondiale de confidentialité. Le Code s'applique à toutes nos entités opérationnelles ainsi qu'à nos administrateurs, responsables, employés et travailleurs contractuels. Le conseil d'administration est chargé d'approuver les modifications annuelles apportées au Code et aux politiques connexes. Ces documents ont été modifiés et approuvés pour la dernière fois en mai 2020.

Le Code est accessible à tous les employés de WSP sur les sites intranet

de l'entreprise et au public sur notre [site Web externe](#). Il est offert en différentes langues afin de pouvoir être utilisé dans les régions où WSP mène ses principales activités. De plus amples renseignements et une formation sur le Code sont disponibles aux pages 28 et 29 de notre [Circulaire d'information de la direction de 2020](#).

Les employés peuvent aussi obtenir des conseils pratiques d'experts en conformité et en éthique en communiquant avec les représentants régionaux ou mondiaux de l'équipe Éthique et conformité de WSP ou en utilisant les services d'assistance de notre Ligne de signalement en matière de conduite professionnelle.

Code de conduite des tiers

Chez WSP, les relations avec nos partenaires commerciaux font partie intégrante de nos activités quotidiennes. WSP s'attend à ce que tous ses partenaires commerciaux mènent leurs activités en respectant la loi et les principes établis dans le [Code de conduite des tiers de WSP](#) (« Code de conduite des tiers »). Le Code de conduite des tiers de WSP contient des directives sur cinq préceptes en matière de conformité et d'éthique : l'intégrité en affaires, les droits de la personne, la santé et la sécurité, la protection de l'environnement et l'exactitude des livres, des registres et des comptes.

Droits de la personne

Du fait de sa présence dans le monde entier, WSP est consciente qu'il existe des risques indirects liés aux droits de la personne dans sa chaîne d'approvisionnement. Nous respectons les traditions, les cultures et les lois des pays dans lesquels nous menons nos activités :

- Nous ne faisons pas le trafic des personnes et n'utilisons aucune forme d'esclavage ou de servitude ni aucune forme de travail forcé, obligatoire ou pénitentiaire; nous respectons toutes les lois applicables sur le travail des mineurs et exigeons que nos agences de recrutement respectent ces dispositions.
- Nous n'organisons ni ne facilitons aucune forme de transport de travailleurs qui pourrait être considérée comme du trafic ou de l'exploitation de personnes ni ne faisons ce type de transport.

- Nous ne menaçons ni ne soumettons pas les travailleurs à des traitements cruels ni inhumains, notamment, mais sans limitation, nous ne pratiquons ni la violence verbale, ni le harcèlement, ni la contrainte mentale ou physique, ni le harcèlement sexuel.

Le Code de conduite des tiers renvoie aussi les tiers à notre Code de conduite général, dans lequel de nombreux autres points sont traités plus en détail, dont la discrimination. Veuillez également consulter la section « Relations avec les Autochtones » sous « Employés et culture » dans le présent rapport pour savoir ce que nous faisons afin de soutenir et de renforcer les communautés autochtones dans les régions où nous vivons et travaillons.

Comme nous sommes une entreprise mondiale qui mène des activités sous différentes autorités, des politiques régionales s'ajoutent à notre Code de

conduite général et à notre Code de conduite des tiers, notamment :

- la politique de lutte contre la traite des personnes des États-Unis ([The US Anti-Trafficking Policy](#))*;
- la politique de prévention de l'esclavage, la loi contre l'esclavage moderne et la politique sur la chaîne d'approvisionnement du Royaume-Uni ([UK Slavery Prevention Policy](#)*, [Modern Slavery Statement](#)* et [Procurement and Supply Chain Policy](#))*;
- le code de conduite des fournisseurs de la Suède ([Code of Conduct for Suppliers](#))*.

Le Code de conduite des tiers est utilisé dans les régions où WSP mène ses activités, et nous travaillons actuellement à accroître les contrôles entourant la conformité des tiers au Code de conduite des tiers à l'échelle régionale. Nous ignorons quel pourcentage de partenaires commerciaux avaient reçu le Code de

conduite des tiers au 31 décembre 2019. À l'avenir, nous avons l'intention de consigner le nombre total et le pourcentage de partenaires commerciaux qui auront reçu nos politiques de lutte contre la corruption pour l'année en question.

Cadre juridique pour la lutte contre la corruption

Tel qu'il est décrit dans le Code, WSP applique une politique de tolérance zéro à toutes les formes de corruption, qu'elles soient directes ou indirectes. Elle respecte des lois et des règlements stricts en matière de lutte contre la corruption, notamment la *Loi sur la corruption d'agents publics étrangers* (LCAPE) du Canada, la loi américaine *Foreign Corrupt Practices Act* (FCPA) qui vise à lutter contre la corruption d'agents publics à l'étranger et la loi britannique relative à la répression et à la prévention de la corruption, la *Bribery Act* (UKBA).

* Les liens marqués d'un astérisque ne sont disponibles qu'en anglais.

Étant donné que notre réussite et notre réputation dépendent de la confiance de nos clients et de nos autres parties prenantes, notre engagement à appliquer une politique de tolérance zéro à toutes les formes de corruption dépasse le respect des lois et des règlements. Par exemple, WSP s'efforce de rappeler ce point à ses employés, notamment en leur faisant suivre une formation en ligne approfondie sur l'éthique et la conformité au moment de leur intégration, puis des formations de rappel, ainsi que des formations en personne, et en leur envoyant régulièrement des communications et des outils sur mesure relatifs à la conformité.

Évaluation des risques

Les facteurs de risque de l'entreprise, y compris la corruption, sont décrits en détail à la section 20 du [Rapport de gestion 2019](#), aux pages 56 à 72, ainsi que dans son [Rapport de gestion du premier trimestre de 2020](#), aux pages 26-27.

WSP gère et évalue les risques liés à la corruption de plusieurs façons, notamment en :

- prenant des mesures de gestion des risques (pour plus d'informations à ce sujet, reportez-vous à la section « Risques pour l'entreprise » du présent rapport);
- appliquant des procédures de diligence raisonnable et de suivi auprès de ses partenaires commerciaux, comme la Politique sur la collaboration avec des tiers le recommande, basées notamment sur les risques liés au pays, aux transactions et aux relations;
- liant les tiers à ses normes commerciales, notamment dans le cadre du Code de conduite des tiers;
- vérifiant que les tiers se conforment au Code de conduite des tiers;
- appliquant des politiques mondiales et régionales en matière de délégation de pouvoir et en constituant des comités chargés de gérer les risques liés aux projets;
- établissant des Lignes directrices pour les pays et régions à risque élevé, dans lesquelles elle dresse la liste des pays et des régions jugés à haut risque de corruption, de sûreté et de sécurité et en mettant

en place des exigences pour mener des activités dans ces pays ou régions. Ces lignes directrices sont accessibles à tous les employés sur notre site intranet. Elles sont régulièrement mises à jour et ont été modifiées pour la dernière fois en mars 2020.

Nous pouvons également faire des vérifications auprès de nos tiers pour toutes les questions relatives à la corruption. Les dispositions relatives à ces vérifications figurent dans la clause sur la lutte contre la corruption du contrat des fournisseurs de WSP et dans le Code de conduite des tiers.

Gestion des cadeaux, des loisirs, des marques d'hospitalité et des conflits d'intérêts

Pour repérer et gérer les cadeaux, les loisirs, les marques d'hospitalité et les conflits d'intérêts, WSP utilise un registre des cadeaux, des loisirs et des conflits d'intérêts. Le lien vers le registre en ligne se trouve sur les sites intranet de WSP ainsi que dans nos guides de l'utilisateur et nos tutoriels vidéo. Des lignes directrices sur

l'utilisation du registre sont également à la disposition des employés de toutes les régions dans lesquelles WSP mène ses activités et elles incluent les valeurs maximales jugées acceptables dans le registre ainsi que des informations sur les coutumes locales.

Ligne de signalement en matière de conduite professionnelle

La [Ligne de signalement en matière de conduite professionnelle](#) permet aux employés, aux partenaires commerciaux et aux fournisseurs de WSP ainsi qu'au grand public de signaler des problèmes ou de partager des préoccupations de manière anonyme, grâce aux services d'assistance d'un tiers (NAVEX Global). Un lien pour accéder directement au service figure sur les pages d'accueil des intranets mondial et régional de WSP, sur notre site Web public et dans les campagnes de communication que nous envoyons régulièrement. De plus amples informations sur la Ligne de signalement en matière de conduite professionnelle se trouvent dans le Code de conduite.

L'année 2019 en chiffres

En date du 31 décembre 2019

- Environ 98,1 % des employés avaient suivi la formation d'intégration, et 96,8 % avaient suivi une formation de rappel annuel sur notre Code de conduite. Pour connaître les statistiques régionales des employés ayant suivi la formation, veuillez consulter l'[Annexe A](#) (Performance sociale).
- WSP comptait 12 membres à plein temps dans son équipe Éthique et conformité, soit près d'un membre pour 4 100 employés.
- Le Code avait été communiqué aux 8 membres du conseil d'administration, qui ont tous signé une attestation de conformité au Code (il s'agit d'une procédure annuelle).
- Nous avons reçu 347 rapports de signalement en 2019.
 - 212 rapports étaient liés à l'emploi et au milieu de travail. Sur ces 212 rapports, 8 % comprenaient des allégations en matière de discrimination. Pour les rapports dont les faits restaient à être démontrés, des recours ont été mis en œuvre ou sont en train de l'être.¹

¹ Veuillez consulter notre section « Employés et culture » pour plus de renseignements sur notre gestion de la lutte contre la discrimination.



Voici Louie, le nouveau collaborateur de WSP et premier chien détecteur de pollution au Danemark.

Les chiens détecteurs travaillent depuis longtemps dans divers secteurs. Aujourd'hui, ils sont nombreux dans les secteurs liés à l'environnement, comme les suivis écologiques pour protéger des espèces en danger ou gérer des risques biologiques liés aux espèces invasives ou aux maladies. Louie, possiblement le premier chien détecteur de pollution au monde, est entraîné pour détecter les solvants chlorés. Ces composants chimiques prêts à l'emploi sont employés à des fins commerciales et industrielles, comme dans les produits nettoyants ou dégraissants pour le métal, les diluants à peinture, les pesticides, les colles ou les produits de nettoyage à sec. S'ils sont mal utilisés, stockés et éliminés, ces composants et leurs déchets rejettent des vapeurs

dans l'air, s'infiltrant dans les terres et les nappes phréatiques, se retrouvent dans les maisons ou les bureaux et posent des risques pour l'environnement et la santé.

C'est là que Louie intervient. Son odorat aiguisé l'amène à repérer des sources de solvants chlorés dans les eaux de surface et souterraines, la terre et l'air. Aux personnes qui s'interrogent sur son bien-être au travail, son propriétaire répond qu'il est motivé à trouver des sources de pollution, qu'il profite de chaque minute, que le temps d'exposition est minime, qu'il est en excellente santé et fait des visites annuelles chez le vétérinaire. Louie est un atout pour notre équipe et nos clients. À tel point que notre équipe danoise a embauché un autre chien appelé Kira!



6,3 D'ici 2030, améliorer la qualité de l'eau en réduisant la pollution, en éliminant les déversements et en limitant le rejet de substances et de matériaux dangereux afin de diminuer de moitié la proportion d'eau non traitée et d'accroître grandement le recyclage et la réutilisation sûre de l'eau dans le monde.



3,9 D'ici 2030, réduire significativement le nombre de décès et de maladies dus à des produits chimiques dangereux ainsi qu'à la pollution et à la contamination de l'air, de l'eau et du sol.

Réalisations 2019 et objectifs 2020

WSP se fixe des objectifs stratégiques en matière d'éthique et de conformité en renforçant la gouvernance liée au programme Éthique et conformité et en créant des communications percutantes pour donner une grande visibilité à nos politiques et à nos programmes. Le tableau suivant présente notre performance en ce qui concerne ces objectifs :

OBJECTIFS DU PROGRAMME	PROGRÈS 2019	RÉALISATIONS VISÉES EN 2020
Appliquer un programme de conformité et d'éthique soutenu par une bonne gouvernance et des politiques à jour, par exemple en revoyant chaque année le Code de conduite	Le Code de conduite et les politiques connexes ont été revus et approuvés par le conseil d'administration en 2019, et les versions à jour ont été envoyées aux employés.	Le Code de conduite et les politiques connexes ont été revus et approuvés par le conseil d'administration en mai 2020.
Avoir un programme de confidentialité appuyé par une bonne gouvernance et des politiques à jour	Le programme de confidentialité mondial a été appuyé par des communications et une formation en 2019. Nous avons organisé une Journée sur la confidentialité des données le 28 janvier 2019 pour sensibiliser les employés à la protection des données.	Nous prévoyons organiser régulièrement des campagnes de communication (comme la Journée sur la confidentialité des données du 28 janvier 2020) ainsi que des séances de formation sur le respect de la vie privée. Un réseau mondial de représentants chargé de la confidentialité sera créé pour améliorer ces communications.
Permettre aux leaders de mieux comprendre et de communiquer les problèmes liés à l'éthique	Nous avons poursuivi notre tournée d'information sur l'éthique en 2019. À cette occasion, la chef de la conformité et de l'éthique a visité des bureaux de WSP du monde entier pour souligner les risques et les pratiques commerciales exemplaires. Près de 850 employés ont assisté à nos séances d'information dans 16 bureaux répartis en Europe, en Amérique latine, en Afrique, en Asie-Pacifique, en Australie et au Moyen-Orient. Des « moments d'éthique » ont notamment eu lieu lors des réunions trimestrielles des dirigeants.	La tournée d'information sur l'éthique 2020 a commencé au Panama, en Colombie et au Pérou début 2020. Les prochaines tournées seront planifiées une fois que les déplacements seront de nouveaux permis, après la pandémie de COVID-19. Les « moments d'éthique » se poursuivent, notamment lors des réunions trimestrielles des dirigeants.

OBJECTIFS DU PROGRAMME	PROGRÈS 2019	RÉALISATIONS VISÉES EN 2020
Offrir de la formation continue aux employés du WSP	Toutes les régions ont suivi une formation de rappel annuelle sur le Code de conduite 2019.	Toutes les régions doivent suivre une formation de rappel annuelle sur le Code de conduite en 2020.
Maintenir un taux élevé de sensibilisation des employés à l'existence de la Ligne de signalement en matière de conduite professionnelle	Une campagne de communication sur la Ligne de signalement en matière de conduite professionnelle a été lancée en 2019. Elle comprenait la diffusion de messages sur les écrans de veille des ordinateurs des employés afin de mieux faire connaître ce système de signalement.	Une campagne de communication annuelle sur la Ligne de signalement en matière de conduite professionnelle est prévue en 2020.
Accroître la sensibilisation à l'éthique et à la conformité	Un rappel annuel concernant les marques de courtoisie d'affaires a été communiqué en 2019 au début de la période des fêtes. Une campagne a aussi été lancée à l'interne et sur les médias sociaux lors de la Journée internationale de lutte contre la corruption le 9 décembre 2019, ce qui a permis aux <u>membres de la direction*</u> de renforcer l'engagement de WSP à faire des affaires de la bonne manière.	WSP prévoit lancer une autre campagne de communication le 9 décembre 2020 pour souligner la Journée internationale de lutte contre la corruption. En ce qui concerne les outils et les processus clés qu'elle utilise, WSP prévoit améliorer le registre des cadeaux, des loisirs et des conflits d'intérêts en 2020 et diffuser une autre communication en fin d'année sur les marques de courtoisie d'affaires.

ÉVALUER NOTRE APPROCHE DE L'ÉTHIQUE ET DE LA CONFORMITÉ

Le conseil d'administration de WSP supervise les activités liées à l'éthique et à la conformité, et un rapport d'avancement trimestriel est présenté au comité chargé de la gouvernance, de la conformité et de l'éthique par la Chef de la conformité et de l'éthique. Le programme Éthique et conformité est aussi évalué par le service de vérification interne de l'entreprise qui effectue des suivis et des vérifications. De plus, les principaux paramètres du programme Éthique et conformité sont examinés de manière continue, y compris l'utilisation des systèmes de signalement internes comme la Ligne de signalement en matière de conduite professionnelle.

L'adéquation de notre programme d'éthique et de conformité est actuellement évaluée par une tierce partie externe indépendante afin de s'assurer que notre programme reste de tout premier ordre et continue à évoluer.

* Les liens marqués d'un astérisque ne sont disponibles qu'en anglais.

Gestion de la chaîne d'approvisionnement

Conformément aux principes directeurs de WSP, l'équipe chargée de l'approvisionnement mondial pour WSP a mis au point une stratégie et des politiques connexes en cette matière. Elle négocie des contrats importants qui profitent à toute l'entreprise et met en place des programmes d'approvisionnement mondiaux en cherchant à réduire les risques associés aux activités d'approvisionnement. Cette équipe mondiale travaille main dans la main avec des responsables de l'approvisionnement de nos principales régions.

WSP entretient des relations avec un réseau mondial de fournisseurs qui appuient nos équipes et constituent une part importante de notre chaîne d'approvisionnement. Nous nous engageons aussi de manière proactive à soutenir diverses petites entreprises

par l'intermédiaire de programmes de fournisseurs dans nos plus grandes régions.

Étant donné que nous offrons principalement des services professionnels dans les domaines de l'ingénierie et des services-conseils, nos achats de matériel physique consistent surtout en des fournitures de bureau et de l'équipement informatique. Nous ne réalisons pas directement d'activités de construction et ne fournissons pas directement de matières premières comme du béton, de l'acier et du bois à nos clients, sauf pour certains projets qui représentent une faible part de nos activités.

Nous n'avons apporté aucun changement majeur à notre chaîne d'approvisionnement en 2019.

Faits saillants de 2019

- Nous avons travaillé avec environ 40 000 fournisseurs du monde entier.
- Nous avons dépensé environ 260 millions \$ CA en loyers (principalement pour la location des bureaux que nous occupons partout dans le monde) et environ 700 millions \$ CA en autres coûts opérationnels (y compris, mais sans s'y limiter, les coûts liés aux technologies de l'information, aux honoraires professionnels et aux voyages).
- Nous avons mis au point nos Lignes directrices en matière d'approvisionnement mondial. Ces lignes directrices couvrent les responsabilités et la gouvernance en matière d'approvisionnement et elles

s'appliquent à tous les employés qui sont autorisés à effectuer des activités d'approvisionnement. Les sujets couverts incluent, entre autres, les méthodes de sélection, d'évaluation et d'intégration des fournisseurs.

Évaluation des fournisseurs et gouvernance

La politique mondiale de délégation de pouvoir (DoA) précise le niveau d'approbation requis pour les dépenses d'entreprise, les dépenses en capital et l'approvisionnement, ainsi que pour les frais et services professionnels et les dépenses liées aux technologies de l'information. Les politiques régionales de DoA fournissent des renseignements plus précis sur les processus d'approbation régionaux.

WSP s'attend à ce que tous ses fournisseurs mènent leurs activités en respectant la loi et les principes établis dans notre [Code de conduite](#). Pour obtenir plus d'information sur la façon dont WSP collabore avec ses fournisseurs et d'autres tiers, veuillez vous reporter à la section ci-dessus qui décrit le [Code de conduite des tiers](#).

Les professionnels de notre équipe Éthique et conformité appuient nos activités d'approvisionnement en gérant les risques liés aux tiers, en surveillant la conformité à la politique mondiale de DoA et en fournissant de la formation sur la politique anticorruption et la lutte contre la fraude, y compris aux employés qui achètent régulièrement des biens et des services pour notre entreprise.

Performance environnementale des fournisseurs

Dans nos principales régions, nous demandons à nos fournisseurs de nous faire part de leur performance environnementale. Entre autres, dans notre modèle de demande de propositions mondial, nous demandons directement aux plus grands fournisseurs s'ils ont ou non un plan ou une politique de développement durable. À l'échelle régionale, les procédures de vérification, dont les classifications des risques et la vérification des certifications, accentuent les mesures de contrôle.

Pour nos propres activités, nous veillons à acheter de l'équipement informatique homologué

ENERGY STAR et nous avons négocié un programme de recyclage d'équipement électronique mondial pour garantir que nos ordinateurs et notre équipement informatique puissent être recyclés ou réutilisés de façon sécuritaire. Nous avons également conclu un accord mondial avec Xerox nous permettant d'utiliser du papier recyclé dans toutes imprimantes Xerox, en plus d'avoir un programme de recyclage des appareils. Cet accord est actuellement en vigueur pour nos activités du Royaume-Uni et il est en voie de l'être pour nos activités des États-Unis et du Canada.

En 2020, nous avons entrepris la mise en œuvre d'un système d'évaluation amélioré qui vérifie si les fournisseurs qui répondent aux demandes ciblées d'approvisionnement répondent aux exigences en matière de certifications,

financières et juridiques de WSP. Ce système sera déployé progressivement dans toutes nos régions d'ici la moitié de 2021.

Programmes de diversité des fournisseurs

ÉTATS-UNIS : L'ENGAGEMENT POURSUIVI PAR NOTRE PROGRAMME POUR LES PETITES ENTREPRISES

Par l'intermédiaire de notre programme pour les petites entreprises (*Small Business Program*), nous promouvons l'emploi d'une grande diversité de petites entreprises, issues de contextes socioéconomiques variés, notamment les entreprises détenues par des personnes appartenant à des milieux défavorisés ou à des minorités, par des femmes, par

d'anciens combattants ou par d'anciens combattants souffrant d'une invalidité liée à leur service, de même que les entreprises historiquement sous-utilisées.

ROYAUME-UNI : FIER DE NOTRE CERTIFICATION POUR LA NORME NATIONALE D'ÉGALITÉ

En décembre 2019, nous avons obtenu notre certification pour la norme nationale d'égalité. La culture d'entreprise est évaluée par rapport à la norme, qui a été établie par Ernst & Young (EY). Les évaluateurs d'EY ont souligné la manière dont nous plaçons l'égalité, la diversité et l'inclusion au centre de nos relations avec nos fournisseurs.

« Obtenir cette certification est une réalisation fantastique qui reconnaît notre culture hautement inclusive et notre engagement continu à créer une plus grande diversité chez WSP et dans notre industrie. C'est important pour le bien-être des employés et pour nous assurer que notre entreprise demeure à la fine pointe de l'innovation, en mettant l'accent sur nos employés. »

- Mark Naysmith, directeur général, WSP Royaume-Uni et Afrique du Sud.

AUSTRALIE : CRÉER DES SOCIÉTÉS ÉQUITABLES, INCLUSIVES ET DURABLES

Depuis un certain temps, nous faisons participer les communautés aborigènes à des projets d'infrastructure afin de stimuler la croissance de leurs

entreprises. En octobre 2019, nous avons invité les entreprises aborigènes qui fournissent des services clés à participer à notre atelier sur les fournisseurs indigènes afin qu'elles en apprennent plus sur les possibilités de travailler avec WSP et nos clients pour aider à façonner des sociétés prospères.

Processus de classification des risques pour nos fournisseurs en Suède

Au sein de notre division suédoise, les fournisseurs sont enregistrés à l'aide de données de base, qui sont ensuite mises à la disposition des parties prenantes dans un tableau de bord des fournisseurs. Les fournisseurs potentiels doivent signer notre code de conduite pour les fournisseurs et sont évalués en fonction de leur respect de ce code par le biais d'une enquête approfondie sur la classification des risques. Le fournisseur se voit ensuite attribuer un niveau de risque codé par couleur, ce qui permet à WSP de discerner facilement le niveau de risque, et donc de favoriser un approvisionnement plus durable dans l'ensemble. Chaque année, une évaluation approfondie à la lumière de notre code de conduite est menée auprès d'une sélection des fournisseurs existants qui comptent parmi les plus importants d'un point de vue stratégique. En 2019, cinq fournisseurs ont ainsi fait l'objet d'une évaluation approfondie, sur la base des résultats de notre enquête sur la classification des risques.

* Les liens marqués d'un astérisque ne sont disponibles qu'en anglais.

Performance Environnementale¹

Nous nous engageons à mesurer la performance environnementale, et à gérer les pratiques environnementales dans nos activités et à les améliorer au fil du temps.

Notre approche de gestion de la consommation d'énergie, des émissions de gaz à effet de serre (GES), de la consommation d'eau, de la production de déchets et de la conformité environnementale, au sein de nos activités, comprend les aspects suivants :

- Collecte des données de performance de nos activités partout dans le monde;
- Attention continue aux risques et aux opportunités que présentent les changements climatiques pour nos activités et pour l'environnement, et préparation

en vue de la divulgation obligatoire des données touchant la consommation d'énergie et la tarification du carbone qui s'annonce dans certaines régions du monde.

- Surveillance de notre utilisation des ressources en tenant compte du fait que, en tant que société exerçant principalement ses activités dans un environnement de bureau, notre incidence sur l'environnement en termes de production de déchets et de consommation d'eau est relativement modeste.

- Communication de nos progrès à nos parties prenantes par la mesure et la divulgation de notre performance annuelle en matière de développement durable.

Les chiffres mentionnés dans cette section représentent la performance de nos activités mondiales pour quelque 534 bureaux, répartis dans approximativement 40 pays². Les données pour 2019 incluent les activités mondiales en développement durable de WSP et de toutes les acquisitions achevées avant le début de l'année civile 2019. Un complément

d'information sur notre méthodologie et nos hypothèses est présenté à l'[Annexe A](#).

La consommation d'énergie et de ressources dans le cadre de nos activités relève du chef de l'exploitation et du groupe mondial de Stratégie en milieu de travail. WSP s'est engagée à respecter toutes les lois applicables en matière d'environnement.

¹ Les rapports sur la performance environnementale tiennent compte de tous les bureaux dont WSP est propriétaire ou locataire. En conséquence des acquisitions, certaines installations ont été achetées, vidées ou regroupées depuis 2018. 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. Les données de performance de 2018 ont donc été revues pour inclure l'acquisition de Louis Berger et intégrer des résultats plus précis obtenus après la publication du rapport de 2018.

² Le nombre exact de bureaux et de pays varie à mesure que nous intégrons les entreprises nouvellement acquises et regroupons nos activités.

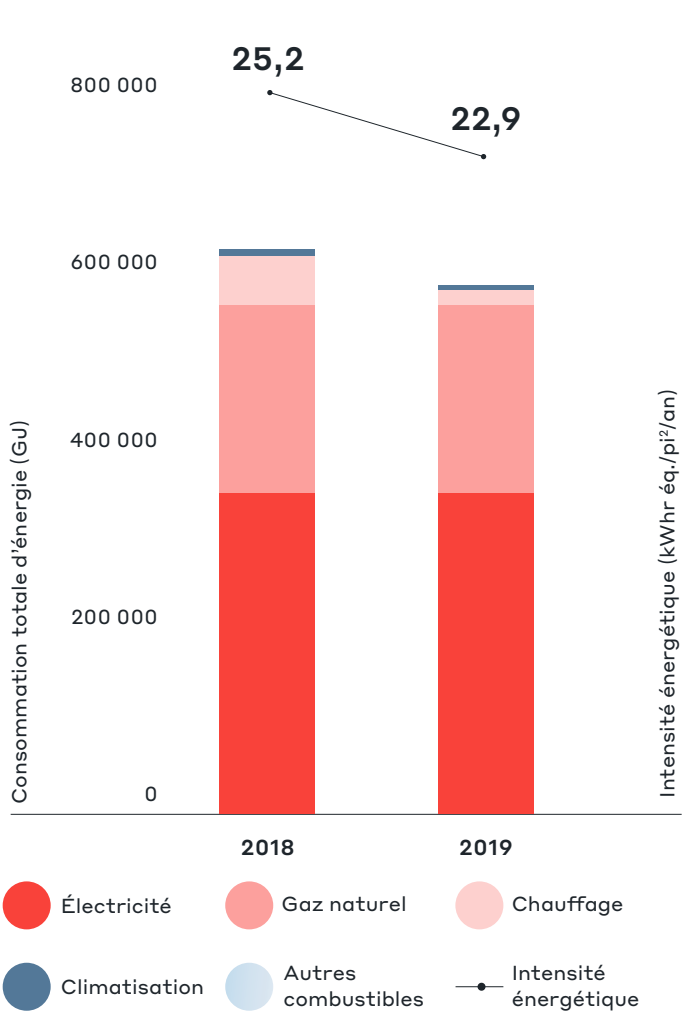
Performance de 2019

CONSUMMATION D'ÉNERGIE

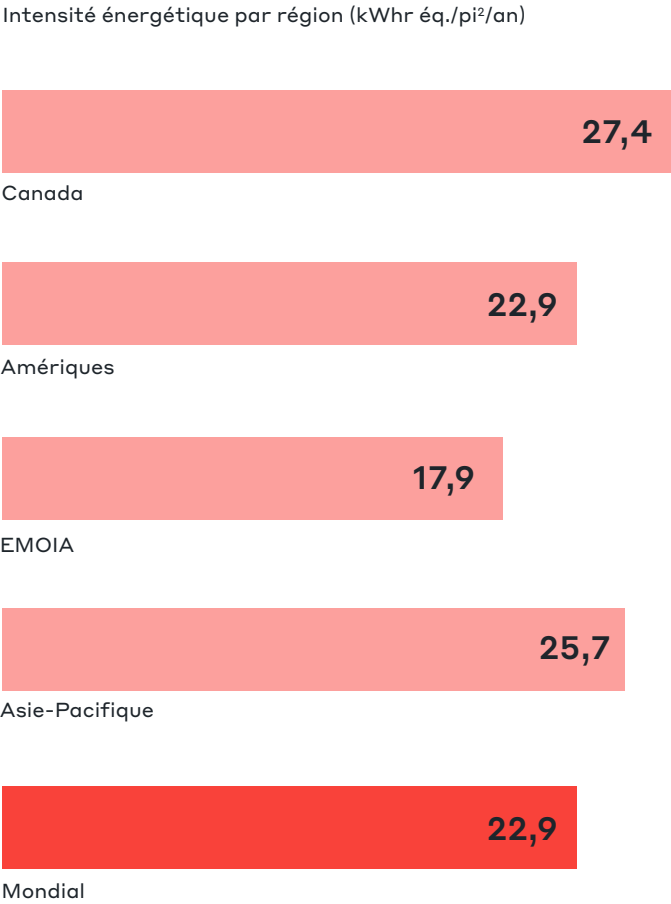
En 2019, les bureaux de WSP ont consommé environ 580 100 gigajoules (GJ) – soit 161 millions de kilowattheures (kWh) – d'énergie provenant de sources non renouvelables, dont l'électricité, le gaz naturel, le chauffage et le refroidissement urbains et d'autres combustibles. Certaines installations ont acheté de l'énergie renouvelable équivalent à environ 24 276 mégawattheures (MWh) d'électricité (à peu près 87 392 GJ). Quant au parc de véhicules dont WSP est propriétaire ou qu'elle loue à long terme, sa consommation s'est élevée à 231 640 GJ de carburant.

L'intensité énergétique (IE) moyenne mondiale, calculée d'après l'énergie consommée dans l'ensemble des bureaux de l'entreprise, y compris tous les types de combustibles, divisée par la superficie totale des bureaux, a atteint environ 22,9 kWh/pi²/an. Cela représente une diminution de 9 % par rapport à 2018, notre année de référence, où elle s'élevait à 25,2 kWh/pi²/an, et cette valeur est inférieure à l'intensité énergétique moyenne des bureaux dans de nombreuses régions³. Le Canada demeure la région où l'intensité énergétique moyenne de nos bureaux est la plus élevée.

Consommation totale d'énergie des bureaux et intensité énergétique



Intensité énergétique par région en 2019



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

ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

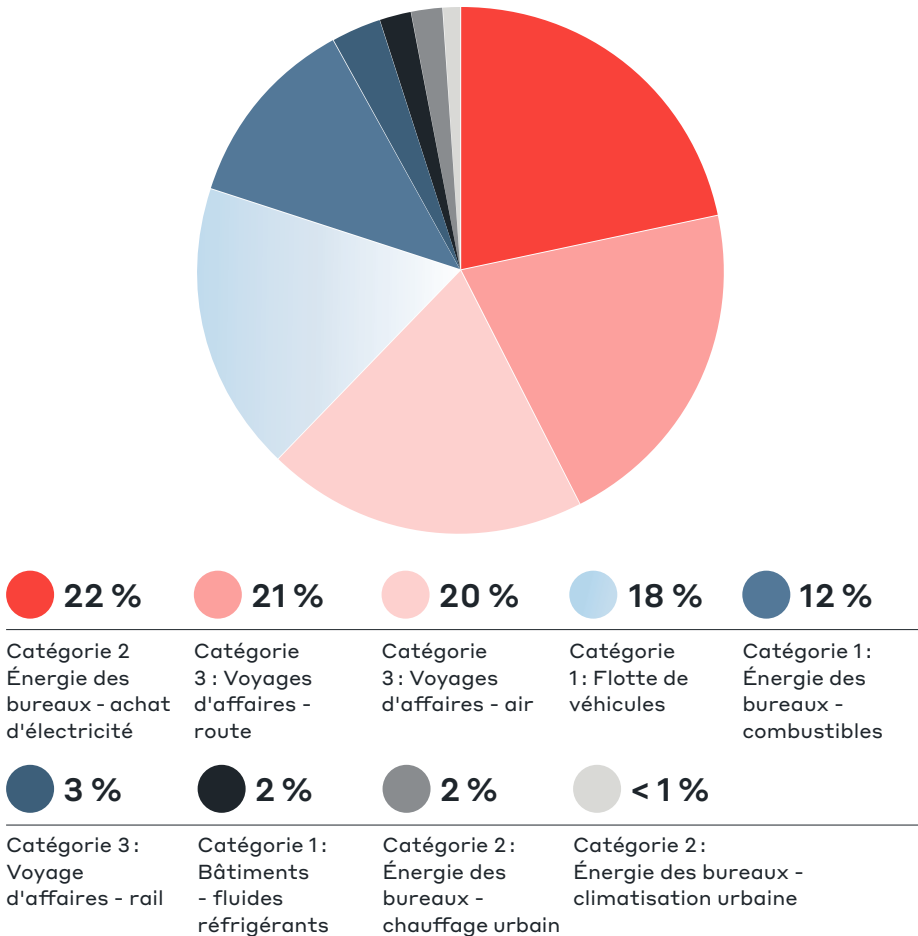
Nos émissions de gaz à effet de serre (GES) sont calculées à l'aide de facteurs d'émissions de GES acceptés par l'industrie⁴. Ces facteurs prennent en compte la consommation d'énergie des bureaux et leurs émissions de réfrigérants, la consommation de carburant des véhicules et les distances parcourues lors des voyages d'affaires. En 2019, les activités d'exploitation de WSP ont émis au total environ 86 912 tonnes d'équivalent dioxyde de carbone (t éq. CO₂) réparties en fonction de leur source dans les catégories 1, 2 (par marché) et 3, comme indiqué ci-dessous.

Nous avons constaté ce qui suit :

- 56 % des émissions de GES relevant des catégories 1, 2 (par marché) et 3 résultent de l'utilisation d'énergie par les bureaux et de la consommation de carburant par les véhicules de l'entreprise;

- Le dernier 44 % des émissions de GES provient des voyages d'affaires;
- L'utilisation de véhicules et les voyages d'affaires ont entraîné des émissions d'environ 53 715 t éq. CO₂;
- Nos activités dans la région des Amériques ont généré le plus haut total (en valeurs absolues) d'émissions de GES, attribuables aux flottes de véhicules et aux voyages d'affaires;
- L'intensité d'émissions de GES par employé la plus élevée (exprimée en t éq. CO₂/ETP/an) a été observée au Canada, et est attribuable aux voyages d'affaires dans cette région;
- L'intensité moyenne mondiale des GES, calculée en divisant le total des émissions de catégorie 1, 2 (liée au marché) et 3 par le nombre total des employés, s'élève à environ 1,9 t éq. CO₂/ETP/an, ce qui représente une diminution de 11,5 % par rapport à la valeur de référence de 2018 de 2,2 t éq. CO₂/ETP/an;

Répartition des émissions de GES en 2019 selon la source



⁴ Catégorie 1 (« scope 1 ») : 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. Catégorie 2 (« scope 2 ») : énergie produite par des tiers et achetée pour être utilisée dans les bureaux, telle que l'électricité fournie par le réseau public, la vapeur provenant d'un complexe de chauffage collectif ou l'eau provenant d'une centrale de refroidissement. Catégorie 3 (« scope 3 ») : autres émissions indirectes, découlant notamment des voyages d'affaires en avion, de l'utilisation des véhicules de location et des déplacements en train.

— En 2019, les émissions relevant de la catégorie 2 étaient d'environ 27 324 t éq. CO₂ par emplacement, alors qu'elles s'élevaient à 21 123 t éq. CO₂ par marchés⁵.

Afin d'améliorer la transparence et la fiabilité de ses rapports de performance, WSP a demandé à une tierce partie indépendante de contrôler son inventaire de GES de 2019. Apex Companies, LLC a procédé à un contrôle limité des émissions de GES de catégories 1, 2 et 3 de WSP, ainsi que de sa consommation d'énergie renouvelable et de ses achats de crédits de carbone. L'information sur les émissions de 2019 a été vérifiée par rapport aux normes et aux protocoles reconnus, notamment le GHG Protocol et la norme ISO 14064-3. Une copie de la déclaration de vérification est [disponible ici](#)*.

5 Les émissions de catégorie 2 par marché comprennent l'achat de certificats d'énergie renouvelable, ainsi que l'utilisation de facteurs de mélange résiduels pour les activités européennes de l'entreprise, afin de mieux refléter l'intensité des émissions de ces réseaux une fois que l'énergie verte achetée par d'autres est comptabilisée. Les émissions par emplacement de WSP ont été calculées à l'aide du facteur moyen correspondant au réseau électrique de chaque région ou sous-région.

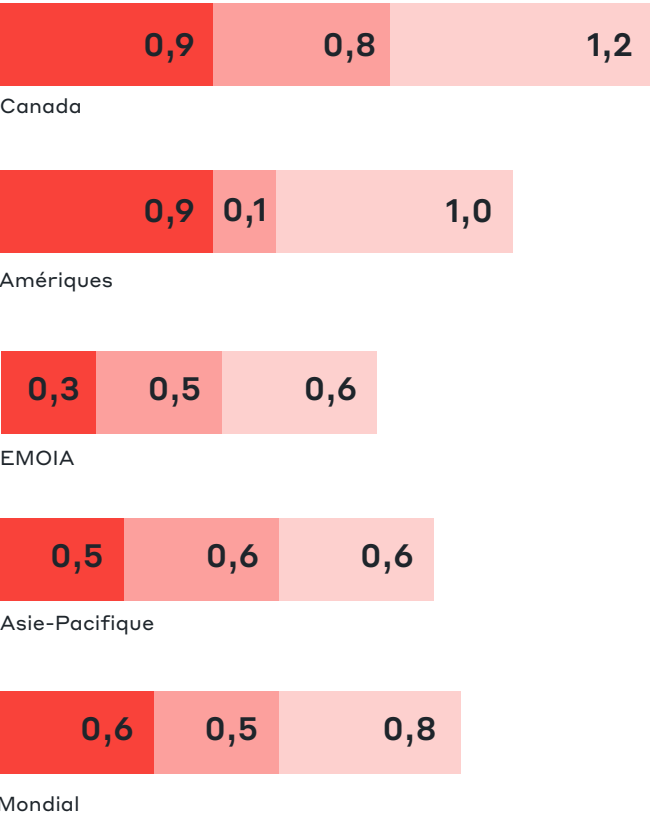
Émissions absolues de GES et intensité des GES par ETP



* Les liens marqués d'un astérisque ne sont disponibles qu'en anglais.

Intensité des GES par ETP par région en 2019

Intensité des émissions de GES (t éq. CO₂/ETP/an)



PROGRÈS RÉALISÉS

Dans le cadre de son Plan stratégique mondial 2019-2021, WSP s'est fixée deux objectifs de réduction des émissions des gaz à effet de serre (GES) :

25 %

Réduction des émissions de GES en valeur absolue, fondée sur le marché, pour l'ensemble de nos activités pour la période de 2018 à 2030.

5 %

Réduction des émissions de GES en valeur absolue, fondée sur le marché, pour l'ensemble de nos activités dans le monde d'ici 2021 (objectif intermédiaire).

Ces deux objectifs s'appliquent aux émissions de catégorie 1, de catégorie 2 (liées aux marchés) et de catégorie 3 (liées aux voyages d'affaires).

En 2019, nous avons observé une réduction de 12 % en valeur absolue des émissions de GES pour toute l'année, y compris dans les émissions attribuables à la flotte de véhicules et à la consommation d'électricité. Grâce à l'achat de 24 276 MWh d'énergie

renouvelable, en majeure partie au moyen de certificats d'énergie renouvelable – les REC – et par la production d'une faible quantité d'électricité sur place. Nous avons également acheté pour 21 504 t. éq. CO₂ de compensations carbone, ce qui nous a permis de réduire de 34 % nos émissions nettes en valeur absolue par rapport à l'année précédente. Ce résultat découle en grande partie de l'engagement de WSP aux États-Unis de devenir carboneutre* dès 2019. WSP s'est également fixé d'ambitieux objectifs de carboneutralité au Royaume-Uni et en Suède.

Au courant de l'année 2019, WSP a formé un groupe de travail mondial sur le développement durable, composé de dirigeants et d'experts fonctionnels de toutes les régions, qui avait pour but d'établir les plans d'action régionaux pour la réduction des émissions de GES et d'assurer une progression continue des efforts en vue d'atteindre les cibles de 2021 et de 2030. Le groupe de travail continuera de se rencontrer en 2020 afin de partager les connaissances acquises et d'échanger sur les progrès accomplis dans la mise en œuvre des plans d'action régionaux.

* Les liens marqués d'un astérisque ne sont disponibles qu'en anglais.



Au Royaume-Uni, WSP s'est engagée à exercer ses activités de manière carboneutre d'ici 2025. Diverses mesures ont vu le jour dans le cadre de cette campagne, comme l'adoption d'une hiérarchie des priorités pour effectuer les choix relatifs aux déplacements, ainsi que la mise en place d'une taxe sur le carbone applicable aux vols intérieurs, dans le but d'encourager les employés à privilégier les réunions virtuelles plutôt que les voyages d'affaires non essentiels. Les recettes amassées grâce à cette taxe sont investies dans des organismes et des activités de bienfaisance ou de réduction du carbone, comme le Green Travel Fund, un prix qui récompense le secteur d'activité ayant offert la meilleure performance. Des champions ont été nommés pour faire un suivi des résultats obtenus en matière de réduction des émissions de GES et pour promouvoir des comportements plus respectueux de l'environnement dans les déplacements. Un groupe de travail a aussi été créé dans le but d'effectuer de la recherche et de mettre sur pied une stratégie de mobilisation et de communication à la grandeur du Royaume-Uni. Cette stratégie

a mené entre autres au lancement de Carbon Conversations, une série de webinaires conçus pour diffuser de l'information sur notre parcours vers la carboneutralité, ainsi qu'à notre Carbon Ideas Bank. Cette dernière initiative a pour objectif de récolter les idées des employés pour réduire les émissions de GES ou favoriser le développement durable, et les idées soumises sont évaluées par l'équipe de la responsabilité sociale d'entreprise (RSE). Plus de 200 idées ont ainsi été présentées jusqu'à maintenant, et certaines font aujourd'hui partie intégrante de notre stratégie. Nos mesures de réduction du carbone ont obtenu beaucoup de succès et nous ont valu le prix de l'entreprise de l'année aux Global Good Awards de 2019*.

En 2020, nous prévoyons d'étendre la portée de notre engagement pour inclure les déplacements des employés, la consommation d'énergie des centres de données tiers, et à partir de 2025, les émissions associées aux conceptions de nos clients. Voilà qui nous mettra en phase sur l'engagement Net Zero du Royaume-Uni.

EAU

En 2019, les bureaux de WSP ont utilisé approximativement 598 millions de litres d'eau, ce qui équivaut à environ 240 piscines olympiques. Toute l'eau prélevée provenait de tiers tels que les services publics et municipaux. WSP étant une entreprise dont les activités se déroulent essentiellement dans des bureaux, elle utilise l'eau principalement dans les cuisinettes et les toilettes de ses établissements. L'eau est prélevée – et consommée ou évacuée – dans les régions où l'entreprise occupe des bureaux. WSP n'a relevé aucune incidence environnementale notable liée à l'eau prélevée par ses établissements et, par conséquent, elle n'a pas demandé à ses parties prenantes de gérer l'eau en tant que ressource partagée. Les eaux usées sont évacuées par les égouts vers les installations d'épuration municipales et aucune norme particulière visant la qualité des effluents rejetés n'a donc été fixée.

DÉCHETS

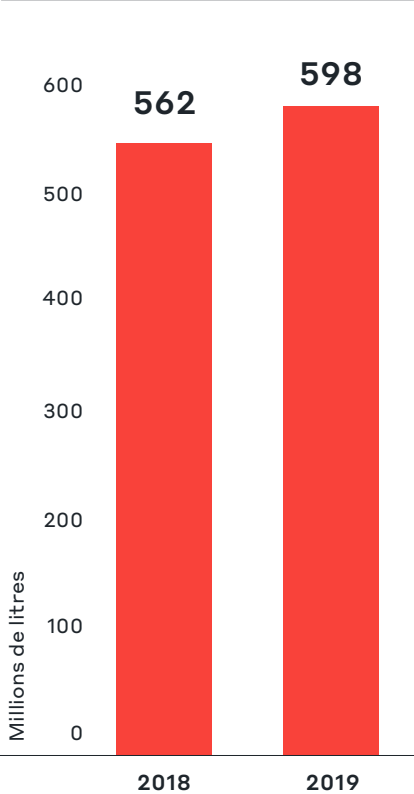
En 2019, nos bureaux ont produit environ 3 756 tonnes métriques de déchets non dangereux qui ont été envoyées dans des sites

d'enfouissement. Environ 1 357 tonnes métriques de déchets non dangereux ont été recyclées, 33 tonnes métriques ont été compostées et 23 tonnes métriques ont été incinérées. Là où l'information sur l'enfouissement et le recyclage était disponible, notre taux moyen de réacheminement au recyclage était d'environ 69 %. Le taux de réacheminement peut varier énormément d'une année à l'autre en fonction du nombre de bureaux en mesure de fournir de l'information factuelle concernant l'élimination des déchets. Un petit nombre d'établissements ont éliminé de manière responsable une quantité approximative de 5 tonnes métriques de déchets dangereux. Voir à l'Annexe A le résumé consolidé de la performance de l'entreprise en matière de développement durable, établi en fonction des paramètres clés.

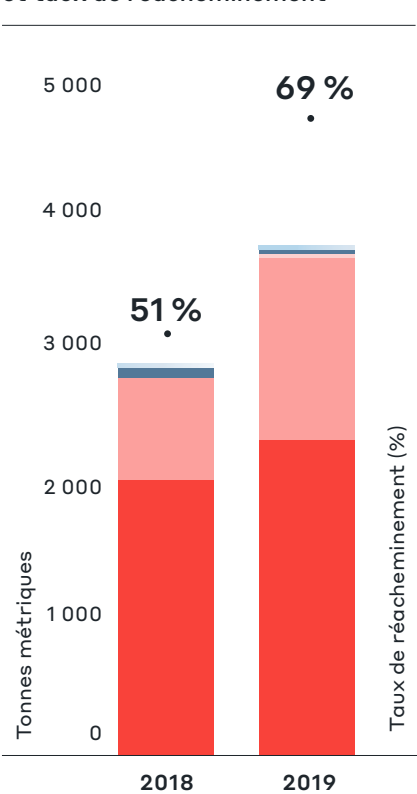
CONFORMITÉ ENVIRONNEMENTALE

WSP n'a reçu aucune amende ni sanction non pécuniaire notable en raison de manquement de sa part à l'égard des lois et règlements environnementaux en 2019.

Consommation totale d'eau



Génération de déchets et taux de réacheminement



- Enfouissement
- Recyclage
- Compostage
- Incinération
- Déchets dangereux
- Taux de réacheminement



ÉTUDE DE CAS

One Za'abeel

Dubaï, Émirats arabes unis

One Za'abeel constitue une première en ingénierie et devrait figurer parmi les ouvrages emblématiques du Moyen-Orient.

Avec ses deux tours reliées par une passerelle en acier – la liaison en porte-à-faux la plus longue au monde – One Za'abeel est en voie de devenir le prochain ouvrage emblématique de Dubaï. Grâce à son emplacement central et à son ingénierie, ce nouvel ensemble mixte et durable sera un carrefour moderne accueillant une variété de résidents et de visiteurs.

Notre client, le promoteur immobilier *Ithra Dubai*, souhaite obtenir la certification LEED Or pour ce complexe construit selon des normes élevées de développement durable. L'accent a été mis sur l'efficacité en matière d'eau et d'énergie, la qualité de l'air, le confort thermique et la réduction des déchets. Le tout concorde avec la vision de Dubaï, qui veut devenir l'une des villes les plus viables du monde.

La façade, par exemple, a été conçue de façon à emmagasiner le moins de chaleur possible, ce qui permettra de maintenir une température confortable à l'intérieur tout en utilisant moins

75 %

des déchets de construction n'ont pas pris le chemin du site d'enfouissement

35 %

réduction de 35 % de la consommation d'eau à l'intérieur

d'énergie que les constructions typiques de la région. Un efficace système d'irrigation a été mis en place et les eaux usées sont traitées et réutilisées pour réduire encore plus la consommation d'eau potable.

Par ailleurs, pour garantir un échange d'air suffisant, les taux d'apport d'air frais ont été établis conformément à la norme internationale ASHRAE 62.1. Enfin, les matériaux, peintures et adhésifs à faible teneur en composés organiques volatils ont été choisis avec soin pour réduire l'impact sur la santé des utilisateurs.



6.3 D'ici à 2030, améliorer la qualité de l'eau en réduisant la pollution, en éliminant l'immersion de déchets et en réduisant au minimum les émissions de produits chimiques et de matières dangereuses, en diminuant de moitié la proportion d'eaux usées non traitées et en augmentant nettement à l'échelle mondiale le recyclage et la réutilisation sans danger de l'eau.



7.3 D'ici à 2030, multiplier par deux le taux mondial d'amélioration de l'efficacité énergétique.

ÉTUDE DE CAS

Usine d'épuration de Courtice

Oshawa, Ontario, Canada



Une stratégie de récupération intégrée des ressources (RIR) a été élaborée pour l'usine d'épuration de Courtice, marquant ainsi la première étape d'un projet qui vise à accroître la durabilité de cette installation.

La récupération intégrée des ressources vise à réutiliser, à recycler et à récupérer des ressources pour éviter d'en utiliser de nouvelles et en rejeter encore moins à l'avenir. WSP a aidé à réaliser une étude de faisabilité de RIR qui consistait à trouver des solutions techniques pour accroître la valeur des déchets de l'usine tout en diminuant l'apport d'eau nécessaire.

Lors de la première phase, l'étude de faisabilité de RIR a consisté en des séances de réflexion avec les exploitants et les ingénieurs de la région de Durham ainsi qu'avec les équipes d'ingénierie et techniques de WSP (dont de nombreux spécialistes renommés à l'échelle internationale). Au cours de ces séances, 62 solutions de RIR ont été repérées et regroupées en cinq catégories : production de biogaz et utilisation des biosolides, utilisation des biogaz, efficacité énergétique, optimisation de la chaleur, de l'électricité et de l'eau et récupération des nutriments. Chacune de ces solutions a fait l'objet d'une présélection afin d'en évaluer la faisabilité et la possibilité de l'implanter à l'usine d'épuration de Courtice, ce qui a permis de retenir 32 solutions.

68,2 ML/Jour

Débit nominal

180 ML/Jour

Débit de pointe

970 M

Exutoire

À la suite d'une évaluation technique, chacune des solutions retenues a subi une évaluation de durabilité. Leurs avantages économiques, sociaux et environnementaux ont été évalués, et un score a été attribué à chacune. Au cours de la seconde phase, les solutions ayant obtenu les plus hauts scores ont été retenues pour être examinées davantage par les acteurs de la région de Durham.

La stratégie de récupération intégrée des ressources a permis d'orienter les décisions de la région de Durham et a débouché sur la poursuite de la conception et sur la phase de mise en œuvre. De plus, des améliorations immédiates ont pu être apportées grâce à des solutions à court terme.



6.3 D'ici à 2030, améliorer la qualité de l'eau en réduisant la pollution, en éliminant l'immersion de déchets et en réduisant au minimum les émissions de produits chimiques et de matières dangereuses, en diminuant de moitié la proportion d'eaux usées non traitées et en augmentant considérablement à l'échelle mondiale le recyclage et la réutilisation sans danger de l'eau.



7.2 D'ici à 2030, accroître nettement la part de l'énergie renouvelable dans le bouquet énergétique mondial.

Employés et culture

DANS CETTE SECTION

Au moment où nous rédigeons le présent rapport, le monde est confronté à des défis humanitaires, économiques et commerciaux sans précédent causés par la pandémie de COVID-19. Dans ce contexte, la priorité de WSP à l'égard des membres de son personnel consiste à les garder en sécurité, informés et connectés.

Nous pouvons considérer 2019 comme une année où nous avons préparé le terrain en vue d'une croissance continue de nos activités, grâce à l'optimisation de l'expérience de nos clients et de notre personnel. Le libellé « Employés et culture » fait référence à l'un des quatre piliers fondamentaux de notre Plan stratégique mondial

2019-2021. Nous comptons en effet continuer à déployer des efforts extraordinaires pour attirer, encadrer, former et retenir les meilleurs professionnels.

Cette intention se traduit par des initiatives clés à l'échelle mondiale et régionale visant à attirer les bonnes personnes, à leur insuffler notre passion par le biais du leadership et à leur offrir des programmes d'apprentissage et de perfectionnement qui sauront faire progresser nos priorités stratégiques.

Dans la présente section, nous rendons compte de la première année de notre Plan stratégique mondial 2019-2021,

en décrivant les faits saillants et les initiatives en cours pour nos employés et en passant en revue les données relatives à notre personnel pour 2019. Nous commencerons notre exposé par un entretien avec notre chef de la direction des services corporatifs, Robert Ouellette.



Valoriser nos employés : une entrevue

Quelles sont les réalisations de 2019 dont vous êtes le plus fiers?

Je suis particulièrement fier que nos équipes de partout dans le monde se soient activement engagées à améliorer l'expérience des employés dans la grande famille de WSP. Cette volonté se traduit d'abord par une attention particulière portée à l'accueil des nouveaux employés, qu'ils soient issus de notre processus de recrutement ou de nouvelles acquisitions. Nos équipes misent ensuite sur des stratégies visant à offrir un meilleur équilibre travail-famille et à célébrer nos employés et leurs succès.

Dans un contexte où notre expertise est reconnue comme une de nos compétences clés, le développement de nos gens est également l'une de nos grandes priorités. Nous y veillons en mettant en place des

programmes mondiaux novateurs, comme la *Senior Leadership Academy* (programme de développement des dirigeants) ou l'académie de gestion de projet, ou par des initiatives régionales. En 2019, nous avons mené un projet pilote de mentorat et nous espérons être en mesure de l'étendre à l'ensemble des membres de notre Forum du leadership. Notre objectif est de développer les compétences et le leadership au sein de nos équipes en vue d'assurer une relève forte.

Comment évalue-t-on les progrès réalisés en lien avec notre pilier Employés et culture?

Tout d'abord, nous nous sommes fixé des objectifs concrets afin de bien cibler nos interventions. Ainsi, d'ici 2021, nous souhaitons que plus de 30 % de femmes occupent des postes de gestion, que plus de 75 % des cadres de l'équipe de direction mondiale et des échelons inférieurs soient



Robert Ouellette

CHEF DE LA DIRECTION DES SERVICES CORPORATIFS

Dans un contexte où notre expertise est reconnue comme une de nos compétences clés, le développement de nos gens est l'une de nos grandes priorités. Nous y veillons en mettant en place des programmes mondiaux novateurs, comme la *Senior Leadership Academy* ou l'académie de gestion de projet, ou par des initiatives régionales.

ROBERT OUELLETTE

promus grâce à la planification interne de la relève et que le taux de roulement volontaire diminue à 12 %. Les progrès nous rapprochant de ces objectifs font régulièrement l'objet de rapports qui sont ensuite fournis au conseil d'administration.

Nous savons que ces objectifs sont ambitieux, mais nos actions commencent à porter leurs fruits dans la plupart de nos régions. À l'échelle mondiale, le taux de roulement volontaire a diminué et est passé de 15 % en 2018 à 14 % en 2019. Nous savons pertinemment que nous avons encore des progrès à faire, c'est pourquoi nous continuons à déployer tous les efforts nécessaires pour atteindre nos objectifs en matière de relève interne et d'équilibre des genres. Même si la pandémie actuelle repoussera probablement l'échéance

de l'atteinte de nos objectifs, nos aspirations sont les mêmes, et nos employés demeurent un pilier central de notre stratégie.

Pourquoi la diversité et l'inclusion sont-ils des éléments si importants pour une entreprise comme WSP?

Notre force est composée de nos gens, de leur talent et de leur expertise. Nous devons donc leur fournir un environnement de travail durable et inclusif dans lequel chacun se sent valorisé, respecté et soutenu. Nos employés, tout comme nos clients, proviennent de tous les horizons. C'est en donnant à chacun d'entre eux la possibilité de s'épanouir, de se développer et de collaborer au sein d'équipes diversifiées que nous pouvons être une entreprise souple, créative et résiliente et ainsi offrir le meilleur à nos clients.

Nous sommes extrêmement fiers que nos efforts pour la promotion de la diversité sexuelle aient été récompensés en 2019. Ainsi, au Royaume-Uni, WSP a été désignée « Entreprise de l'année » lors de la cérémonie inaugurale des *Building Equality Awards*, qui récompense les organisations ayant apporté une contribution exceptionnelle à l'intégration de la communauté LGBT+¹. De plus, au Moyen-Orient, WSP a remporté le titre de « Compagnie de l'année : Défense de la diversité et de l'inclusion » lors de l'événement *Women in Construction* organisé par la conférence The Big 5 de Dubaï.

D'après vous, comment la pandémie actuelle influencera-t-elle notre stratégie et nos programmes en ressources humaines?

En ce moment, la majeure partie des employés travaillent à domicile.

Toutes nos équipes gèrent la crise avec diligence pour les soutenir, grâce à la mise en place de programmes d'aide supplémentaires portant, entre autres, sur le bien-être et la santé mentale. Nous avons aussi lancé plusieurs sondages pour mieux comprendre les besoins et les attentes de nos employés en prévision de la sortie de crise. Il en ressort d'ores et déjà un besoin pour un environnement de travail toujours plus souple qui offrira la possibilité de travailler à la fois du bureau et de la maison.

Si les effets à long terme de la crise demeurent difficiles à évaluer, il est indéniable que nous allons devoir nous adapter, offrir à nos employés la flexibilité dont ils ont besoin et revoir notre façon de livrer nos services à nos clients. Ce sera notre grand défi en 2020.

1 Lesbiennes, gays, bisexuels et transgenres

Faits saillants 2019

FORUM DU LEADERSHIP

Nous avons continué à stimuler et à renforcer les capacités de leadership des participants à notre Forum du leadership – une initiative de gestion des talents englobant nos activités dans le monde entier – afin d'appuyer la vision présentée dans notre [Plan stratégique mondial 2019–2021](#).

Les participants au Forum du leadership sont identifiés à différentes étapes de leur carrière, des talents émergents aux cadres supérieurs, en passant par les professionnels expérimentés. Nous utilisons pour ce faire des critères de sélection communs. En 2019, nous avons augmenté le nombre de participants au Forum de 10 %, pour atteindre environ 1 200 personnes, ce qui correspond au rythme de croissance de la société.

FAITS SAILLANTS DE 2019 :

- Nous avons organisé deux webdiffusions interactives présentées par notre chef de la direction et renforçant les piliers de la communication et du réseautage, afin de sensibiliser nos divisions à l'échelle mondiale sur ces questions.

- Nous avons poursuivi notre exercice dit « Feedback 360 », qui permet aux participants de se rendre compte de leur impact sur le plan professionnel et du leadership.
- Nous avons lancé un projet pilote relativement à un nouveau programme mondial de mentorat, qui favorisera le perfectionnement du leadership à l'aide du jumelage mentor/mentoré dans différentes régions de WSP.

En plus des efforts régionaux visant à soutenir le développement de nos futurs dirigeants, notre Forum du leadership continue à offrir des opportunités aux talents à haut potentiel et aux employés identifiés dans notre plan de succession. En 2019, environ 350 femmes ont participé dans les différentes initiatives proposées, ce qui équivaut à une représentation de près de 30 %.

SENIOR LEADERSHIP ACADEMY

En 2019, 50 autres membres du Forum du leadership ont participé à notre *Senior Leadership Academy*. Ainsi, en collaboration avec l'Institut des cadres de l'Université McGill à Montréal,

des cadres supérieurs en provenance du monde entier ont pris part à ce programme de six mois, conçu pour accroître les compétences en leadership stratégique et les opportunités de réseautage.

Près de 150 leaders ont maintenant participé au *Senior Leadership Academy* depuis sa création en mai 2018, et les commentaires des participants ont encore une fois montré un taux de satisfaction moyen de plus de 90 % en 2019. Cette activité a été menée en complément de notre conférence sur le leadership de juin 2019, organisée à Édimbourg, au Royaume-Uni, à laquelle ont participé 220 leaders de WSP. De plus, 34 % des participants de la cohorte 2019 de notre *Senior Leadership Academy* étaient des femmes, ce qui a dépassé notre objectif.

Nous entendons continuer de tenir le *Senior Leadership Academy* dans l'avenir, ainsi que de tirer parti de nos programmes de leadership particuliers à chaque région. Toutefois, les modes de prestation devront être compatibles avec toute pratique de travail sécuritaire alors en vigueur, à la lumière du risque posé par la COVID-19.

GLOBAL PROJECT MANAGEMENT ACADEMY

En 2019, la troisième édition de la *Global Project Management Academy* était lancée, avec plus de 150 participants en provenance de 13 pays. Ce programme intensif de six mois comprenait une séance de formation organisée au Canada. Le programme a vu le jour en 2017 à l'initiative de notre équipe de direction mondiale (en partenariat avec l'*International Institute for Learning*), avec comme objectif de mettre en valeur et de faire progresser nos meilleurs gestionnaires de projets. Le programme est en phase avec la certification *Project Management Professional* (PMP), les participants obtenant la certification à la fin du cours. Avantage supplémentaire en 2019 : tous les professionnels de la gestion de projets et de programmes dans toutes nos régions ont également eu droit à une licence illimitée pour participer à la International PM Online Conference, ce qui comprenait la visualisation de la conférence en ligne et l'accès aux options de cours.

MOBILITÉ MONDIALE

L'expansion mondiale représente une composante essentielle des plans actuels et futurs de WSP. Si la mondialisation offre de plus grandes possibilités de recherche de talents, elle crée également des défis en raison de la pénurie de talents que l'on observe dans de nombreux emplacements et secteurs. Notre capacité à placer des collaborateurs talentueux là où ils peuvent le mieux répondre aux besoins de nos clients, tout en développant des compétences transférables et un intérêt envers différents secteurs d'activité, cultures et langues, est donc essentielle au succès de la stratégie de WSP en matière de ressources humaines.

Pour favoriser nos efforts dans ce sens, nous avons donc développé un cadre de mobilité mondiale en 2018. Celui-ci contribue à mettre en place une structure cohérente pour l'application des avantages sociaux et des directives à l'appui des employés qui envisagent

un déménagement. Nous prévoyons lancer cet outil à la fin de 2020 ou au début de 2021, en fonction du contexte de pandémie mondiale.

Toujours dans le cadre de nos efforts touchant la mobilité, le Programme d'échange mondial continue à offrir une exposition aux marchés internationaux à nos professionnels émergents tout en renforçant leurs compétences techniques. Les régions participantes travaillent ensemble pour dépêcher ou accueillir des employés sélectionnés ayant un mandat technique ou lié à un projet. Quant aux participants, on s'attend d'eux qu'ils se montent leur propre réseau et partagent différentes façons de travailler avec leur bureau d'accueil, pour ensuite transmettre leurs principaux apprentissages lorsqu'ils retournent dans leur région d'origine. En 2019, 57 jeunes professionnels du Canada, d'Asie, d'Australie et de Nouvelle-Zélande ont pris part au programme.

ÉTUDE DE CAS

Outil de planification de durabilité sociale

Umeå, Suède

Afin d'aider ses clients à prendre des décisions en matière de développement durable, WSP a créé un outil de planification qui permet d'intégrer la durabilité sociale à des projets de développement urbain dans la ville d'Umeå, située dans le nord de la Suède.

Pour configurer les paramètres du cadre de travail de l'outil, la première étape du projet consiste à analyser les études réalisées sur les actuels développements urbains qui sont socialement durables. Exemples de paramètres : la proximité des espaces verts et des services, la confiance dans le voisinage et

l'existence ou non d'un sentiment de sécurité. Un cadre de travail a été créé d'après nos analyses pour aider la ville d'Umeå à intégrer la durabilité sociale dans ses futurs projets de développement urbain.

L'outil de planification est conçu pour être appliqué à trois étapes du processus d'urbanisme :

- planification d'un nouveau projet de développement ou d'un projet dérogatoire;
- analyse des résultats dans les zones développées;
- évaluation du projet terminé.



- 11.a Favoriser l'établissement de liens économiques, sociaux et environnementaux positifs entre zones urbaines, périurbaines et rurales en renforçant la planification du développement à l'échelle nationale et régionale.
- 11.3 D'ici à 2030, renforcer l'urbanisation inclusive et durable pour tous et les capacités de planification et de gestion participatives, intégrées et durables des établissements humains dans tous les pays.

Nos employés

Pratiques d'emploi¹

Les tableaux ci-dessous donnent un aperçu de notre personnel par sexe, type de contrat et région; des données sur le taux d'embauche et de roulement du personnel; ainsi que des renseignements sur les avantages sociaux offerts aux employés.

EFFECTIF TOTAL PAR RÉGION ET PAR GENRE

Au 31 décembre 2019²

Canada

	2017		2018		2019	
HOMME	5 475	69 %	5 441	69 %	5 350	68 %
FEMME	2 438	31 %	2 475	31 %	2 571	32 %
TOTAL	7 913	100 %	7 916	100 %	7 921	100 %

Amériques³

	2017		2018		2019	
HOMME	6 394	67 %	8 115	65 %	8 876	67 %
FEMME	3 158	33 %	4 285	35 %	4 322	33 %
TOTAL	9 552	100 %	12 400	100 %	13 198	100 %

Europe, Moyen-Orient, Inde et Afrique (EMOIA)

	2017		2018		2019	
HOMME	11 745	71 %	13 648	71 %	14 098	71 %
FEMME	4 691	29 %	5 501	29 %	5 765	29 %
TOTAL	16 436	100 %	19 149	100 %	19 863	100 %

Asie-Pacifique

	2017		2018		2019	
HOMME	5 557	70 %	5 720	69 %	6 049	69 %
FEMME	2 430	30 %	2 547	31 %	2 709	31 %
TOTAL	7 987	100 %	8 267	100 %	8 758	100 %

1 Toutes les données hypothétiques sont décrites par des notes de bas de page dans cette section. Dans la majorité des régions, l'effectif de WSP ne comprend pas un nombre significatif de travailleurs qui ne sont pas des employés (p. ex. travailleurs autonomes), et ne connaît pas de variations saisonnières dans les chiffres d'emploi – sauf pour les changements de personnel associés aux volumes de travail, et les contrats de la Federal Emergency Management Agency (FEMA) aux É.-U. Données fournies par les équipes régionales en ressources humaines.

2 Les données rapportées couvrent le personnel à l'échelle mondiale au 31 décembre 2019. Le nombre d'employés par région et genre n'est pas une information connue à ce jour pour certaines acquisitions faites en 2018 et 2019 (Ecology and Environment Inc. et Louis Berger International en Afrique et en Europe); par conséquent, la ventilation disponible par pourcentage s'applique au nombre total d'employés dans l'estimation de leur nombre dans chaque catégorie en ce qui concerne ces acquisitions. Les données représentent 98% du total des salariés.

3 États-Unis, Amérique latine et Caraïbes.

NOMBRE TOTAL DE SALARIÉS PERMANENTS PAR TYPE D'EMPLOI, PAR GENRE⁴

	TEMPS PLEIN						TEMPS PARTIEL					
	2017		2018		2019		2017		2018		2019	
HOMME	25 525	71 %	28 049	70 %	30 553	71 %	1 848	56 %	2 120	55 %	1 294	45 %
FEMME	10 495	29 %	11 810	30 %	12 697	29 %	1 477	44 %	1 745	45 %	1 592	55 %
TOTAL	36 020	100 %	39 859	100 %	43 250	100 %	3 325	100 %	3 865	100 %	2 886	100 %

NOMBRE TOTAL DE SALARIÉS PAR TYPE DE CONTRAT DE TRAVAIL, PAR GENRE⁴

	PERMANENT						TEMPORAIRE					
	2017		2018		2019		2017		2018		2019	
HOMME	27 373	70 %	30 169	69 %	31 847	69 %	1 798	71 %	2 755	69 %	2 526	70 %
FEMME	11 972	30 %	13 555	31 %	14 289	31 %	745	29 %	1 253	31 %	1 078	30 %
TOTAL	39 345	100 %	43 724	100 %	46 136	100 %	2 543	100 %	4 008	100 %	3 604	100 %

NOMBRE TOTAL DE SALARIÉS PAR TYPE DE CONTRAT DE TRAVAIL, PAR RÉGION⁴

	PERMANENT						TEMPORAIRE					
	2017		2018		2019		2017		2018		2019	
CANADA	7 696	20 %	7 640	17 %	7 649	17 %	217	9 %	276	7 %	272	8 %
AMÉRIQUES	8 781	22 %	10 607	24 %	11 597	25 %	771	30 %	1 793	45 %	1 601	44 %
EMOIA	15 475	39 %	17 923	41 %	18 515	40 %	961	38 %	1 226	31 %	1 348	37 %
ASIE-PACIFIQUE	7 393	19 %	7 554	17 %	8 375	18 %	594	23 %	713	18 %	383	11 %
TOTAL	39 345	100 %	43 724	100 %	46 136	100 %	2 543	100 %	4 008	100 %	3 604	100 %

⁴ L'information ventilée sur ces catégories d'employés n'est pas connue à ce jour pour certaines acquisitions faites en 2018 et 2019 (Ecology and Environment Inc. et Louis Berger International en Afrique et en Europe); par conséquent, la ventilation disponible par pourcentage s'applique au nombre total d'employés dans l'estimation de leur nombre dans chaque catégorie en ce qui concerne ces acquisitions. Les données représentent 98 % du total des salariés.

Nouvelles embauches et roulement du personnel

Puisque nous sommes actifs dans le secteur des services professionnels, nous comptons entièrement sur notre personnel pour assurer notre succès collectif. Or, le fait de travailler dans un secteur en constante évolution exige une approche unique pour engager et retenir des talents.

En 2019, nous avons enregistré un taux global de roulement volontaire de 14 %. Il s'agit d'une réduction d'un point de pourcentage par rapport à 2018, ce qui nous rapproche légèrement de notre objectif global de 12 % pour 2021. Au cours de l'année, nos régions ont mis en œuvre une grande variété de stratégies de rétention, notamment des processus d'intégration améliorés; des programmes de reconnaissance, d'engagement et de récompense; une bonification des avantages sociaux; ainsi que des initiatives de conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

Certaines régions ont également lancé des initiatives pour permettre aux gestionnaires d'entretenir un dialogue proactif et continu avec leur personnel, dans le but précis d'améliorer la rétention.

Même si le taux de nouvelles embauches a légèrement reculé en 2019 pour atteindre 19 %, la société a continué à croître à la fois de manière organique (croissance interne) et par le biais des acquisitions. Le nombre total d'employés a ainsi augmenté de 4 % en 2019.

En 2019, 59 % de nos postes de direction mondiaux, vacants et nouveaux – ainsi que les postes occupés par leurs subordonnés directs – ont été pourvus par des candidats internes. Il s'agit d'un pas de plus vers notre objectif ambitieux de 75 % en 2021, mais il y a encore des progrès à faire. Dans cette optique, nous continuons à revoir de manière proactive nos plans de gestion de la relève en cours et à assurer le perfectionnement de nos personnes les plus talentueuses, en vue de les faire progresser vers des rôles de leadership.

Conventions collectives et liberté d'association

Selon la politique de l'entreprise, les activités de WSP doivent « respecter les normes internationales du travail, conformément aux normes et principes de l'Organisation internationale du travail, y compris en ce qui concerne les droits fondamentaux des employés et fournisseurs à la liberté d'association et de négociation collective ».

Au 31 décembre 2019, les employés couverts par des conventions collectives provenaient principalement des pays nordiques et de l'Europe continentale. Ils représentent moins de 13 % du total des effectifs de la société et la grande majorité de ses employés syndiqués. Il s'agit là d'une légère augmentation par rapport à 2018, principalement attribuable aux acquisitions.



ÉTUDE DE CAS

Les employés de WSP finissent en troisième position au défi Drawdown EcoChallenge de 2019

États-Unis

Sur 1 054 équipes de partout dans le monde, celle de WSP États-Unis a fini troisième au défi Drawdown EcoChallenge de 2019. Notre équipe comprenait 391 employés de WSP ainsi que quelques collaborateurs de WSP de 34 États.

Organisé par l'organisme EcoChallenge.org*, qui est l'ancien Northwest Earth Institute, le Drawdown EcoChallenge est une compétition de 21 jours qui encourage les mesures individuelles et collectives axées sur la réduction des émissions de carbone. Chaque équipe participante s'engage à prendre des mesures précises et à noter les progrès accomplis sur son tableau de bord.

Les mesures quotidiennes sont classées selon leur niveau de difficulté. Il peut s'agir d'organiser une téléconférence plutôt que de se déplacer pour assister à une réunion ou de cuisiner des repas zéro déchet. Bon nombre des

mesures ponctuelles consistent à en apprendre davantage sur les solutions aux problèmes climatiques, comme l'utilisation du transport ferroviaire, des énergies renouvelables, des solutions de rechange au béton et de l'agriculture régénératrice, la conservation des milieux forestiers et des tourbières et l'accès des femmes à l'éducation partout dans le monde.

Les initiatives de bureau locales comprennent la construction d'un toit vert à Portland (Oregon), une présentation sur l'énergie marémotrice renouvelable à Arlington (Virginie), des séances d'apprentissage vidéo sur le développement durable à Buffalo (New York) ainsi qu'un programme de recyclage de matériel électronique et une collecte de fonds destinée à l'éducation à Saint-Louis (Missouri).

* Les liens marqués d'un astérisque ne sont disponibles qu'en anglais.

NOUVELLES EMBAUCHES ET TAUX DE ROULEMENT⁵

	CANADA			AMÉRIQUES ⁶			EMOIA			ASIE-PACIFIQUE			TOTAL		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
NOMBRE DE NOUVELLES EMBAUCHES	1 313	1 513	1 285	1 420	1 705	2 042	3 004	3 060	3 180	1 330	1 634	1 849	7 067	7 912	8 356
TAUX D'EMBAUCHE	18 %	20 %	17 %	20 %	20 %	19 %	20 %	20 %	18 %	24 %	22 %	22 %	20 %	20 %	19 %
NOMBRE DE SALARIÉS QUI ONT QUITTÉ L'ENTREPRISE	1 361	1 574	1 314	1 304	1 510	2 131	2 333	2 700	3 181	1 140	1 735	1 477	6 138	7 519	8 103
TAUX DE ROULEMENT	18 %	21 %	17 %	18 %	18 %	20 %	16 %	17 %	18 %	21 %	24 %	18 %	18 %	19 %	18 %
TAUX DE ROULEMENT VOLONTAIRE	14 %	16 %	13 %	13 %	13 %	15 %	12 %	13 %	14 %	18 %	20 %	15 %	14 %	15 %	14 %

Avantages sociaux liés à l'emploi

Le tableau ci-dessous résume les avantages offerts aux employés à temps plein et à temps partiel dans nos principales régions d'activité^{7,8}.

AVANTAGES SOCIAUX LIÉS À L'EMPLOI (2019)

	CANADA	ÉTATS-UNIS	COLOMBIE	ROYAUME-UNI	SUÈDE	CHINE (HONG KONG ET CHINE CONTINENTALE)	AUSTRALIE	NOUVELLE-ZÉLANDE
ASSURANCE VIE	F, P ¹	F, P ²	F, P	F, P	F, P, T	F	-	-
SOINS DE SANTÉ	F, P ¹	F, P ²	F, P	F, P ³	F, P	F, P ³	-	-
COUVERTURE D'INVALIDITÉ ET D'INCAPACITÉ	F, P ¹	F, P ²	-	F, P ³	F, P, T	F, P ³	F, P	-
CONGÉ PARENTAL	F, P ¹	F, P ²	-	F, P	F, P, T	F	F, P	F, P, T
ALLOCATION DE RETRAITE	F, P ¹	F, P	-	F, P	F, P, T	F, P	F, P	-
ACTIONNARIAT	F, P ¹	-	-	-	-	-	-	-

F TEMPS PLEIN P TEMPS PARTIEL T TEMPORAIRE

1 Si l'emploi prévoit plus de 22,5 heures par semaine.

2 Si l'emploi prévoit plus de 24 heures par semaine.

3 En fonction du grade.

5 Les données sur le taux de roulement du personnel ne sont pas disponibles par sexe et par âge.

6 États-Unis, Amérique latine et Caraïbes.

7 Les avantages sociaux concernent les principaux emplacements d'activités, définis comme des pays comptant plus de 1 500 employés (Canada, É.-U., Colombie, R.-U., Suède, Chine, Australie et Nouvelle-Zélande). À l'heure actuelle, WSP ne rapporte aucune disposition pour les services de santé au travail dans le cadre de programmes d'avantages sociaux pour employés dans certaines régions.

8 L'information sur les avantages sociaux pour les employés n'est pas encore disponible pour certaines acquisitions de 2018 (Ecology and Environment Inc.).

Programmes de mieux-être

En 2019, un certain nombre de nos grandes régions ont soit mis en œuvre, soit élargi leurs programmes de santé et de mieux-être existants. Ces programmes offrent aux employés un éventail de ressources et d'initiatives pour soutenir leur bien-être physique, mental, social et financier. L'accès en est offert à tous via nos sites intranet. Ces ressources comprennent généralement une combinaison de lectures, de webinaires, de cours d'apprentissage en ligne, de jeux-concours, d'évaluations de la santé en ligne et de liens vers des ressources spécifiques fournies par des fournisseurs externes. En outre, la plupart des régions disposent d'un réseau de champions de la santé et du mieux-être des employés qui sont chargés de promouvoir, de soutenir et d'assurer la mise en œuvre des programmes au niveau local.

Voici quelques exemples d'initiatives qui ont été mises en œuvre en 2019 :

- Dans le cadre de la saison du mentorat du réseau américain des professionnels en développement (DPN), notre programme *Live Well* encourageait les mentors et les mentorés à s'engager dans des activités favorisant la santé et à partager des photos de leurs réalisations sur les médias sociaux.
- Le Royaume-Uni et le Moyen-Orient ont tous deux mis en place des réseaux d'intervenants en santé mentale, qui sont formés dans le domaine et prêts à écouter et à orienter les employés qui veulent discuter de tout problème de cet ordre.
- L'Australie et la Nouvelle-Zélande ont établi un partenariat avec des prestataires externes pour aider les employés à mieux gérer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les employés disposent ainsi d'un soutien pour accéder facilement aux services de santé et de mieux-être.

- Dans le cadre du lancement du nouveau programme canadien de santé et de mieux-être, une série d'initiatives ont vu le jour, notamment des défis pour une meilleure santé, des cliniques de dépistage cardiovasculaire, une certification en santé mentale pour les gestionnaires et un webinaire pour aider les employés à faire des choix sains quand ils font leur marché.

La crise de la COVID-19 sévissait au moment où nous avons rédigé ce rapport et il est clair que nos programmes de santé et de mieux-être ont un rôle énorme à jouer pour aider nos employés à traverser cette période difficile. Il s'agit notamment de fournir des ressources pour aider les personnes à gérer leur stress, de mettre en place des événements virtuels en équipe pour maintenir l'engagement du personnel, ainsi que de fournir des conseils et un soutien pour favoriser l'efficacité du travail à domicile.

Apprentissage et perfectionnement

Notre objectif consiste à offrir des possibilités d'apprentissage et de perfectionnement qui mèneront à l'avancement de nos priorités stratégiques, tout en permettant à nos employés de réaliser leur plein potentiel.

Les employés de WSP dans le monde entier ont accès à une multitude d'informations et de formations pour développer leurs connaissances et leurs compétences. L'offre va de la formation d'accueil aux programmes de perfectionnement professionnel portant sur la gestion des clients et des projets, le leadership, les compétences techniques et humaines, ainsi que le développement de carrière. Accessibles à partir de portails en ligne, nos options d'apprentissage flexibles prennent une variété de formes, allant des ateliers et webinaires aux modules autodidactes en ligne.

En 2019, les employés ont consacré environ 1 159 000 heures au total à des activités d'apprentissage et de perfectionnement. Cela équivaut à environ 26 heures pour chaque employé en équivalent temps plein, un chiffre comparable aux résultats de 2018⁹.

Voici quelques-unes de nos réalisations en matière d'apprentissage et de perfectionnement pour 2019 et au-delà :

- Dans toutes les régions, nous continuons à mettre l'accent sur le développement de nos professionnels en début de carrière. En 2019, notre division britannique a remporté le prix ACE « Employeur de professionnels émergents de l'année* » en reconnaissance de l'investissement que nous avons réalisé dans ce domaine par le biais de programmes de développement des apprentis, des étudiants de premier cycle et des étudiants de deuxième cycle.
- Dans la poursuite de notre objectif stratégique visant à améliorer nos capacités de leadership, toutes nos grandes régions se sont concentrées en 2019 sur le renforcement et l'expansion de leurs programmes de développement du leadership et de la gestion pour appuyer nos initiatives mondiales dans ce domaine.
- Notre équipe de l'Australie chargée de la formation et du perfectionnement a figuré dans la « Liste des équipes RH innovantes pour 2020 » publiée par le magazine australien *Human*

Resources Director. Le magazine reconnaissant ainsi l'initiative *Mindfulness@Work*, une façon d'aider nos employés à trouver un équilibre entre la prestation professionnelle, le mieux-être et la croissance. L'un des volets de cette initiative prend la forme du « *Mindful Monday* », une séance de méditation hebdomadaire accessible sur Spotify*.

- La Suède a lancé un nouveau programme "Atteindre son développement" de 12 semaines, qui vise à accélérer le développement personnel des employés. Les participants travaillent avec les défis actuels et les regardent sous différents angles avec le soutien d'un "compagnon d'apprentissage", afin d'accroître leur conscience de soi et de leur permettre de prendre en charge leur propre développement.

Bien que la plupart de nos initiatives d'apprentissage et de perfectionnement soient élaborées et mises en œuvre au niveau local, nous continuons à encourager la collaboration et le partage des connaissances entre nos régions par le biais de notre communauté de pratique consacrée à la gestion des talents, qui tient une réunion tous les mois avec nos experts en formation et en développement. En conséquence, plusieurs activités d'apprentissage couronnées de succès ont pu être transposées dans d'autres régions, ce qui s'est avéré particulièrement utile dans le soutien des employés durant la pandémie.

9 Les heures de formation ne peuvent pas être fournies, selon le genre ou la catégorie d'emploi.



WSP Royaume-Uni se distingue lors du gala de remise de prix en santé et sécurité de la Royal Society for the Prevention of Accidents (RoSPA)

Nos activités au Royaume-Uni ont obtenu une « Mention élogieuse » dans la catégorie International Dilmun Environmental Award, et nous avons obtenu notre deuxième mention Order of Distinction (soulignant l'obtention d'un prix Or pour la 16^e année consécutive).

La RoSPA est le plus ancien programme de prix en santé et sécurité de l'industrie au Royaume-Uni. Elle ne s'intéresse pas uniquement aux dossiers d'accidents, mais aussi aux systèmes de gestion globale de l'environnement et de la santé et de la sécurité des participants, y compris des pratiques importantes telles qu'un leadership fort et la participation des travailleurs.

Nous avons reçu notre tout premier prix environnemental de la RoSPA, obtenant une « Mention élogieuse »

dans la catégorie International Dilmun Environmental Award*. Ce prix récompense l'excellence dans la gestion de l'environnement, ainsi que les contributions à la responsabilité sociale des entreprises et au développement durable. Les juges ont déclaré avoir été particulièrement impressionnés par la manière dont WSP s'efforce d'intégrer ses principes de gestion environnementale et sa stratégie de développement durable dans l'ensemble de l'entreprise et dans ses projets.

Nous avons également reçu notre deuxième mention Order of Distinction* décernée pour avoir démontré des systèmes et une culture de gestion de la santé et de la sécurité au travail bien développés, une maîtrise exceptionnelle des risques et de très faibles niveaux d'erreurs, de dommages et de pertes.

* Les liens marqués d'un astérisque ne sont disponibles qu'en anglais.

Diversité et inclusion

WSP vise à favoriser un environnement de travail stimulant et sûr où nos collaborateurs peuvent s'épanouir personnellement et professionnellement, quels que soient leur position, leur origine ou leur sexe.

La diversité n'est pas seulement définie par le sexe ou l'origine ethnique, mais intègre également d'autres attributs. Parmi les plus importants, mentionnons : la personnalité, les croyances, l'éducation, le style de vie, l'orientation sexuelle, l'expérience professionnelle, la durée d'emploi, le statut et l'origine géographique de la personne. Nous nous sommes engagés à favoriser une culture d'intégration qui respecte et maximise la contribution de nos employés au profit de nos clients, de nos actionnaires et des collectivités au sens large.

Des comités régionaux sur la diversité (ou des forums équivalents) ont été mis en place dans la plupart de nos régions.

Les principaux objectifs énoncés dans notre politique mondiale de diversité et d'inclusion sont les suivants :

- Assurer un traitement juste et équitable des employés;
- Intégrer une culture de diversité et d'inclusion dans nos activités à l'échelle mondiale;
- Fournir aux employés les meilleures opportunités pour qu'ils puissent réaliser leur potentiel;
- Respecter et protéger les droits de l'homme des employés comme des contractuels.

Ces objectifs viennent appuyer notre philosophie, qui consiste à offrir un environnement de travail professionnel et équitable où toutes les personnes sont traitées avec dignité et respect, sans discrimination, intimidation ou harcèlement physique et psychologique, y compris le harcèlement sexuel.



Diversité

reconnaît les avantages qu'apportent des personnes d'origines et d'expériences différentes.

Équilibre des genres

au sein d'un effectif diversifié, reconnaît la représentation et le traitement équitables des femmes parmi les employés et les leaders, là où elles sont généralement sous-représentées.

Inclusion

signifie que les gens seront traités avec respect et dignité, conformément aux principes directeurs de WSP, quels que soient leurs origines ou antécédents.



Denise Roth, chef du développement des affaires (États-Unis), lors de la campagne #BalanceforBetter

Principaux faits saillants sur la diversité et l'inclusion en 2019

Voici quelques faits saillants triés sur le volet illustrant nos efforts pour promouvoir la diversité et l'inclusion dans nos régions.

INITIATIVE MONDIALE

Journée internationale des femmes (JIF)

En mars 2019, la JIF a été célébrée à notre siège social et dans plusieurs régions, dont l'Australie et la Nouvelle-Zélande, le Canada, les États-Unis

et l'Inde. Le thème de la campagne mondiale de la JIF pour 2019 était « Équilibrer pour améliorer » (*#BalanceforBetter*) et représentait un appel à l'action pour sensibiliser à la promotion de l'équilibre entre les sexes. Cette journée a également permis de reconnaître les femmes qui ont réussi au sein de WSP et qui possèdent des connaissances, des aptitudes et des compétences solides dans leurs domaines respectifs, montrant ainsi la voie à suivre pour nous tous. Cet appel à la parité des sexes fut une journée de célébration collective à l'échelle mondiale.

INITIATIVES RÉGIONALES

- WSP a été honorée du prix « *Glass Hammer Award** » lors du congrès national de la *American Road and Transportation Builders Association*, soulignant ainsi la réussite de ses programmes innovants pour promouvoir la nomination des femmes à des postes de direction.
- WSP a créé un groupe d'orientation sur l'équilibre entre les sexes au Moyen-Orient, chargé de reconnaître et de lever les obstacles auxquels se heurtent les femmes et les groupes sous-représentés dans notre entreprise, notre industrie et au-delà.
- WSP s'est associée à l'organisme « *Out for Australia** » – un bon coup de notre réseau VIBE qui favorise la visibilité et l'inclusion dans l'environnement bâti – afin d'aider la société à mettre en place un environnement inclusif permettant à ses employés LGBTQ+ d'atteindre leur plein potentiel et de se sentir à l'aise au travail.
- WSP s'est jointe au programme « *Disability Confident* » au Royaume-Uni, une initiative gouvernementale conçue pour encourager les employeurs à recruter et à conserver les personnes handicapées ou éprouvant des problèmes de santé.
- WSP a été accréditée au niveau 2 (*Disability Confident Employer*), et s'emploie actuellement à décrocher le niveau 3.
- Nos experts canadiens en environnement ont organisé un atelier bilingue et interactif avec des représentants des communautés des Premières nations et des professionnels d'Environnement Canada et de Services autochtones Canada au Québec. Le sujet portait sur la caractérisation environnementale des sites, et les participants ont acquis de précieuses connaissances sur le service axé sur le client.
- Près de 1 000 employés ont participé à des ateliers dirigés par le Conseil américain pour l'inclusion et la diversité, intitulés « Cultiver un sentiment d'appartenance ». Les ateliers ont souligné l'importance de reconnaître nos préjugés et de prendre des mesures pour promouvoir un environnement de travail inclusif où chacun éprouve un sentiment d'appartenance.

* Les liens marqués d'un astérisque ne sont disponibles qu'en anglais.

DIVERSITÉ DES SEXES PAR CATÉGORIE D'EMPLOI^{1,2}

	DIRECTIONS D'UNITÉS			CADRES INTERMÉDIAIRES			INGÉNIEURS ET CONSULTANTS			SOUTIEN			TOTAL		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
HOMME	86 %	84 %	84 %	77 %	77 %	78 %	72 %	72 %	71 %	28 %	28 %	26 %	70 %	69 %	69 %
FEMME	14 %	16 %	16 %	23 %	23 %	22 %	28 %	28 %	29 %	72 %	72 %	74 %	30 %	31 %	31 %

DIVERSITÉ DES ÂGES PAR CATÉGORIE D'EMPLOI¹

	DIRECTIONS D'UNITÉS			CADRES INTERMÉDIAIRES			INGÉNIEURS ET CONSULTANTS			SOUTIEN			TOTAL		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
30 ANS ET MOINS	-	-	-	3 %	2 %	2 %	37 %	36 %	36 %	19 %	19 %	19 %	25 %	25 %	24 %
31-50 ANS	49 %	44 %	44 %	63 %	61 %	63 %	48 %	48 %	49 %	57 %	55 %	54 %	52 %	51 %	53 %
51 ANS ET PLUS	51 %	56 %	56 %	34 %	37 %	35 %	15 %	16 %	15 %	24 %	26 %	27 %	23 %	24 %	23 %

Égalité des chances

Nous nous sommes engagés à assurer l'égalité des chances en matière d'emploi. Ainsi, nous ne tolérons aucun harcèlement ni aucune discrimination illégale ou injuste à l'encontre des employés ou du personnel contractuel dans nos politiques de recrutement et d'emploi, nos conditions générales, nos procédures, nos processus et nos décisions, et ce, pour différents motifs, notamment la race, la couleur de la peau, la nationalité, l'origine nationale ou ethnique, le sexe, l'état civil, l'orientation sexuelle, le statut à temps partiel ou à durée déterminée, le handicap, l'âge, la religion ou les croyances.

WSP surveille et traite à l'interne les incidents ayant trait à discrimination, conformément à la politique de l'entreprise. En 2019, un nouveau système de gestion des cas a été mis en place pour améliorer le processus d'étude des incidents et mieux comprendre les tendances qui s'en dégagent.

Veuillez consulter la section Pratiques commerciales éthiques pour plus d'informations sur les politiques connexes, en lien avec notre programme d'éthique et de conformité.

Conseil d'administration et direction

La société a mis en place des politiques écrites concernant l'identification et la nomination de femmes aux postes d'administrateurs. Par exemple, les directives de gouvernance d'entreprise de WSP prévoient que, dans l'identification de candidats à l'élection au conseil d'administration ou dans l'examen de la planification de la relève des cadres supérieurs et la gestion des talents, le comité de gouvernance, d'éthique et de rémunération doit tenir compte de critères objectifs tels que le talent, l'expérience et l'expertise

fonctionnelle, mais aussi de critères favorisant la diversité comme le sexe, l'origine ethnique, l'âge et d'autres facteurs. Le comité de gouvernance, d'éthique et de rémunération garde également un œil sur le niveau de représentation des femmes au sein du conseil d'administration et des postes de cadres supérieurs dans la recherche et la sélection des candidats et, le cas échéant, demande l'avis de conseillers externes qualifiés pour l'aider dans cette recherche. Des directives sont communiquées à ces derniers pour qu'ils incluent des candidats qualifiés des deux sexes lorsqu'ils font leurs recommandations.

1 Les données de 2019 représentent 98 % des employés permanents, mais n'incluent pas certaines acquisitions de 2018 et 2019 dont les données ne sont pas disponibles (Ecology and Environment et Louis Berger International en Afrique et en Europe).

2 En 2018, certains ajustements ont été apportés à la définition des catégories d'emplois pour assurer une meilleure équivalence entre les régions. La prudence s'impose lors de comparaisons d'une année à l'autre.

En vue d'identifier des candidats et de favoriser le développement d'un bassin approprié pour fins de nomination ou de désignation au fil du temps, le conseil d'administration continuera à promouvoir ses objectifs de diversité par le biais des initiatives énoncées, entre autres, dans ses lignes directrices sur la gouvernance d'entreprise et son [Plan stratégique mondial 2019-2021](#).

Le comité de gouvernance, d'éthique et de rémunération, dans son examen périodique de la composition du conseil d'administration et des nominations des cadres supérieurs, évalue l'efficacité des processus dans l'atteinte des objectifs de diversité de la société, et surveille la mise en œuvre des lignes directrices évoquées plus haut. En devenant membre du Club 30 % Canada en 2018, WSP s'est fixé comme objectif d'atteindre une représentation de 30 % de femmes au sein de son conseil d'administration et dans les postes de cadre supérieur⁴ d'ici 2022. En outre, dans son Plan stratégique mondial 2019-2021, WSP s'est engagée à faire en sorte que plus de 30 % de ses postes de direction (dirigeants et cadres intermédiaires) soient occupés par des femmes d'ici 2021.

Au 13 mars 2020 :

- Trois de nos huit administrateurs sont des femmes, ce qui représente 37,5 % des administrateurs siégeant au conseil⁵.
- Il y avait huit femmes sur les 27 membres de l'équipe de direction mondiale de WSP, soit 30 % de ces membres. Mentionnons deux nominations clés :
 - Ivy Kong a rejoint l'équipe de direction mondiale et est devenue la toute première femme à occuper le poste de chef de la direction de nos activités en Asie.
 - Marie-Claude Dumas a officiellement rejoint l'équipe de direction mondiale en janvier 2020 en tant que directrice mondiale des projets et programmes majeurs et dirigeante de marché pour le Québec. Récemment, Marie-Claude a aussi été nommée sponsor principale, diversité et inclusion, chez WSP. Elle mettra en place un réseau à travers nos régions, ce qui lui permettra de se concentrer sur notre stratégie dans les mois à venir.

En 2019, 21 % de nos postes de direction (dirigeants et cadres intermédiaires) étaient occupés par des femmes. Même si cette mesure n'a pas progressé globalement en 2019, nous avons commencé à constater des progrès constants dans un certain nombre de régions. WSP reconnaît qu'un effort supplémentaire est requis dans certaines régions afin d'atteindre son objectif de plus de 30 % en 2021.

Bien que l'équilibre entre les sexes reste un défi au niveau mondial et dans la plupart des régions, nous avons vu davantage de femmes occuper des postes de direction relevant directement des chefs de la direction régionaux, notamment notre première femme dirigeante en Colombie. Ces progrès ont été rendus possibles grâce à une approche plus proactive des activités de recrutement internes et externes, du perfectionnement du leadership et de la planification de la relève.

WSP est persuadée qu'il est vital d'avoir une main-d'œuvre diversifiée et un lieu de travail inclusif pour maintenir un avantage concurrentiel. La crise à laquelle elle est actuellement confrontée avec la pandémie de COVID-19 lui donne justement

l'occasion de tirer parti de ses atouts, qui sont à la base de cet avantage concurrentiel. Pour plus d'informations sur l'approche de WSP en matière de diversité et d'équilibre entre les sexes, veuillez consulter les pages 34-35 de la [Circulaire d'information de la direction de 2020](#).

Rémunération égale⁶

La politique de WSP appelle à un traitement juste et équitable des employés, sans discrimination, notamment à l'égard du salaire. WSP compile ainsi des données relatives à l'équité salariale à l'interne. Nous nous sommes engagés à assurer l'équité dans la rémunération de nos employés et nous continuons à rechercher des opportunités pour renforcer notre approche équilibrée en la matière. Étant donné la portée mondiale de notre organisation, nous travaillons à l'interne pour donner priorité aux stratégies d'égalité de la rémunération avec les parties prenantes des ressources humaines et de la direction. En 2019, nous avons enregistré des progrès sur le plan du suivi et de l'analyse afin de nous assurer de disposer de mesures comparables dans toutes nos régions.

⁴ Équivalent de notre équipe de direction mondiale.

⁵ 87,5 % des membres de notre conseil d'administration ont plus de 50 ans, comme spécifié dans notre [Circulaire d'information de la direction de 2020](#), datée du 13 mars 2020.

⁶ Les données quantitatives associées à la rémunération égale ne peuvent être divulguées pour l'ensemble de l'entreprise mondiale et de nos principaux emplacements pour des raisons de confidentialité. Il demeure certaines exceptions, où WSP répond aux exigences de divulgation en vertu des lois locales.

Interaction avec nos collectivités¹

WSP reconnaît les droits collectifs des collectivités locales, et s'efforce de contribuer à celles-ci de manière positive. Notre politique mondiale de développement durable stipule d'ailleurs que « pour soutenir notre pilier *Employés et culture*, nous participons de manière significative à la vie des collectivités où nous sommes présents, en offrant temps et ressources ».

En 2019, nous avons élaboré un cadre à l'appui de notre programme philanthropique mondial. Intitulé « Thrive », ce programme est en phase avec certains objectifs de développement durable des Nations Unies et constitue une manifestation de notre responsabilité sociale d'entreprise, conformément à nos principes directeurs. Nos efforts prendront la forme d'investissements,

de partenariats et d'expertise bénévole, tous guidés par la passion de nos gens. Chaque région continuera à gérer ses efforts locaux, avec des objectifs communs pour mesurer l'impact sur les collectivités où nos employés travaillent et vivent.

Les pages suivantes illustrent quelques-uns de nos efforts visant à soutenir les collectivités à travers le monde en 2019.

¹ Le pourcentage de nos activités en lien avec des programmes d'engagement auprès des collectivités locales n'a pas été quantifié.



Redonner aux collectivités

NORVÈGE

Téléthon de la Norwegian Broadcaster Corporation (NRK)

Le téléthon de la NRK est la plus importante campagne de sensibilisation et de collecte de fonds menée en Norvège. Organisée par l'association caritative CARE Norway, cette campagne fait la promotion de l'égalité des sexes et des droits des femmes, dans le but ultime de mettre fin à la pauvreté dans le monde. Pour contribuer à l'événement, WSP a fait un don en argent et a encouragé ses employés à faire bénévolat du porte à porte dans leurs quartiers pour recueillir des dons. En 2019, les dons reçus à l'occasion du téléthon de la NRK permettront à 400 000 femmes des pays les plus pauvres du monde de se bâtir une vie meilleure et plus sûre.

AMÉRIQUE LATINE ET CARAÏBES

Journée de don de sang

Tous les six mois, le personnel de l'hôpital universitaire pour enfants de San José organise une journée de don de sang dans nos bureaux de Bogotá, en Colombie. En 2019, 73 employés ont participé à la collecte. Leur contribution aidera de nombreux enfants malades, y compris ceux atteints d'un cancer. En collaborant étroitement avec les professionnels de la santé de l'hôpital depuis quatre ans, nous nous assurons que toutes les procédures sont suivies en respectant les exigences en matière d'hygiène et de sécurité.

ASIE

Le bureau de Singapour participe à un programme de plantation d'arbres

Un samedi matin de juin 2019, des employés de WSP à Singapour ont participé au programme *Plant-A-Tree* organisé par le National Parks Board (NParks). Après avoir fait connaissance, ces collègues qui travaillent pour différents services de l'entreprise ont planté des arbres dans le parc Woodlands Waterfront



Park. Le programme du Nparks fait la promotion des espaces verts à Singapour. La plantation d'arbres fait partie du plan d'expansion du Woodlands Waterfront Park en contribuant à donner aux visiteurs l'impression d'être en forêt.

ASIE

WSP obtient le logo 10 Years Plus Caring Company

WSP s'est vu décerner le logo *10 Years Plus Caring Company* par le Hong Kong Council of Social Services (HKCSS) pour son soutien à la communauté et son programme de bénévolat. Au total,

les 100 bénévoles de notre équipe de Hong Kong ont donné 1 046 heures de leur temps en 2019. C'était la huitième fois consécutive que l'équipe offrait ses services et elle a reçu le prix *Gold Award for Volunteer Service* dans le cadre du programme de bénévolat *Volunteer Movement Program* organisé par les services sociaux du HKSAR. Au cours de l'année, 184 personnes ont reçu des services de nos bénévoles, tandis que WSP a appuyé, entre autres, sept événements communautaires et étendu son soutien aux aînés, aux personnes handicapées, aux minorités ethniques et aux familles à faible revenu.

Appuyer les carrières futures

MOYEN-ORIENT

Des étudiants universitaires visitent des ouvrages emblématiques de WSP

Plus de 25 étudiants en génie civil de l'Université du Bahreïn ont eu la chance de visiter One Za'abeel et Ain Dubai, deux des projets les plus emblématiques de WSP à Dubaï. Pour commencer, les étudiants ont eu un aperçu du travail de conception et de construction réalisé pour ces projets, ainsi que des défis rencontrés et des solutions ayant permis de les relever. À la fin de la visite, ils ont écouté deux directeurs principaux de projets de WSP leur présenter l'évolution de leurs propres carrières. Cette expérience enrichissante a permis aux futurs diplômés de comprendre les responsabilités qui incombent aux ingénieurs et les enjeux quotidiens auxquels ils doivent faire face et de saisir l'importance d'utiliser leurs connaissances pour créer de nouveaux projets intéressants.

* Les liens marqués d'un astérisque ne sont disponibles qu'en anglais.



Des étudiants rencontrent Louie, le premier chien de détection de pollution du Danemark.

NOUVELLE-ZÉLANDE

Ambassadeurs du projet Wonder

25 employés de nos bureaux de Nouvelle-Zélande ont joué le rôle d'ambassadeurs du projet Wonder, un programme d'activités pratiques pour les milieux scolaires conçu pour susciter l'émerveillement des jeunes et les inciter à embrasser une carrière dans le domaine des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM). À titre d'ambassadeurs du projet Wonder, nos employés ont aidé les enseignants et leurs élèves à parcourir un programme d'une durée de 6 à 8 semaines. Ils ont aussi participé à des salons des carrières dans les écoles et ont fait des présentations inspirantes pour encourager les élèves à étudier les matières liées aux STIM.

DANEMARK

La Journée des filles en sciences

La campagne nationale *Girls' Day in Science* (Journée des filles en sciences) vise à inspirer les filles et à leur donner envie d'étudier ou de travailler dans les secteurs des sciences et de la technologie. Orbicon, qui fait maintenant partie de WSP, participe à cette campagne depuis 2013. En 2019, nous avons invité des filles d'une école secondaire voisine à visiter le siège social de WSP Danemark à Høje Taastrup pour leur faire découvrir en quoi consiste le travail quotidien en ingénierie et rencontrer certaines de nos chargées de projet. Nous avons aussi participé à un événement organisé par une université locale au cours duquel Mette Algreen Nielsen a présenté Louie, le premier chien détecteur de pollution du pays.



ASIE

Faire découvrir les STIM aux élèves malentendants

Un samedi d'avril 2019, notre équipe de bénévoles de Hong Kong a prêté main-forte à la *Hong Kong Society for the Deaf* en passant une journée au centre de jeux SuperPark avec 30 élèves malentendants du primaire. Les activités portaient sur les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques (STIM) et la réalité virtuelle. La journée s'est terminée par un pique-nique au Art Park du quartier culturel West Kowloon Cultural District.

Prêter notre savoir-faire

AUSTRALIE

Interventions lors des feux de brousse en Australie

Les feux de brousse sont courants en Australie, mais en 2019, le pays a été gravement touché par une des pires saisons d'incendies qu'il ait jamais connues. WSP a travaillé avec des intervenants internes et externes partout où elle le pouvait pour aider ses clients à renforcer leur résilience en cette période difficile.

Par exemple, en collaboration avec les Services d'incendie ruraux et les Travaux publics de la Nouvelle-Galles du Sud, les services d'intervention en matière d'hygiène du travail et de matières dangereuses de WSP de Brisbane, de Newcastle, de Sydney et de Canberra ont évalué d'urgence les risques liés à l'amiante se trouvant sur plus de 1 000 propriétés sinistrées dans la moitié nord de l'État. Dans de nombreux cas, cela a permis aux résidents de revenir chez eux sans craindre d'être exposés à l'amiante.

* Les liens marqués d'un astérisque ne sont disponibles qu'en anglais.

SUÈDE

Solvatten

Pour la septième année de suite, WSP a contribué à fournir de l'eau salubre et de l'eau chaude à un plus grand nombre de personnes partout au monde grâce à son partenariat avec Solvatten. Ce système portable, qui effectue le traitement et le chauffage de l'eau, est conçu pour les habitations non raccordées à un réseau dans les pays en voie de développement. En 2019, les employés de WSP ont participé à l'envoi de 176 de ces unités à des familles vulnérables de l'Ouganda, un pays où la moitié de la population n'a pas accès à de l'eau salubre.

USA

Water for People

Actif à l'échelle planétaire, Water For People est un organisme à but non lucratif qui se consacre à apporter des solutions en matière d'eau potable et d'assainissement à des milliards de personnes dans le monde. WSP est en phase avec cette mission; en effet, ses experts en ressources hydriques travaillent quotidiennement à mettre au point des solutions d'approvisionnement non conventionnelles fiables et durables. Ainsi, au printemps de 2019, nos équipes américaine et canadienne se sont associées à Water for People pour contribuer au développement

de sa campagne Everyone Forever. Les régions avoisinantes se sont fait un devoir de publicité cet effort, en communiquant largement les possibilités de contribution tant au personnel de WSP qu'à des parties extérieures. Cet effort collectif a permis d'amasser plus de 91 000 dollars américains au cours des deux semaines de la campagne. WSP y ajoutera la même somme en dons équivalents.

NOUVELLE-ZÉLANDE

Images vidéo de l'édifice patrimonial Thain captées par système d'aéronef télépilote

En juillet 2019, l'édifice patrimonial Thain situé au centre-ville de Whanganui, en Nouvelle-Zélande, a été gravement endommagé par un incendie. Le feu ayant entraîné l'effondrement partiel du toit et des planchers, il a été déterminé que ce bâtiment historique de catégorie B devait être démolé pour des raisons de sécurité. Saisissant l'occasion d'offrir leur soutien à la collectivité avant la démolition, des employés de WSP à Whanganui ont procédé à une inspection des lieux en effectuant un vol au-dessus de l'édifice Thain à l'aide d'un système d'aéronef télépilote. La séquence vidéo* qui en résulte contient des milliers d'images qui permettront de constituer un modèle 3D préservant les détails de conception de l'édifice, que les concepteurs pourront intégrer aux plans futurs du nouveau bâtiment.



Avoir un impact mondial

ROYAUME-UNI, AUSTRALIE,
NOUVELLE-ZÉLANDE, SUÈDE,
INDE ET MEXIQUE

Donner de la visibilité aux pays vulnérables

Chaque année, les catastrophes mondiales entraînent le déplacement de plus de 200 millions de personnes. En 2019, les catastrophes naturelles ont emporté, à elles seules, 11 755 vies humaines et touché près de 95 millions de personnes¹.

Plusieurs zones touchées par des catastrophes ne figurent pas sur

les cartes détaillées. Les premiers répondants n'ont donc pas les renseignements suffisants pour prendre les décisions essentielles pour les sauvetages.

Lors de la Journée internationale des systèmes d'information géographique (SIG) en novembre 2019, plus de 50 bureaux de WSP au Royaume-Uni, en Australie, en Nouvelle-Zélande, en Suède, en Inde et au Mexique ont participé à une séance de cartographie participative.

Il s'agit d'un événement de cartographie coordonné où des



bénévoles améliorent des cartes en ligne pour établir des liens avec les zones les plus vulnérables des pays en voie de développement et les cartographier. Le processus implique des équipes qui dessinent des bâtiments et des routes à partir d'images satellites, d'organismes humanitaires tels que Humanitarian OpenStreetMap Team (HOT) et Médecins sans frontières (MSF), ainsi que des bénévoles locaux qui sont sollicités pour y ajouter des précisions, et pour créer des cartes grâce aux données fournies.

Près de 250 employés de WSP, tous services confondus, ont cartographié des communautés des Philippines et de l'Inde. Les Philippines sont particulièrement vulnérables aux

tremblements de terre, aux cyclones et aux activités volcaniques. Nous avons donc aidé à cartographier des zones dans la province de Sorsogon pour réduire les risques liés aux catastrophes et aider les populations locales à s'y préparer. En Inde, nous avons cartographié la zone « G-plot » des Sundarbans, dans l'état du Bengale occidental, qui est touchée par de graves inondations et subit des dommages écologiques et économiques irréversibles.

En tout, les bénévoles de WSP ont cartographié plus de 18 000 bâtiments et 2 000 routes lors de la séance de cartographie participative de 2019!



1 Rapport 2019 du CRED sur les catastrophes naturelles.



De gauche à droite : Clementine Mukashyaka, chargée de liaison avec les sites industriels pour B2P ; Elle Rundin, chef de projet chez WSP ; Gakuru Munyakazi, maire chargé du développement économique et du développement du district de Rutsiro ; Stephanie May, responsable pour le Rwanda de B2P ; et Camille Nyamihana, conseiller technique à l'Agence de la voirie du Rwanda.

ÉTATS-UNIS, AUSTRALIE,
NOUVELLE-ZÉLANDE, SUÈDE,
ROYAUME-UNI, PHILIPPINES

Participer à une aventure pleine de sens

Les ponts créent des liens
essentiels et durables, et WSP est
fière de travailler avec l'organisme
Bridges to Prosperity (B2P) depuis
2010 en offrant des services
bénévoles pour concevoir et
construire six passerelles dans
des collectivités rurales.

Bridges to Prosperity (B2P) est un
organisme sans but lucratif basé aux
États-Unis qui travaille en partenariat
avec des collectivités, des fondations
et des partenaires locaux pour
construire des passerelles permettant
aux résidents d'accéder facilement aux
infrastructures d'éducation et de santé
ainsi qu'à de nouvelles possibilités
économiques.

Qu'a-t-on accompli récemment?

En 2019, des employés de WSP ont
collaboré à trois projets avec B2P en
Afrique. Dans la foulée des projets
réalisés par l'équipe de WSP États-Unis,

qui avait participé à la construction de
la passerelle suspendue de Kabere* en
mai et de la passerelle suspendue de
Karambi* en juin, une équipe formée
de dix collègues de WSP provenant du
monde entier s'est rendue au Rwanda
en août pour travailler sur la passerelle
suspendue de Kazo, d'une longueur de
58 mètres.

Pourquoi cette mission était-elle si importante?

Les 3 375 résidents des communautés
de Kazo et de Gashihe s'adonnent au
commerce agricole et cultivent des
haricots, des pommes de terre, des
petits pois et du maïs pour subvenir
aux besoins de leur famille. Avant

la construction de la passerelle
suspendue de Kazo, ils devaient
marcher de deux à trois heures depuis
chez eux pour traverser la rivière
Sebeya en empruntant un pont en
bois instable. De plus, la traversée
présentait de nombreux risques
en raison des inondations qui se
produisent 180 jours par an et qui
détruisent le pont, bloquant ainsi
l'accès aux ressources vitales.

La passerelle suspendue de Kazo
offrira un accès sûr toute l'année aux
habitants des localités avoisinantes et
elle les aidera à se sortir de la pauvreté.

S'exprimant au nom de WSP,
Patrick Riley, directeur chargé du
transport et des infrastructures en
Afrique, a déclaré : « Nous sommes
très fiers que notre équipe mondiale ait
pris part à ce projet. Je suis touché par
les retombées que cette passerelle aura
pour les résidents de ces collectivités, qui
pourront désormais exercer leur métier de
façon plus fluide, soutenir une croissance
plus inclusive et assurer la prospérité de
leurs communautés à long terme! »



* Les liens marqués d'un astérisque ne sont disponibles qu'en anglais.

Relations avec les autochtones

Nous voulons établir avec les communautés autochtones et aborigènes des relations respectueuses, satisfaisantes et mutuellement avantageuses. Voici un aperçu de certaines de nos approches régionales à ce sujet :

CANADA

Pour WSP, le succès dépend de l'établissement de partenariats à long terme et du renforcement d'une culture de partage avec les communautés autochtones : les Inuits, les Métis et les Premières Nations. En tant qu'entreprise profondément enracinée partout au pays, nous comprenons les défis auxquels font face ces communautés et nous reconnaissons qu'une communication fréquente, ouverte et honnête est nécessaire. Nous nous appuyons sur notre [Politique de relations avec les autochtones](#) dans l'accomplissement de notre travail.

AUSTRALIE

En Australie, nous considérons les Aborigènes et les Insulaires du détroit

de Torres comme les propriétaires ancestraux et les gardiens de ce vaste territoire et des lieux où nous vivons et travaillons. Nous croyons que la réconciliation est un moyen d'acquérir une plus grande compréhension mutuelle et d'apprendre les uns des autres, pour créer en fin de compte un avenir durable, dynamique et connecté pour tous les Australiens. Nous avons établi notre premier Plan d'action pour la réconciliation en 2010 et nous nous efforçons depuis d'intégrer dans nos activités ses principes, qui s'expriment par le maintien de bonnes relations, la culture du respect et la création d'occasions pour les peuples concernés. Nous encourageons nos employés, nos clients et nos partenaires à emprunter la voie de la réconciliation.

À titre d'exemple, le 9 juillet 2019, de concert avec nos clients, nos

collègues de l'industrie et nos compatriotes australiens, nous avons reconnu l'importance que revêt pour les Aborigènes la déclaration d'Uluru, « faite du fond du cœur », l'[Uluru Statement from the Heart](#)*. Nous avons accepté l'invitation de cheminer aux côtés des Aborigènes et des Insulaires du détroit de Torres au sein d'un mouvement faisant la promotion d'un meilleur avenir pour tous les Australiens (*Australian people for a better future*). À mesure que nous avançons sur ce chemin, nous devenons de plus en plus conscients des défis complexes que doit relever l'Australie pour devenir une nation plus unie.

AOTEAROA NOUVELLE-ZÉLANDE

En Aotearoa Nouvelle-Zélande, le processus de participation des *iwi* (un *iwi* est un clan maori) est en constante évolution, au fur et à mesure que s'accroissent les capacités des *iwi*, et que leurs relations, leur expérience, la grosseur de leurs équipes et leur financement leur permettent de mieux se positionner pour s'engager dans des projets. Ce rehaussement des capacités exerce une influence sur les divers paliers de gouvernement locaux et centraux, de même que sur les politiques des ministères et des agences, et WSP s'efforce de répondre

à ces changements en adaptant ses propres politiques et méthodes de travail pour les refléter. Notre équipe du secteur du Transport interagit régulièrement avec les *iwi*, puisque ces projets ont des répercussions considérables sur *whenua* (la terre) et *taiao* (l'environnement), qui constituent une grande priorité pour les *iwi*.

Intégrer le savoir culturel dans les projets d'infrastructure

Les infrastructures peuvent enrichir les liens profonds qu'entretiennent les peuples aborigènes avec leurs terres ancestrales. En Australie, nous sommes à l'avant-garde de la collaboration avec les occupants traditionnels du territoire en recourant aux principes de la co-conception et en entretenant des discussions respectueuses, authentiques et éthiques avec eux. Plus précisément, nous adoptons une approche de conception s'inspirant des recommandations des Aborigènes pour nos grands projets, notamment le projet de suppression des passages à niveau de l'État de Victoria.

* Les liens marqués d'un astérisque ne sont disponibles qu'en anglais.



ÉTUDE DE CAS

Nouvelle dérivation du fleuve Kaituna et revitalisation de l'estuaire Maketū

Baie de l'Abondance, Nouvelle-Zélande

L'eau est essentielle, c'est elle qui permet à toute chose de vivre. C'est une précieuse taonga (ressource) qui fait partie de notre whakapapa (généalogie).

« Ko au te wai, ko te wai ko au –
L'eau et moi, nous ne faisons qu'un. »

En 2012, le conseil régional de la Baie de l'Abondance a entrepris un énorme projet de revitalisation de l'estuaire Maketū (ou Te Awa o Ngātoroirangi), dans l'île du Nord en Nouvelle-Zélande. L'objectif : faire en sorte que les gens puissent s'y baigner et y pêcher en redirigeant une partie des flots du fleuve Kaituna vers l'estuaire, son exutoire naturel.

Pour la santé de l'estuaire et le bien-être de la communauté locale, les autorités voulaient remédier aux effets négatifs de longue date causés par les dérivations antérieures du fleuve et les travaux de drainage connexes.

Afin de maximiser les chances de succès, ce projet de grande envergure a réuni le conseil régional de la Baie de l'Abondance, les responsables locaux, des iwi (tribus) et la communauté concernée. WSP a été mandatée pour diriger le processus de planification et d'autorisation et offrir son appui relativement aux services environnementaux et fonciers.

Il était capital de collaborer avec les sept iwi pour respecter la culture aborigène. Grâce à cette approche, le projet a contribué à restaurer le mātauranga māori (savoir ancestral) ainsi que la mauri (essence vitale) du fleuve et de son estuaire.

Déjà, on constate de nombreuses améliorations sur le plan environnemental. En effet, la dérivation du fleuve dans l'estuaire et la création de nouvelles zones humides ont marqué le retour de poissons à nageoires et de certaines espèces d'oiseaux.

Le projet a d'ailleurs reçu le prix *Rodney Davies Project Award** de 2020 du NZPI (New Zealand Planning Institute).

En février 2020, les iwi, les élèves de la région et des membres de la communauté se sont joints aux sous-traitants, aux consultants et aux représentants du conseil pour célébrer le retour des eaux du fleuve Kaituna dans Te Awa o Ngātoroirangi (l'estuaire Maketū). Ce projet a démontré qu'une véritable collaboration avec la population peut mener à des changements significatifs et à des résultats positifs pour l'environnement.

* Les liens marqués d'un astérisque ne sont disponibles qu'en anglais.



6.6 D'ici à 2020, protéger et restaurer les écosystèmes liés à l'eau, notamment les montagnes, les forêts, les zones humides, les rivières, les aquifères et les lacs.



13.1 Renforcer, dans tous les pays, la résilience et les capacités d'adaptation face aux aléas climatiques et aux catastrophes naturelles liées au climat.

Annexes

DANS CETTE SECTION



Annexe A:

Données sur la performance

Tableau A-1 : Performance environnementale^{1,2}

CATÉGORIE	INDICATEUR	UNITÉ	2019	2018 ³	NORME DU GRI
Energie ⁴	Gaz naturel	GJ	199 300	193 143	302-1
	Autres carburants (diesel, kérosène, gaz de pétrole liquéfié)	GJ	132	201	302-1
	Électricité	GJ	349 215	356 661	302-1
	Chauffage	GJ	30 871	54 299	302-1
	Climatisation	GJ	587	1 130	302-1
	Consommation totale d'énergie au bureau	GJ	580 105	605 434	302-1
	Énergie renouvelable procurée	GJ	87 392	1 121	302-1
	Carburant de transport	GJ	231 640	269 380	s. o.
Émissions ⁵ de GES	Émissions directes – catégorie 1	tCO ₂	25 293	27 492	305-1
		tCH ₄	1	1	305-1
		tN ₂ O	0,2	0,2	305-1
		HFC 134-A	2	2	305-1
		tCO ₂ e	27 565	30 385	305-1
	Émissions indirectes – catégorie 2 (selon l'emplacement)	tCO ₂	27 167	31 515	305-2
		tCH ₄	1	2	305-2
		tN ₂ O	0.4	0,5	305-2
		tCO ₂ e	27 324	31 691	305-2

1

Comme certains chiffres ont été arrondis, l'addition de ceux-ci peut donner des résultats légèrement différents des totaux indiqués ici.

2

Les données de performance de 2017 n'ont pas été publiées, car WSP s'est développée par le biais d'acquisitions depuis cette date.

3

Les données de performance de 2018 ont été revues pour inclure l'acquisition de Louis Berger et intégrer des résultats plus précis obtenus après la publication du rapport de 2018.

4

WSP a recueilli les données sur la consommation d'énergie de ses installations. Elle n'a pas vendu d'énergie en 2019. 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'annexe 2 du 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 moyennes du secteur d'activité correspondant, tirées 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.

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 ses données de 2019. Elle utilise l'approche de contrôle opérationnel pour dresser son inventaire. Les émissions de GES déclarées comprennent les six gaz à effet de serre (CO₂, CH₄, N₂O, HFC, PFC, NF₃). 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 de la base de données 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, du document de l'EPA intitulé GHG Emissions Factors Hub (US EPA EF Hub) et du ministère britannique de l'Environnement, de l'Alimentation et des Affaires rurales (DEFRA). WSP ne produit pas d'émissions biogéniques importantes. Le potentiel de réchauffement planétaire utilisé pour convertir les émissions en tonnes d'équivalent CO₂ provient du quatrième rapport d'évaluation du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC).

CATÉGORIE	INDICATEUR	UNITÉ	2019	2018 ³	NORME DU GRI
GHG Emissions	Émissions indirectes – catégorie 2 (selon le marché)	tCO ₂	21 031	33 266	305-2
		tCH ₄	1	2	305-2
		tN ₂ O	0,3	0,5	305-2
		tCO ₂ e	21 141	33 442	305-2
	Émissions indirectes – catégorie 3 (déplacements à des fins professionnelles)	tCO ₂	37 951	34 897	305-3
		tCH ₄	1	1	305-3
		tN ₂ O	1	1	305-3
		tCO ₂ e	38 206	35 148	305-3
	Total des émissions de GES (catégorie 1 – combustion de sources mobiles, catégorie 2 – selon le marché, catégorie 3 – déplacements à des fins professionnelles)	tCO ₂	84 275	93 904	s. o.
		tCH ₄	2	3	s. o.
		tN ₂ O	1	1	s. o.
		HFC 134-A	2	2	s. o.
		tCO ₂ e	86 912	98 975	s. o.
	Compensations carbones	tCO ₂ e	21 504	35	s. o.
	Total net des émissions de GES (portée 1 - combustion de sources mobiles, portée 2 - selon le marché, portée 3 - voyages d'affaires, moins les compensations carbones)	tCO ₂ e	65 408	98 940	s. o.
	Émissions provenant des transports (catégorie 1 – combustion de sources mobiles, catégorie 3 – déplacements à des fins professionnelles)	tCO ₂ e	53 715	53 883	s. o.
Eau ⁶	Volume total d'eau prélevé (fournisseurs tiers)	m ³	597 565	562 410	303-3
Déchets ⁷	Site d'enfouissement	Tonnes	2 344	2 063	306-2
	Recyclage	Tonnes	1 357	749	306-2
	Compostage	Tonnes	33	-	306-2
	Réutilisation	Tonnes	-	-	306-2
	Valorisation	Tonnes	-	-	306-2
	Incinération	Tonnes	23	69	306-2
	Total de déchets non dangereux	Tonnes	3 756	2 880	306-2
	Déchets dangereux	Tonnes	5	2	306-2
	Taux de réacheminement	%	69	51	s. o.

6 Eau : L'information sur les prélèvements d'eau a été obtenue de nos établissements. L'information sur la consommation d'eau réelle, soit 71 millions de litres, était disponible pour environ 19 % des locaux à bureaux 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, d'après les données tirées du rapport d'analyse comparative intitulé « 2012 Water Benchmarking Pilot Report; Performance of the Canadian Office Sector » préparé par le REALpac. Aucun suivi particulier n'a été fait au sujet de l'eau prélevée dans des régions soumises à des stress hydriques.

7 Déchets : L'information sur la production 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 effectué 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 réelle de déchets, soit 495 tonnes de déchets envoyés à l'enfouissement, était disponible pour environ 18 % de l'espace total de bureau à l'échelle mondiale. Le recyclage et la production d'autres déchets n'ont pas été estimés en l'absence de données. d'entrepreneurs en traitement de déchets ou de vérifications de déchets (décompte de sacs). L'information sur la production réelle de déchets, soit 495 tonnes de déchets envoyés à l'enfouissement, était disponible pour environ 18 % de l'espace total de bureau à l'échelle mondiale. Le recyclage et la production d'autres déchets n'ont pas été estimés en l'absence de données.

Table A-2 : Performance sociale

CATÉGORIE	INDICATEUR	UNITÉ	2019	2018	2017	NORME GRI
Employés	Employés équivalent temps plein (ETP)	Chiffres	47 283	45 835	44 129	102-8
	Employés permanents à temps plein	Chiffres	43 250	39 859	36 020	102-8
	Employés permanents à temps partiel	Chiffres	2 886	3 865	3 325	102-8
	Employés temporaires	Chiffres	3 604	4 008	2 543	102-8
	Taux de roulement total	%	18	19	18	401-1
	Taux de roulement volontaire	%	14	15	14	401-1
	Employés couverts par une convention collective	%	12	11	11	102-41
	Heures de formation	Heures	1 159 000	1 072 000	699 000	404-1
	Heures de formation par employé	Heures/ETP	26	27	20	404-1
Diversité	Femmes siégeant au conseil d'administration	%	37,5	37,5	37,5	405-1
	Femmes appartenant à l'équipe de la haute direction	%	30	26,9	20,8	405-1
	Femmes occupant un poste de direction (dirigeante de secteur d'activité et cadres intermédiaires)	%	21	21	- ⁸	405-1
	Femmes au sein de nos effectifs	%	31	31	30	405-1
Santé et sécurité au travail	Taux d'absences résultant de blessures	Incidents par 100 000 heures travaillées	0,06	0,06	0,07	s. o.
	Taux de fréquence des blessures au travail enregistrées	Incidents par 100 000 heures travaillées	0,51	0,50	0,52	s. o.
		Incidents par 200 000 heures travaillées	1,10	0,99	1,06	403-9

8 En 2018, nous nous sommes fixé comme objectif que plus de 30 % de nos postes de direction soient occupés par des femmes d'ici 2021. Cette mesure n'a pas fait l'objet d'un suivi cohérent au niveau mondial avant 2018.

CATÉGORIE	INDICATEUR	UNITÉ	2019	2018	2017	NORME GRI
Santé et sécurité au travail	Taux de maladies liées au travail	Incidents par 100 000 heures travaillées	0	0	0,006	s. o.
		Incidents par 200 000 heures travaillées	0	0	0,012	403-10
	Décès	Chiffres	0	1	0	403-9
Pratiques commerciales éthiques ⁹	Total des employés ayant suivi la formation d'intégration sur le Code de conduite					205-2
	CANADA	%	99,7	-	-	
	AMÉRIQUES	%	99,1	-	-	
	EMOIA	%	96,5	-	-	
	ASIE-PACIFIQUE	%	98,4	-	-	
	Total	%	98,1	-	-	
	Total des employés ayant suivi la formation de rappel sur le Code de conduite					
	CANADA	%	100,0	-	-	
	AMÉRIQUES	%	96,0 ¹⁰	-	-	
	EMOIA	%	93,9	-	-	
	ASIE-PACIFIQUE	%	99,5	-	-	
	Total	%	96,8	-	-	

⁹ Les taux de formation ne peuvent pas être indiqués par catégorie d'employés.

¹⁰ Les formations de recyclage sur le Code de conduite n'ont pas été lancées dans la région Amérique latine et Caraïbes en 2019, où une stratégie de formation complète en direct est utilisée pour remplacer les modules de formation en ligne.

Annexe B : Résumé des risques pour l'entreprise

SECTEUR DE RISQUE	DESCRIPTION ¹	GESTION ET ATTÉNUATION DES RISQUES	MESURES PRISES EN 2019 ET ÉTAT D'AVANCEMENT	OBJECTIFS DU CYCLE DE PLANIFICATION STRATÉGIQUE (2019-2021) ²
Personnes Personnes – Santé, sécurité et sûreté	Santé et sécurité : Risque que des événements puissent causer un préjudice, une maladie ou une blessure aux personnes présentes sur l'un des lieux de travail de WSP ou leur décès. Sûreté : Événement ou situation susceptible de causer un préjudice aux employés et aux entrepreneurs travaillant pour notre compte ou aux clients à la suite d'une menace terroriste, d'une activité criminelle, d'un fait de guerre ou de troubles civils. Section 20 (Facteurs de risque) du Rapport de gestion de 2019 à la page 56 de notre Rapport annuel. Page Santé et sécurité de notre site Web.	Politiques : Politique mondiale de santé et sécurité Attentes pour gérer la santé et la sécurité et nos normes internes Responsabilité : Chef de l'exploitation/ Directeur mondial, Santé, sécurité et sûreté	Voir la section Santé et sécurité dans le présent rapport.	En 2020 : Voir la section Santé et sécurité dans le présent rapport. D'ici la fin de 2021 : Dans le cadre de notre vision Zéro accident, parvenir à un taux d'absences résultant de blessures (TBPT) de < 0,1 par 100 000 heures travaillées, dans toutes les régions.
Employés Employés – Culture d'entreprise	Risque que les employés ne comprennent pas et ne partagent pas les valeurs, croyances, connaissances et attitudes de WSP. Section 20 (Facteurs de risque) du Rapport de gestion de 2019 aux pages 59, 61 et 62 de notre Rapport annuel. Page des principes directeurs de WSP sur notre site Web.	Responsabilité : Équipe de direction mondiale	La direction appuie notre culture d'entreprise en menant différentes initiatives et en diffusant des communications liées à nos valeurs fondamentales et à nos principes directeurs, dont l'éthique, la santé et la sécurité, la gouvernance et la conformité, la stratégie d'entreprise, les ressources humaines et la gestion des risques.	En 2020 : Nous continuons d'intégrer nos principes directeurs à nos actions et initiatives stratégiques. Nos équipes de direction du monde entier améliorent nos réseaux de communication et nos messages pour s'assurer que notre culture d'entreprise est bien comprise et partagée. D'ici la fin de 2021 : Vérifier que nous intégrons nos principes directeurs et que nous adoptons les comportements qui sont attendus de nous dans l'ensemble de nos activités tout en appuyant les initiatives et les comportements qui renforcent notre culture d'entreprise.

¹ Veuillez également vous référer à la section 18 du [Rapport de gestion de WSP pour le premier trimestre 2020](#) (pages 31-32).

² En raison de la pandémie de COVID-19, certaines mesures prévues pour 2020 pourraient devoir être retardées selon l'évolution de la situation.

SECTEUR DE RISQUE	DESCRIPTION	GESTION ET ATTÉNUATION DES RISQUES	MESURES PRISES EN 2019 ET ÉTAT D'AVANCEMENT	OBJECTIFS DU CYCLE DE PLANIFICATION STRATÉGIQUE (2019-2021)
Employés Employés – Planification de la relève	Risque que la planification de la relève des professionnels clés soit insuffisante et qu'elle se traduise par une perte de compétences et de connaissances. Section 20 (Facteurs de risque) du Rapport de gestion de 2019 à la page 62 de notre Rapport annuel.	Responsabilité (postes clés) : Chef de la direction des Services corporatifs/ Directeur mondial, Gestion des talents Pour cadres supérieurs, se reporter à la Circulaire d'information de la direction, page 38.	Voir la section Employés et culture dans le présent rapport. — Une évaluation approfondie a été réalisée pour les paramètres, les principaux indicateurs de risque et les méthodes servant à mesurer les progrès en matière de gestion des risques.	Voir la section Employés et culture dans le présent rapport. En 2020 : — Continuer à améliorer la gestion de la relève, y compris dans le cadre des séances d'évaluation. — Se concentrer sur le développement de la relève potentielle et en faire le suivi. D'ici la fin de 2021 : Plus de 75 % des postes de direction mondiaux (et ceux de leurs subordonnés directs) seront occupés par des candidats en interne.
Éthique Éthique – Pots-de-vin et corruption	Risques de comportement malhonnête de la part des hauts dirigeants, des employés, des filiales, des intermédiaires ou de tiers (particulier ou personne morale) agissant pour le compte de WSP. Section 20 (Facteurs de risque) du Rapport de gestion de 2019 aux pages 56, 57 et 64 de notre Rapport annuel. Page Éthique et intégrité de notre site Web mondial.	Voir la section Pratiques commerciales éthiques dans le présent rapport. Politique : Code de conduite, dont des politiques connexes en matière d'éthique Responsabilité : Chef de la conformité et de l'éthique	Voir la section Pratiques commerciales éthiques dans le présent rapport.	En 2020 : Voir la section Pratiques commerciales éthiques dans le présent rapport. D'ici la fin de 2021 : S'assurer que tous nos employés auront suivi la formation sur l'éthique au cours de leur intégration (suivant l'embauche), puis une formation de rappel annuelle.

SECTEUR DE RISQUE	DESCRIPTION	GESTION ET ATTÉNUATION DES RISQUES	MESURES PRISES EN 2019 ET ÉTAT D'AVANCEMENT	OBJECTIFS DU CYCLE DE PLANIFICATION STRATÉGIQUE (2019-2021)
Éthique Éthique – Mécanismes de contrôle outrepassés par la direction (fraude)	Risque que l'information financière soit falsifiée ou que les décisions prises par la direction ne respectent pas les procédures de contrôle interne de WSP. Section 20 (Facteurs de risque) du Rapport de gestion de 2019 aux pages 56, 62 et 68 de notre Rapport annuel .	Politique : Politiques mondiales et régionales en matière de délégation de pouvoir Responsabilité : Chef de la direction financière	— L'évaluation mondiale annuelle des risques en matière de fraude a été réalisée. — Les attestations trimestrielles ont été délivrées par les régions les plus importantes. — La sensibilisation aux risques de fraude a été renforcée dans toutes les régions.	En 2020 : — Continuer à réaliser les évaluations des risques en matière de fraude dans la plupart des régions. — Délivrer des attestations trimestrielles dans toutes les régions. — Continuer à appuyer la sensibilisation aux risques de fraude dans toutes les régions, surtout dans le contexte de la pandémie de la COVID-19. D'ici la fin de 2021 : La direction doit réaliser des évaluations et des estimations importantes ayant une grande incidence sur les résultats financiers afin de les présenter au comité d'audit pour qu'il les passe en revue tous les trimestres.
Projets Projets – Projets importants/ de grande envergure	Risque que les activités et les résultats associés à des projets nuisent considérablement à la santé financière, à la position concurrentielle ou à la réputation de WSP Section 20 (Facteurs de risque) du Rapport de gestion de 2019 aux pages 63 à 67 de notre Rapport annuel .	Politiques : — Lignes directrices mondiales pour les projets majeurs — Processus de décision feu vert/ feu rouge — Politiques mondiales et régionales en matière de délégation de pouvoir Responsabilité : Chef de l'exploitation/ Chef de la direction financière	— Poursuite du lancement de formations et de programmes de perfectionnement locaux et mondiaux. — Hausse des embauches de gestionnaires de projet à travers le monde en prévision de projets d'envergure. — Maintien de l'accent sur les compétences essentielles et la réduction des risques à l'étape d'entreprendre ou non un projet. — Augmentation de la collaboration à l'échelle mondiale dans le but de faciliter la transmission des pratiques exemplaires et des pièges à éviter, dont l'implication d'équipes de différents secteurs d'activité dans l'étude de projets à haut risque. — Inclusion des grands projets dans le programme d'audit annuel.	En 2020 : — Création, au sein de l'équipe de direction mondiale, d'un rôle consistant à étudier les occasions présentées par les projets majeurs — Généralisation de la collaboration virtuelle entre nos équipes partout dans le monde afin de mieux planifier l'exécution des projets et de passer en revue les occasions et les risques — Création d'une communauté de pratique mondiale pour nos employés qui se consacrent aux projets et aux activités commerciales pour les aider à gagner en expertise et à communiquer leurs pratiques exemplaires, ce qui devrait nourrir notre culture d'excellence en matière d'exécution de projets. D'ici la fin de 2021 : Offrir aux employés un recueil de pratiques exemplaires et de processus afin de contribuer à une culture de responsabilisation qui favorise la collaboration et optimise la performance et la rentabilité de nos projets

SECTEUR DE RISQUE	DESCRIPTION	GESTION ET ATTÉNUATION DES RISQUES	MESURES PRISES EN 2019 ET ÉTAT D'AVANCEMENT	OBJECTIFS DU CYCLE DE PLANIFICATION STRATÉGIQUE (2019-2021) ¹
Projets Projets – Réclamations	Réclamations ou litiges de nature professionnelle découlant de pertes, dommages ou blessures causés par WSP, ses employés, sous-traitants ou partenaires d'affaires lors de la prestation de ses services. Section 20 (Facteurs de risque) du Rapport de gestion de 2019 aux pages 62 et 63 de notre Rapport annuel .	Politique : Politiques mondiales et régionales en matière de délégation de pouvoir Responsabilité : Chef des affaires juridiques/ Directeur mondial de l'assurance	L'équipe mondiale a continué à instaurer diverses initiatives pour améliorer les pratiques de déclaration et de gestion des réclamations de WSP, appuyer le partenariat de WSP avec ses assureurs, promouvoir la résolution des litiges en cours, diffuser les leçons à retenir et améliorer le profil de risque général de WSP.	En 2020 : - Se concentrer sur les pratiques de déclaration et de gestion des réclamations pour renforcer le processus à l'échelle mondiale. - Mettre à niveau les contrôles internes liés aux réclamations pour les intégrer au programme de conformité et les tester chaque année. Réviser les lignes directrices mondiales liées à l'assurance, à la déclaration et à la gestion des réclamations et à la gestion des réserves afin d'améliorer la visibilité des risques et de réduire les éventuels problèmes liés à la couverture d'assurance. - Passer en revue les réclamations passées/traitées afin de perfectionner le programme « Leçons à retenir » pour les gestionnaires de projet. D'ici la fin de 2021 : Améliorer les approches liées à la gestion des réclamations et à la prévention et au règlement des litiges en place chez WSP.
Technologies de l'information Sécurité informatique	Sécurité informatique : rançongiciel ou autre forme d'attaque malveillante intentionnelle qui empêche WSP d'accéder à ses systèmes et à ses données pour effectuer son travail Section 20 (Facteurs de risque) du Rapport de gestion de 2019 aux pages 58 et 59 de notre Rapport annuel .	Politique : Politique sur la sécurité de l'information Responsabilité : Chef mondial de la sécurité informatique	- Évaluation externe de la sécurité des TI et recommandations intégrées au plan d'amélioration de la sécurité. - Formation obligatoire sur la sensibilisation à la sécurité suivie par tous les employés. - Tests de sécurité technique réalisés sur les acquisitions et prise de mesures correctives pour régler les problèmes pertinents repérés. - Tests de sécurité liés à la pénétration des systèmes TI. - Programme de sécurité créé pour réaliser des projets liés à la sécurité de l'information.	En 2020 : - Mettre à jour les pare-feux pour renforcer la protection du périmètre et du domaine. - Déployer une Politique mondiale sur l'utilisation acceptable des outils informatiques qui établit les responsabilités de tous les employés vis-à-vis de la sécurité de l'information. - Rendre obligatoire le Programme de formation approfondie sur la sécurité des TI pour tous les employés. - Réaliser l'audit des activités d'un principal fournisseur TI qui effectue des activités externalisées. - Étendre à toutes les régions les tests liés à la pénétration des systèmes TI pour créer une vue d'ensemble des risques. D'ici la fin de 2021 : - Faire un suivi complet de la politique de sécurité appliquée aux pare-feux et la renforcer pour prévenir l'intrusion de logiciels malveillants. - Fractionner le réseau interne pour prévenir la propagation de logiciels malveillants. - Donner un accès limité aux utilisateurs privilégiés pour prévenir l'exécution de logiciels malveillants. - Réaliser une évaluation externe de la sécurité des TI après l'audit de 2019.

SECTEUR DE RISQUE	DESCRIPTION	GESTION ET ATTÉNUATION DES RISQUES	MESURES PRISES EN 2019 ET ÉTAT D'AVANCEMENT	OBJECTIFS DU CYCLE DE PLANIFICATION STRATÉGIQUE (2019-2021) ¹
Technologies de l'information Infrastructure informatique	Infrastructure de TI : Une infrastructure informatique obsolète et sous-optimale entraînant une interruption de service qui empêcherait WSP d'accéder à ses systèmes et données d'entreprise. Section 20 (Facteurs de risque) du Rapport de gestion de 2019 aux pages 57 et 58 de notre Rapport annuel .	Politique : Lignes directrices pour la classification et le traitement de l'information Responsabilité : Chef des technologies de l'information	— Mise en place d'un programme de rafraîchissement de l'infrastructure informatique mondiale — Nouvelle norme technique mondiale définie pour nos plateformes d'infrastructures informatiques critiques. — Stockage et sauvegarde des données — Réseau et télécoms — Commencer la mise en œuvre de la nouvelle plateforme de stockage et de sauvegarde des données — Renforcer nos processus avec les fournisseurs tiers afin de maximiser la réponse en cas d'incidents majeurs pour réduire le temps de rétablissement.	En 2020 : — Mettre en œuvre toutes les nouvelles infrastructures de stockage et de sauvegarde dans de multiples régions. — Réduction de la dette technique dans le domaine. — Mise à jour des Lignes directrices pour la classification et le traitement de l'information. — Acheter la réorganisation de notre réseau étendu (RÉ) pour réduire au minimum l'impact sur les activités tout en offrant davantage de capacités pour des emplacements spécifiques. D'ici la fin de 2021 : — Mettre en œuvre tous les nouveaux systèmes de stockage et de sauvegarde dans le domaine. — Réduire les dettes techniques dans le domaine. — Mettre en œuvre la technologie pour appuyer les Lignes directrices pour la classification et le traitement de l'information et réduire la croissance excessive des données.
Réglementation Réglementation – Règlement 52-109 (c'est-à-dire les processus de conformité en matière d'information financière)	Risque que les processus d'évaluation de l'efficacité des contrôles et procédures de communication de l'information et du contrôle interne de l'information financière soient insuffisants pour respecter les exigences réglementaires en vigueur (Règlement 52-109) en temps opportun. Section 20 (Facteurs de risque) du Rapport de gestion de 2019 à la page 62 de notre Rapport annuel .	Responsabilité : Chef de la direction financière/Chef de la direction	Tests de contrôle de notre programme de conformité des rapports financiers réalisés dans nos régions d'exploitation les plus importantes dans le cadre d'un processus annuel.	En 2020 : Dans le cadre d'un programme d'autoévaluation supplémentaire, concevoir et adapter des mesures de contrôle internes pour gérer les régions d'exploitation qui ne sont pas couvertes par le Programme de conformité des rapports financiers. D'ici la fin de 2021 : Nous prévoyons inclure à notre Programme de conformité des rapports financiers ou au Programme d'autoévaluation des régions d'exploitation qui représentent environ 90 % de nos revenus nets mondiaux.

SECTEUR DE RISQUE	DESCRIPTION	GESTION ET ATTÉNUATION DES RISQUES	MESURES PRISES EN 2019 ET ÉTAT D'AVANCEMENT	OBJECTIFS DU CYCLE DE PLANIFICATION STRATÉGIQUE (2019-2021) ¹
Réglementation Exigences réglementaires – Protection des données et respect de la vie privée	Non-respect des exigences des lois et règlements en vigueur en matière de protection des renseignements personnels. Section 20 (Facteurs de risque) du Rapport de gestion de 2019 aux pages 56 et 57 de notre Rapport annuel .	Politiques : – Politique mondiale de confidentialité – Politique mondiale sur l'utilisation acceptable des outils informatiques – Politique mondiale sur la sécurité de l'information Responsabilité : Chef de la conformité et de l'éthique/Chef mondial de la sécurité informatique	– Inclusion de la Formation sur la fraude au programme de formation en ligne. – Simulations d'atteintes à la sécurité des données.	En 2020 – Déployer une Politique mondiale sur l'utilisation acceptable des outils informatiques qui établit les responsabilités de tous les employés vis-à-vis de la sécurité de l'information et de la protection des données. – Continuer à réaliser des simulations d'atteintes à la sécurité des données. – Renforcer le réseau mondial de professionnels qui s'occupe des questions de confidentialité des données dans nos régions. – Déployer la Politique de gestion des dossiers. – Mettre à jour notre Politique mondiale sur la sécurité de l'information. – Mettre à jour nos Lignes directrices pour la classification et le traitement de l'information. D'ici la fin de 2021 : Établir un plan de restauration des données, repérer les lacunes liées au règlement général sur la protection des données (RGPD) et gérer ces lacunes.
Réglementation Exigences Réglementaires – Autres (principales lois et réglementations seulement)	Non-respect des protocoles établis dans les règlements industriels, régionaux et internationaux. Section 20 (Facteurs de risque) du Rapport de gestion de 2019 aux pages 56 et 57 de notre Rapport annuel .	Responsabilité : Chef des affaires juridiques	L'équipe mondiale chargée de la gestion des ressources de l'entreprise a réalisé une analyse des principales lois et réglementations au cours de ses visites régionales.	En 2020 : Réaliser une évaluation pour le projet de gestion des ressources de l'entreprise (dans le cadre d'un processus mondial). D'ici la fin de 2021 : Terminer de dresser la liste des principales lois et réglementations mondiales pouvant avoir de grandes incidences pour WSP.
Risques Émergents Risques émergents – Événements macroéconomiques perturbateurs (p. ex., en raison de facteurs concurrentiels ou géopolitiques)	Risque que des événements majeurs d'origine humaine ou des catastrophes naturelles nuisent aux résultats de WSP. Section 20 (Facteurs de risque) du Rapport de gestion de 2019 à la page 64 de notre Rapport annuel .	Politiques : Politiques mondiale et régionale sur les communications en cas de crise ou d'incident Responsabilité : Chef de l'exploitation/ Directeur mondial, Santé, sécurité et sûreté	Les pratiques optimales et la planification du Plan de gestion de crise entièrement intégré ont été passées en revue, y compris les points liés à la santé et la sécurité, aux TI et à l'exploitation.	En 2020 : Nos activités ont été grandement influencées par la pandémie liée à la COVID-19, ce qui nous a poussés à nous concentrer sur nos plans de gestion de crise. Nous avons tiré profit de notre approche normalisée en matière de gestion de crise, et la crise nous a permis de renforcer notre approche. D'ici la fin de 2021 : Déployer notre Plan mondial de gestion de crise dans la plupart des régions et mettre en place un plan de déploiement dans toutes les autres régions.

SECTEUR DE RISQUE	DESCRIPTION	GESTION ET ATTÉNUATION DES RISQUES	MESURES PRISES EN 2019 ET ÉTAT D'AVANCEMENT	OBJECTIFS DU CYCLE DE PLANIFICATION STRATÉGIQUE (2019-2021) ¹
Risques émergents Risques émergents – Technologie perturbatrice	Risque de perdre un avantage concurrentiel ou processus désuets ou non pertinents à la suite d'une avancée technologique importante. Section 20 (Facteurs de risque) du Rapport de gestion de 2019 à la page 58 de notre Rapport annuel .	Responsabilité : Chef de la direction des Services corporatifs/ Directeur mondial, Technologie numérique	Un projet pilote a été lancé pour réaliser une analyse de rentabilité visant le partage des fichiers à l'échelle mondiale en investissant dans des outils technologiques optimaux, en misant sur l'expérience des utilisateurs et en proposant différentes solutions de coûts.	En 2020 – Effectuer une analyse de rentabilité et en démontrer le bien-fondé pour un projet de partage de fichiers à l'échelle mondiale. – Tirer profit des offres numériques et de l'expertise dans les différentes régions. – Établir un cadre de gouvernance, y compris pour ce qui est des normes de qualité et de sécurité. – Positionner notre proposition de valeur sur le marché. – Étudier les modèles structuraux opérationnels pour intégrer des capacités numériques à WSP en commençant par tirer profit des projets et des capacités à l'échelle mondiale. D'ici la fin de 2021 : – En termes de solutions pour nos clients, nous intégrons notre stratégie numérique mondiale à notre Plan stratégique mondial 2019-2021. – Créer des centres d'excellence numériques. – Intégrer l'expertise numérique aux principaux secteurs d'activité. – Vérifier que le cadre de travail de gouvernance fonctionne. – Permettre aux employés de WSP de travailler sur tout projet, peu importe où ils se trouvent.
Réputation	Réputation : risque qu'une action, une transaction, un investissement ou un événement réduise la confiance que les investisseurs, les employés, les clients ou le public ont dans l'intégrité ou la compétence de WSP. Section 20 (Facteurs de risque) du Rapport de gestion de 2019 à la page 64 de notre Rapport annuel .	Responsabilité : Équipe de direction mondiale	Une méthode améliorée d'évaluation des risques a été introduite pour mieux évaluer l'impact sur la réputation pour tous les risques, ce qui permet d'avoir une meilleure visibilité sur les facteurs de risque associés et de renforcer les plans d'atténuation.	En 2020 : Continuer à communiquer de différentes manières, poursuivre les initiatives de sensibilisation et de formation au sein de WSP afin de maintenir la position enviable de notre entreprise dans son industrie ainsi que sa réputation. D'ici la fin de 2021 : définir les initiatives de gestion des risques liés à la santé, à la sûreté et à la sécurité, à l'éthique, à la culture d'entreprise, aux projets et aux revendications qui ont une incidence potentielle sur la réputation.
Durabilité de l'entreprise	La définition de ce risque actuellement en cours, et nous prévoyons fournir plus de renseignements à ce sujet dans nos prochains rapports.			

DANS CETTE SECTION

Index du contenu GRI et Index relatif au Pacte mondial des Nations Unies

Index du contenu GRI

Ce rapport a été préparé conformément à l'option de base des normes GRI et à l'aide des normes GRI indiquées ci-dessous. Cet index permet aux personnes qui consultent les rapports GRI de trouver rapidement l'information qu'elles recherchent.

Éléments d'information spécifiques

INFORMATION ⁵¹		SECTION
Profil organisationnel		
102-1	Nom de l'organisation	Page couverture
102-2	Activités, marques, produits et services	Aperçu, p. 14 , 17-20 , Clients et expertise, p. 52
102-3	Emplacement géographique du siège social	Aperçu, p. 13
102-4	Emplacement géographique des sites d'activité	Aperçu, p. 13
102-5	Capital et forme juridique	Aperçu, p. 15
102-6	Marchés desservis	Nos activités, p. 14 , 16-20
102-7	Taille de l'organisation	Nos activités, p. 13 , 14 , 16
102-8	Informations concernant les employés et les autres travailleurs	Employés et culture, p. 83-84 ; Annexe A, p. 104
102-9	Chaîne d'approvisionnement	Excellence opérationnelle, p. 67-68
102-10	Modifications significatives apportées à l'organisation et à sa chaîne d'approvisionnement	Aperçu, p. 15 ; Excellence opérationnelle, p. 67
102-11	Principe de précaution ou approche préventive	Stratégie, gouvernance et parties prenantes, p. 32
102-12	Initiatives externes	Aperçu, p. 12 , 21 ; Stratégie, gouvernance et parties prenantes, p. 31-32
102-13	Adhésion à des associations	Clients et expertise, p. 53

INFORMATION ⁵¹		SECTION
Stratégie		
102-14	Déclaration du décideur le plus haut placé	Aperçu, p. 6-9
Éthique et intégrité		
102-16	Valeurs, principes, normes et règles de conduite	Aperçu, p. 5; Stratégie, gouvernance et parties prenantes, p. 61
Gouvernance		
102-18	Structure de gouvernance	Stratégie, gouvernance et parties prenantes, p. 27-28
Implication des parties prenantes		
102-40	Liste des groupes de parties prenantes	Stratégie, gouvernance et parties prenantes, p. 35, 39-41
102-41	Accords de négociation collective	Employés et culture, p. 85; Annexe A-2, p. 104
102-42	Identification et sélection des parties prenantes	Stratégie, gouvernance et parties prenantes, p. 39
102-43	Approche relative à l'implication des parties prenantes	Stratégie, gouvernance et parties prenantes, p. 39-41
102-44	Enjeux et préoccupations majeurs soulevés	Stratégie, gouvernance et parties prenantes, p. 35, 39-41
Pratiques de production de rapports		
102-45	Entités incluses dans les états financiers consolidés	Aperçu, p. 15
102-46	Définition du contenu du rapport et du périmètre de l'enjeu	Stratégie, gouvernance et parties prenantes, p. 35-37
102-47	Liste des enjeux pertinents	Stratégie, gouvernance et parties prenantes, p. 34, 36-37
102-48	Réaffirmation des informations	Aperçu, p. 4; Excellence opérationnelle, p. 70; Annexe A, p. 102,
102-49	Modifications relatives à la divulgation	Stratégie, gouvernance et parties prenantes, p. 35
102-50	Période de divulgation	Aperçu, p. 4
102-51	Date du rapport le plus récent	Couverture arrière, p. 121
102-52	Cycle de divulgation	Aperçu, p. 4
102-53	Point de contact pour les questions relatives au rapport	Couverture arrière, p. 121
102-54	Déclaration de production de rapport en conformité avec les normes GRI	Aperçu, p. 4; Index du contenu GRI, p. 114
102-55	Index du contenu GRI	Index du contenu GRI, p. 114-119
102-56	Vérification externe	Aperçu, p. 4; Déclaration de vérification*

Éléments d'information spécifiques

ENJEU PERTINENT	NORME GRI	INFORMATION		SECTION	OMISSIONS
Tous	GRI 103 : Approche managériale 2016	103-1	Explication de l'enjeu pertinent et de son périmètre	Stratégie, gouvernance et parties prenantes, p. 36-37	Non
Gouvernance					
Performance financière de WSP	GRI 103 : Approche managériale 2016	201-103	Approche managériale	Aperçu, p. 15; Stratégie, gouvernance et parties prenantes, p. 31	Non
	GRI 201 : Performance économique 2016	201-1	Valeur économique directe générée et distribuée	Aperçu, p. 14-16	Non
		201-2	Implications financières et autres risques et opportunités dus au changement climatique	Stratégie, gouvernance et parties prenantes, p. 31	Non
Pratiques commerciales éthiques	GRI 103 : Approche managériale 2016	205-103	Approche managériale	Stratégie, gouvernance et parties prenantes, p. 61-66	Non
	GRI 205 : Lutte contre la corruption 2016	205-2	Communication et formation relatives aux politiques et procédures de lutte contre la corruption	Stratégie, gouvernance et parties prenantes, p. 64 ; Annexe A, p. 105	Non
Résilience aux changements climatiques	--	--	--	Stratégie, gouvernance et parties prenantes, p. 31-32	--
Innovation	--	--	--	Clients et expertise, p. 51-52	--
Incidences des projets	--	--	--	Clients et expertise, p. 49	--
Revenus écologiques	--	--	--	Clients et expertise, p. 49	--
Chaîne d'approvisionnement	--	--	--	Clients et expertise, p. 67-68	--

ENJEU PERTINENT	NORME GRI	INFORMATION		SECTION	OMISSIONS
Environnement					
Énergie	GRI 103 : Approche managériale 2016	302-103	Approche managériale	Excellence opérationnelle, p. <u>70</u>	Non
	GRI 302 : Énergie 2016	302-1	Consommation énergétique au sein de l'organisation	Excellence opérationnelle, p. <u>71</u> ; Annexe A, p. <u>102</u>	Non
		302-3	Intensité énergétique	Excellence opérationnelle, p. <u>71</u>	Non
Eau	GRI 103 : Approche managériale 2016	303-103	Approche managériale	Excellence opérationnelle, p. <u>70</u> , <u>75</u>	Non
	GRI 303 : Eau et effluents 2018	303-1	Interactions avec l'eau en tant que ressource partagée	Excellence opérationnelle, p. <u>75</u>	Non
		303-2	Gestion des impacts liés au rejet d'eau	Excellence opérationnelle, p. <u>75</u>	Non
		303-3	Prélèvement d'eau	Excellence opérationnelle, p. <u>75</u> ; Annexe A, p. <u>103</u>	Non
Émissions de GES	GRI 103 : Approche managériale 2016	305-103	Approche managériale	Excellence opérationnelle, p. <u>70</u> , <u>74</u>	Non
	GRI 305 : Émissions 2016	305-1	Émissions directes de GES (champ d'application 1)	Excellence opérationnelle, p. <u>72-73</u> ; Annexe A, p. <u>102</u>	Non
		305-2	Émissions indirectes de GES (champ d'application 2)	Excellence opérationnelle, p. <u>72-73</u> ; Annexe A, p. <u>102-103</u>	Non
		305-3	Émissions indirectes de GES (champ d'application 3)	Excellence opérationnelle, p. <u>72-73</u> ; Annexe A, p. <u>103</u>	Non
		305-4	Intensité des émissions de GES	Excellence opérationnelle, p. <u>72-73</u>	Non
Effluents et déchets	GRI 103 : Approche managériale 2016	306-103	Approche managériale	Excellence opérationnelle, p. <u>70</u>	Non
	GRI 306 : Effluents et déchets 2016	306-2	Déchets par type et méthode d'élimination	Excellence opérationnelle, p. <u>75</u> ; Annexe A, p. <u>103</u>	Non
Conformité environnementale	GRI 103 : Approche managériale 2016	307-103	Approche managériale	Excellence opérationnelle, p. <u>70</u>	Non
	GRI 307 : Conformité environnementale 2016	307-1	Non-conformité à la législation et à la réglementation environnementales	Excellence opérationnelle, p. <u>75</u>	Non

ENJEU PERTINENT	NORME GRI	INFORMATION		SECTION	OMISSIONS
Société					
Pratiques en matière d'emploi	GRI 103 : Approche managériale 2016	401-103	Approche managériale	Employés et culture, p. <u>85</u> , <u>87</u>	Non
	GRI 401 : Emploi 2016	401-1	Recrutement de nouveaux employés et roulement du personnel	Employés et culture, p. <u>85-86</u> ; Annexe A, p. <u>104</u>	Oui
		401-2	Avantages accordés aux salariés à temps plein et non aux employés temporaires ou à temps partiel	Employés et culture, p. <u>86</u>	Non
Santé et sécurité au travail	GRI 103 : Approche managériale 2016	403-103	Approche managériale	Excellence opérationnelle, p. <u>57-59</u>	Non
	GRI 403 : Santé et sécurité au travail 2018	403-1	Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	Excellence opérationnelle, p. <u>57-59</u>	Non
		403-2	Identification des dangers, évaluation des risques et investigation des événements indésirables	Excellence opérationnelle, p. <u>58</u>	Non
		403-3	Services de santé au travail	Excellence opérationnelle, p. <u>58</u>	Non
		403-4	Participation et consultation des travailleurs et communication relative à la santé et à la sécurité au travail	Excellence opérationnelle, p. <u>58</u>	Non
		403-5	Formation des travailleurs à la santé et à la sécurité au travail	Excellence opérationnelle, p. <u>58</u>	Non
		403-6	Promotion de la santé des travailleurs	Employés et culture, p. <u>87</u>	Non
		403-7	Prévention et réduction des impacts sur la santé et la sécurité au travail directement liés aux relations d'affaires	Excellence opérationnelle, p. <u>58</u>	Non
		403-9	Accidents du travail	Excellence opérationnelle, p. <u>59</u> ; Annexe A, p. <u>104</u>	Non
		403-10	Maladies professionnelles	Excellence opérationnelle, p. <u>59</u> ; Annexe A, p. <u>105</u>	Non

ENJEU PERTINENT	NORME GRI	INFORMATION		SECTION	OMISSIONS
Formation et éducation des employés	GRI 103 : Approche managériale 2016	404-103	Approche managériale	Employés et culture, p. <u>81</u> , <u>87-88</u>	Non
	GRI 404 : Formation et éducation 2016	404-1	Nombre moyen d'heures de formation par an par employé	Employés et culture, p. <u>88</u>	Oui
Diversité et égalité des chances	GRI 103 : Approche managériale 2016	405-103	Approche managériale	Employés et culture, p. <u>89-92</u>	Non
	GRI 405 : Diversité et égalité des chances 2016	405-1	Diversité des organes de gouvernance et des employés	Employés et culture, p. <u>91</u> ; Annexe A, p. <u>104</u>	Non
		405-2	Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes et des hommes	Employés et culture, p. <u>92</u>	Oui
Lutte contre la discrimination	GRI 103 : Approche managériale 2016	406-103	Approche managériale	Employés et culture, p. <u>89</u> , <u>91-92</u>	Non
	GRI 406 : Lutte contre la discrimination 2016	406-1	Cas de discrimination et mesures correctives prises	Employés et culture, p. <u>64</u>	Oui
Relations avec les peuples autochtones	GRI 103 : Approche managériale 2016	411-103	Approche managériale	Employés et culture, p. <u>99</u>	Non
	GRI 411 : Droits des peuples autochtones	411-1	Cas de violations des droits des peuples autochtones	Employés et culture, p. <u>99</u>	Oui
Répercussions sur les collectivités locales	GRI 103 : Approche managériale 2016	413-103	Approche managériale	Employés et culture, p. <u>93-98</u>	Non
	GRI 413 : Communautés locales 2016	413-1	Activités impliquant la communauté locale, évaluation des impacts et programmes de développement	Employés et culture, p. <u>93</u>	Oui

Pacte mondial des Nations Unies

Communication sur le progrès

PRINCIPES		SECTION DU RAPPORT
Droits de l'homme		
Principe 1	Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme.	Pratiques commerciales éthiques, p. 62
Principe 2	Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme.	Pratiques commerciales éthiques, p. 62 Employés et culture, p. 89
Travail		
Principe 3	Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.	Employés et culture, p. 85
Principe 4	Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.	Pratiques commerciales éthiques, p. 62
Principe 5	Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.	Pratiques commerciales éthiques, p. 62
Principe 6	Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.	Pratiques commerciales éthiques, p. 64 ; Employés et culture, p. 89-92
Environnement		
Principe 7	Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement.	Stratégie, gouvernance et parties prenantes, p. 32
Principe 8	Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.	Stratégie, gouvernance et parties prenantes, p. 21-29 ; Clients et expertise, p. 43-53 ; Performance environnementale, p. 70-74
Principe 9	Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.	Clients et expertise, p. 43-53
Anti-corruption		
Principe 10	Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.	Pratiques commerciales éthiques, p. 61-67

L'une des plus grandes firmes de services professionnels au monde, WSP offre des services en génie et en conception à des clients dans de nombreux secteurs : transport et infrastructures, bâtiment, environnement, énergie, ressources, ainsi qu'industrie. La Société offre, en outre, des services-conseils stratégiques. L'équipe d'experts de WSP regroupe 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 de la conception et de la gestion de programmes et de projets de construction. Nos employés de talent occupent une position favorable pour réaliser des projets durables partout où nos clients ont besoin de nous.

wsp.com/developpement-durable

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

corporatecommunications@wsp.com

Le précédent rapport mondial de développement durable de WSP a été publié en juin 2019.

Certains renseignements concernant WSP contenus dans le présent rapport sur le développement durable peuvent constituer des énoncés prospectifs. Les énoncés prospectifs peuvent comporter des estimations, des projets, des attentes, des opinions, des prévisions, des projections, des indications ou d'autres déclarations qui ne sont pas des énoncés de faits. Bien que WSP soit d'avis que les attentes dont rendent compte ces énoncés sont raisonnables, rien ne garantit qu'elles se matérialiseront.

Ces énoncés sont assujettis à certains risques et incertitudes et peuvent être fondés sur des hypothèses faisant en sorte que les résultats réels diffèrent considérablement des résultats prévus ou implicites qu'ils renferment. Dans leur ensemble, les énoncés prospectifs de WSP doivent donc être lus sous expresse réserve de la présente mise en garde. La version intégrale de la mise en garde relative aux énoncés prospectifs ainsi qu'une description des hypothèses et des facteurs de risque susceptibles d'avoir des incidences sur les résultats réels ou prévus de WSP sont incluses dans les rapports de gestion pour l'exercice terminé le 31 décembre 2019 et pour le premier trimestre 2020 terminé le 28 mars 2020, tous deux publiés sur SEDAR à www.sedar.com. Les énoncés prospectifs figurant dans le présent rapport sont faits au moment où il est rédigé, et WSP n'a pas l'intention, et n'assume aucune obligation, de les mettre à jour ou de les réviser.

