

wsp

# Agents de changement

AUDACIEUX ET ENGAGÉS

RAPPORT MONDIAL SUR LES FACTEURS  
ENVIRONNEMENTAUX, SOCIAUX ET  
DE GOUVERNANCE (ESG) — 2021





# Table des matières

<b>INTRODUCTION</b>	<b>NOTRE ENTREPRISE ET NOTRE STRATÉGIE</b>	<b>GOUVERNANCE ET RESPONSABILITÉS</b>	<b>IMPACTS SOCIAUX</b>	<b>IMPACT ENVIRONNEMENTAL</b>	<b>ANNEXES</b>
Portée du rapport . . . . . <b>04</b>	À propos de WSP . . . . . <b>16</b>	Notre sponsor mondial ESG : <i>une entrevue</i> . . . . . <b>30</b>	Encourager l'ingéniosité de nos employés : <i>une entrevue</i> . . . . . <b>47</b>	Tirer parti de l'ingéniosité de la nature : <i>une discussion</i> . . . . . <b>73</b>	Annexe A : Données sur la performance. . . . . <b>92</b>
Introduction de notre Président et chef de la direction . . . . . <b>05</b>	Les objectifs de développement durable des Nations Unies. . . . . <b>23</b>	Gouvernance et gestion des risques . . . . . <b>32</b>	À propos de nos employés. . . . . <b>50</b>	Performance environnementale. . . . . <b>76</b>	Annexe B : Index du contenu GRI. . . . . <b>99</b>
Notre raison d'être . . . . . <b>07</b>	Revenus propres . . . . . <b>24</b>	Risques et opportunités liés aux changements climatiques. . . . . <b>34</b>	Inclusion et diversité . . . . . <b>55</b>	Plan de transition lié aux changements climatiques. . . . . <b>80</b>	Annexe C : <i>Sustainability Accounting Standards Board (SASB)</i> . . . . . <b>105</b>
Faits saillants et cotes ESG . . . . . <b>08</b>	Conçu pour l'avenir <sup>MC1</sup> . . . . . <b>25</b>	Importance relative et parties prenantes. . . . . <b>37</b>	Relations avec les peuples autochtones . . . . . <b>58</b>	Nos projets et l'environnement . . . . . <b>88</b>	Annexe D : Index du GIFCC . . . . . <b>112</b>
Fiche de rendement . . . . . <b>10</b>		Éthique et intégrité . . . . . <b>39</b>	Engagement envers les communautés . . . . . <b>60</b>		Annexe E : Communication du Pacte mondial des Nations Unies sur le progrès. . . . . <b>114</b>
Engagements en matière de facteurs ESG 2022-2024 . . . . . <b>12</b>		Sécurité de l'information et confidentialité . . . . . <b>41</b>	Santé et sécurité . . . . . <b>65</b>		
		Gestion de la chaîne d'approvisionnement. . . . . <b>42</b>	Nos projets et la valeur sociale . . . . . <b>68</b>		

## COMMENT UTILISER CE RAPPORT

Ce rapport mondial sur les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance 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.

<sup>1</sup> Conçu pour l'avenir<sup>MC</sup> est une marque de Groupe WSP Global Inc.

# Introduction

## *DANS CETTE SECTION :*

Portée du rapport

Introduction de notre Président et chef de la direction

Notre raison d'être

Faits saillants et cotes ESG

Fiche de rendement

Engagements en matière de facteurs ESG 2022-2024

# Portée du rapport

Le présent rapport (le « rapport ») porte sur les performances ESG du Groupe WSP Global Inc. et de ses filiales (collectivement, « WSP » ou « la Société ») du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2021, à moins d'indication contraire. Il a été préparé conformément aux normes *Global Reporting Initiative* (GRI), option de conformité essentielle. Il contient les divulgations recommandées par les normes sur les services d'ingénierie et de construction, et les services professionnels et commerciaux, établies par le *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB). Il contient aussi les divulgations recommandées par le Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC).

La communication sur notre approche de gestion est, cette année, présentée dans un document distinct intitulé **Gestion de nos impacts ESG**.

Ce rapport sert également de document de communication sur nos progrès dans le cadre du Pacte mondial des Nations Unies. Il 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<sup>er</sup> janvier 2022.

La liste des acquisitions de WSP se trouve aux pages 8 et 9 de la Notice annuelle 2021 de la société pour l'exercice terminé le 31 décembre 2021. Pour rédiger ce rapport, nous avons consulté un grand éventail de parties prenantes internes et externes à l'échelle locale, régionale et mondiale, y compris les services Stratégie en milieu de travail, Ressources humaines, Affaires juridiques, Approvisionnement, Éthique et intégrité, Sécurité de l'information et confidentialité, Gestion des risques, Finances, Santé et sécurité, Relations avec les investisseurs et Communications ainsi que nos équipes d'exploitation régionales, nos clients et nos investisseurs.

Les divulgations figurant dans ce rapport reflètent l'information se rapprochant au plus près de nos connaissances au moment de la publication. Le rapport a fait l'objet d'une révision interne par les dirigeants de nos fonctions corporatives pertinentes, soit notre directeur mondial ESG et notre comité de divulgation publique. Le rapport a également été revu par le comité de gouvernance, d'éthique et de rémunération.

Les données portant sur les émissions de GES ont fait l'objet d'une vérification limitée. Cette vérification a été effectuée par un tiers indépendant, Apex Companies, LLC. Une copie de la déclaration de vérification est disponible ici\*. Dans les années à venir, nous souhaitons étendre la portée des contrôles internes, la vérification de nos divulgations ESG par des tiers, ainsi qu'augmenter les audits internes et externes. Les informations se trouvant dans le présent rapport ne sont pas vérifiées, sauf quelques données financières qui ont déjà été publiées dans notre Rapport annuel 2021.

Tous les montants figurant dans ce rapport sont en dollars canadiens, sauf indication contraire.

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



# Catalyser le changement

Depuis la publication de notre premier rapport ESG, il y a une dizaine d'années, WSP a travaillé fort à se réinventer, à se dépasser et à exceller. Nous avons conquis de nouveaux marchés, fait évoluer nos services vers du conseil stratégique, conçu des projets de plus en plus sophistiqués et conclu plus de 75 acquisitions. Dans notre cheminement pour devenir le chef de file incontesté de notre industrie, 2021 ressortira cependant comme une année exceptionnelle.

Grâce à l'acquisition de la société Golder, une transaction de 1,5 milliard de dollars, nous sommes devenus un leader mondial du service-conseil en environnement. Et avec l'entente récemment annoncée visant l'acquisition de la division Environnement et Infrastructures du John Wood Group, nous allons encore renforcer notre leadership. Dès que cette transaction sera complétée, ce qui est prévu au quatrième trimestre de 2022, notre secteur Sciences de la Terre et environnement représentera environ le tiers de notre chiffre d'affaires.

Ces acquisitions majeures ne devraient toutefois pas éclipser nos autres réalisations de 2021. En effet, nous avons établi nos cibles de réduction de gaz à effet de serre (GES), que l'organisme *Science Based Targets initiative* (SBTi) a certifiées, et nous avons développé un Plan de transition crédible pour les atteindre, tel que décrit dans ce rapport.

Nous avons aussi publié pour la première fois un rapport distinct qui informe nos investisseurs de nos risques climatiques, ainsi que des nombreuses occasions qui s'offrent à nous, selon le modèle développé par le Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC). De ces réalisations qui font de nous un leader en ESG, je tire une immense fierté.

## La diversité fait notre richesse

WSP, c'est aujourd'hui environ 55 800 professionnels, dont 14 000 climatologues, biologistes, géologues, spécialistes en eau et autres experts et consultants en environnement.

Nos employés viennent de tous les horizons. C'est une diversité que nous cultivons, et que nous sommes déterminés à renforcer en 2022, grâce à nos stratégies de recrutement et de développement de talents – et ce, à tous les niveaux de l'organisation, y compris au sein de notre conseil d'administration. À cette fin, nous avons d'ailleurs nommé une nouvelle directrice mondiale, Inclusion et diversité, Jane Grant.

Peu importe leur genre, origine ou âge, nos employés sont tous animés par une même ambition. Celle de créer un impact positif et durable sur la société.

## Alexandre L'Heureux

Président et chef de la direction



## L'urgence nous mobilise

Plus que jamais, cette force collective est essentielle à notre avenir. En effet, il nous reste peu de temps pour limiter à 1,5 degré C le réchauffement planétaire et ses conséquences les plus sévères – seulement trois ans, selon les scientifiques du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) des Nations Unies. Ce constat impose une urgence d'agir pour bâtir une société plus résiliente, plus durable et plus équitable, les communautés défavorisées étant souvent aux premières loges des changements climatiques.

Loin de nous abattre, cette urgence nous énerveille et nous mobilise. Elle trouve écho dans l'engagement que nous avons pris d'atteindre zéro émission nette dans notre chaîne de valeur d'ici 2040, grâce à l'atteinte d'objectifs fondés sur des données scientifiques. Elle se reflète aussi dans notre nouveau Plan d'action stratégique mondial 2022-2024. Nos objectifs ESG sont au cœur de notre stratégie d'affaires et, à compter de 2022, l'atteinte de certains de ces objectifs déterminera une part de la rémunération incitative de notre leadership mondial.

## Un agent de changement positif

Nous voulons ainsi être à l'avant-garde de la transition vers un monde équitable, inclusif et sobre en carbone. Nous voulons agir en agent de changement positif dans les communautés où nous œuvrons. Ce rôle, nous l'exerçons auprès de nos trois grandes parties prenantes, soit nos clients, nos partenaires et nos fournisseurs, ainsi que nos employés.

### 1. Nos clients

Nous aidons nos clients à réduire leur empreinte carbone, à lancer des projets respectueux des règles environnementales, à faire preuve de transparence dans leur divulgation ESG et leurs relations avec les communautés impactées, et ce, peu importe leur industrie. Car nous avons la conviction profonde que le vrai changement vient du soutien que nous pouvons donner à nos clients qui partagent notre volonté de progresser rapidement vers une économie équitable et sobre en carbone.

Grâce à l'union des forces et des connaissances de WSP et de Golder, nos professionnels possèdent une expertise de pointe pour réaliser toutes les étapes d'un projet – de l'évaluation de l'acceptabilité sociale et des impacts environnementaux à la réhabilitation des lieux après le démantèlement des actifs.

Nous avons vu juste en ciblant le secteur environnemental, car la demande pour ces services dépasse nos prévisions. Nos revenus propres – tirés d'activités qui aident l'environnement et qui contribuent aux objectifs de développement durable des Nations Unies – s'élèvent à environ 51,5 % de nos revenus totaux en 2021.

En ce qui a trait à nos revenus propres, nous allons poursuivre nos efforts pour que WSP tire une majorité nette de ses revenus de projets qui façonnent un monde meilleur comme le transport collectif ou encore les édifices les plus écoénergétiques.

### 2. Nos partenaires et nos fournisseurs

WSP travaille en collaboration étroite avec ses fournisseurs et partenaires. En effet, nous ne pourrions atteindre nos objectifs de réduction des émissions de GES sans leur collaboration précieuse. Nos émissions de GES indirectes (catégorie 3) représentent près de 90 % de nos émissions totales, et les trois quarts de celles-ci viennent de l'achat de biens et de services. C'est pourquoi nous encourageons nos fournisseurs et partenaires à adopter les meilleures méthodes et technologies ainsi que les sources d'énergie les plus propres.

Nous souhaitons aussi nous associer à des fournisseurs et à des partenaires qui partagent nos valeurs et se comportent avec autant d'intégrité et de transparence que nous. Notre bonne réputation est un pilier de notre succès, et ce, autant sur le plan de l'éthique, des droits de la personne que de la santé et la sécurité au travail. À cette fin, nous nous sommes engagés, dans notre nouveau Plan d'action stratégique mondial 2022-2024, à faire adhérer 90 % de nos fournisseurs à notre code d'éthique à l'intention de nos partenaires d'ici 2024.

### 3. Nos employés

Nos employés sont notre actif le plus précieux. Nous sommes constamment à la recherche d'esprits brillants pour travailler avec nous, afin de résoudre les défis les plus complexes de nos clients. Nous cherchons ainsi à réunir des talents de tous les horizons, car c'est grâce à la diversité des points de vue et à la collaboration que naissent les solutions les plus ingénieuses. Pour y arriver, nous devons être une entreprise encore plus ouverte aux différences et plus représentative des communautés où WSP œuvre. Cela signifie aller au-delà de la diversité de genre pour promouvoir la présence de tous les groupes sous-représentés.

Cette évolution exige des politiques délibérées pour créer un milieu de travail encore plus accueillant où les employés de tous les horizons peuvent s'épanouir et progresser sur le plan professionnel. En plus de recruter les meilleurs, nous devons assurer la mobilité des employés entre les secteurs d'activité et les régions, tout en promouvant les candidats internes à des postes de direction.

En somme, de par nos projets, notre façon d'interagir avec nos partenaires d'affaires et notre culture d'entreprise, WSP exemplifie l'impact positif qu'un agent de changement peut avoir sur le monde. C'est pourquoi je réaffirme avec force notre engagement envers les 10 principes du Pacte mondial des Nations Unies que nous avons signé en 2019.

Chez WSP, nous sommes tous mobilisés par une même mission. Celle de préparer nos villes et notre environnement à l'avenir. Devant les changements extraordinaires dont nous sommes actuellement témoins, nul ne sait de quoi cet avenir sera fait. Mais nous avons une conviction forte. En y mettant tout notre cœur et notre tête, notre énergie et notre détermination, notre sagesse et notre expertise, nous allons bâtir des communautés plus résilientes et plus unies qui sauront mieux faire face à l'inattendu.

Et à bien y penser, il n'y a pas meilleur legs pour WSP.



# Notre raison d'être

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 raison d'être

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

## Notre conviction

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

## 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.



# Faits saillants et cotes ESG<sup>2</sup>



## Facteurs environnementaux

- Annonce des objectifs de réduction des émissions de GES fondés sur des données scientifiques approuvées par l'initiative SBTi et mise en œuvre du plan de transition lié aux changements climatiques
- Réduction de 15 % des émissions totales de GES (Catégorie 1, Catégorie 2 basée sur le marché et Catégorie 3) en 2021, par rapport à 2018
- Revenus propres totalisant environ 51,5 % du chiffre d'affaires en 2021



## Facteurs sociaux

- Taux de réponse de 81 % au sondage mondial 2021 sur l'engagement des employés
- Création d'un nouveau poste de direction mondiale, Inclusion et diversité
- Dons de 2,4 M\$ à des organismes de bienfaisance à l'échelle mondiale en 2021



## Facteurs de gouvernance

- Publication de notre premier rapport distinct du [GIFCC](#)
- Annonce de la création d'un lien entre l'atteinte de certains objectifs de réduction des émissions de GES et la rémunération de la direction à partir de 2022
- Début de l'évaluation officielle des premiers risques ESG dans notre système de gestion des risques d'entreprise

<sup>2</sup> Faits saillants de l'année 2021 et des cinq premiers mois de 2022.



## Distinctions ESG

WSP nommée en 2021 parmi les 50 meilleures entreprises citoyennes au Canada par Corporate Knights



WSP désignée comme entreprise la plus engagée en matière de développement durable en ingénierie en 2021 par le magazine World Finance\*



WSP classée parmi les principaux leaders dans le rapport 2022 Green Quadrant: ESG & Sustainability Consulting de Verdantix

## Cotes ESG<sup>3</sup>

**A-** QUESTIONNAIRE DU CDP SUR LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES 2021



**Risque faible de 16,6** COTE DE RISQUE ESG SELON SUSTAINALYTICS<sup>4</sup>



**A** ÉVALUATION DES COTES ESG SELON MSCI<sup>5</sup>



**A** COTE ESG SELON REFINITIV<sup>6</sup>



**Cote « excellente » de 52** MOODY'S ESG SOLUTIONS<sup>7</sup>



**Décile supérieur** ÉVALUATION DE S&P GLOBAL 2021 RELATIVE AU DÉVELOPPEMENT DURABLE DES ENTREPRISES<sup>8</sup>



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

<sup>3</sup> Informations à jour au 15 mai 2022, à moins d'indication contraire.

<sup>4</sup> Dernière mise à jour du niveau de risque : 30 août 2021. Classée 2/308 dans l'industrie (construction et ingénierie).

<sup>5</sup> En 2021, dans le cadre de l'évaluation des cotes ESG de MSCI, WSP a reçu la note de A (sur une échelle de notation allant de AAA à CCC).

<sup>6</sup> Basée sur la performance de l'année 2020. Source : Refinitiv, une entreprise du LSEG.

<sup>7</sup> Dernière mise à jour reçue : 31 mai 2022. Classement dans le secteur : 6/68.

<sup>8</sup> En 2021, WSP s'est classée au décile supérieur dans les secteurs de la construction et de l'ingénierie, dans le cadre de l'évaluation S&P Global relative au développement durable des entreprises.

# Fiche de rendement

	OBJECTIF POUR 2021 <sup>9</sup>	ÉTAT	PROGRÈS RÉALISÉS EN 2021
<b>Facteurs environnementaux</b>	Accroître la proportion de revenus nets verts générés <sup>10</sup> par nos activités en pourcentage du total de nos revenus nets, c.-à-d. des revenus nets provenant de services ayant des incidences positives sur l'environnement.	Atteint	Nous avons augmenté nos revenus nets verts en pourcentage du total de nos revenus nets (relativement aux modalités liées à la durabilité de notre facilité de crédit syndiquée) de 14 % entre 2018 et 2021.
	Réduire de 60 % nos émissions de GES dans les catégories 1 et 2 basées sur le marché d'ici 2030 par rapport à 2018. Réduire de 30 % nos émissions de GES dans la catégorie 3 au cours de cette même période.	Sur la bonne voie	Les émissions de GES dans les catégories 1 et 2 ont diminué de 39 % entre 2018 et 2020. Les émissions de GES dans la catégorie 3 ont diminué de 12 % entre 2018 et 2020.
	N'utiliser que de l'électricité 100% renouvelable d'ici 2030.	Sur la bonne voie	En 2021, les bureaux de WSP ont acheté environ 25 493 mégawattheures (MWh) d'électricité renouvelable, ce qui représente environ 34 % de notre consommation d'électricité totale.
<b>Facteurs sociaux</b>	Pouvoir plus de 75 % des postes de direction mondiaux (et ceux qui relèvent d'eux en ligne directe) par des candidats en interne.	Légèrement sous la cible	En 2021, nous avons comblé 74 % des postes de direction mondiaux (et ceux qui relèvent d'eux en ligne directe) par des candidats de l'interne.
	Réduire notre taux de roulement volontaire sous la barre des 12 % à l'échelle mondiale (comparativement à un taux de 15 % en 2018).	Non atteint	Conformément aux tendances de roulement à l'échelle mondiale, nous avons enregistré un taux de roulement volontaire de 17 % à la fin de 2021.
	Pouvoir plus de 30 % des postes de gestion par des femmes, c.-à-d. des postes de direction de secteur d'activité et cadre intermédiaire (comparativement à 21 % en 2018).	Non atteint	Bien que nous n'ayons pas atteint cet objectif, nous avons observé une légère amélioration du pourcentage global de postes de gestion occupés par des femmes (23 %) par rapport à 2020. Toutefois, 35 % des postes de gestion soutenant les fonctions et les opérations dans les principales régions où WSP mène ses activités sont occupés par des femmes.
	Parvenir à un taux de blessure avec perte de temps (TBPT) de < 0,1 par 100 000 heures travaillées, dans toutes les régions.	Légèrement sous la cible	Nous avons réussi à obtenir un TBPT inférieur à 0,1 dans toutes les régions sauf en Amérique latine et dans les Caraïbes, et de 0,05 à l'échelle mondiale.

<sup>9</sup> À moins qu'une autre échéance ne soit précisée. Les objectifs 2021 étaient basés sur notre plan stratégique global 2019-2021, à l'exception des revenus nets verts, qui sont basés sur un terme lié à la durabilité dans notre facilité de crédit syndiquée.

<sup>10</sup> WSP assure maintenant aussi le suivi d'une mesure plus générale, les revenus propres, ce qui est conforme à la durabilité ainsi qu'aux objectifs de développement durable des Nations Unies. Veuillez consulter la section [Revenus propres](#).



	OBJECTIF POUR 2021	ÉTAT	PROGRÈS RÉALISÉS EN 2021
<b>Facteurs de gouvernance</b>	Mettre en œuvre notre approche Conçu pour l'avenir <sup>MC</sup> à l'échelle mondiale.	Atteint en 2020	Nous avons continué à lancer de nombreux projets Conçu pour l'avenir <sup>MC</sup> et offrir des services-conseils en ce sens à l'échelle mondiale avec l'appui de nos laboratoires d'innovation Conçu pour l'avenir <sup>MC</sup> et de notre formation Conçu pour l'avenir <sup>MC</sup> que 45 % de nos employés ont suivis.
	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.	Atteint	Nous avons atteint un taux de participation de 99 % pour la formation sur le Code de conduite au moment de l'intégration, et de 100 % pour la formation de rappel annuelle.
	Diversifier notre portefeuille mondial en augmentant nos revenus nets dans des secteurs cibles (Sciences de la Terre et environnement, Eau, Énergie, Ressources et industrie) pour qu'ils représentent entre 30 et 50 % du total afin d'équilibrer l'exposition à nos secteurs Transport et Infrastructure et Bâtiment.	Atteint	En 2021, nous avons déclaré environ 31 % de revenus nets provenant de ces secteurs cibles, par rapport à 25 % en 2020. <sup>11</sup>
	Diversifier notre offre de services en accroissant de 40 à 55 % les revenus nets générés par les services-conseils stratégiques.	Atteint	Les revenus découlant des services-conseils stratégiques ont augmenté en 2021, en raison de la croissance en Sciences de la Terre et environnement puisque ce secteur est représenté par une forte proportion de services-conseils. L'acquisition de Golder a contribué à une hausse considérable de nos revenus nets de services-conseils stratégiques en 2021.

<sup>11</sup> Les chiffres de 2021 comprennent les revenus nets de Golder pendant 12 mois.

# Engagements en matière de facteurs ESG 2022-2024

## Nos engagements inconditionnels envers les facteurs ESG

En mars 2022, WSP a annoncé ses aspirations dans son Plan d'action stratégique mondial 2022-2024, qui reposent sur un engagement ferme à l'égard des facteurs ESG. En tant que principaux conseillers de la transition écologique mondiale, nous donnerons l'exemple dans la manière dont nous menons nos activités et offrons nos services à nos clients.

Les engagements que nous avons pris en faveur des facteurs ESG sont fondamentaux et non négociables. Ils sont motivés par notre dévouement à diriger avec intégrité, à fournir les meilleurs outils à notre communauté diversifiée et à mettre notre expertise au profit de toutes nos parties prenantes.

## Facteurs environnementaux



**40 %**

diminution en valeur absolue des émissions de GES de catégories 1 et 2 basées sur le marché (60 % d'ici 2030)

**15 %**

diminution en valeur absolue des émissions de catégorie 3 (30 % d'ici 2030)

**>50 %**

revenus propres, définis comme ayant un impact positif sur l'environnement et soutenant les ODD des Nations unies

## Facteurs sociaux



**5 %**

augmentation annuelle de la représentation des femmes et des groupes sous-représentés (dans les postes de cadres intermédiaires et de haute direction)

**10 %**

diminution du taux total d'incidents enregistrés par année

**Quartile supérieur**

sentiment de confiance et d'appartenance des employés au travail

## Facteurs de gouvernance



**100 %**

taux de réussite de la formation d'intégration sur le Code de conduite

**>90 %**

de nos partenaires commerciaux et fournisseurs adhéreront à notre Code de conduite des partenaires commerciaux d'ici 2024

**100 %**

intégration des critères ESG dans la rémunération des dirigeants mondiaux





Nicholas Knight, gracieuseté de Empire State Development

## ÉTUDE DE CAS

# Moynihan Train Hall

 NEW YORK, ÉTATS-UNIS

Pour concevoir le Moynihan Train Hall, un carrefour majeur digne du 21<sup>e</sup> siècle situé en plein cœur de New York, la société Empire State Development (ESD) a complètement remodelé le James A. Farley Post Office, un bâtiment historique.

WSP a travaillé avec ESD, AMTRAK, le Service postal des États-Unis, la Metropolitan Transportation Authority, l'autorité portuaire de New York et du New Jersey ainsi qu'une multitude d'intervenants pour mener à bien cette reconversion. L'expertise en gestion de projet de WSP a été mise à profit au sein d'un partenariat public-privé afin de réaliser le tout en respectant l'échéancier comme le budget, malgré les embûches posées par la pandémie.

Le Moynihan Train Hall augmente la superficie du hall de Penn Station de plus de la moitié et redéfinit l'expérience des usagers du service de transport en commun le plus achalandé de l'hémisphère ouest.

1<sup>er</sup>

projet dans le monde entier à obtenir la certification LEED pour la conception et la construction de bâtiments utilisés pour le transport en commun



En effet, Le Moynihan Train Hall est utilisé par plus de 700 000 passagers par jour – plus que les aéroports internationaux de LaGuardia, John F. Kennedy et Newark réunis!

Ces installations de pointe de 20 900 m<sup>2</sup> (255 000 pieds carrés) comprennent 11 150 m<sup>2</sup> (120 000 pieds carrés) d'espace commercial.

Le réaménagement du Farley Post Office – un bâtiment de 109 ans – au coût de 1,6 milliard de dollars US prévoyait des caractéristiques de sécurité à la fine pointe, tout en offrant aux usagers une expérience numérique avant-gardiste.

L'endroit est unique, avec ses planchers de marbre, ses murs en panneaux de verre et de métal, son nouveau système de transport vertical, son système d'éclairage intérieur et extérieur, son

salon et ses aires d'attentes, ses panneaux d'affichage et ses magnifiques œuvres d'art uniques qui rendent hommage au passé, au présent et à l'avenir de la gare.

Le Moynihan Train Hall est le premier projet au monde à se qualifier pour la certification en vertu du « *Leadership in Energy and Environmental Design (LEED) for Transit Building Design and Construction* ». Un plus pour la ville de New York, qui peut ainsi aspirer à maintenir ses objectifs de développement durable pour le 21<sup>e</sup> siècle. C'est également WSP qui s'est occupée de gérer les processus de mise en service et d'obtention de la certification LEED.





## ÉTUDE DE CAS

# Promouvoir le transport en commun rapide à Tainan

📍 TAÏWAN, CHINE ÉLARGIE

**En raison de la croissance de la population et de la hausse de la demande, deux éléments qui mettent de la pression sur le réseau de transport existant, la ville de Tainan s'attaque à la congestion routière par la construction d'une ligne de transport rapide de pointe conçue pour l'avenir.**

Les autorités de la ville de Tainan ont nommé WSP planificatrice générale du projet. Conçu pour améliorer la qualité de vie des résidents en réduisant la congestion routière, le projet de la ligne bleue contribuera également à améliorer la connectivité et à façonner l'avenir du développement de Tainan, où le secteur technologique est florissant.

Puisque la ligne bleue traversera la zone urbaine la plus ancienne de Tainan, l'un des principaux défis consistera à intégrer les quartiers historiques et les gratte-ciel modernes.



Au vu de ces considérations, la décision a été prise d'utiliser une technologie de véhicules connectés et autonomes, dans le cadre d'un réseau de transport amélioré.

Les principaux objectifs que WSP poursuit dans ce projet sont de promouvoir l'adaptabilité au trafic routier mixte, l'efficacité énergétique, les avantages environnementaux (notamment la réduction des émissions de CO<sub>2</sub>), l'interopérabilité, les avantages en termes de temps et de coûts, l'innovation technique et l'approvisionnement local.

La nouvelle ligne comprendra des rails virtuels et des voitures autoguidées équipées de capteurs. Grâce à la technologie sans rail, différents modes de service pourront être déployés – la disposition dynamique et en temps réel des véhicules, en fonction du nombre de passagers aux heures de pointe et aux heures creuses, constituant un autre avantage.

## ÉTUDE DE CAS

# Protection des baleines

📍 CANADA

**Au Canada, nous contribuons de manière importante au projet baleinIdées, une initiative fédérale lancée par l'Agence spatiale canadienne et faisant appel à des données satellitaires. L'objectif : surveiller et détecter la présence de la baleine noire de l'Atlantique Nord – une espèce menacée.**

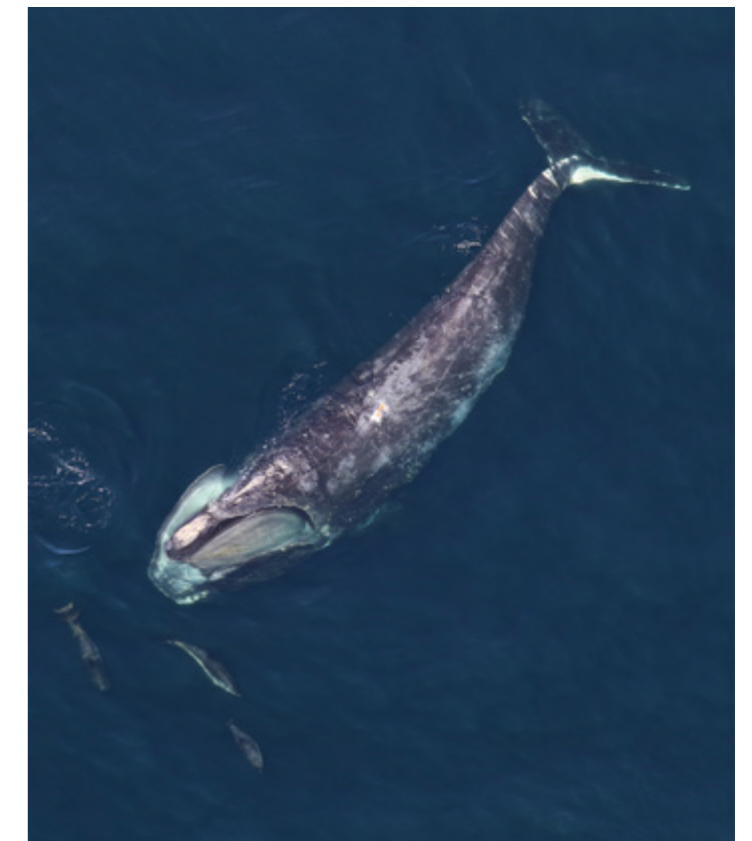
La baleine noire de l'Atlantique Nord est protégée par la Loi sur les espèces menacées d'extinction depuis 1970. Comme il en reste moins de 400 individus, il est essentiel d'agir maintenant pour empêcher que la population ne diminue encore davantage. Cela signifie qu'il faut s'attaquer aux deux principales causes de mortalité des baleines noires : les collisions avec les navires et leur enchevêtrement dans le matériel de pêche.

WSP dirige l'une des cinq équipes travaillant sur baleinIdées, une initiative fédérale visant à surveiller et à détecter la présence des baleines noires de l'Atlantique Nord, et à prévoir leurs déplacements et leur comportement. Pilotée par l'Agence spatiale canadienne, en collaboration avec Pêches et Océans Canada et Transports Canada, l'initiative fournira des données qui permettront de réduire les collisions et de déterminer les circonstances où les baleines peuvent être menacées en raison d'autres activités humaines.



WSP, aux côtés d'une équipe d'experts de l'Université Dalhousie, de l'Institut des sciences de la mer de Rimouski (ISMER), de DHI Water & Environment et de l'Institut canadien de la baleine, s'emploie ainsi à mettre au point des outils de modélisation de pointe.

Par la suite, ces outils seront intégrés dans un système qui fournira des informations en temps quasi réel permettant de prédire la présence de baleines noires et le risque qu'elles croisent la trajectoire d'un navire.





# Notre entreprise et notre stratégie

## *DANS CETTE SECTION :*

À propos de WSP

Les objectifs de développement durable  
des Nations Unies

Revenus propres

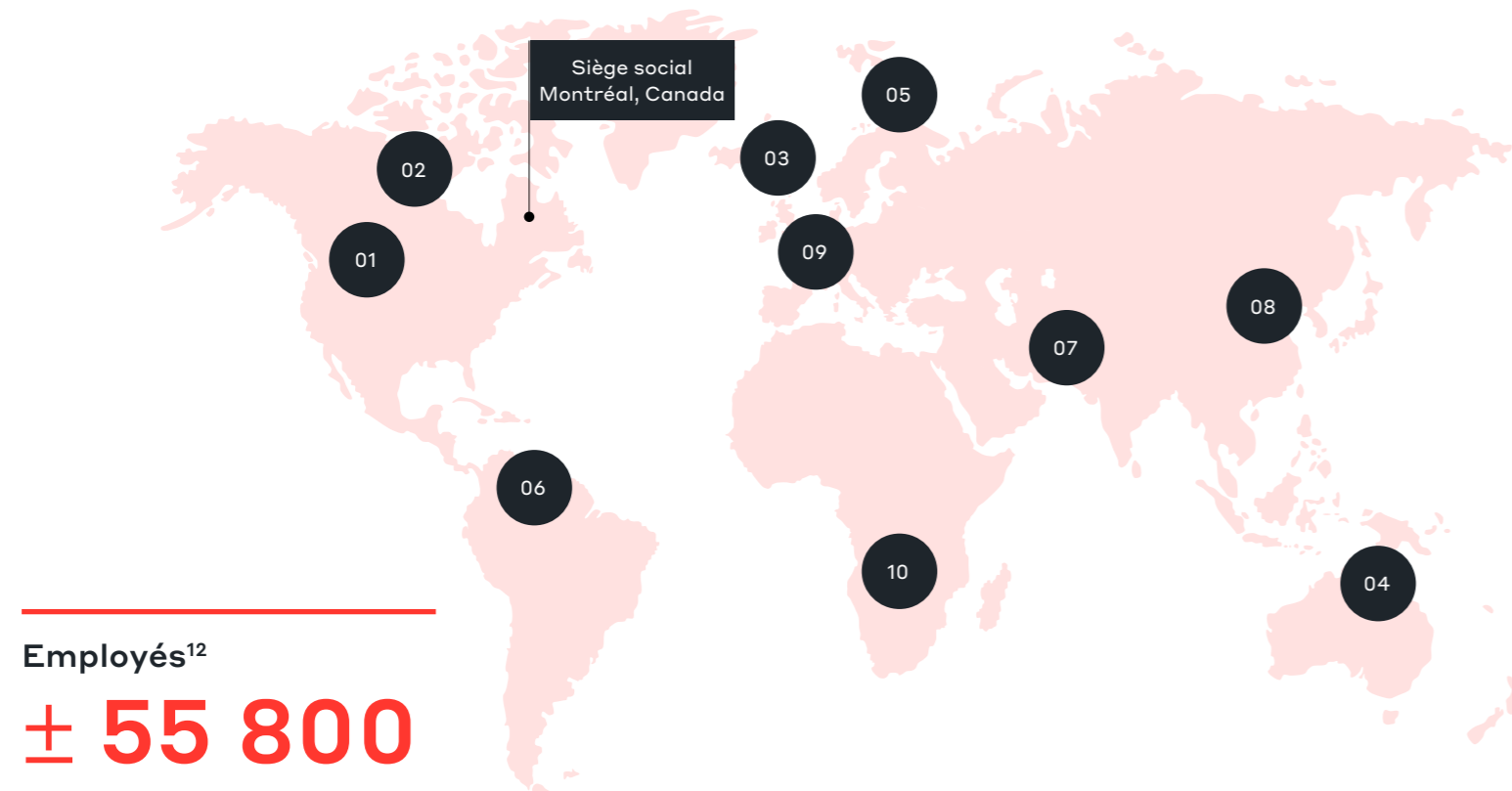
Conçu pour l'avenir<sup>MC</sup>



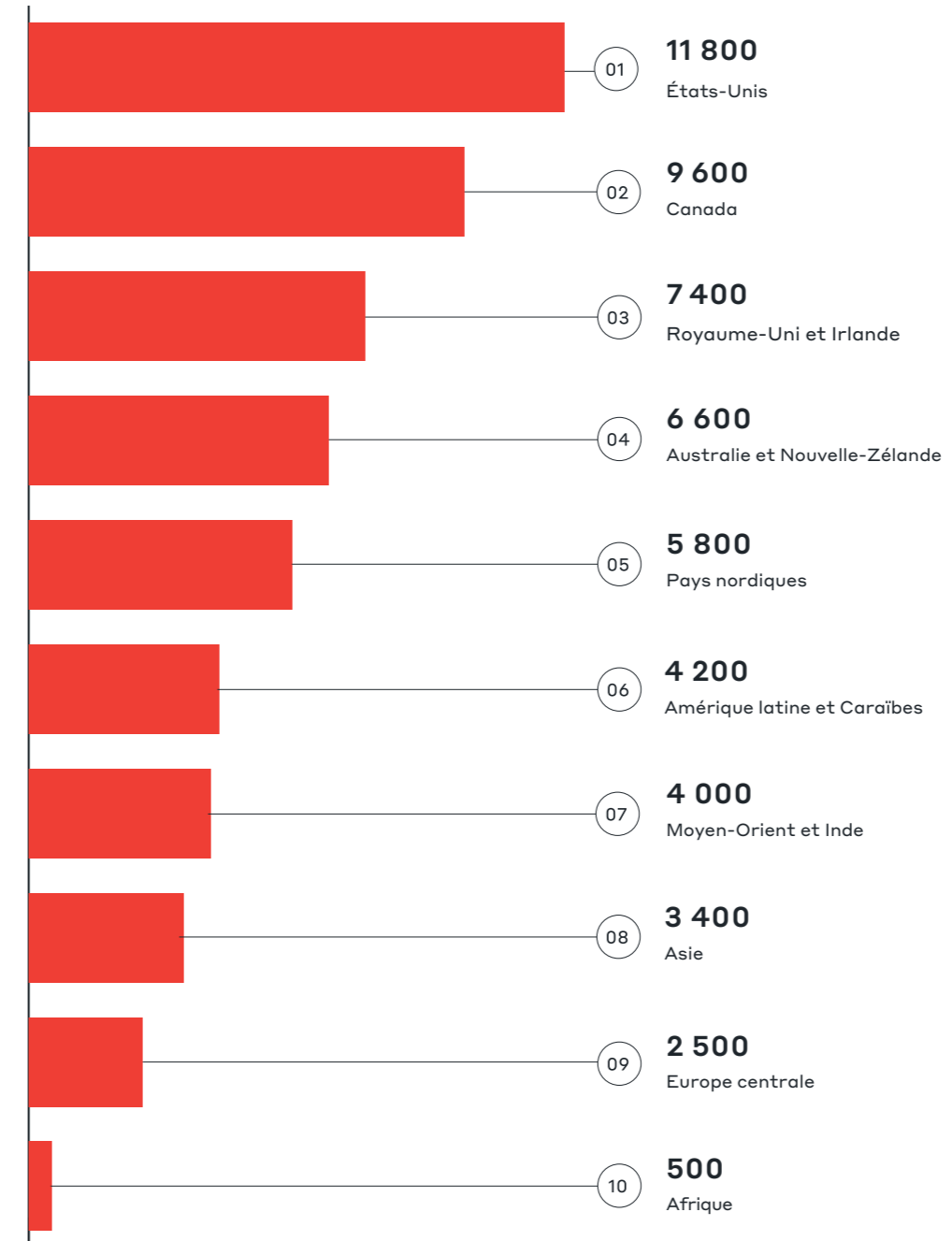
# À propos de WSP

## En quelques mots :

L'une des plus grandes firmes de services professionnels au monde, WSP a pour mission de préparer l'avenir de nos villes et de notre environnement. À cette fin, nous fournissons des services de consultation stratégique, d'ingénierie et de conception à nos clients dans les secteurs du transport, des infrastructures, de l'environnement, du bâtiment, de l'énergie, de l'eau, des mines et des ressources. Nos quelque 55 800 professionnels de confiance partagent un objectif commun, soit d'avoir un impact positif et durable sur les collectivités que nous servons grâce à une culture d'innovation, d'intégrité et d'inclusion.



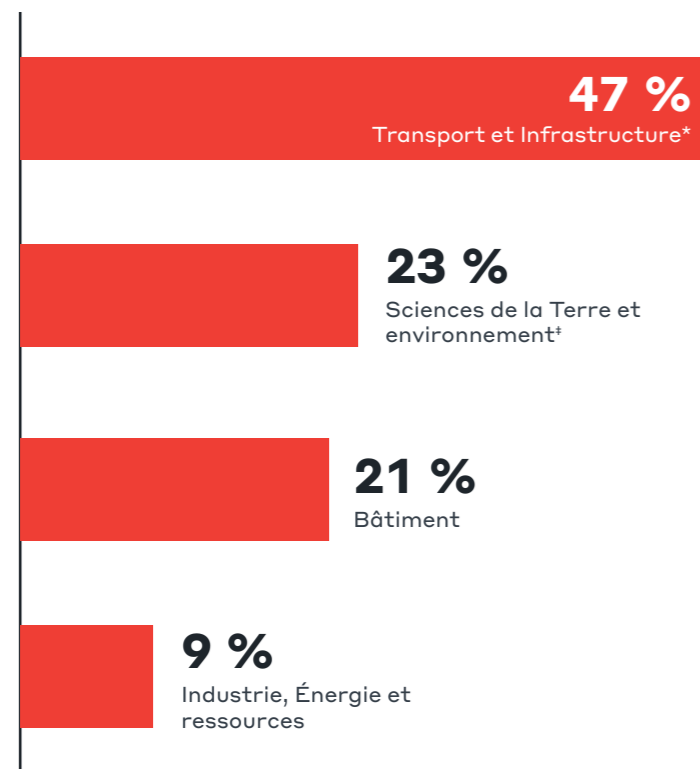
## Notre présence



12 en date du 2 avril 2022



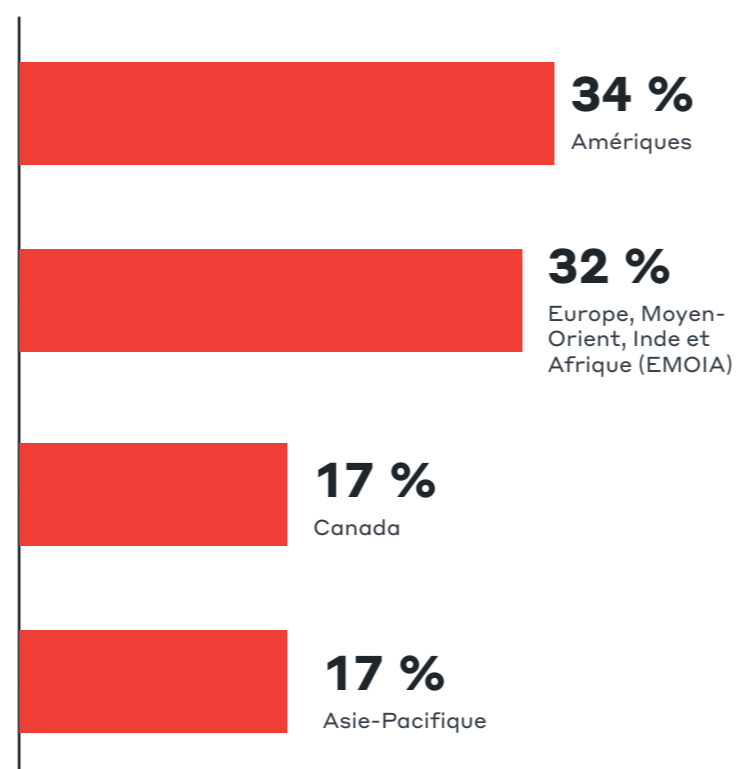
## Revenus en 2021 par secteur d'activité



\* 5 % du total de nos revenus provient de nos activités en eaux dans notre secteur Transport et Infrastructure

† 3 % du total de nos revenus provient de nos activités en eaux dans notre secteur Sciences de la Terre et environnement

## Revenus nets de 2021 par régions



## Situation financière

Groupe WSP Global Inc. est une société constituée en vertu de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*. Nous sommes inscrits à la Bourse de Toronto sous le symbole « WSP ». Pour obtenir une divulgation complète de notre situation économique et sur d'autres indicateurs de valeur économique directe générée et distribuée, veuillez vous reporter à notre [Rapport annuel 2021](#), à partir de la page M-1 (rapport de gestion).

- En ce qui concerne nos revenus et nos dépenses (y compris les coûts associés au personnel), veuillez vous reporter à l'état consolidé du résultat net à la page F-10 du [Rapport annuel 2021](#), qui comprend les états financiers consolidés de l'année financière terminée le 31 décembre 2021.
- Les revenus de WSP sont alloués aux régions géographiques en fonction du pays d'exploitation, et ces renseignements sont présentés à la page F-39 du [Rapport annuel 2021](#) (états financiers consolidés). Les revenus ventilés par région, secteur de marché et catégorie de clients se trouvent à la page F-40 du [Rapport annuel 2021](#) (états financiers consolidés).

La liste de nos principales filiales se trouve aux pages 5 et 6 de la [Notice annuelle 2021](#). 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 nommés, veuillez vous reporter à la [Circulaire d'information annuelle 2022](#).

Les faits saillants liés au développement des affaires survenus chez WSP au cours des trois dernières années sont résumés à partir de la page 6 de la [Notice annuelle 2021](#). En 2021, WSP a complété six acquisitions dont les détails se trouvent aux pages 8 et 9 du tableau des acquisitions de la [Notice annuelle 2021](#).

## PAIEMENTS D'IMPÔTS

Les grandes sociétés multinationales comme WSP ont l'obligation morale de payer leur juste part d'impôts dans les pays où elles exercent leurs activités. Nous voulons nous conformer à la législation fiscale applicable à l'échelle locale et internationale, et maintenons des relations ouvertes et constructives avec les autorités fiscales tout en respectant des normes strictes de gouvernance en matière de fiscalité.

Nous savons que la transparence en matière de fiscalité est une valeur ajoutée à notre entreprise, pour nos investisseurs et autres parties prenantes. C'est pourquoi nous avons adopté la norme du GRI sur la déclaration fiscale (GRI 207 : Fiscalité) afin d'évaluer la maturité de notre stratégie sur la fiscalité ainsi que nos cadres de gouvernance et de gestion des risques, pour les intégrer à notre stratégie ESG. Nous réalisons ces activités dans le but de présenter des déclarations fiscales plus transparentes à nos parties prenantes des facteurs ESG.

Le Code de conduite et les principes directeurs de WSP s'appliquent également à nos activités fiscales. Notre document [Gestion de nos impacts ESG](#) décrit la manière dont nous gérons nos impôts conformément à ces principes, dans le cadre de nos résultats financiers.

## CONTRIBUTION D'IMPÔTS SUR LE REVENU

Le tableau suivant résume notre contribution d'impôts sur le revenu par segment de marché géographique. Même s'ils ne sont pas ventilés par pays, les impôts en espèces mondiaux que nous avons payés s'élèvent à 134 M\$ en 2021, entraînant un taux d'imposition en espèces de 20,8 % pour 2021.<sup>13</sup>

### Contribution d'impôts sur le revenu par segment de marché<sup>14</sup>

	Canada	Amériques	EMOIA	Asie-Pacifique	Total
Revenus nets (M\$)	1 304,4	2 709,2	2 528,4	1 327,5	<b>7 869,6</b>
Résultats avant impôts (M\$)	77,4	227,1	223,3	117,3	<b>645,1</b>
Charge fiscale (M\$)	(17,9)	(74,3)	(45,8)	(33,0)	<b>(171,0)</b>
Taux effectif d'imposition	23,1 %	32,7 %	20,5 %	28,1 %	<b>26,5 %</b>
Nombre approximatif d'employés (en date du 31 décembre 2021)	9 500	16 000	20 100	9 700	<b>55 300</b>

<sup>13</sup> Même si les retenues sur le salaire des employés et les taxes de vente contribuent de manière importante à notre contribution d'impôts sur le revenu, elles ne sont pas incluses dans notre rapport à l'heure actuelle.

<sup>14</sup> Les revenus avant impôts, la charge fiscale et le taux effectif d'imposition ne sont pas divulgués par région dans les états financiers de WSP Global inc., car ces indicateurs ne sont pas utilisés pour évaluer le rendement des secteurs à présenter. Ils sont recueillis dans le seul but de divulguer les cotisations d'impôts sur le revenu par secteur à présenter.



## Chaîne de valeur

### Activités mondiales

**± 55 800**

Employés<sup>15</sup>

**± 90 000**

Projets actifs à l'échelle mondiale<sup>16</sup>

**10,3 G\$**

Revenus de 2021

**7,9 G\$**

Revenus nets de 2021<sup>17</sup>

### Valeur distribuée en 2021

#### Employés

**5,9 G\$**

coûts liés au personnel

#### Sous-traitants

**2,4 G\$**

incluant les coûts directs<sup>18</sup>

#### Actionnaires

**80,6 M\$**

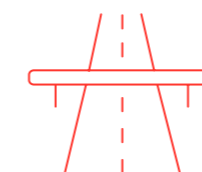
de dividendes en espèces

#### Impôts

**171,0 M\$**

charge d'impôts sur les résultats

### Projets transformateurs



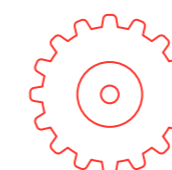
**Transport et  
Infrastructure**



**Sciences de la Terre  
et environnement**



**Bâtiment**



**Industrie, Énergie  
et ressources**

<sup>15</sup> En date du 2 avril 2022

<sup>16</sup> En date du 31 mars 2022

<sup>17</sup> Les rapprochements quantitatifs des revenus nets par rapport aux revenus sont intégrés par renvoi à la section 8.1 « Revenus nets » du Rapport de gestion de WSP pour l'exercice qui s'est terminé le 31 décembre 2021 et ont été déposés sur le site de SEDAR à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com).

<sup>18</sup> Les frais directs sont définis comme les coûts engagés pour la prestation de services de consultation et qui sont recouvrables directement auprès des clients.

## Secteurs de marché de WSP

WSP mène ses activités dans les secteurs de marché décrits ci-dessous.

### TRANSPORT ET INFRASTRUCTURE



Les experts de WSP conseillent, 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. Des clients des secteurs publics et privés ainsi que des entrepreneurs en construction et d'autres partenaires de tous les coins du globe 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 pendant tout le cycle de vie d'une vaste gamme de projets et d'actifs. 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, innovatrices et à valeur ajoutée afin de leur permettre d'atteindre les résultats souhaités. WSP offre une gamme complète de services locaux et possède une longue feuille de route jalonnée de projets couronnés de succès à l'échelle internationale. De plus, la Société aide ses clients à relever les défis et à faire face aux nouveaux enjeux de mobilité, d'adaptation, de décarbonation, d'équité sociale ainsi que de projets et de conception numériques.

### SCIENCES DE LA TERRE ET ENVIRONNEMENT



WSP compte des spécialistes qui travaillent avec des gouvernements et des clients du secteur privé et les conseillent sur des aspects clés des sciences de la terre et du développement durable. Les experts de WSP conseillent les clients sur des questions comme la qualité de l'air, de l'eau et du sol, la biodiversité, les solutions basées sur l'énergie verte, les changements climatiques et les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (« ESG »). Ils fournissent des services spécialisés à des clients des secteurs des mines, du pétrole et du gaz, de l'énergie, de l'industrie et du transport, qui exercent tous leurs activités dans certains des secteurs les plus réglementés. La Société offre une large gamme de services consultatifs et opérationnels, y compris la diligence raisonnable, les approbations de permis, la conformité réglementaire, la gestion des déchets et des matières dangereuses, l'ingénierie géotechnique et minière, les évaluations d'impact environnemental et social, et les études de faisabilité et d'assainissement des terres. La réputation de WSP repose sur le fait qu'elle aide ses clients du monde entier à atténuer les risques, à gérer et à réduire les impacts et à maximiser les opportunités liées au développement durable, au changement climatique, à la consommation d'énergie, à l'extraction des ressources et à l'environnement. La Société accompagne ses clients tout au long du cycle de vie des projets, depuis la conception à l'assainissement et à la mise hors service des actifs, en passant par l'obtention des permis, la planification et la mise en opération.

### BÂTIMENT



WSP est l'un des principaux fournisseurs mondiaux de services-conseils et de services techniques, avec une expérience reconnue lorsqu'il s'agit de réaliser des bâtiments de la plus grande qualité qui soit. Il arrive que WSP participe à chacune des phases du cycle de vie d'un projet, depuis l'étude de cas jusqu'à la conception et la construction, en passant par la gestion de l'actif et la remise en état. La Société dispose d'équipes d'experts techniques dans le monde entier qui fournissent des services d'ingénierie et de conseil allant des stratégies de décarbonation et de la conception numérique de bâtiments à la conception structurelle et l'ingénierie de la mécanique, de l'électricité et de la plomberie. La Société possède l'expertise nécessaire pour permettre à ses clients de maximiser le résultat de leurs projets dans des secteurs allant des tours d'habitation aux soins de santé, des stades aux gares et du commercial à la culture.

### ÉNERGIE



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

En plus de ces secteurs, WSP offre les services-conseils stratégiques hautement spécialisés énumérés ci-dessous :

### INDUSTRIE



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

### SERVICES DE PLANIFICATION ET SERVICES-CONSEILS



WSP aide ses clients à prendre des décisions éclairées à toutes les étapes du cycle de vie d'un projet, en prenant en considération les changements économiques et environnementaux, les facteurs sociaux, les priorités des gouvernements ainsi que des technologies émergentes. Afin de demeurer concurrentielles et de gérer et d'aménager efficacement leurs infrastructures et leurs biens immobiliers, les organisations du secteur public et du secteur privé cherchent à avoir accès à des données plus précises et aux « leçons apprises » d'experts qui contribuent à mener les clients au succès partout dans le monde. En plus de son expertise à l'échelle locale, la Société offre des modèles de référence internationaux ainsi que 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 également à l'avancement des collectivités où elle est présente.

### SERVICES DE GESTION



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

### SERVICES TECHNOLOGIQUES ET DURABLES



Les professionnels de WSP travaillent tout au long du cycle de vie d'un projet à offrir des solutions novatrices fortement axées sur la gestion du changement et l'engagement des cadres. Tandis que d'importants progrès technologiques sont à même d'améliorer notre façon de vivre, de nous rendre au travail et de nous déplacer, il apparaît que les propriétaires d'immeubles et d'infrastructures doivent non seulement se faire aux changements, mais les adopter de plain-pied. 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, l'infrastructure, 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 durabilité de nos collectivités, la Société demeure déterminée à intégrer les principes de la durabilité dans son travail de planification, de conception et de gestion, tant pour les biens immobiliers que pour les infrastructures.



## EAU

L'eau est au cœur des mégatendances mondiales qui transforment notre monde. Face à la pression croissante sur les ressources et les infrastructures, venant entre autres de la demande d'économies qui s'urbanisent et se développent rapidement, la gestion durable de l'eau est plus critique que jamais. C'est pourquoi l'eau est un élément central de tous les projets réalisés par WSP et de notre stratégie.

Bien que l'eau soit souvent éclipsée par les efforts fait en matière de réduction des émissions de carbone, la gestion de cette ressource précieuse à l'échelle mondiale sera essentielle pour assurer la croissance économique, améliorer les vies et créer des environnements plus résilients au cours des prochaines décennies. En effet, l'eau est une partie intégrante de la transition écologique, contribuant à générer de l'énergie propre par l'hydroélectricité, l'hydrogène vert et l'énergie marémotrice, entre autres.

Nos professionnels de l'eau ont une compréhension approfondie de l'hydrologie, l'hydrogéologie et d'une gestion durable de l'eau dans les différents secteurs et les différentes régions, et des répercussions des problèmes d'approvisionnement sur les communautés élargies. Nous avons un historique de solutions et d'approches novatrices dont l'objectif est de générer des résultats avantageux sur les plans de l'équité sociale, la durabilité environnementale et l'économie.

***WSP compte sur 4 000 professionnels de l'eau répartis dans 40 pays, dont environ 2 500 employés dans le secteur Transport et Infrastructure et 1 500 dans celui de Sciences de la Terre et environnement. Selon le classement mondial du magazine Engineering-News Record, nous faisons partie des principaux fournisseurs de services en eau au monde.***

Notre expertise couvre tous les aspects des activités et des répercussions liées à l'eau dans les environnements naturels et bâtis, y compris les ressources hydriques et les écosystèmes, l'eau potable et les eaux usées, les ports et les activités maritimes, l'utilisation des eaux industrielles, l'énergie propre et le nettoyage de l'eau contaminée par des déchets hérités. Nos conseils professionnels couvrent l'entièreté des aspects liés à la résilience de l'eau, comme les inondations, les eaux pluviales, l'élévation du niveau de la mer, l'érosion côtière et la sécheresse, et s'adressent autant à des clients du secteur privé que public de la communauté.

## ÉTUDE DE CAS

# Réduire les pertes hydriques au Panama

 PANAMA



## WSP a été sélectionnée pour réaliser les études du plan directeur et la conception finale du réseau d'approvisionnement en eau de la région métropolitaine de Panama – une mise à niveau de vaste échelle.

Le client, *Sociedad General Aguas de Barcelona (SGAB)*, a confié à WSP le mandat de la conception technique et de l'élaboration du plan directeur du réseau d'approvisionnement en eau de Panama.

Au sein du réseau existant, environ 60 % de l'eau potable est perdue, ce qui a un impact sur l'économie du pays. Pour remédier à ce problème, les infrastructures feront l'objet d'une étude approfondie. Des relevés topographiques seront effectués, et des modèles numériques de terrain, générés. Enfin, diverses analyses seront également réalisées.

Parallèlement, des études complémentaires auront lieu, portant sur les aspects hydrauliques, géotechniques, électriques, mécaniques et environnementaux du projet.

Il faut savoir que le bassin versant régional est d'une importance cruciale non seulement pour le réseau de distribution, qui fournit de l'eau potable à 1,8 million de personnes, mais aussi pour assurer la capacité du canal lui-même. En effet, des millions de gallons d'eau douce sont nécessaires pour que chaque navire puisse traverser la voie navigable.

Or, en raison de saisons sèches sans précédent, les réservoirs du Panama s'épuisent, ce qui oblige l'autorité du canal à réduire le nombre de traversées. Mais si on arrive à juguler les pertes, la quantité d'eau disponible pour les navires en transit augmentera.

Le projet permettra de rendre plus efficace le réseau d'approvisionnement en eau de Panama, et contribuera en outre à générer des revenus supplémentaires d'environ 1 million \$ par jour pour le canal.

# Les objectifs de développement durable des Nations Unies

<p><b>5</b> ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES</p> 	<p><b>6</b> EAU PROPRE ET ASSAINISSEMENT</p> 	<p><b>7</b> ÉNERGIE PROPRE ET D'UN COÛT ABORDABLE</p> 	<p><b>8</b> TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE</p> 	<p><b>9</b> INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE</p> 
<p>Réaliser l'égalité des sexes et l'autonomisation de toutes les femmes et filles.</p>	<p>Assurer la disponibilité et la gestion durable de l'eau et de l'assainissement pour tous.</p>	<p>Garantir l'accès à tous à de l'énergie abordable, fiable, durable et moderne.</p>	<p>Promouvoir une croissance économique durable et inclusive, de l'emploi et un travail décent pour tous.</p>	<p>Construire des infrastructures résilientes, promouvoir une industrialisation durable et encourager l'innovation.</p>
<p><b>11</b> VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES</p> 	<p><b>12</b> CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES</p> 	<p><b>13</b> MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES</p> 	<p><b>14</b> VIE AQUATIQUE</p> 	<p><b>15</b> VIE TERRESTRE</p> 
<p>Rendre les villes inclusives, sécuritaires, résilientes et durables.</p>	<p>Assurer des modes de consommation et de production durables</p>	<p>Prendre des mesures urgentes pour lutter contre les changements climatiques et leurs conséquences.</p>	<p>Conserver et gérer efficacement les océans, les mers et les ressources marines pour un développement durable.</p>	<p>Gérer de façon durable les forêts, lutter contre la désertification, stopper et inverser la dégradation des sols, enrayer la perte de biodiversité.</p>

Les entreprises ont un rôle important à jouer dans l'atteinte des objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies. Nous avons identifié les dix ODD auxquels WSP contribue le plus par son travail auprès de ses clients et par ses activités. Grâce au présent rapport, nous soulignons des exemples de projets et d'initiatives qui illustrent ces contributions.

# Revenus propres

La plus grande incidence de WSP sur le développement durable découle des services et des conseils que nous offrons à nos clients. Une des méthodes que nous utilisons pour mesurer notre incidence consiste à estimer notre pourcentage de revenus propres, soit les revenus générés par les services qui ont une incidence positive sur l'environnement et qui soutiennent les objectifs de développement durable des Nations Unies.

## Exemples de services de WSP qui génèrent des revenus propres

### TRANSPORT ET INFRASTRUCTURE

- Tous les services relatifs aux eaux et aux eaux usées
- Les services relatifs aux déchets et aux déchets dangereux
- La plupart des services de transport en commun et ferroviaires
- Les espaces verts et publics
- L'aménagement d'infrastructures dans les pays en développement
- Les plans d'urbanisme et de développement régional
- Les autres services appuyant la durabilité, la résilience et la décarbonation
- Les services de préservation du patrimoine naturel et culturel

### SCIENCES DE LA TERRE ET ENVIRONNEMENT

- Tous les services dans ce secteur (sauf l'extraction de ressources en hydrocarbures classiques), y compris en eau, qualité de l'air, réhabilitation de terrains et de sols contaminés, biodiversité et capital naturel, gestion des ressources naturelles, services consultatifs en matière d'ESG et de changements climatiques, gestion des déchets, évaluation et réhabilitation de sites

### BÂTIMENT

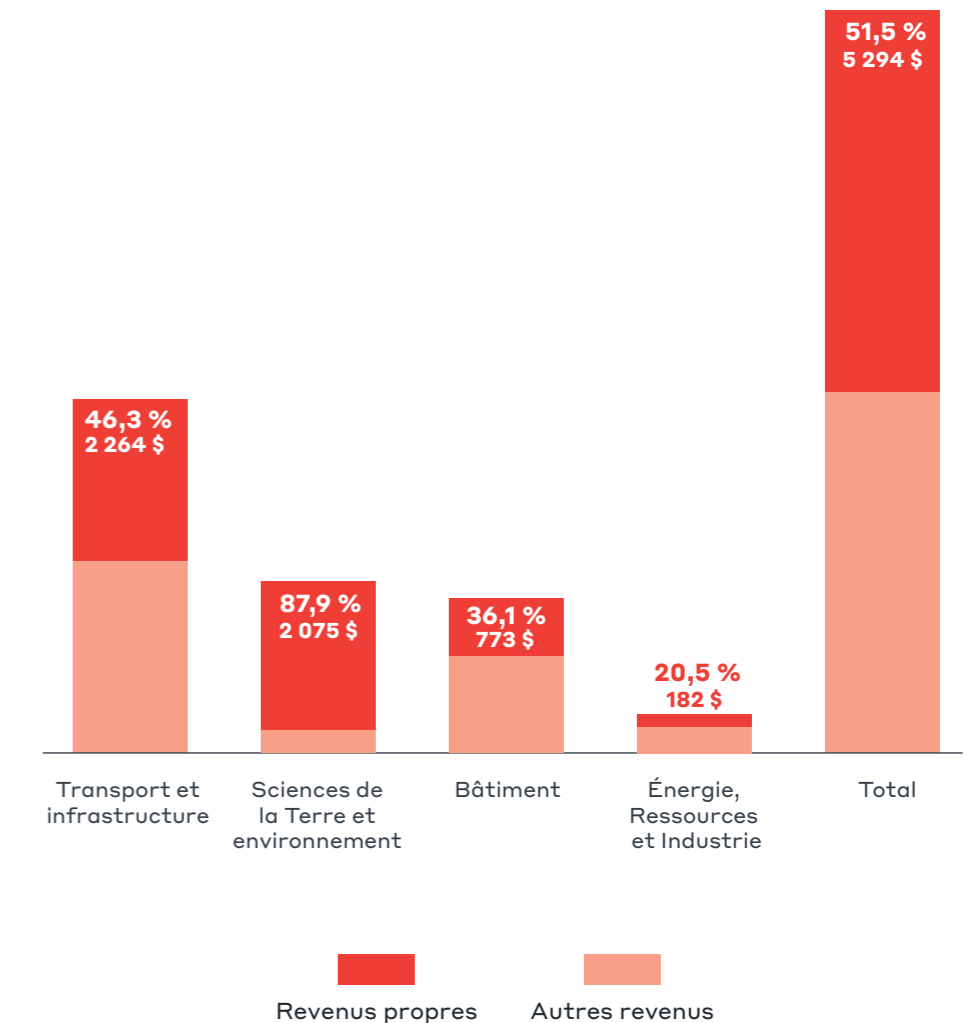
- Les services de mécanique, d'électricité et de plomberie appuyant la conservation de l'énergie, la décarbonation et la conception durable
- Les services relatifs aux structures appuyant la certification de bâtiments écologiques
- Les autres services appuyant la durabilité, les certifications de bâtiments écologiques, les villes durables, le choix de matériaux de construction durables, ou la diminution de l'énergie et du carbone intrinsèques
- Les services de préservation du patrimoine naturel et culturel

### ÉNERGIE, RESSOURCES ET INDUSTRIE

- Tous les services d'énergie renouvelable, y compris la construction de lignes électriques afin de raccorder un réseau électrique à des sources d'énergie renouvelable
- Les services de l'industrie appuient la réduction de la pollution de l'air, la gestion des déchets, les énergies renouvelables, l'efficacité énergétique et diverses autres applications liées aux technologies propres
- Les barrages (excluant les projets de grande envergure de construction de barrages)
- La géothermie

En 2021, environ 5,3 milliards de dollars (51,5 %) des revenus bruts totaux provenaient de ces services dans les activités mondiales de WSP.

Revenus propres en 2021 par secteur de marché (en millions de dollars canadiens)





# Conçu pour l'avenir<sup>MC</sup>

L'approche Conçu pour l'avenir<sup>MC</sup> de WSP nous confère une position unique en tant que firme de services-conseils de choix pour nos clients qui doivent s'adapter aux tendances transformationnelles du marché. Nous mettons au défi nos employés d'envisager clairement l'avenir et d'offrir des services-conseils pour concevoir le monde d'aujourd'hui et de demain.

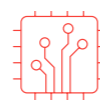
## Nous envisageons l'avenir de façon claire

Nos experts analysent les tendances futures selon quatre optiques.



### CLIMAT

Comment votre projet, votre infrastructure ou votre communauté résistera-t-il aux effets du réchauffement climatique, des inondations, de l'élévation du niveau de la mer et des tempêtes de plus en plus perturbatrices?



### TECHNOLOGIE

La technologie évolue à une vitesse sans précédent dans l'histoire. Ces avancées bousculent presque toutes les industries de chaque pays, et ces changements sont si profonds qu'ils modifient à jamais des systèmes entiers de production, de gestion et de gouvernance.



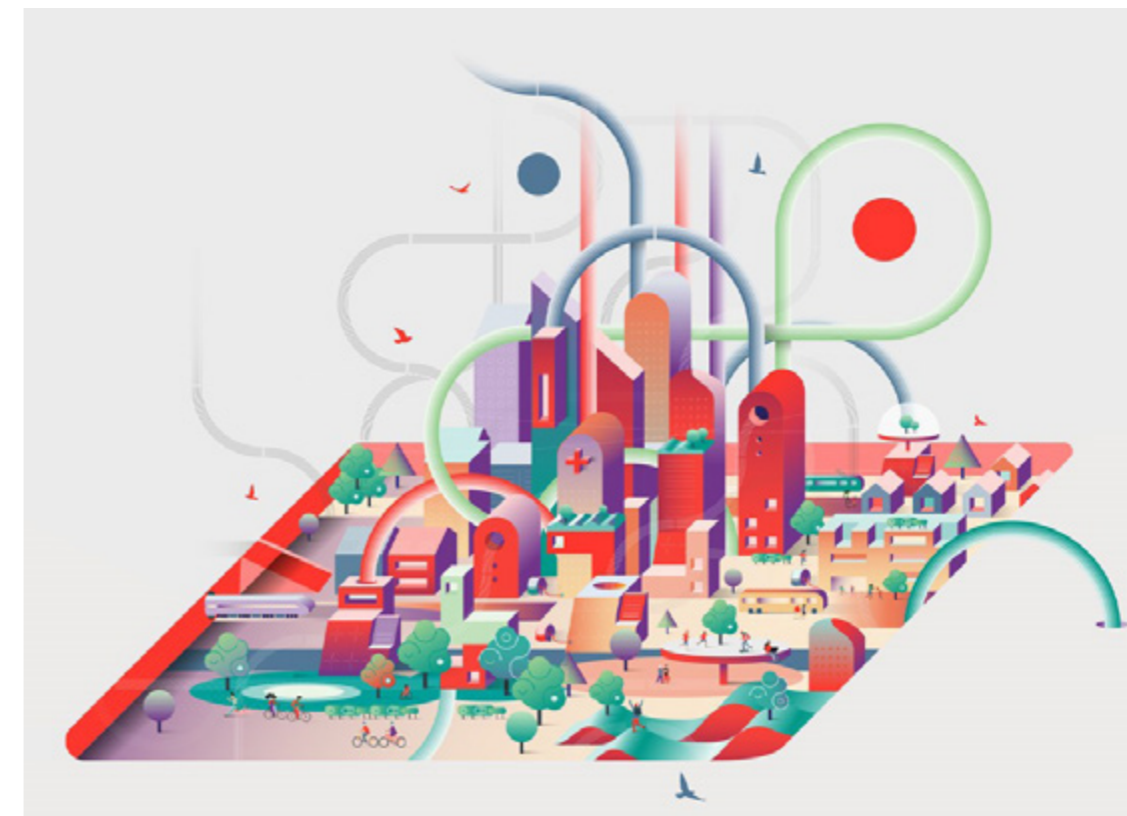
### SOCIÉTÉ

Nos modes de déplacement dans nos villes, de conception de quartiers et de planification des infrastructures sont assujettis à l'évolution de nos normes sociales et culturelles.



### RESSOURCES

En modifiant notre façon d'envisager nos modes de production et nos besoins, nous pouvons créer une économie qui nous permet d'accomplir beaucoup, avec moins de ressources.



## CONCEVOIR DES MILIEUX INSPIRANTS, POUR LA VIE

La série « Concevoir des milieux inspirants, pour la vie » explore les six principes qui, d'après nous, sont essentiels à la conception de milieux inspirants, soit :

- Accès et résilience
- Appartenance et inclusivité
- Prospérité économique et culturelle
- Équilibre avec la nature
- Des communautés intelligentes et connectées
- Écouter et partager ce que nous avons appris

Tout au long de 2021, nous avons continué à faire preuve de leadership éclairé en recherchant et en répertoriant les principales tendances futures et avons appliqué l'approche Conçu pour l'avenir<sup>MC</sup> aux projets dans le monde entier. Cette recherche comprenait :



#### PROMOUVOIR L'ACTIVITÉ PHYSIQUE DANS L'ENVIRONNEMENT BÂTI

Au Canada, WSP a réuni diverses parties prenantes, notamment un ancien ministre provincial des sports et du tourisme, des spécialistes issus du monde universitaire, des physiciens et des urbanistes, afin de cerner les conceptions physiques, les stratégies, les politiques et autres solutions qui permettent et encouragent l'activité physique dans l'environnement bâti. À la suite de cette discussion, nous avons élaboré quatre grands thèmes et une liste de vérification dans le but d'inciter les organisations à envisager les meilleures façons de promouvoir l'activité physique par la conception et l'urbanisme.



#### L'AVENIR DE LA LIVRAISON

En Australie, Uber a donné à WSP le mandat de réfléchir à l'avenir de la livraison dans le cadre d'un livre blanc intitulé *Future of Delivery*<sup>\*</sup>. Ce rapport examine comment les villes peuvent devenir plus vertes et habitables en favorisant la micromobilité pour la livraison du dernier kilomètre. La demande de livraisons ne cesse d'augmenter. L'utilisation d'automobiles, de fourgonnettes et de camions pour la livraison du dernier kilomètre risque de créer des embouteillages dans les centres-villes et de contribuer aux émissions de gaz à effet de serre. Les vélos électriques et cargos sont, par exemple, une solution de rechange plus avantageuse pour les citoyens, les villes et les commerces. Le rapport *Future of Delivery* dévoile cinq grands gestes que les dirigeants municipaux peuvent poser pour rendre l'industrie de la livraison plus efficace et durable, tout en étant bénéfique aux populations et aux villes.



#### NATURE POSITIVE

Au Royaume-Uni, WSP a collaboré avec Bright Blue, un groupe de réflexion indépendant, dans le cadre d'une vaste analyse intitulée « *Nature positive?*<sup>\*</sup> ». La recherche vise à analyser l'attitude du public envers la valeur de l'environnement naturel du Royaume-Uni et la responsabilité des différentes parties prenantes pour sa protection et son amélioration. Le rapport révèle que le public soutient les projets locaux et de développement d'infrastructures, à condition que ceux-ci améliorent nettement l'environnement naturel.



#### LA CONCEPTION INCLUSIVE : REMÉDIER À LA LACUNE SUR LE PLAN DES DONNÉES EN FONCTION DU GENRE

Une telle lacune se produit lorsque des données considérées auparavant comme objectives sont en fait faussées puisqu'elles ne tiennent pas compte des diverses identités de genre, en particulier les femmes. Bien que souvent involontaire, ce manque de données a grandement influencé la planification et la construction passées de zones urbaines, celles-ci étant conçues en fonction de dimensions adaptées aux hommes et de leurs comportements. Dans ce rapport<sup>\*</sup>, WSP étudie comment la lacune sur le plan des données en fonction du genre affecte la conception et les services-conseils que nous offrons au Royaume-Uni.

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



## Intégrer les concepts de l'approche Conçu pour l'avenir<sup>MC</sup> dans tout ce que nous faisons

En 2021, outre le leadership éclairé, nous nous sommes largement concentrés sur l'intégration de l'approche Conçu pour l'avenir<sup>MC</sup> à notre processus de réalisation de projets :

- Nous avons créé une série de trousseaux pratiques Conçu pour l'avenir<sup>MC</sup> pour aider nos équipes des quatre coins du monde à adopter cette approche à chaque étape de leurs projets.
- Nous avons préparé un nouveau programme de formation en trois modules sur notre approche Conçu pour l'avenir<sup>MC</sup> à l'attention des gestionnaires de projet, l'objectif étant d'approfondir leur connaissance dans la mise en œuvre de cette approche.
- Environ 45 % de nos employés dans le monde ont suivi la formation en ligne sur notre programme Conçu pour l'avenir<sup>MC</sup>.
- Environ 10 000 collègues se sont joints à l'un de nos laboratoires d'innovation Conçu pour l'avenir<sup>MC</sup>. À l'occasion de ces webinaires collaboratifs, un expert ou un gestionnaire de projet partage son expérience et invite les participants de l'ensemble de notre entreprise mondiale à faire part de leurs idées et expertise.
- Au Royaume-Uni, WSP a mis en place le réseau *WSP Net Zero Changemakers*\* dont le but est de soutenir l'intégration de stratégies zéro émission nette au sein de nos services-conseils et de nos conceptions.
- Au Chili, nous avons élaboré un outil automatisé qui détecte les risques climatiques potentiels selon la région et le quartier où un projet donné se déroule.
- Le *World Green Building Council* a confié à WSP le rôle de consultante pour l'élaboration de son nouveau rapport phare *Beyond the Business Case: Why you can't afford not to invest in a sustainable built environment*\*. Le rapport a été publié à l'occasion de la COP26 à Glasgow en novembre dernier.
- Aux États-Unis, WSP s'est associée avec *Student Energy*\* pour former le *Conseil consultatif des jeunes de WSP*\* qui travaillera avec notre nouvelle équipe de direction du secteur d'activité national Changements climatiques, résilience et développement durable. Composé de six jeunes étudiants et professionnels issus des quatre coins du monde, le Conseil a formulé des recommandations sur la manière dont le secteur d'activité peut améliorer de manière significative la collaboration, l'innovation, la durabilité, la résilience et l'équité au sein de l'entreprise.



## Répercussion de notre approche Conçu pour l'avenir<sup>MC</sup> sur nos projets

Notre objectif est de tenir compte des tendances futures dans tous les projets que nous réalisons. Les études de cas présentées dans ce rapport révèlent comment nous appliquons l'approche Conçu pour l'avenir<sup>MC</sup> dans le cadre de nos projets. En 2021, nous avons fait progresser plusieurs de nos initiatives visant à mesurer la valeur de notre contribution :

- Nous avons mesuré nos revenus propres, soit l'un des indicateurs de rendement clé de notre *Plan d'action stratégique mondial 2022-2024*.
- Nous avons quantifié le nombre de projets dans l'ensemble de notre portefeuille mondial pour lesquels nous avons cherché activement à obtenir une certification de ce type (voir notre index SASB dans l'*Annexe C*).
- Nous avons créé une feuille de route pour estimer les émissions de GES générées par nos activités au Royaume-Uni afin d'établir une norme de référence pour atteindre l'objectif de ce pays, soit réduire de moitié l'empreinte de carbone de nos conceptions et de nos services-conseils d'ici 2030. Quatre autres pays (Nouvelle-Zélande, Australie<sup>19</sup>, Suède et Danemark) ont pris le même engagement que le Royaume-Uni.
- WSP États-Unis s'est engagée à respecter la promesse du *Structural Engineering Institute (SEI)*, soit d'*atteindre zéro émission nette d'ici 2050*\*. Cet engagement a pour objectif de réduire les émissions de carbone intrinsèques des systèmes structureaux.
- Nous continuons de quantifier les revenus qui découlent de notre approche Conçu pour l'avenir<sup>MC</sup>.

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

<sup>19</sup> WSP Australie a pris cet engagement en 2022.

## Diriger grâce à l'innovation

WSP est une entreprise novatrice, animée par une culture d'ingéniosité, d'apprentissage et d'excellence. L'innovation se manifeste dans tout ce que nous faisons, que ce soit dans nos projets quotidiens, nos pratiques d'exploitation, nos méthodes de direction ou encore nos stratégies d'affaires. La prochaine section présente des exemples de nos approches novatrices.

> Consultez notre document [Gestion de nos impacts ESG](#) pour en savoir plus sur notre façon de gérer l'innovation.

### EMERGE : PROGRAMME DE PARTENARIATS STRATÉGIQUES

En 2021, WSP États-Unis a lancé le nouveau programme de partenariats *Emerge*\* qui vise à accélérer l'adoption des technologies et produits novateurs de ses partenaires, soit les jeunes entreprises ou celles en pleine croissance. Axée sur les changements climatiques, la résilience et le développement durable, la première cohorte se compose de quatre entreprises : Bayotech, Bundle, DisasterTech et UK Sphera. Ces dernières ont été jumelées à des experts de WSP afin qu'ils les aident à peaufiner, à optimiser et à déployer leurs technologies et produits, tout en intégrant des innovations à valeur ajoutée aux services-conseils que WSP offre à ses clients et aux communautés.



### WSP ROYAUME-UNI – NATURE TOOL

WSP, en collaboration avec des partenaires de l'industrie, a développé l'outil *Nature Tool for Urban and Rural Environments (NATURE Tool\*)*. Il s'agit d'un outil gratuit basé sur Excel qui a été lancé en juillet 2021 en version bêta. Il aide les utilisateurs à évaluer l'incidence des changements d'utilisation et de gestion des terres sur la performance du capital naturel dans le but de générer des gains nets pour l'environnement.



### OFFRE D'UN OUTIL NUMÉRIQUE NOVATEUR AU GOUVERNEMENT DE L'ÉTAT DE NOUVELLE-GALLES-DU-SUD

WSP Australie termine le développement de *Land iQ*, un outil numérique qui aidera le ministère de l'Urbanisme et de l'Environnement à s'harmoniser au cadre stratégique en matière d'utilisation du territoire et des propriétés du gouvernement de l'État de Nouvelle-Galles-du-Sud. L'outil, qui vise à simplifier les processus pour les organismes gouvernementaux, permettra une prise de décision éclairée, cohérente et fondée sur des preuves grâce à une recherche multicritère. Il laissera également aux utilisateurs la possibilité de créer, partager et évaluer des scénarios d'utilisation du territoire au moyen d'une approche normalisée de typologie pour l'évaluation comparative rapide de la performance des divers scénarios et de leurs répercussions sur le milieu environnant. WSP réalise le projet en collaboration avec *Giraffe\**, une entreprise en démarrage spécialisée en technologies et consacrée au développement et à l'analyse rapides de solutions d'urbanisme, et *Aerometrex\**, une entreprise de technologies géospatiales.

### WSP SINGAPOUR OBTIENT UNE CERTIFICATION SELON LA NORME MONDIALE ISO 19650 SUR LA MODÉLISATION DES DONNÉES DU BÂTIMENT (BIM)

WSP Singapour est la troisième entreprise évoluant dans l'industrie du bâtiment et de la construction à obtenir une certification selon la norme mondiale sur la modélisation des données du bâtiment\* établie en 2019. Celle-ci met en évidence nos compétences et nos pratiques exemplaires en matière de collaboration efficace dans le cadre de projets mondiaux. WSP Royaume-Uni a également obtenu la certification, tandis que d'autres régions de WSP comptent l'obtenir dans les deux prochaines années. Cliquez [ici](#) pour en savoir plus sur l'offre de solutions numériques de WSP.

## 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](#). Nous continuons d'agir à titre de fournisseur du CDP, de partenaire duGRESB, d'organisation possédant une accréditation *WELL Performance Testing Organization* et d'entreprise qualifiée du système d'évaluation Envision.

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



# Gouvernance et responsabilités

## DANS CETTE SECTION :

Notre sponsor mondial ESG : *une entrevue*

Gouvernance et gestion des risques

Importance relative et parties prenantes

Risques et opportunités liés aux changements climatiques

Éthique et intégrité

Sécurité de l'information et confidentialité

Gestion de la chaîne d'approvisionnement



# Notre sponsor mondial ESG : *une entrevue*

**Q** *L'année 2021 a été marquée par l'acquisition de Golder. En quoi cette acquisition est-elle importante pour l'offre de services ESG de WSP?*

L'acquisition de Golder est notre plus grande avancée en 2021 en ce qui concerne la consolidation de notre réputation en ESG. En effet, cette entreprise chevronnée et hautement estimée de l'industrie est venue doubler les rangs de notre secteur d'activité Sciences de la Terre et environnement, pour la porter à 14 000 professionnels dans le monde. Les experts de Golder amènent un bagage de nouvelles compétences et d'expertises touchant à tous nos marchés, nous permettant ainsi d'offrir des solutions novatrices fondées sur des données scientifiques à notre bassin combiné de clients. Avec l'expérience pointue de Golder en matière d'ESG et notre programme existant Conçu pour l'avenir<sup>MC</sup>, nos revenus propres représentent maintenant près de la moitié (51,5 %) de nos revenus totaux.

Le succès du processus d'intégration reposait sur la mise à profit de l'expertise et de l'expérience des dirigeants de Golder

au sein de notre équipe unifiée. Je suis donc fier d'annoncer que 75 membres de la haute direction de Golder ont été nommés à des postes de direction égaux ou supérieurs à ceux qu'ils occupaient avant l'acquisition. L'équipe de direction mondiale de Sciences de la Terre et environnement reflète véritablement l'histoire de nos deux entreprises. Ensemble, nous sommes les leaders incontestés de l'industrie grâce à notre offre de services-conseils évolutive et de solutions novatrices, reposant sur les principes ESG.

De son côté, WSP était déjà reconnue par de nombreux organismes tiers, y compris des analystes de l'industrie, des agences de notation ESG et des clients, pour ses services de premier plan en matière d'ESG, ainsi que ses services de planification, de conseil, de conception et d'ingénierie. Bien que nous tirions une grande fierté de ces reconnaissances et de nos notes ESG, sachez que nous ne cherchons pas à remporter de distinctions : notre objectif est plutôt de contribuer de manière tangible et positive à la société par notre travail pour nos clients et nos parties prenantes.

## **André-Martin Bouchard**

Directeur mondial,  
Sciences de la Terre  
et environnement  
et directeur  
mondial, ESG



**Q** *WSP s'est fixée l'année dernière des cibles ambitieuses en matière de réduction de ses émissions de GES qui ont été approuvées par l'équipe de la Science Based Targets initiative (SBTi). Où en sommes-nous?*

Dans le cadre de la transition vers une économie verte, nous œuvrons quotidiennement auprès de nos clients en leur fournissant des conseils sur la façon de réduire leurs émissions de carbone grâce à nos conceptions et à nos services-conseils. Il va sans dire que nous avons nos propres responsabilités à assumer et cibles à atteindre. Après tout, notre but est nous aussi d'atteindre l'objectif Zéro émission nette. Notre première cible de réduction a été établie en 2018. L'année dernière, conformément à l'évolution rapide de la science du climat, nous avons rehaussé notre objectif. Ces nouveaux objectifs ont été approuvés par l'équipe de la SBTi et permettent à WSP de respecter l'objectif le plus ambitieux de l'Accord de Paris qui consiste à limiter la hausse de la température mondiale à 1,5 °C.

Les objectifs maintenant bien définis, il est temps de passer à l'action. Mais comment les atteindre? Et bien, nous avons formé un groupe de travail pour la carboneutralité et publié un [plan de transition](#) en réponse aux changements climatiques. Nous continuons également à évaluer des stratégies visant la réduction de nos émissions de GES et à mettre en œuvre ces dernières. Enfin, nous avons publié plus tôt cette année [notre premier rapport indépendant de divulgation de l'information liée aux changements climatiques](#) en vertu des recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC), qui traite des répercussions potentielles des changements climatiques sur nos activités. Ce rapport souligne notre manière d'intégrer les considérations relatives au climat à nos activités.

J'ai le plaisir de vous informer que nos premiers efforts de réduction portent déjà leurs fruits. En 2021, malgré un redressement partiel de l'économie après les premières vagues de la COVID-19, nous avons réussi à réduire de 39 % nos émissions de catégories 1 et 2, et de 12 % nos émissions de catégories 3 par rapport à la valeur de référence de 2018.

**Q** *Maintenant que WSP est largement reconnue pour sa position de leader de l'industrie avec son offre de services ESG, quelle est la prochaine étape?*

Comme en témoigne notre nouveau [Plan d'action stratégique mondial 2022-2024](#), nos objectifs et nos engagements futurs en matière d'ESG demeurent audacieux. Notre plan s'appuie sur les trois principaux moteurs de changement de notre société actuelle, à savoir les facteurs ESG, l'innovation et la technologie. Conformément à ces moteurs de changement, nous cherchons à renforcer et à consolider notre position de leader, ainsi à continuer de jouer un rôle prépondérant au cours des décennies à venir, en vue d'assurer un avenir durable, équitable et prospère à nos employés, à nos clients et à nos communautés.

Reconnaissant l'importance des facteurs ESG pour la réussite de notre entreprise, notre régime incitatif à court terme se fonde depuis cette année sur des multiplicateurs stratégiques qui visent l'atteinte de six principaux objectifs, liés principalement à nos initiatives ESG.

## Nos objectifs 2022 - 2024

# 100 %

intégration des critères ESG dans la rémunération des dirigeants mondiaux

# 100 %

de réussite de la formation d'intégration sur le Code de conduite

# > 90 %

de nos partenaires commerciaux et fournisseurs adhéreront à notre Code de conduite des partenaires commerciaux d'ici 2024

# 5 %

augmentation annuelle de la satisfaction des clients



# Gouvernance et gestion des risques

## Gouvernance d'entreprise

La gouvernance du Groupe WSP Global Inc. incombe à son conseil d'administration (le « conseil »), qui supervise la façon dont sont menées les activités et les affaires de WSP. Les fonctions et les responsabilités du conseil d'administration sont énoncées dans son [mandat officiel](#), qui a été mis à jour en 2021.

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 annuelle 2022](#) 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 le développement des stratégies de l'entreprise. Le plan d'action stratégique mondial 2022-2024 englobe les activités actuelles de WSP. Dans le cadre de ce plan, les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance sont au cœur de tout ce que nous faisons.

Vous trouverez plus d'information sur la gouvernance d'entreprise de WSP sur son [site Web](#).

## Facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance

WSP gère les questions d'ESG aux plus hauts échelons de son organisation. Le conseil d'administration de WSP, par l'intermédiaire du comité de gouvernance, d'éthique et de rémunération, est responsable de l'examen des politiques et des pratiques de WSP en matière d'ESG, de faire le suivi de notre engagement envers le développement durable ainsi que de chapeauter notre stratégie et notre façon de rendre compte des questions environnementales et sociales.

La responsabilité à l'égard des questions d'ESG à l'échelon du conseil incombe à la présidente du comité de gouvernance, d'éthique et de rémunération, Linda Smith-Galipeau, qui est une spécialiste dans les domaines sociaux et environnementaux. À ce titre, M<sup>me</sup> Smith-Galipeau est responsable des objectifs, des engagements, des risques et des possibilités en matière d'ESG de l'entreprise, en plus d'assurer la liaison entre le conseil et la haute direction sur ces questions, ce qui inclut les risques et opportunités relatives au climat. Le conseil considère également que les questions d'ESG font partie intégrante du processus de planification stratégique et du Plan d'action stratégique mondial 2022-2024. Les responsabilités du comité en matière de surveillance comprennent plus particulièrement la révision des objectifs de réduction des émissions des gaz à effet de serre (GES) ainsi que l'approche Conçu pour l'avenir<sup>MC</sup> de WSP.

À l'échelon de la direction, WSP compte sur une équipe de direction mondiale qui s'occupe de l'évaluation des risques auxquels chaque secteur fait face et veille à ce que des processus de gestion efficaces sont en place de manière à gérer les risques de manière proactive. Au sein de l'équipe de direction mondiale, les questions de développement durable et des changements climatiques relèvent du directeur mondial ESG, André-Martin Bouchard, qui collabore régulièrement avec M<sup>me</sup> Smith-Galipeau et qui soumet des mises à jour trimestrielles au comité de gouvernance, d'éthique et de rémunération sur le programme ESG.

Afin d'atteindre nos objectifs de développement durable et de mettre en place nos initiatives internes, un comité interne mondial ESG a été créé par WSP et est dirigé par le directeur mondial ESG. Le comité ESG fournit le forum visant à améliorer notre performance à l'égard des facteurs ESG, tant sur le plan mondial que régional, au nom de toutes nos parties prenantes. Le comité ESG est représenté par des dirigeants régionaux ainsi que par des délégués des fonctions d'entreprise de WSP. Les tâches du directeur mondial, ESG, incluent la coordination de stratégies régionales visant à repérer les risques et les opportunités relatives aux facteurs ESG ainsi que l'atteinte des objectifs mondiaux.

Vous trouverez de plus amples renseignements sur l'approche relative aux facteurs ESG dans notre document [Circulaire d'information annuelle 2022](#).

## Déclaration mondiale sur les questions ESG

Notre [Déclaration mondiale sur les questions ESG](#) définit nos objectifs et notre approche pour intégrer ces préoccupations dans nos services et conseils aux clients, dans nos activités et dans nos communautés. Elle s'applique à toutes les entités opérationnelles, et les employés de tous les niveaux doivent se conformer aux engagements décrits dans la Déclaration, dont la dernière mise à jour a été réalisée en mai 2021.

## Risques d'entreprise et commerciaux

Notre fonction de gestion des risques agit comme une deuxième ligne de défense, qui garantit que les principaux risques actuels et futurs de WSP sont identifiés, atténués et surveillés en temps opportun et de manière adéquate, afin de soutenir la réalisation de nos objectifs opérationnels, de notre stratégie commerciale et de notre croissance continue. Elle fournit un cadre de gestion des risques normalisé et conforme au programme mondial de gestion des risques de l'entreprise qui est déployé à l'échelle régionale. De plus, cette fonction joue un rôle actif en ce qui concerne la mise en œuvre opérationnelle de la gestion des risques et de la gouvernance pour nos principales activités et agit comme conseil en risques pour les principales parties prenantes, en renforçant la résilience dans tout notre écosystème de gestion des risques.

Le programme de gestion des risques de l'entreprise couvre 13 secteurs. Les secteurs de risques sont eux-mêmes divisés en différentes catégories, à partir desquelles ils seront recensés par la direction et par le comité d'audit. Ces risques clés sont en phase avec les risques régionaux, de même que les mécanismes qui permettent d'atténuer chacun d'eux, notamment les plans d'action, qui sont régulièrement révisés et mis à jour afin de s'assurer de leur pertinence et de leur efficacité. Les principales catégories de risques ne sont pas fixes; elles évoluent en fonction des réunions trimestrielles avec le comité d'audit, ainsi que dans le cadre d'un processus d'examen annuel structuré avec

le conseil d'administration. En tout temps, la liste peut aussi inclure des risques ponctuels, tels que des risques associés aux grands projets stratégiques de l'entreprise ou aux initiatives en cours. Les responsables des risques proviennent des échelons mondiaux et régionaux, et la vice-présidente, Gestion des risques de l'entreprise fait des comptes-rendus tous les trimestres au conseil d'administration et au comité d'audit.

Notre structure de gouvernance pour la gestion des risques comprend une politique mondiale de délégation de pouvoirs (GDOA) et des délégations régionales des pouvoirs qui découlent de ce cadre mondial. La Politique mondiale de délégation des pouvoirs (GDOA), ainsi que d'autres politiques de gestion des risques connexes, est gérée et contrôlée par un comité d'approbation mondial (GAP) qui garantit la conformité à la politique dans l'ensemble de l'entreprise. Ainsi, certaines décisions commerciales qui peuvent comporter des risques plus élevés pour WSP doivent être examinées et approuvées par le GAP avant d'être mises en œuvre.

Une liste de nos risques les plus importants à l'échelle mondiale et leurs définitions (ainsi qu'un résumé des stratégies de gestion et d'atténuation des risques, des mesures que nous avons prises en 2021 et la planification pour 2022) se trouvent [ici](#)\*. D'autres renseignements sur les risques figurent à la section 20 (Facteurs de risque) du [Rapport annuel de 2021](#) (aux pages 33 à 50 du Rapport de gestion).

## Principe de précaution

WSP étant une entreprise de services professionnels, un élément important du travail que nous effectuons pour nos clients consiste à comprendre le risque lié à l'environnement et à le réduire. Voilà pourquoi nous mettons en œuvre le principe de précaution de la manière suivante :

- Nos spécialistes évaluent les risques associés aux projets et formulent à l'attention des clients des recommandations visant à protéger l'environnement et à accorder la priorité à la santé et à la sécurité.
- Nous présentons à nos clients une gamme complète de solutions pour prévenir la dégradation de l'environnement et restaurer le milieu naturel ([voir les services en Sciences de la Terre et environnement que nous offrons](#)).
- Au sein de notre propre entreprise, nous sommes également proactifs dans la gestion des changements climatiques et d'autres impacts environnementaux, en nous efforçant de réduire nos propres émissions de gaz à effet de serre conformément aux plus récentes données fournies par la science. De plus, nous aidons nos clients à réduire leurs émissions de GES et à s'adapter aux changements climatiques en adoptant les principes de la conception résiliente.



### Bâtiment LEED de l'année Suède

SKF, l'un des principaux fabricants mondiaux de systèmes de roulements, de joints et de de lubrification haute performance, a remporté le prix du bâtiment LEED de l'année pour son nouveau siège social de Götaholm (Göteborg, Suède).

WSP était le consultant LEED pour ce projet. L'ancien entrepôt central de SKF a été transformé en un nouveau siège social économe en énergie, devenant ainsi le premier bâtiment en Suède à recevoir la certification Platine selon le LEED v4. En 2021, le bâtiment a également été certifié WELL Platine.

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

# Risques et opportunités liés aux changements climatiques

## WSP appuie les recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC)

Nous sommes une société cotée en bourse et un fournisseur de premier plan en prestation de services intégrant les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), y compris aux fins du GIFCC. Conformément à ce cadre, nous comprenons l'importance de divulguer des informations en ce sens. Nos interactions avec les investisseurs et les clients nous démontrent que notre appui des recommandations du GIFCC nous permet non seulement de présenter des informations pertinentes, mais aussi d'attirer davantage l'attention sur les risques et opportunités associés aux changements climatiques et sur une plus grande intégration de ceux-ci.

Depuis 2018, WSP appuie publiquement les recommandations du GIFCC et a réalisé des investissements en vue de les respecter. Dans notre rapport ESG mondial de 2020, nous avons fait état de progrès pour la première fois et en mars 2022, nous avons publié notre premier [rapport du GIFCC](#) distinct. Nous allons continuer à améliorer notre respect des recommandations du GIFCC et à intégrer les considérations relatives au climat, à notre gouvernance, à nos stratégies et à nos processus de gestion des risques tout en faisant le suivi des progrès réalisés en ce qui concerne les mesures et les objectifs pertinents relatifs au climat.

Chez WSP, les mesures que nous prenons en faveur du climat vont au-delà de l'appui aux recommandations du GIFCC. Comme nous l'avons présenté dans le [plan de transition lié aux changements climatiques](#) vers une économie sobre en carbone de ce rapport, nous avons établi des objectifs de réduction des gaz à effet de serre fondés sur des données scientifiques et des cibles de revenus provenant d'activités propres. Notre engagement envers le rapport du GIFCC est l'un des éléments de notre stratégie globale visant à mener la transition vers une économie sobre en carbone et résiliente sur le plan climatique.

En 2021, nous avons mené une analyse quantitative des scénarios climatiques afin de relever les principaux risques et opportunités associés aux changements climatiques, lesquels sont décrits dans notre rapport du GIFCC indépendant. Ces risques ont ensuite été classés en deux catégories, soit les risques physiques chroniques et les risques physiques aigus d'ordre climatique, ainsi que les opportunités et les risques associés à une transition vers une économie sobre en carbone. Nous avons ensuite utilisé les résultats de notre analyse qualitative des scénarios climatiques pour guider l'intégration des risques en matière d'ESG au programme de gestion des risques de l'entreprise. Dans l'ensemble, notre analyse qualitative a révélé que la transition vers une économie résiliente sobre en carbone constitue une opportunité importante pour nous.

## Analyse quantitative financière des scénarios climatiques

En 2022, nous avons poussé notre analyse qualitative plus loin et avons commencé à mener une analyse quantitative des scénarios climatiques afin de mieux comprendre l'importance des répercussions financières des risques et opportunités physiques et transitionnels selon différents scénarios. Mener une analyse quantitative a contribué à renforcer notre conformité aux recommandations du GIFCC en nous aidant à mieux comprendre les implications financières de différentes opportunités et de différents risques d'ordre climatique les uns par rapport aux autres et à mieux hiérarchiser nos ressources pour les activités d'atténuation et d'adaptation.

L'analyse des risques et des opportunités associés à la transition tient compte de la demande et du champ d'application des services dans nos segments de marché selon différents scénarios de transition vers une économie sobre en carbone. Cette analyse de scénarios sera fondée sur notre [Plan d'action stratégique mondial 2022-2024](#) qui a été publié en mars 2022. Notre analyse des risques et des opportunités associés à la transition est en cours et fera l'objet d'une discussion dans de futures publications.

Notre analyse de scénarios de risques physiques examine les risques à nos activités et évalue l'exposition de nos bureaux et de nos employés aux changements climatiques. L'accent sur nos bureaux et nos activités est guidé par notre analyse qualitative qui a révélé que ces domaines étaient les plus touchés par les événements climatiques physiques. Cette méthodologie et les résultats de cette analyse sont présentés dans ce rapport.



## Notre méthodologie d'analyse de scénarios climatiques physiques

Notre analyse s'est penchée sur deux scénarios de réchauffement climatique. Le premier scénario présentait un réchauffement climatique ou des émissions élevées fondés sur le scénario RcP 8.5<sup>20</sup>. Ce scénario présentait une hausse moyenne des températures de 3,2 à 5,4 °C d'ici 2100 par rapport à l'époque préindustrielle. Un deuxième scénario de réchauffement réduit connu sous le nom de RcP 4.5 a aussi été utilisé<sup>21</sup>. Ce scénario présentait une hausse des températures de 1,7 à 3,2 °C après 2100 par rapport à l'époque préindustrielle.

Dans chaque scénario, les effets potentiels d'un ensemble de risques climatiques distincts ont été évalués. Voici les risques évalués : températures extrêmes, sécheresse et stress hydrique, feux de forêt, inondations côtières et cyclones tropicaux.

Ces risques ont été évalués dans les régions où nous avons des bureaux ouverts en décembre 2021. L'exposition aux risques a été mesurée en tant que moyenne décennale des conséquences entre 2020 et 2100. Nous avons compilé les résultats pour les décennies de 2020, 2030 et 2040 afin que nos analyses à court, à moyen et à long terme soient pertinentes.

Afin de comprendre la manière dont l'exposition aux risques se traduit en répercussions financières pour WSP, nous avons appliqué

des fonctions de répercussions financières des changements climatiques. Ces fonctions sont des liens financiers qui décrivent la manière dont les changements climatiques peuvent avoir des répercussions financières selon divers scénarios. Elles évaluent les changements en matière d'efficacité opérationnelle, de santé et sécurité des employés et d'accès aux services et les dommages potentiels aux capitaux de WSP parmi les risques climatiques sélectionnés. Les conséquences ont été évaluées en fonction de la vulnérabilité inhérente aux risques et ne tiennent pas compte des mesures d'adaptation ou de résilience existantes ou planifiées.

Les fonctions de répercussions n'évaluent pas les risques posés à la disponibilité, la continuité ou la rentabilité des projets de nos clients. Dans chacune de nos régions et pour chacun de nos services, notre portefeuille de projets est diversifié et il est donc peu probable que les événements climatiques entraînent des conséquences importantes sur notre portefeuille à un moment donné. De plus, nous ne nous attendons pas à ce que les changements climatiques aient des conséquences importantes sur l'accès aux marchés ou sur la demande de services. Ils pourraient au contraire générer des opportunités de soutien à nos clients et nos communautés pour renforcer leur capacité d'adaptation. C'est grâce à notre évaluation qualitative que nous avons décidé de concentrer nos efforts quantitatifs sur nos employés et nos activités.

## Principaux risques physiques associés aux changements climatiques

L'analyse quantitative des scénarios a révélé que bien que WSP soit exposée à des risques associés aux changements climatiques, les risques à nos activités et à nos employés ne sont pas importants. Les principaux risques auxquels nous faisons face sont l'élévation du niveau de la mer, la chaleur extrême, les inondations et les feux de forêt. Ces résultats concordent avec ceux de l'analyse quantitative présentée dans notre Rapport 2021 du GIFCC.

Comme le tableau ci-dessous l'indique, la chaleur extrême est un risque pour nos employés et nos activités à court, à moyen et à long terme. L'élévation du niveau de la mer et les inondations causées par les débordements fluviaux présentent des risques plus importants à moyen et à long terme dans les régions où nous menons nos activités. Les données financières qui se trouvent dans le tableau et les discussions subséquentes ne doivent pas être interprétées comme des prévisions de rendement pour notre entreprise lors des périodes futures. Il s'agit plutôt d'un certain nombre d'effets potentiels des scénarios de changements climatiques sur notre entreprise. Veuillez consulter nos énoncés prospectifs qui se trouvent à la dernière page de ce rapport.

Le tableau ci-dessous présente les conséquences en fonction d'un scénario de réchauffement climatique élevé. Nous n'observons pas d'importantes différences entre un scénario de réchauffement faible et un scénario de réchauffement élevé sur les périodes examinées.



### Resource Award pour les solutions liées à l'eau et au climat Danemark

Le nouveau Climatorium de WSP Danemark a reçu le BIOFOS Resource Award en novembre 2021 – le Climatorium étant un exemple brillant de la façon de créer un pont entre les solutions liées à l'eau et au climat. WSP a fourni des conseils sur la programmation, la planification, la préparation du matériel pour les appels d'offres de services professionnels, le suivi, la supervision d'experts et les inspections de construction pendant le projet. Servant de centre de connaissances, de recherche et d'apprentissage, ce projet constitue un élément clé du Coast-to-Coast Climate Challenge, où 31 partenaires s'emploient à protéger le Danemark contre les changements climatiques par le biais de multiples projets qui se dérouleront au cours des six prochaines années. Situé dans la municipalité de Lemvig et s'inspirant du paysage environnant, le Climatorium a été conçu pour résoudre les défis climatiques et les transformer en quelque chose de positif.

<sup>20</sup> Le scénario RcP 8.5 se rapporte à un forçage radiatif supplémentaire de 8,5 W/m<sup>2</sup> dû aux émissions anthropomorphiques de CO<sub>2</sub>, comme établi par le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC).

<sup>21</sup> Le scénario RCP4.5 se rapporte à un forçage radiatif supplémentaire de 4,5 W/m<sup>2</sup> dû aux émissions anthropomorphiques de CO<sub>2</sub>.

## RÉSULTATS PROPRES AUX RISQUES EN FONCTION D'UN SCÉNARIO DE RÉCHAUFFEMENT CLIMATIQUE ÉLEVÉ

Risque	Description des conséquences	2022 à 2030	2030 à 2040	2040 à 2050
<b>Températures extrêmes</b>	Les augmentations prévues de la fréquence et de l'intensité des vagues de chaleur et des journées chaudes sont courantes pour tous les sites et peuvent être aggravées par les effets d'îlot thermique urbain dans les grandes villes. Les températures extrêmes ont une incidence sur la santé et la productivité des employés, exercent une pression sur les systèmes de chauffage et de refroidissement et exposent particulièrement ceux qui sont sur le terrain. L'exposition au froid peut également exercer une pression sur les systèmes des immeubles de bureaux et toucher les résidences des employés, surtout dans certaines régions du Canada.	●	●	●
<b>Sécheresse et stress hydrique</b>	La sécheresse et le stress hydrique ne devraient pas avoir d'importantes conséquences sur les principales régions au sein desquelles nous menons nos activités. De plus, notre entreprise et nos biens ne sont pas grandement influencés par la sécheresse.	●	●	●
<b>Feux de forêt</b>	Les changements climatiques créent des conditions plus chaudes et sèches qui pourraient accroître le potentiel de feux de forêt et d'une mauvaise qualité de l'air, et ainsi avoir des effets néfastes sur la santé des employés qui travaillent au bureau, à distance ou sur le terrain.	●	●	●
<b>Inondations côtières</b>	L'élévation du niveau de la mer pourrait avoir des conséquences sur l'accès aux bureaux et aux chantiers des clients tout en modifiant l'habitabilité de certains de nos principaux centres de clients.	●	●	●
<b>Débordements fluviaux</b>	Les changements dans les régimes de précipitation pourraient exacerber les nuisances et les crues soudaines dans les villes où se trouvent nos bureaux, empêchant ainsi les employés d'accéder aux bureaux et aux sites extérieurs.	●	●	●
<b>Cyclones tropicaux</b>	Les cyclones tropicaux et les tempêtes extrêmes peuvent endommager nos bureaux et occasionner des conséquences sur la disponibilité de nos employés et leur capacité à travailler lors de la période de récupération suivant un événement météorologique. Bien que les conséquences de chaque cyclone peuvent être graves et que certaines régions comme celles du sud-est de l'Amérique du Nord y sont exposées, les risques supplémentaires associés aux changements climatiques ne devraient pas être élevés pour WSP.	●	●	●

## LÉGENDE

**Niveau de risque**  
Pertes annuelles moyennes  
(\$ CA de 2021)



**Risque faible**  
< 1 000 000 \$



**Risque moyen**  
Entre 1 000 000 \$ et  
1 000 000 000 \$



**Risque élevé**  
> 1 000 000 000 \$

## Implications pour notre entreprise

Dans l'ensemble, l'analyse de scénarios climatiques a révélé que les répercussions financières des risques physiques associés aux changements climatiques sont mineures et pourraient causer des dommages cumulatifs se situant en moyenne entre 1 M\$ CA et 7 M\$ CA en fonction des périodes évaluées. Ce montant représente moins de 0,1 % des revenus annuels de 10,3 G\$ CA que nous avons déclarés en 2021 et une augmentation maximale de 1 % d'autres charges d'exploitation non liés au personnel, déclarés comme autres charges d'exploitation de 745,8 M\$ CA dans nos états financiers consolidés pour l'exercice terminé le 31 décembre 2021.

Même si les répercussions financières sont généralement mineures en moyenne sur une année, les conséquences d'événements climatiques catastrophiques pour nos employés, nos activités, nos clients et nos communautés peuvent être importantes. C'est pourquoi nous continuons d'explorer des avenues pour améliorer la résilience de notre entreprise, protéger nos employés, réduire nos émissions de GES et maintenir la qualité de nos services dans des conditions climatiques changeantes et difficiles.

De plus, WSP offre des services d'adaptation au climat qui seront en forte demande, selon ces scénarios. Nous considérons que ces risques physiques associés aux changements climatiques sont une occasion pour nous d'aider nos clients et nos communautés à renforcer leur résilience et à s'épanouir dans un monde touché par les changements climatiques. Des détails supplémentaires concernant les risques et opportunités associés aux changements climatiques se trouvent dans notre rapport distinct du GIFCC. Nous considérons que la durabilité et la résilience sont des éléments centraux de ce que nous faisons pour nos clients, nos employés et la société. Nous pensons aussi qu'il est essentiel de travailler en faveur de ces deux éléments de manière équitable et inclusive. C'est pourquoi à mesure que nous évaluons notre résilience et notre capacité d'adaptation aux changements climatiques ainsi que notre préparation à la transition vers une économie sobre en carbone, nous penserons à la manière dont nous allons évoluer vers un avenir plus équitable. Nous avons donc prévu mener une évaluation de l'adaptation aux changements climatiques sous l'angle de l'équité. Celle-ci sera la prochaine étape de notre parcours avec le GIFCC.

Enfin, nous continuerons à évaluer les risques, les opportunités et la résilience de notre planification stratégique dans une économie sobre en carbone en utilisant notre analyse des risques et opportunités de transition à la lumière de notre Plan d'action stratégique mondial 2022-2024. Nous espérons terminer cette analyse en 2022.

# Importance relative et parties prenantes

## Évaluation de l'importance relative

Nous réalisons une évaluation de l'importance relative de façon périodique pour nous assurer ce qui compte réellement pour nos parties prenantes fait l'objet de rapports. L'évaluation l'importance relative la plus récente a été menée en 2018 conformément aux normes GRI. Nos enjeux pertinents sont indiqués à droite.

- > Vous trouverez une description complète de notre évaluation de l'importance relative dans le document [Gestion de nos impacts ESG](#).

### ENJEUX PERTINENTS

Domaines d'impact ESG	Enjeux
Impact environnemental des activités	Énergie
	Eau
	Déchets
Conformité environnementale	Conformité environnementale
Changements climatiques	Résilience aux changements climatiques
	Émissions de GES
Sûreté et sécurité	Santé et sécurité au travail
Emploi et main-d'œuvre	Formation et perfectionnement des employés
	Pratiques en matière d'emploi
Inclusion et diversité	Diversité et égalité des chances
	Lutte contre la discrimination

Domaines d'impact ESG	Enjeux
Communauté et société	Répercussions sur les collectivités locales
	Relations avec les peuples autochtones
Performance financière	Performance financière
Projets et clients	Innovation
	Incidence des projets
	Revenus propres (verts)
Éthique	Éthique et intégrité
Sécurité de l'information	Sécurité de l'information et confidentialité
Chaîne d'approvisionnement	Chaîne d'approvisionnement



## Mobilisation de nos parties prenantes

Le tableau ci-dessous résume l'engagement général des principaux groupes de parties prenantes qui s'intéressent aux activités de notre entreprise, qui en bénéficient et qui interagissent avec nous. En plus des engagements indiqués ci-dessous, nous décrivons nos interactions avec nos partenaires d'affaires dans les sections Éthique et intégrité et Gestion de la chaîne d'approvisionnement, et nos liens avec les communautés dans la section Engagement envers les communautés.

Parties prenantes	Types d'engagement	Exemples de rétroaction
Employés	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sondages auprès des employés</li> <li>Séances de discussion ouverte et autres renseignements communiqués par les gestionnaires</li> <li>Webdiffusion interactive avec le président et chef de la direction</li> <li>Communications internes locales et mondiales</li> <li>Rapport annuel et rapport ESG</li> <li>Campagnes de médias sociaux</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les employés pensent que les émissions de gaz à effet de serre (GES) doivent être gérées et que WSP devraient mettre en œuvre les mêmes solutions de décarbonation qu'elle recommande à ses clients. En avril 2021, nous avons établi des objectifs de réduction des émissions de GES fondés sur des données scientifiques, nous mettant sur la bonne voie pour atteindre notre objectif Zéro émission nette dans notre chaîne de valeur d'ici 2040. Un webinaire a aussi été organisé pour présenter les nouveaux objectifs aux employés.</li> <li>Un sondage sur l'engagement a été lancé en 2021, et 81 % des employés y ont répondu.</li> <li>Nous avons mobilisé des dirigeants dans le cadre du processus de développement de notre stratégie mondiale (environ 1 800 dirigeants ont été sondés).</li> <li>L'inclusion et la diversité demeurent importantes. En 2021, nous avons créé un nouveau poste : direction mondiale, Inclusion et diversité.</li> </ul>
Investisseurs et analystes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Journées avec les investisseurs, réunions, tournées, conférences</li> <li>Rapports financiers</li> <li>Communiqués de presse et relations avec les médias</li> <li>Déclaration de renseignements annuelle</li> <li>Réunion annuelle des actionnaires</li> <li>Circulaire d'information de la direction</li> <li>Rapport annuel et rapport ESG</li> <li>Visites de chantiers</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nous avons participé à deux conférences ESG organisées par la Banque Royale du Canada et à une conférence du bureau des ventes organisée par Stifel. Au total, 13 réunions d'investisseurs et analystes en ESG ont eu lieu.</li> <li>Nous avons communiqué avec de grands investisseurs institutionnels au Canada, aux États-Unis et en Europe pour discuter d'enjeux concernant les actionnaires et pour clarifier nos pratiques en matière de gouvernance.</li> <li>Les membres de la haute direction ont participé aux discussions avec des investisseurs et des analystes portant sur nos initiatives ESG, y compris nos programmes de diversité et d'inclusion, la diversité au sein du conseil d'administration, la gouvernance d'entreprise et la rémunération des membres de la direction.</li> <li>Voici d'autres thèmes abordés avec des investisseurs et des analystes : objectifs en matière de climat, intégration et culture après les fusions et acquisitions, inclusion et diversité, diversité au-delà du genre, nouveaux objectifs du plan stratégique.</li> </ul>
Clients	<ul style="list-style-type: none"> <li>Communications sur les projets</li> <li>Rétroaction sur les projets</li> <li>Entrevues des clients</li> <li>Leadership éclairé</li> <li>Ateliers/groupes de discussion lors des événements</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>WSP reçoit régulièrement des questionnaires de clients portant sur notre programme ou notre performance en matière d'ESG. Parmi les sujets abordés, on retrouve la santé et la sécurité, les émissions de GES, l'énergie, l'eau et les déchets, la diversité de fournisseurs, les systèmes de gestion environnementale et l'inclusion et la diversité.</li> <li>Nous avons demandé aux clients de nous fournir de la rétroaction pendant le processus de développement de la stratégie mondiale.</li> <li>On a évalué la satisfaction des clients dans le cadre des sondages sur le taux de recommandation net (TRN) envoyés dans la plupart des grands pays où nous menons nos activités.</li> </ul>

# Éthique et intégrité

L'intégrité de notre entreprise et de nos partenaires d'affaires est essentielle et elle le demeurera toujours. La réputation de WSP dépend de notre capacité à agir comme des professionnels d'exception. Pour nous, cela signifie faire preuve d'honnêteté, d'intégrité et de respect dans nos relations quotidiennes avec nos collègues, nos clients et nos autres partenaires commerciaux.

➤ Pour en apprendre davantage sur la façon dont nous gérons les questions d'éthique et d'intégrité, consultez le document [Gestion de nos impacts ESG](#) et notre [Circulaire d'information annuelle 2022](#).

## ACCOMPLISSEMENTS EN 2021 ET OBJECTIFS POUR 2022

Objectifs du programme	Accomplissements en 2021	Objectifs pour 2022
Mettre en œuvre un programme d'éthique et de conformité soutenu par une bonne gouvernance et des politiques à jour	<ul style="list-style-type: none"> <li>À la suite d'un audit effectué par Ethisphere, WSP a obtenu la certification de chef de file de la conformité en 2021 et 2022.</li> <li>Nous avons publié le nouveau Code de conduite lors du 4<sup>e</sup> trimestre.</li> <li>Nous avons mis en œuvre la <i>Politique sur la concurrence loyale</i> et la <i>Politique en matière de signalement des incidents et d'enquête</i>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Révision annuelle du <i>Code de conduite</i>.</li> <li>Révision du <i>Code de conduite des tiers</i> et modification de son titre (« Code de conduite des partenaires commerciaux »).</li> <li>Révision des principales politiques, dont la <i>Politique anticorruption</i>, la <i>Politique sur la concurrence loyale</i>, la <i>Déclaration des droits de la personne</i> et la <i>Politique concernant les pays à risque élevé et la conformité aux régimes de sanctions</i>.</li> </ul>
Permettre aux responsables de mieux comprendre et présenter les problèmes relatifs à l'éthique	<ul style="list-style-type: none"> <li>Des « moments d'éthique » ont toujours lieu au début des réunions des dirigeants.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lancement d'une boîte à outils du gestionnaire pour les sujets relatifs à l'éthique.</li> </ul>
Offrir de la formation continue aux employés de WSP	<ul style="list-style-type: none"> <li>Toutes les régions ont suivi la formation de rappel annuelle sur le <i>Code de conduite</i>.</li> <li>Nous avons organisé des événements virtuels de formation en direct abordant des sujets particuliers et destinés à des groupes ciblés.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>S'assurer que les nouveaux employés suivent la formation initiale sur le <i>Code de conduite</i> et lancer la formation de rappel de 2022.</li> <li>Nous organiserons un événement virtuel de formation en direct abordant l'intégrité professionnelle pour des groupes ciblés.</li> </ul>
Maintenir un taux élevé de sensibilisation des employés à l'existence de la Ligne de signalement en matière de conduite professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>Une campagne de sensibilisation à l'existence de la Ligne de signalement en matière de conduite professionnelle a été effectuée.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Une campagne de communication annuelle sur la Ligne de signalement en matière de conduite professionnelle est prévue en 2022.</li> <li>Achèvement de la boîte à outils du gestionnaire sur la culture du signalement.</li> </ul>
Accroître la sensibilisation à l'éthique et à la conformité	<ul style="list-style-type: none"> <li>Un rappel concernant les marques de courtoisie d'affaires a été communiqué aux employés au début de la période des Fêtes.</li> <li>Une campagne sur les médias sociaux à laquelle ont participé dix membres de la haute direction a été lancée lors de la Journée internationale de lutte contre la corruption.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Projet de souligner la Journée internationale de lutte contre la corruption en 2022.</li> <li>Planification du rappel annuel aux employés concernant les marques de courtoisie d'affaires.</li> <li>Publication d'une nouvelle série d'articles de leadership interne abordant divers sujets sur l'éthique et l'intégrité.</li> </ul>



## 2021 en chiffres

EN DATE DU 31 DÉCEMBRE 2021 :

# 99 %

des employés ont suivi la formation d'intégration sur le Code de conduite

# 100 %

des employés ont suivi la formation sur le Code de conduite

Pour connaître les statistiques régionales des employés ayant suivi la formation, veuillez consulter l'Annexe A (Performance sociale et de gouvernance).

# 24

membres à plein temps dans l'équipe Éthique et conformité, soit près d'un membre pour 2 300 employés

# 100 %

des membres du conseil d'administration ont signé une attestation de conformité au Code de conduite (il s'agit d'une procédure annuelle)

## VIOLATIONS DU CODE

Nous avons reçu 302 signalements en 2021 par nos canaux de signalement. Parmi ceux-là, 76 faisaient état de violations avérées ou partiellement avérées d'une politique, dont 3,95 % (soit 3 signalements) contenaient des allégations en matière de discrimination et 2,64 % (soit 2 signalements) des allégations de harcèlement. Les recours mis en œuvre ou en cours de mise en œuvre pour ces cinq signalements sont les suivants : trois recours se sont soldés par un licenciement, un recours s'est soldé par une mesure disciplinaire et un recours s'est soldé par de la formation.



# Sécurité de l'information et confidentialité

WSP dépend de ses systèmes d'information pour garantir le bon fonctionnement de ses activités. Notre réputation auprès de nos clients et de nos employés dépend de la diligence que nous exerçons en préservant la sécurité et la confidentialité des renseignements que nous gérons.

> Pour en apprendre davantage sur notre approche de sécurité de l'information et confidentialité, consultez le document [Gestion de nos impacts ESG](#).

## Faits saillants

En 2021, nous avons :

- Tenu notre formation annuelle de rappel lors du Mois de la sensibilisation à la cybersécurité
- Lancé notre principale campagne mondiale sur la sécurité de l'information, qui s'est tenue pendant tout le mois d'août
- Réalisé une révision annuelle, approuvée par le conseil d'administration, de nos politiques de sécurité de l'information ainsi que de la Politique mondiale de confidentialité
- Poursuivi la mise en œuvre de notre programme de certification ISO 27001, en certifiant certaines opérations en Asie, en Australie et en Nouvelle-Zélande
- Présenté un module de sensibilisation à la confidentialité lors de la formation annuelle obligatoire sur la sécurité de l'information



# Gestion de la chaîne d'approvisionnement

L'équipe d'approvisionnement mondial de WSP développe une stratégie d'approvisionnement, des principes de gouvernance et des lignes directrices pour appuyer les achats de l'entreprise et la sélection des sous-traitants. Nous n'avons apporté aucun changement majeur à notre chaîne d'approvisionnement en 2021.

> Pour en apprendre davantage sur la façon dont nous gérons notre chaîne d'approvisionnement, consultez le document [Gestion de nos impacts ESG](#).

## Faits saillants de 2021

### FOURNISSEURS ET DÉPENSES

En 2021 :

- Nous avons travaillé avec environ 40 000 fournisseurs du monde entier.
- Nous avons payés environ 303 M\$ en frais de location (principalement pour nos espaces de bureau à l'échelle mondiale) et environ 745 M\$ en frais d'exploitation (y compris les frais liés à la technologie, les frais professionnels, les frais de déplacement, etc.).
- Nous avons dépensé environ 500 M\$ sur des biens et sur de l'équipement et des services spécialisés, ainsi que 1,9 G\$ en paiements à des sous-traitants pour des travaux effectués pour nos projets.
- Autodesk, Dell, Microsoft, Atos et Bentley Systems ont été nos principaux fournisseurs.

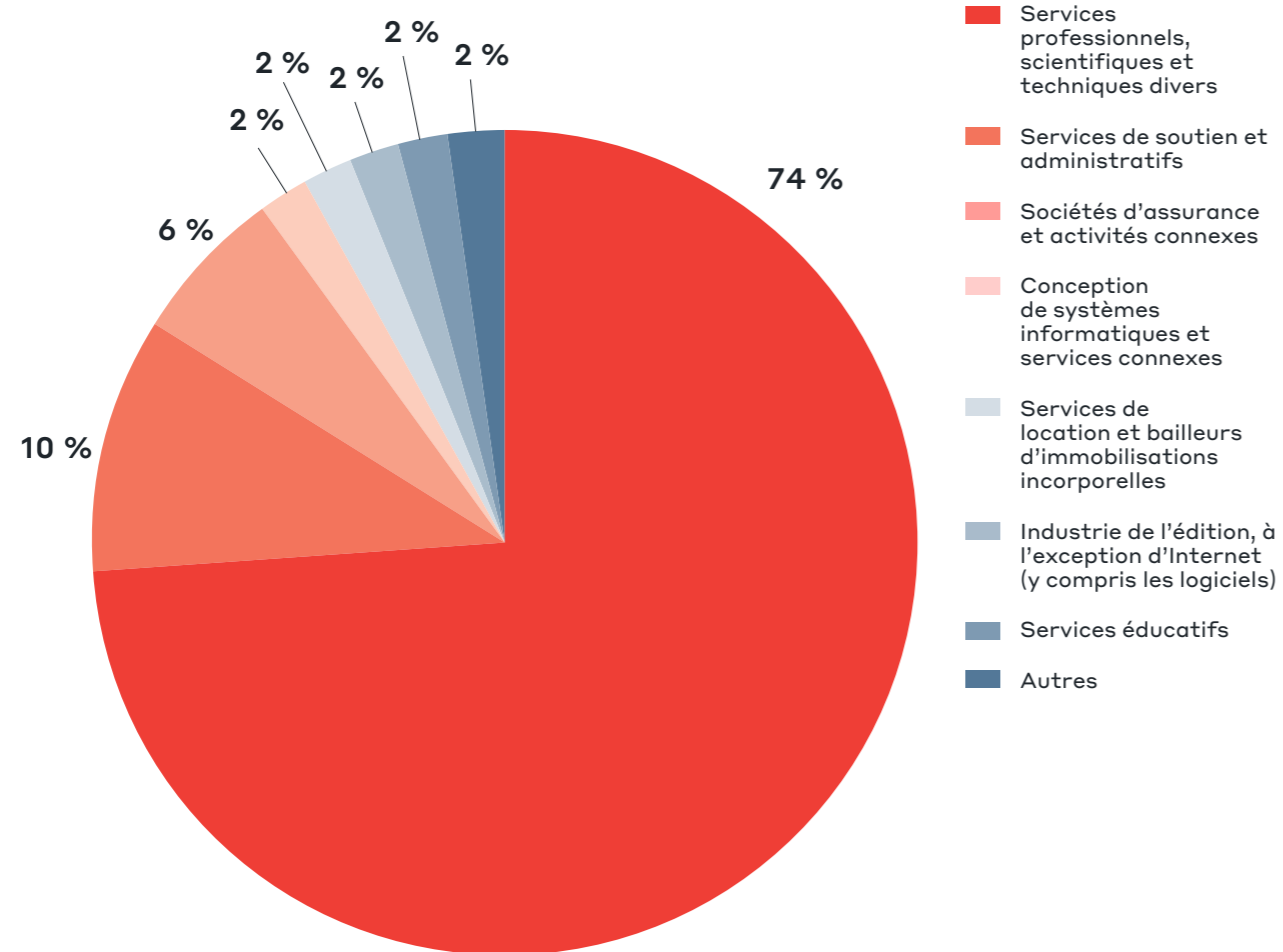
## Programme d'approvisionnement durable

### ROYAUME-UNI

L'équipe au Royaume-Uni a pris l'initiative de développer et de mettre en œuvre un programme d'approvisionnement durable en 2021. Ce programme vise à adopter une approche uniforme à notre manière de déterminer et de gérer les répercussions environnementales et en matière de durabilité des biens et des services que nous achetons. Pour nous aider à atteindre nos objectifs de durabilité et à promouvoir la durabilité et l'innovation dans notre chaîne d'approvisionnement, ce programme tient compte des lignes directrices de la norme ISO 20400 sur les achats responsables qui définit les pratiques exemplaires de l'approvisionnement durable. L'un des principaux jalons accomplis cette année est l'intégration des facteurs ESG à notre politique et à notre processus d'approvisionnement. Par exemple, les éléments touchant les facteurs ESG ont été définis afin d'être ajoutés aux offres de services et lors de l'intégration des fournisseurs. L'équipe responsable de l'approvisionnement au Royaume-Uni, en collaboration avec l'équipe ESG, a été mobilisée pour relever et saisir les occasions en matière de prestation de services touchant les facteurs ESG. L'augmentation des dépenses écologiques de tiers fait partie des réalisations menées à bien à ce jour. Une collaboration plus approfondie nous permettra de déterminer d'autres catégories de prestation de services touchant les facteurs ESG à examiner, notamment les études de sites, les emballages et les voyages.

### DÉPENSES PAR CATÉGORIE

Le diagramme suivant présente nos dépenses par catégorie en 2021.



### VALIDATION DE TIERS<sup>22</sup>

D'ici la fin de 2021 :

- Notre système mondial de validation des partenaires d'affaires (lancé en 2020) a été déployé dans presque toutes nos opérations, à l'exception de l'Europe centrale, de l'Asie et de certains pays en Amérique latine et dans les Caraïbes (nos systèmes de validation des partenaires d'affaires s'appliquent à environ 85 % de l'entreprise<sup>23</sup>).
- Plus de 19 700 partenaires d'affaires actifs approuvés ont été validés.

### Programme de diversité des fournisseurs

#### NOUVELLE-ZÉLANDE

Nous sommes en train de mettre en œuvre un programme de diversité des fournisseurs en Nouvelle-Zélande afin d'accroître le nombre de fournisseurs qui sont des femmes ou des personnes d'origine maorie ou pasifikas. Les entreprises participantes sont classées comme des PME (petites et moyennes entreprises), des entreprises sociales ou des entreprises appartenant à d'autres minorités. Le programme est conçu aux fins suivantes :

- Améliorer la transparence de notre chaîne d'approvisionnement, dont les déclarations se font au moyen de nos systèmes de finances, à la fois à l'interne pour appuyer les offres de services des clients et pour rendre compte à nos clients de la diversité des fournisseurs dans les projets que nous avons réalisés.
- Offrir davantage de possibilités d'engagement avec des groupes de fournisseurs plus diversifiés, par exemple en accédant à des registres de fournisseurs aborigènes, en renforçant les capacités culturelles et en développant les relations.
- Faciliter l'engagement des fournisseurs auprès de WSP, par exemple en adoptant des approches d'approvisionnement simples et agiles.

<sup>22</sup> Tant que notre système de validation ne sera pas déployé à l'échelle mondiale, nous ne pourrions pas faire état du pourcentage de partenaires d'affaires qui ont reçu notre Code de conduite.

<sup>23</sup> Notre entreprise au Royaume-Uni utilise un autre système de validation de tiers qui était pleinement opérationnel en 2021.





## ÉTUDE DE CAS

# Planifier la construction durable de l'avenir

 SUÈDE

## 70

L'impact des changements climatiques a été mesuré pour environ 70 bâtiments



WSP a travaillé en étroite collaboration avec Boverket (conseil national du logement, de la construction et de l'aménagement de Suède) sur deux projets liés aux bâtiments pour l'aider à préparer l'avenir.

Boverket a engagé WSP pour travailler sur deux projets qui jetteront les bases pour l'avenir de la construction de bâtiments.

L'un de ces projets concerne l'économie circulaire et la réutilisation des matériaux, tandis que l'autre porte sur les valeurs de référence relativement aux impacts climatiques.

Pour le premier projet, WSP a contribué à la production d'un rapport qui inspirera les lignes directrices à venir sur la réutilisation de la structure portante des bâtiments. Le recyclage des éléments de construction suscite en effet un intérêt croissant, qui va de pair avec les efforts déployés pour créer une société plus durable.

WSP s'est notamment penchée sur la réutilisation potentielle des poutres et piliers porteurs en acier, des dalles creuses, des briques et des poutres en lamellé-collé, et

sur la manière de garantir leur performance lorsque de tels matériaux sont réutilisés. Les coûts, la logistique et les aspects techniques ont également été étudiés et explicités.

Le deuxième projet a été réalisé en coopération avec l'Institut royal de technologie (KTH). L'objectif principal était de développer des valeurs de référence de l'impact climatique pour cinq types de bâtiments différents. Après la mise au point de méthodes de calcul et d'assurance qualité, l'impact climatique a été mesuré pour quelque 70 bâtiments.

Les valeurs de référence qui en résultent pourront être utilisées dans le cadre de décisions d'achat ou pour élaborer des exigences législatives, ainsi que pour l'établissement des objectifs pour les promoteurs immobiliers.



## ÉTUDE DE CAS

## Transformation d'une ville

 HELSINKI, FINLANDE

Le projet de la ligne Kalasatama–Pasila se distingue par l'excellence de sa planification communautaire. Notre équipe participe à la conception de cette nouvelle ligne de tramway qui assurera la liaison entre différents quartiers de la ville d'Helsinki.



Kalasatama est l'un des principaux projets de développement régional de la ville d'Helsinki. Au cours des 20 prochaines années, le quartier sera ainsi transformé en une zone résidentielle verte, avec à la clé des milliers de nouveaux emplois.

Dans le cadre d'une alliance avec Destia et Sweco, WSP s'occupera de la gestion de la conception des infrastructures, aux côtés de la ville d'Helsinki. En plus de fournir des services de gestion du trafic, de l'environnement et des infrastructures pour la ligne de tramway, WSP apportera son expertise sur le plan de la gestion de projet.

Notre travail de conception des infrastructures tiendra compte non seulement de la qualité du résultat final, mais aussi de l'aménagement lors de la construction. L'objectif principal est de réduire le plus possible la perturbation de la circulation et de créer un environnement urbain agréable qui répondra aux besoins de la population croissante en offrant des solutions durables.

En définitive, WSP s'emploie à créer un milieu accueillant et varié faisant la promotion de la marche, du vélo et de l'utilisation des transports en commun plutôt que de la conduite automobile.



## ÉTUDE DE CAS

## Aider les sociétés minières canadiennes sur le plan des changements climatiques

 CANADA



L'Association minière du Canada (AMC) a demandé à WSP de se pencher sur les risques associés aux effets possibles des changements climatiques futurs.

Les mines ont souvent une durée de vie qui s'étend sur des décennies; elles se caractérisent par des infrastructures et des plans de fermeture pouvant nécessiter une gestion à perpétuité. En raison des changements climatiques, les mines pourraient être confrontées à l'avenir à une réalité bien différente de celle qui prévaut aujourd'hui. Comment l'industrie peut-elle alors se préparer à des températures plus élevées, à des précipitations extrêmes ou à des sécheresses intenses, sans oublier l'élévation du niveau de la mer et les incendies de forêt?

La société Golder, qui fait maintenant partie de WSP, a donc élaboré un guide sur les pratiques exemplaires à l'intention de l'AMC, axé sur les risques découlant des changements climatiques. Une meilleure compréhension de ces risques est en effet nécessaire pour que les mines puissent s'adapter et fonctionner de manière plus durable.

Le guide adopte une approche évolutive tout en englobant l'ensemble du cycle de vie du projet, des phases de préféabilité et de conception, en passant par l'exploitation, jusqu'à la fermeture. Il fournit à l'industrie une orientation claire sur la manière d'intégrer les considérations relatives aux changements climatiques, ainsi que sur les sources d'information et les exigences en matière de documentation.

Intitulé *Guide on Climate Change Adaptation for the Mining Sector*, le guide appuie également le protocole d'adaptation aux changements climatiques Vers le développement minier durable (VDMD) de l'AMC, auquel tous ses membres doivent adhérer.



# Impacts sociaux

A woman with dark hair in a ponytail, wearing a black tank top and a plaid shirt tied around her waist, is watering plants in a rooftop garden. She is holding a red hose with a black nozzle. The garden is filled with various green plants and flowers. In the background, there are modern buildings and a clear blue sky.

## DANS CETTE SECTION :

Encourager l'ingéniosité de nos employés :  
*une entrevue*

À propos de nos employés

Inclusion et diversité

Relations avec les peuples autochtones

Engagement envers les communautés

Santé et sécurité

Nos projets et la valeur sociale



# Encourager l'ingéniosité de nos employés : *une entrevue*

**Q** *Quels sont les points importants à retenir en ce qui concerne nos employés dans le Plan d'action stratégique mondial 2022-2024?*

WSP est une entreprise axée sur l'humain. Sa réussite repose sur l'ingéniosité et le savoir-faire de ses employés. C'est grâce à eux que nous accomplissons de grandes choses chez WSP. Investir dans nos quelque 55 800 collègues est plus important que jamais. La COVID-19 a changé radicalement les attentes par rapport au lieu de travail et à la manière de travailler. C'est la raison pour laquelle, parmi les quatre piliers de notre nouvelle stratégie mondiale, c'est le pilier Employés et culture qui prime.

Nos employés recherchent deux choses : des occasions de développement et un but. Ils veulent travailler dans un milieu flexible et solidaire, au sein duquel leur travail gratifiant contribue au bien-être des communautés. La responsabilité de WSP comporte deux volets : nous devons fournir à nos employés un environnement épanouissant, inclusif et propice au travail pour qu'ils vivent une expérience employé exemplaire et que leur cheminement de carrière soit libre d'obstacles. Nous devons aussi avoir l'effectif le plus diversifié possible pour tirer parti de notre talent collectif et offrir aux clients des services novateurs.

**Megan Van Pelt**

Cheffe mondiale  
des ressources  
humaines



**Q** *Pouvez-vous définir « la méthode WSP » ?*

L'un des principaux atouts de WSP est la grande diversité de professionnels que l'entreprise compte à l'échelle mondiale, avec des spécialités, des formations, des expériences et des perspectives différentes. La méthode WSP dévoilée dans le Plan est une nouvelle approche qui s'appuie sur notre raison d'être, notre marque et notre culture pour fidéliser nos professionnels et attirer de nouveaux talents. Elle unifiera et intégrera les pratiques, compétences et états d'esprit essentiels qui sont au cœur de la philosophie de WSP dans le cadre d'un programme mondial. Alors que nous mettons l'accent sur l'appui à nos employés dans leur quête d'excellence technique et opérationnelle, nous croyons que cette approche servira de fondement à la création d'une expérience de travail enrichissante en nous permettant d'attirer nos futurs employés.

**Q** *WSP cherche à créer un environnement de travail de premier ordre. Qu'est-ce que cela signifie pour les employés ?*

En raison de la pandémie, les deux dernières années ont été assez difficiles. Cependant, cette période sans précédent nous a aussi prouvé que le télétravail est possible et efficace. À partir de maintenant, nous voulons favoriser des modes de travail qui reflètent cette nouvelle réalité. Il est important pour nous d'offrir à nos employés un mode de travail hybride où le travail au bureau n'est plus une obligation, mais plutôt une occasion de collaborer et de socialiser avec les collègues lors de rencontres à valeur ajoutée. Nous avons remplacé la configuration de bureaux classiques par des espaces polyvalents mieux adaptés à la collaboration, un élément essentiel au travail que nous faisons. Cela est particulièrement important pour permettre à nos jeunes professionnels de tisser des liens et de profiter de l'expérience des membres plus chevronnés de l'équipe, tout en apportant leurs propres idées et perspectives.

## Nos objectifs 2022 - 2024

**75 %**

des postes de gestion pourvus par des candidats internes

**>1 %**

augmentation de la rétention par année

**5 %**

augmentation du taux annuel de promotions

**10 %**

diminution du taux total d'incidents par année

**5 %**

augmentation annuelle de la représentation des femmes et des groupes sous-représentés (incluant les cadres intermédiaires et la haute direction)

**Quartile supérieur**

sentiment de confiance et d'appartenance au travail



**Q** *Que fait WSP pour s'assurer que ses employés aient des occasions de s'épanouir professionnellement et de développer leur carrière?*

Nous savons que nos employés veulent travailler sur des projets d'envergure qui leur permettent de changer les choses pour le mieux et de laisser leur marque dans leurs communautés. Au cours des dernières années, nous avons travaillé très fort afin de développer un langage commun dans l'ensemble de nos régions, ainsi qu'une architecture de postes qui simplifie la mobilité interne, qu'elle soit ascendante ou latérale. Cette plateforme commune, conjointement avec les mesures pratiques qui permettent de créer un environnement de travail fluide, permet à nos employés de tracer leur cheminement de carrière et de travailler sur des projets avant-gardistes, quels que soient leur secteur d'activité ou leur région. Cela leur offre non seulement des perspectives passionnantes, mais garantit également à nos clients qu'ils bénéficieront de la meilleure expertise collective de l'ensemble de WSP pour réaliser leurs projets.

Cette mobilité interne repose sur le fait que chaque employé a un accès continu à des occasions de perfectionnement. Nous investissons dans le renforcement des compétences numériques de nos employés pour déployer tout leur potentiel. De plus, nos communautés de pratique propres à chaque discipline sont essentielles à l'innovation à l'échelle mondiale. Elles offrent aux employés la chance de collaborer et d'échanger des pratiques exemplaires avec des collègues qui ont la même expertise à l'échelle mondiale.

**Q** *Comment favorisons-nous l'inclusion et la diversité chez WSP?*

WSP considère que l'inclusion et la diversité sont des éléments aussi importants que la santé et la sécurité de ses employés. Cela vient du fait que la diversité de pensée lors du processus de conception favorise l'inclusion dans les résultats, qui à leur tour répondent aux besoins d'un public aussi large que possible dans les communautés concernées.

Nous avons réalisé d'importants progrès dans l'intégration et l'officialisation d'une culture au sein de laquelle les différences de toutes sortes sont célébrées et valorisées. À l'interne, nos employés reconnaissent les efforts que nous avons déployés. À l'externe, l'*Association for Consultancy & Engineering* du Royaume-Uni a nommé WSP employeur inclusif de l'année en 2021. Aucune organisation ne doit jamais tenir l'inclusion et la diversité pour acquises et nous sommes déterminés à les intégrer davantage au sein de la nôtre. L'inclusion et la diversité sont des éléments fondamentaux de notre stratégie mondiale et en sont indissociables. Nous devons nous assurer qu'elles sont présentes dès le processus d'embauche et au sein de chaque bureau et de chaque équipe. De plus, nous avons créé un nouveau poste de direction mondiale pour l'inclusion et la diversité afin d'apporter un renouveau à nos efforts en ce sens à l'échelle mondiale.





# À propos de nos employés

Fondamentalement, WSP est une entreprise axée sur l'humain. Nos succès reposent sur l'ingéniosité et l'expertise de nos employés, qui offrent des solutions Conçu pour l'avenir<sup>MC</sup> à nos clients et à nos communautés. Nous nous engageons à déployer des efforts exceptionnels pour proposer à nos quelque 55 800 employés un environnement de travail de premier plan inclusif et diversifié, qui leur permettra de se réaliser pleinement.

La gestion du capital humain et le développement des talents sont essentiels à notre réussite. Ils sont les principaux moteurs qui nous permettent de nous qualifier comme employeur de choix tout en offrant de la valeur à nos clients et parties prenantes. Nous nous engageons à offrir un environnement de travail propice à l'épanouissement de nos employés, où ils bénéficient de débouchés professionnels à la hauteur de leurs ambitions.

Vous trouverez ci-dessous un aperçu de nos employés classés par sexe, type de contrat et région, des données sur nos taux d'embauche et de roulement du personnel, ainsi que les avantages sociaux offerts aux employés.

## Effectif total au 31 décembre 2021<sup>24 25</sup>

### PAR RÉGION ET PAR SEXE

	2019		2020		2021	
<b>CANADA</b>						
Hommes	5 350	68 %	4 743	68 %	6 054	64 %
Femmes	2 571	32 %	2 247	32 %	3 424	36 %
Total	7 921	100 %	6 990	100 %	9 478	100 %
<b>EMOIA</b>						
Hommes	14 098	71 %	13 058	71 %	14 132	70 %
Femmes	5 765	29 %	5 437	29 %	6 057	30 %
Total	19 863	100 %	18 495	100 %	20 189	100 %
<b>AMÉRIQUES</b>						
Hommes	8 876	67 %	8 571	67 %	10 669	67 %
Femmes	4 322	33 %	4 283	33 %	5 357	33 %
Total	13 198	100 %	12 854	100 %	16 026	100 %
<b>ASIE-PACIFIQUE</b>						
Hommes	6 049	69 %	5 787	68 %	6 485	67 %
Femmes	2 709	31 %	2 768	32 %	3 155	33 %
Total	8 758	100 %	8 555	100 %	9 640	100 %

<sup>24</sup> Les données fournies englobent les employés à l'échelle mondiale au 31 décembre 2021. Les données sur les employés réparties par région et par sexe ne sont pas encore disponibles pour deux acquisitions de 2021 – Englekirk Structural Engineers et Knight Partners LLC. Par conséquent, la ventilation en pourcentage disponible s'applique au nombre total d'employés afin d'en déterminer le nombre dans chaque catégorie pour ces acquisitions. Les données représentent 99,6 % du nombre total d'employés.

<sup>25</sup> Les données ont été fournies par les équipes régionales des ressources humaines. Dans la plupart des régions, un nombre significatif de travailleurs qui ne sont pas des employés de WSP (c'est-à-dire des travailleurs indépendants) n'est pas comptabilisé. L'effectif ne subit donc pas de variations saisonnières en ce qui concerne le nombre d'emplois, à l'exception des changements liés aux volumes de travail et aux contrats de la Federal Emergency Management Agency (FEMA) aux États-Unis.

## Attraction, engagement et fidélisation des talents

Dans les pays où nous exerçons nos activités, nous mettons nos efforts à développer une culture centrée sur l'autonomisation et l'adaptabilité. Cela nous permet d'assurer notre engagement et de nous adapter à un monde en constante évolution. Durant la dernière année, nous avons mis l'accent sur le bien-être physique et mental des employés, sur les analyses comparatives et le maintien de régimes de rémunération concurrentielle ainsi que sur l'importance du travail d'équipe. Offrir des occasions d'avancement et un soutien au perfectionnement professionnel dans toutes nos activités à l'échelle mondiale est pour nous une priorité absolue.

- Pour en apprendre davantage sur notre façon de gérer l'attraction, l'engagement et la fidélisation des talents, consultez notre document [Gestion de nos impacts ESG](#).

### PERFORMANCE EN 2021

Bien que notre taux de roulement mondial moyen pour les trois dernières années ait été de 13,7 %, ce qui constitue une amélioration par rapport à notre taux de référence de 15 % en 2018, nous n'avons pas atteint notre objectif de réduire le roulement volontaire à 12 % d'ici la fin de 2021. En 2021, notre taux de roulement volontaire mondial s'élevait à 17 %. Ce n'est pas un résultat satisfaisant, et le réduire reste une priorité absolue.

Nous mettons toujours l'accent sur les possibilités de développement offertes aux employés internes avant de

chercher à recruter de nouveaux talents, et avons donc considérablement amélioré nos efforts de fidélisation par l'engagement, l'avancement professionnel et l'amélioration des possibilités de mobilité interne. Notre communauté de praticiens en matière d'acquisition de talents à l'échelle mondiale poursuit la communication d'idées et de pratiques exemplaires, afin de soutenir l'attraction de talents. Néanmoins, et afin de soutenir notre croissance, l'attraction de nouveaux talents s'est avérée un franc succès en 2021 avec un taux de nouvelles embauches de 22 %, une augmentation importante par rapport au taux de 13 % en 2020.

### NOUVELLES EMBAUCHES ET ROULEMENT DU PERSONNEL<sup>26</sup>

	CANADA			AMÉRIQUES			EMOIA			ASIE-PACIFIQUE			TOTAL		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Nombre de nouvelles embauches	1 285	637	1 633	2 042	1 502	3 072	3 180	2 250	4 352	1 849	1 264	2 035	8 356	5 653	11 092
Taux de nouvelles embauches	17 %	9 %	19 %	19 %	13 %	23 %	18 %	13 %	23 %	22 %	15 %	24 %	19 %	13 %	22 %
Nombre d'employés ayant quitté l'entreprise	1 314	487	1 646	2 131	1 079	2 814	3 181	3 289	3 797	1 477	1 354	2 048	18 103	7 620	10 305
Taux de roulement du personnel	17 %	14 %	19 %	20 %	15 %	21 %	18 %	18 %	20 %	18 %	17 %	23 %	18 %	17 %	21 %
Taux de départs volontaires	13 %	7 %	17 %	15 %	10 %	15 %	14 %	10 %	16 %	15 %	13 %	21 %	14 %	10 %	17 %

<sup>26</sup> Les employés qui se joignent aux acquisitions ou les quittent après la date d'acquisition sont compris dans le total général des nouvelles embauches, mais exclus du calcul des pourcentages de nouvelles embauches et de roulement. Les données sur le taux de roulement du personnel ne sont pas disponibles par sexe ou par âge.

### FAITS SAILLANTS DE 2021

- **Sondage sur l'engagement des employés** : 81 % de notre personnel a participé à notre sondage mondial sur l'engagement en 2021. La note de 7,6/10 sur notre indice d'engagement mondial nous permet de nous comparer à des entreprises homologues utilisant le même fournisseur de sondage. Les résultats ont été utilisés pour façonner notre stratégie en matière de personnel dans le cadre de notre Plan d'action stratégique mondial 2022-2024, alors que nos régions ont élaboré des plans d'action pour répondre à la rétroaction de façon positive.
- **Élaboration d'une architecture des postes cohérente à l'échelle mondiale** : le fait d'établir une architecture commune pour les postes nous permet de mettre facilement à profit les talents aux quatre coins du monde et d'offrir des débouchés professionnels supplémentaires aux employés.

- **Lancement d'un portail de réalisation de projets et de programmes internationaux** : mise à l'essai aux États-Unis et introduite à l'échelle mondiale en 2021, cette plateforme rationalise la gestion des programmes et la diffusion des connaissances, permettant ainsi aux employés de consacrer plus de temps à la réalisation des projets, et moins aux tâches administratives.
- **Embauche de spécialistes en réaffectation** : en tant qu'élément essentiel de notre stratégie de fidélisation, des spécialistes en réaffectation ont été embauchés dans des régions clés pour se concentrer sur la mobilité interne.
- **Avancement dans la mise en œuvre d'un progiciel de gestion intégré (PGI) à l'échelle mondiale** : le PGI soutiendra les programmes mondiaux et normalisés de gestion et de développement des talents, tout en gardant les priorités de nos employés au cœur de nos préoccupations, en augmentant l'efficacité des équipes et en réduisant les tâches administratives.

### Zone de carrière

 TOUTES LES RÉGIONS

En 2021, nous avons introduit dans l'ensemble des régions un « mappage de carrière », qui offre aux employés une bonne compréhension et une vision plus claire sur la manière de prendre le contrôle de leur parcours professionnel. Au Canada, afin de simplifier ce cheminement, nous avons lancé une zone de mappage interactive où les employés ont accès à des ressources de perfectionnement et à des informations sur les rôles chez WSP. La plateforme comprend des renseignements sur les différentes familles et fonctions d'emploi, des profils d'emploi et des expériences d'employé. La plupart des régions où WSP mène ses activités disposent d'un outil similaire ou mettent actuellement en place une zone de carrière WSP.

### AVANTAGES EN MATIÈRE D'EMPLOI POUR 2021<sup>27</sup>

Nous misons sur notre modèle régional pour nous assurer que nos employés bénéficient des meilleurs avantages disponibles. Le tableau ci-dessous résume les avantages offerts aux employés à temps plein et à temps partiel dans nos principales régions d'activités.

	CANADA*	ÉTATS-UNIS	ROYAUME-UNI	SUÈDE	RÉGION DE LA CHINE	AUSTRALIE	NOUVELLE-ZÉLANDE	INDE
Assurance vie	F,P	F,P**	F,P	F,P,T	F	-	-	F
Soins de santé	F,P	F,P**	F,P***	F,P	F,P***	-	-	F
Couverture en cas d'invalidité	F,P	F,P**	F,P***	F,P,T	F,P***	F,P	-	F
Congé parental	F,P	F,P**	F,P	F,P,T	F	F,P	F,P,T	F
Disposition relative à la retraite	F,P	F,P	F,P	F,P,T	F,P	F,P	-	F
Actionnariat	F,P	-	-	-	-	-	-	-

F Temps plein

P Temps partiel

T Temporaire

\* Si l'employé travaille plus de 22,5 heures par semaine

\*\* Si l'employé travaille plus de 24 heures par semaine

\*\*\* En fonction de l'échelon

<sup>27</sup> Les avantages sont déclarés pour les régions d'exploitation importantes, définies comme les pays comptant plus de 1 500 employés (Canada, États-Unis, Royaume-Uni, Suède, Région de la Chine, Australie, Nouvelle-Zélande et Inde).



## Bien-être

Le bien-être est un élément extrêmement important pour WSP. C'est pourquoi toutes nos régions proposent des programmes de soutien connexes. Ces programmes offrent une variété de ressources pour soutenir le bien-être physique, mental, social et financier de nos employés. L'accès, ouvert à tous à partir de nos intranets régionaux, propose généralement différentes ressources (articles, webinaires, cours d'apprentissage en ligne, concours, évaluations de santé en ligne) ainsi que des liens vers un soutien particulier fourni par des prestataires externes.

➤ Pour en apprendre davantage sur notre façon de gérer le bien-être, consultez notre document [Gestion de nos impacts ESG](#).

### Groupe de travail nordique 2021-2022

#### PAYS NORDIQUES

S'étalant sur deux ans, le programme du groupe de travail nordique fournit aux employés de WSP des occasions de développement personnel ou professionnel, tout en s'attaquant à des défis opérationnels stratégiques. En voie de devenir les dirigeants de demain, les participants sont principalement originaires de la Suède, de la Norvège, de la Finlande, du Danemark et de la Roumanie.

En 2021-2022, le principal champ d'action du groupe est l'innovation. Alors que le rythme du développement sociétal s'accélère sans cesse, nous devons être de plus en plus innovants pour répondre aux besoins des clients. Un congrès de deux jours sur le sujet s'est tenu récemment au Danemark conjointement avec les homologues d'un programme équivalent, soit le groupe de travail de l'Europe centrale. Abordant des sujets comme l'innovation du point de vue du client, ce congrès a été l'occasion de participer à des activités visant à promouvoir la créativité et les nouveaux concepts.

Conformément à notre ferme conviction qu'une forte culture de l'innovation est primordiale, le groupe de travail nordique a établi une feuille de route pour susciter l'innovation dans notre travail quotidien.

### FAITS SAILLANTS DE 2021

Dans le cadre des mesures prises en réponse à la pandémie de COVID-19, les régions où WSP mène ses activités ont complété leurs offres existantes en matière de santé et de bien-être afin de mieux soutenir nos employés. Ces initiatives comprenaient entre autres des programmes de formation permettant aux participants d'offrir à leurs collègues un triage et un soutien en matière de santé mentale, des ateliers visant à aider les gestionnaires dans la compréhension des questions courantes de santé mentale et des stratégies pratiques, ainsi que des webinaires sur les programmes de bien-être. Pour les clients et les employés, des webinaires informatifs ont été offerts concernant les effets de la pandémie de COVID-19 sur la société et les marchés. Voici quelques exemples pertinents d'initiatives de bien-être en 2021 :

- Une semaine de la santé mentale a été parrainée au Canada, centrée sur la santé mentale et le développement de la résilience personnelle.
- Une campagne sur l'engagement personnel a été organisée aux États-Unis pour reconnaître et réduire les préjugés à l'égard de la maladie mentale et de la toxicomanie, ainsi que pour augmenter la sensibilisation sur ces sujets.
- Au Royaume-Uni, nous avons soutenu le Mois international de sensibilisation au stress et la Semaine de sensibilisation à la santé mentale, en insistant sur les mesures à prendre pour favoriser le bien-être mental.
- En Chine continentale, des concours d'art ou de photographie ont été organisés sur le thème « La vie pendant la pandémie », afin d'encourager les employés à exprimer leurs émotions au moyen d'activités créatives.

En 2022, WSP a également mis sur pied une équipe mondiale responsable du bien-être, afin de mettre à contribution l'expertise de nos bureaux internationaux de façon plus efficace.

## Trousse d'outils pour la santé mentale

### CANADA

Les gestionnaires d'équipe jouent un rôle important dans la création et le maintien d'un environnement de travail sain et productif, grâce à une approche ouverte et humaine envers les employés. Cela comprend notamment la lutte contre les préjugés liés à la santé mentale au sein de nos équipes et au-delà. Au Canada, nous avons élaboré une trousse d'outils pour la santé mentale. Cette trousse est destinée aux gestionnaires d'équipe et a pour objectif de les aider à aborder les questions de santé mentale de manière efficace et sensible. Elle comprend des informations sur les ressources disponibles et des vidéos éducatives sur des sujets variés, notamment sur la façon de favoriser les dialogues, de soutenir les collègues et les employés en difficulté, de reconnaître les signes de détresse et d'agir en conséquence.

## Développement des talents

Investir dans nos employés est essentiel. Nous nous engageons à promouvoir le développement de carrière et la mobilité ascendante pour soutenir les employés dans la création d'un cheminement de carrière épanouissant. L'entreprise offre un grand nombre de renseignements et de formations à ses employés pour développer leurs connaissances et leurs compétences.

› Pour en apprendre davantage sur notre façon de gérer le développement des talents, consultez notre document [Gestion de nos impacts ESG](#).

### PERFORMANCE EN 2021

- 74 % des postes de direction mondiaux ont été pourvus en interne, ce qui est légèrement inférieur à notre objectif pour 2021 de pourvoir plus de 75 % des postes de direction mondiaux (et ceux de leurs employés directs) par des candidats en interne.
- Les employés ont consacré en moyenne 20 heures à des activités d'apprentissage et de perfectionnement<sup>28</sup>.
- Environ 140 participants à travers le monde ont pris part à l'académie mondiale de gestion de projet (GPMA), un programme conçu pour perfectionner les compétences en gestion de projet.

### Académie mondiale de transport ferroviaire et transports collectifs

 MONDIAL

En 2021, WSP a lancé une académie mondiale de transport ferroviaire et transports collectifs, qui propose des modules éducatifs interactifs animés par des experts de WSP. L'académie vise à améliorer la compréhension des employés face à la complexité des projets ferroviaires et de transports collectifs, afin de renforcer les capacités du secteur. L'académie a offert cinq cours en 2021. Les sujets abordés comprenaient le tracé des voies, les systèmes d'aération, les opérations ferroviaires, la fiabilité, les bus à zéro émission et le service rapide par bus.

### FAITS SAILLANTS DE 2021

Le développement des talents a fait partie des priorités de 2021.

- Les habiletés techniques sont un moteur essentiel de notre entreprise, et nos communautés de pratique en sont un exemple mondial. En 2021, nous avons plus de 100 communautés mondiales dans l'ensemble de l'entreprise, au sein desquelles les employés collaborent, transmettent les pratiques exemplaires et encadrent leurs collègues aux quatre coins du monde pour offrir des solutions à nos clients.
- Des programmes de perfectionnement officiels étaient également disponibles dans toutes les régions. Destinés aux employés en début de carrière, ils visent à développer et offrir des cheminements de carrière. Soutenus par le mentorat des gestionnaires ainsi que les offres de formation et de perfectionnement professionnel, ces programmes ont pour objectif d'assurer notre succès futur.
- Les exemples de programmes comprennent :
  - Notre programme Mobilité en Australie et en Nouvelle-Zélande, qui favorise les déplacements d'effectifs Australasie, permettant ainsi aux employés d'acquérir de l'expérience et des connaissances par le biais de formations variées.
  - Le programme d'initiative de renforcement de la capacité aux États-Unis, échelonné sur neuf mois et dans lequel des professionnels en milieu de carrière mettent l'accent sur des projets qui font progresser notre entreprise. Les participants acquièrent une expérience pratique de la gestion d'équipe, bénéficient d'opportunités de réseautage et de mentorat, et contribuent au développement d'initiatives qui changent réellement la donne.

## Programme de mentorat inversé

 SUÈDE

Attachant une importance particulière au développement durable, notre équipe suédoise a mis en place un programme de « mentorat inversé », dans le cadre duquel des employés ayant une expertise en développement durable sont jumelés à des collègues plus expérimentés qui souhaitent élargir leurs perspectives et accroître leurs compétences dans ce domaine. Par la même occasion, les employés moins expérimentés ont la chance d'améliorer leurs relations avec la clientèle et leurs compétences en affaires.

L'objectif est d'augmenter non seulement le nombre de clients potentiels de WSP (grâce à la multiplication des éléments de durabilité dans chacun de nos projets), mais également le développement des compétences et la visibilité de l'entreprise. La nature collaborative de ces jumelages favorise les échanges de connaissances et les interactions entre les différentes équipes, ce qui bénéficie à l'entreprise dans son ensemble. En 2021, 16 employés ont pris part au programme dont le thème était « Apprenez à connaître vos clients et leurs besoins selon la perspective Conçu pour l'avenir<sup>MC</sup> ».

<sup>28</sup> Les heures de formation par sexe ou par catégorie d'employés ne sont pas disponibles pour le moment.



# Inclusion et diversité

Chez WSP, nous soutenons activement une culture d'inclusion en milieu de travail et nous cherchons à diversifier et à équilibrer notre main-d'œuvre. En créant un milieu de travail agile, nous favorisons la motivation personnelle et l'équilibre travail-vie privée. Nous soutenons la diversité en accommodant le plus possible tous nos employés. De plus, nous sommes déterminés à promouvoir une culture qui habilite le personnel grâce à un milieu de travail où l'inclusion et la diversité (I et D) sont aussi attendues que valorisées. Cette approche est mise en valeur dans notre stratégie mondiale I et D, tout comme dans notre [Politique mondiale sur l'inclusion et la diversité](#).

> Apprenez-en davantage sur notre vision de l'I et D dans notre document [Gestion de nos impacts ESG](#).

Marie-Claude Dumas, présidente et cheffe de la direction de WSP Canada, est la sponsor mondiale de l'I et D depuis 2020. En 2022, [Jane Grant\\*](#) a été nommée directrice mondiale, I et D, et relève de la cheffe mondiale des ressources humaines. Toutes deux participent à la définition de la vision et des priorités mondiales de WSP en matière d'I et D et en font la surveillance, tout en dirigeant les initiatives mondiales dans ce domaine, notamment notre réseau mondial I et D. Ouvert à tous les employés, ce réseau se réunit chaque trimestre pour faire connaître les pratiques exemplaires de chaque région. La stratégie mondiale I et D, mise à jour pour la période 2022-2024, présente notre vision voulant que WSP soit reconnue par ses employés, ses pairs et ses clients comme un milieu de travail tant sécuritaire qu'inclusif. Cette stratégie pose les bases pour chacune des régions dans l'établissement de leurs propres objectifs et initiatives locales.

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



## Employeur de choix pour l'égalité des sexes Australie

WSP a été reconnue comme un employeur de choix pour l'égalité des sexes (pour la période 2021 - 2023) par la *Workplace Gender Equality Agency*. Cette distinction vise à encourager, reconnaître et promouvoir un engagement actif pour atteindre l'égalité des sexes sur les lieux de travail en Australie. Faisant partie intégrante des efforts de WSP pour favoriser une culture inclusive et diversifiée, l'égalité des sexes joue un rôle clé dans notre Plan stratégique, tant au niveau mondial que local. \*

## Programme GOLD

### ÉTATS-UNIS

Aux États-Unis, nous avons parrainé la première cohorte du programme *Growing Our Leadership Diversity* (GOLD). GOLD est un nouveau programme de 12 mois conçu pour préparer et promouvoir les femmes et les groupes sous-représentés pour leur prochain poste chez WSP. L'objectif est de diversifier nos échelons de gestion et d'offrir des prises de décision plus inclusives aux niveaux supérieurs de notre entreprise. Les participants sont jumelés à des cadres responsables de WSP, qui leur assurent un encadrement et un soutien pour favoriser leur développement. En plus des connaissances et des perspectives acquises auprès de l'équipe de direction, les membres du programme GOLD ont considérablement développé leurs réseaux et leur marque personnelle, à l'interne comme à l'externe.

## Performance en 2021

- En 2021, WSP a modifié ses Lignes directrices de gouvernance d'entreprise en établissant un objectif formel de 30 % de femmes sur son conseil d'administration. Cet objectif a été dépassé et, actuellement, 37,5 % des membres du conseil sont des femmes. Parmi les administrateurs, personne ne se déclarait comme une personne handicapée, un Autochtone ou un membre d'une minorité visible. La diversité au-delà du genre est une priorité en tant que telle chez WSP, et ce jusqu'au niveau du conseil d'administration. Ce dernier est bien conscient de l'importance de créer une équipe diversifiée et compétente. Il est bien décidé à tirer profit de sa propre diversité au-delà de la parité.
- 23 % de membres de notre haute direction sont des femmes (5 sur un total de 22 membres dans l'équipe de direction mondiale). Dans la même équipe, un dirigeant se déclare

comme membre d'une minorité visible (5 %) tandis qu'aucun dirigeant ne se déclare comme un Autochtone ni comme une personne handicapée.

- 35 % des postes de direction dans des fonctions de soutien et d'exploitation dans les principales régions de WSP étaient occupés par des femmes. Ceci représente 213 postes de direction sur un total de 603. Dans le cadre de notre stratégie actuelle, nous visons particulièrement à accroître la proportion de femmes dans les activités opérationnelles.
- 23 % des postes de gestion (dirigeants de secteur d'activité et cadres intermédiaires) étaient occupés par des femmes, une légère augmentation par rapport à 2020 (21 %).



### Employeur inclusif de l'année Royaume-Uni

WSP figure parmi les lauréats des *Consultancy and Engineering Awards* de 2021, présentés par l'*Association for Consultancy and Engineering*. Ces prix récompensent des personnes, des équipes et des projets exceptionnels dans le monde du conseil, de l'ingénierie et de l'environnement bâti. En tant qu'employeur inclusif de l'année, WSP a impressionné les juges avec son plan stratégique récemment mis en place et ses efforts pour soutenir l'inclusivité. Selon les juges, WSP peut se vanter d'avoir une culture « vécue et incarnée » au sein de laquelle le personnel est au premier rang en tant que moteur du changement.

## DIVERSITÉ PAR CATÉGORIE D'EMPLOI<sup>29 30</sup>

	DIRIGEANTS DE SECTEUR D'ACTIVITÉ			CADRES INTERMÉDIAIRES			INGÉNIEURS ET CONSULTANTS			SOUTIEN ADMINISTRATIF			TOTAL		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
<b>Sexe</b>															
Hommes	84 %	83 %	81 %	78 %	78 %	76 %	71 %	70 %	70 %	26 %	29 %	31 %	69 %	69 %	68 %
Femmes	16 %	17 %	19 %	22 %	22 %	24 %	29 %	30 %	30 %	74 %	71 %	69 %	31 %	31 %	32 %
<b>Âge<sup>31</sup></b>															
30 ans et moins	<1 %	<1 %	<1 %	2 %	2 %	1 %	36 %	35 %	33 %	19 %	19 %	19 %	24 %	23 %	22 %
31 à 50	44 %	45 %	43 %	63 %	62 %	62 %	49 %	51 %	52 %	54 %	54 %	56 %	53 %	54 %	54 %
51 ans et plus	56 %	55 %	57 %	35 %	36 %	37 %	15 %	14 %	15 %	27 %	27 %	26 %	23 %	23 %	24 %

<sup>29</sup> Les données sur les catégories d'employés par sexe et âge ne sont pas encore disponibles pour les trois acquisitions de 2021, soit Golder, Englekirk Structural Engineers et Knight Partners LLC. Ainsi, les pourcentages fournis font référence aux données disponibles, ce qui représente 87,9 % des employés permanents.

<sup>30</sup> Les mesures quantitatives relatives à la rémunération égale ne peuvent pas être divulguées pour l'entreprise mondiale et les principaux emplacements d'exploitation en raison de la confidentialité. Il existe quelques exceptions, lorsque WSP répond aux exigences de divulgation de la législation locale.

<sup>31</sup> 87,5 % des membres de notre conseil d'administration ont plus de 50 ans. L'information a été publiée dans notre Circulaire d'information annuelle 2022, en date du 30 mars 2022.



## FAITS SAILLANTS DE 2021

- **Nominations au sein de la direction mondiale en faveur de la diversité :** Marie-Claude Dumas comme présidente et cheffe de la direction, WSP Canada; Anna-Lena Öberg-Högsta comme cheffe de la direction, WSP pays nordiques; Megan Van Pelt comme cheffe mondiale des ressources humaines; Renae Walter comme directrice mondiale, Santé, sécurité (nommée directrice mondiale, Santé, sécurité, environnement et qualité en 2022).
- **Mise à jour de la Politique mondiale sur l'inclusion et la diversité,** établissement des normes que WSP suivra vers une culture de l'inclusion.
- **« Five Generations in the Workplace » (Cinq générations en milieu de travail),** série virtuelle d'une semaine qui s'est déroulée aux États-Unis, présentant les moyens que nous pouvons prendre pour mieux tirer parti des forces de chaque génération et mieux comprendre les différences dans les styles de communication et de travail.
- **Le groupe de soutien pour les employés VIBE (en anglais « Visibility and Inclusion in the Built Environment » [Visibilité et inclusion dans l'environnement bâti])** en Australie a publié un guide du langage respectueux, fournissant de l'information sur l'utilisation d'un langage plus inclusif.
- Publiées au Canada, les **Lignes directrices concernant la transition de genre en milieu de travail,** présentent des conseils aux employés et aux dirigeants pour créer des environnements inclusifs et valorisants pour les personnes qui s'identifient comme transgenres ou non conformes au genre.
- **Un balado sur le thème de la Journée internationale des femmes** intitulé *« Engineering role models for a more diverse future\* »* [Des modèles en ingénierie pour un futur plus diversifié] a été publié par nos collègues du Moyen-Orient.
- **Dans le cadre de la Journée internationale des femmes,** le thème **« Choisir de relever le défi »** a été célébré lors de présentations et de discussions sur l'égalité des genres en Asie.
- Des **conférenciers inspirants** ont pris la parole tout au long de l'année au Royaume-Uni, racontant leurs expériences personnelles sur une variété de sujets touchant l'I et D.

Pour de plus amples informations sur l'approche de WSP en matière de diversité et d'équilibre entre les sexes, veuillez consulter les pages 42 à 44 de notre [Circulaire d'information annuelle 2022](#).



### Prix du leadership pour la promotion des femmes dans les transports États-Unis

Deborah Brown, vice-présidente principale et directrice nationale des nouveaux modes de prestation de services-conseils chez WSP É.-U., a reçu le prix *Ethel S. Birchland Lifetime Achievement Award de l'American Road and Transportation Builders Association (ARTBA)* en reconnaissance du rôle de premier plan qu'elle a joué dans la défense des femmes dans le domaine des transports. Outre son leadership novateur en matière de finances publiques, M<sup>me</sup> Brown met en œuvre des partenariats public-privé (PPP) et élabore et fournit des solutions de financement novatrices pour des projets de transport essentiels. En tant que vice-présidente, et future présidente, de la P3 d'ARTBA, elle vise à mettre en lumière les préjugés inconscients tout en encourageant la diversité, l'équité et l'inclusion. \*



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

# Relations avec les peuples autochtones

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

## Aotearoa (Nouvelle-Zélande en maori)

*Hāpaitia te ara tika, pūmau ai te rangatiratanga mo ngā uri whakatipu*

*Favoriser la voie de la connaissance menant à la force, à l'indépendance et à la croissance des générations futures.*

L'équipe de WSP Nouvelle-Zélande s'engage à créer un avenir inclusif axé sur les besoins des habitants d'Aotearoa (la Nouvelle-Zélande). Grâce aux relations établies avec les parties concernées et à nos connaissances du fonctionnement du *Te Ao Māori* (monde en maori), nous sommes en mesure de nouer des partenariats favorables à l'accroissement du *mana*, c'est-à-dire des relations de travail qui permettent d'augmenter la puissance et la réussite de chaque partie impliquée. Ces relations reposent sur la reconnaissance et le respect du *Te Tiriti o Waitangi* (le traité de Waitangi) et sur la valorisation d'un bien-être social, culturel, environnemental et économique amélioré pour les Maoris.

## 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, et reconnaissons également leur contribution en tant que premiers ingénieurs et scientifiques. Les efforts que nous déployons pour créer des communautés durables, dynamiques et connectées où les Aborigènes et les Insulaires du détroit de Torres pourront s'épanouir dans l'environnement bâti et naturel sont en phase avec les objectifs de développement durable des Nations Unies.

Couronnant une décennie d'efforts continus, *Reconciliation Australia* a approuvé fin 2021 le Plan d'action pour la réconciliation de WSP (*STRETCH Reconciliation Action Plan*)\*. D'ailleurs, WSP est la seule firme d'ingénierie en Australie à avoir réussi cette distinction.

## Canada

Notre [Politique de relations avec les Autochtones](#) est le fondement de nos relations avec les communautés, les groupes et les entreprises autochtones et témoigne d'une vision progressive envers la consultation et l'engagement de ces parties, ainsi que la recherche active d'occasions de créer des avantages socioéconomiques ou d'optimiser de tels avantages pour les communautés autochtones. Nous estimons que les pratiques en matière d'engagement des Autochtones se doivent d'être adaptées aux opportunités et aux besoins particuliers que présentent nos sites de projet. Nous encourageons les entrepreneurs et les soumissionnaires à former et à embaucher de la main-d'œuvre qualifiée et à avoir recours à des ressources offertes par des entreprises autochtones locales. Fière membre du Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (CCAB), WSP cherche à obtenir la certification Relations progressistes avec les Autochtones du CCAB.

Chez WSP, le succès dépend de l'établissement de partenariats à long terme et du renforcement d'une culture de partage avec les communautés autochtones. Partout au Canada, nous concluons des accords de partenariat avec de nombreuses communautés autochtones. Nous continuons à développer notre capacité à recruter, à former et à conserver des employés autochtones dans le cadre de notre initiative actuelle d'embauche de tels talents. Un volet essentiel de cette initiative vise la promotion de leur formation technique dans des secteurs clés, ainsi que le partage d'informations et le réseautage entre communautés.

WSP est également fière de s'associer au programme *Bâtir un avenir meilleur de l'organisme Indspire\**, pour offrir une nouvelle série de bourses d'études qui permettront aux jeunes autochtones d'élargir leurs horizons et d'avoir accès à davantage de possibilités.

L'approche globale de WSP vise à faire le suivi de la diversité de notre effectif, d'évaluer cette diversité, et d'embaucher des talents provenant de programmes de perfectionnement de la main-d'œuvre et des compétences. Ces programmes offrent un soutien préalable à l'emploi pour les personnes appartenant à des groupes sous-représentés et/ou confrontés à des obstacles à l'emploi traditionnel, notamment les Autochtones.

Récemment, nous avons lancé Notre promesse, qui reflète notre engagement stratégique envers l'inclusion et la diversité et se base sur cinq piliers, soit façonner la prochaine génération, compter sur la passion de nos employés, garder l'esprit ouvert, offrir de la formation relative à l'inclusion et à la diversité dans toute l'organisation, et favoriser la communication et la transparence d'initiatives en la matière.

Notre équipe canadienne est dirigée par le directeur national des relations avec les Autochtones et des sciences sociales, en collaboration avec les représentants des segments de marché et les groupes de travail régionaux.

## Afrique du Sud

Le *Broad-Based Black Economic Empowerment* (B-BBEE) est une mesure législative mise en œuvre en Afrique du Sud pour rectifier les inégalités créées par l'apartheid. L'objectif du programme gouvernemental connexe est d'encourager les entreprises à embaucher des Noirs, à soutenir les entreprises appartenant à des Noirs et à redonner aux communautés noires pauvres touchées par la saisie de terres. Des points sont attribués aux entreprises, lesquelles peuvent ensuite utiliser ces points pour obtenir une certification B-BBEE, permettant ainsi d'accroître leurs chances de remporter des contrats auprès du gouvernement. WSP possède actuellement le plus haut niveau de certification B-BBEE (Niveau 1).

*Nous n'avons relevé en 2021 aucun cas notable de non-respect des droits des peuples autochtones dans les régions où nous exerçons nos activités.*

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



## ÉTUDE DE CAS

# Conception du système de gestion des eaux pluviales de l'autoroute Manawatū Tararua

📍 ÎLE DU NORD, AOTEAROA NOUVELLE-ZÉLANDE

WSP a été engagée par l'agence des transports néo-zélandaise Waka Tokahi afin de fournir des services de gestion des infrastructures hydrauliques, des eaux pluviales et des risques d'inondation dans le cadre de ce projet d'infrastructure complexe et de grande envergure.

Alliance pour la construction de l'autoroute Te Ahu a Turanga Manawatu-Tararua



Afin de relever de nombreux défis géographiques – notamment une topographie abrupte, des précipitations élevées, des problèmes d'inondation et d'érosion déjà présents, ainsi que l'existence de nombreux cours d'eau en forte pente – WSP propose des solutions pour la gestion des eaux pluviales et des pratiques de conception urbaine tenant compte de l'eau, tout en respectant le paysage environnant.

Le nouveau système que nous avons conçu comprend ainsi 40 ponceaux, 10 ponts, 12 zones humides, 5 km de cours d'eau aménagés et 20 km de canaux ouverts.

Ce projet reflète également les valeurs *Te Ao Māori* et les principes du Traité de Waitangi. Il s'agit d'une avancée majeure pour l'agence Waka Kotahi, puisque des représentants de chaque groupe iwi siégeaient au conseil de l'alliance du projet. Le mot *Māori iwi* se traduit approximativement par « tribu » ou « clan ».

Les valeurs maories qui influencent la conception de la gestion des eaux pluviales comprennent le *ki uta ki tai* (approche de la montagne à la mer), la reconnaissance du *whakapapa* (généalogie)

des affluents de la rivière *Manawatū* (par l'adoption d'une approche globale du bassin versant) et la *kaitiakitanga* (tutelle), réalisée par la protection et l'amélioration des environnements sensibles.

Au milieu de la gorge de *Manawatū* se dresse un grand rocher rouge appelé *Te Ahu a Turanga*, qui est considéré comme *tapu* (sacré). Historiquement, les Maoris qui voyageaient en canoë le long de la rivière disaient une prière lorsqu'ils passaient devant lui. Même lors des pires inondations, on dit que le *Te Ahu a Turanga* n'est jamais submergé.

La conception de la gestion des eaux pluviales intègre ces considérations culturelles en protégeant les cours d'eau et les zones humides de grande valeur, en assurant l'intégration au paysage environnant, en séparant l'eau propre (*waimāori*) de l'eau sale (*waikino*), en favorisant le passage des poissons, en réduisant au minimum les perturbations causées par la construction, en mettant l'accent sur les plantations indigènes et en traitant naturellement les eaux de ruissellement des routes. Dans cette optique, on a élaboré des indicateurs culturels de la santé environnementale, qui seront évalués tout au long du projet de construction.

## 12,4 km

Également connue sous le nom de *Te Ahu a Turanga*, l'autoroute constitue une liaison régionale essentielle entre deux régions de l'île





# Engagement envers les communautés



## 2,4 millions \$<sup>32</sup>

WSP a estimé le montant des dons de bienfaisance faits aux communautés à l'échelle mondiale en 2021

WSP, en qualité d'entreprise mondiale, participe activement au développement des communautés locales et reconnaît l'importance de leurs droits collectifs. Grâce à nos projets, à l'engagement de nos employés et aux activités de l'entreprise, nous nous efforçons de laisser une empreinte positive là où nous exerçons nos activités.

Chez WSP, nous croyons que pour que nos communautés prospèrent, chacun de nous doit se responsabiliser face à demain. Notre Déclaration mondiale sur les questions ESG stipule que nous devons redonner aux communautés où nous vivons et travaillons en leur consacrant temps et ressources. Notre programme S'épanouir, cadre développé pour nos actions philanthropiques, est un bon exemple des actions concrètes que nous prenons pour respecter notre engagement et atteindre les objectifs de développement durable des Nations Unies.

Tandis que le coup d'envoi du programme a été donné au Canada au cours du dernier cycle stratégique, nous prévoyons de le déployer à l'échelle mondiale au cours du nouveau cycle stratégique 2022-2024 pour mieux mesurer les retombées sur les secteurs d'activité de toute l'entreprise.

Nos actions prennent la forme d'investissements, de partenariats et d'expertises pro bono, toutes guidées par la passion de nos gens.

> Pour en apprendre davantage sur la façon dont nous gérons l'engagement envers la communauté, consultez le document [Gestion de nos impacts ESG](#).

Les pages suivantes dressent une liste non exhaustive d'initiatives mises en place, témoignant de la façon dont nous avons soutenu nos communautés à travers le monde en 2021.

<sup>32</sup> Ce chiffre comprend les dons d'environ 94 % de notre entreprise (en termes de nombre d'employés). Ces dons ne comprennent ni les activités pro bono ni les jours consacrés au bénévolat. De plus, le pourcentage des activités réalisées dans le cadre des programmes d'engagement envers la communauté locale n'a pas été quantifié.



## Un véritable impact



Des collègues de l'Australie ont participé à un événement de cartographie en ligne, ainsi qu'à un événement en personne à Brisbane.

### CARTOGRAPHIE DES COLLECTIVITÉS LES PLUS VULNÉRABLES DU MONDE

Depuis 2016, WSP est un participant enthousiaste de l'initiative *Missing Maps*. Créé en 2014, ce projet humanitaire fait participer des organisations qui œuvrent à cartographier des régions du monde particulièrement vulnérables aux catastrophes naturelles, aux conflits et aux épidémies. Médecins sans frontières, la Croix-Rouge et l'équipe humanitaire *OpenStreetMap* (HOT) font parties des organismes membres.

Les « mapathons » de *Missing Maps* (qui sont des séances intenses de cartographie) donnent une belle occasion pour les bénévoles de se connecter virtuellement afin de créer des données d'une importance vitale – celles-ci permettant aux décideurs de mieux intervenir lorsqu'une crise survient localement.

En 2021, WSP a organisé de tels mapathons en Australie, en Nouvelle-Zélande, en Suède et au Royaume-Uni. Notre équipe se tourne vers des plateformes en source ouverte, comme *OpenStreetMap* (OSM), pour créer des données riches que les équipes d'intervention humanitaire pourront utiliser pour faire leur travail plus efficacement.



### METTRE EN PLACE DES COLLECTIVITÉS PROSPÈRES CANADA

Au Canada, WSP a tenu sa campagne Un mois pour donner en novembre pour soutenir les canadiens les plus vulnérables et défavorisés qui ont été très touchés par la pandémie de COVID-19. Les employés ont été encouragés à contribuer en faisant des dons à la campagne annuelle de Centraide de WSP ou en s'impliquant comme bénévoles dans leur communauté. Au total, WSP Canada a recueilli 434 195 \$, tandis que nos employés canadiens ont consacré 1 757 heures à aider les collectivités locales. De plus, WSP Canada a contribué à hauteur de 25 000 \$ aux secours des sinistrés après les inondations ayant frappé la Colombie-Britannique, et a remis 25 000 \$ supplémentaires à Centraide.



### HABILITER LES PERSONNES POUR QU'ELLES VIVENT MIEUX ROYAUME-UNI

WSP a soutenu *Urban Roots*<sup>\*</sup>, un organisme caritatif communautaire se consacrant à améliorer l'environnement et la santé dans le Southside de Glasgow, au Royaume-Uni. *Urban Roots* s'efforce de donner aux populations locales les moyens de faire les bons choix et de modifier leur mode de vie d'une manière qui se révélera bénéfique non seulement pour les personnes, mais aussi pour la collectivité et l'environnement. La subvention de 2 500 £ de WSP à l'organisme sera utilisée pour acheter des matériaux afin de construire cinq plates-bandes de jardinage surélevées. En plus de passer plus de temps à l'extérieur, les bénéficiaires développeront leurs connaissances en matière de culture alimentaire, entre autres l'importance des aliments locaux et de saison. Au Royaume-Uni, la Fondation WSP aide diverses organisations sur la base de nominations soumises par le personnel. Ce soutien permet aux personnes qui en bénéficient d'entreprendre des projets destinés à laisser un héritage durable.

## TENDRE LA MAIN AUX UKRAINIENS

Le début de l'année 2022 nous a tristement rappelé à quel point l'évolution des réalités géopolitiques nous affecte chaque jour. La guerre en Ukraine ne fait pas exception. En mars 2022, WSP a annoncé qu'elle ne poursuivrait plus de mandats en Russie et en Biélorussie. Elle s'est engagée à verser un don initial de 50 000 \$ à l'UNICEF et de 50 000 \$ au Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, afin de soutenir leur travail d'assistance en Ukraine comme dans les régions voisines.

De manière encore plus directe, un certain nombre d'employés de WSP en Pologne hébergent des familles ukrainiennes chez eux. De plus, nous avons aidé un sous-traitant qui a dû quitter l'Ukraine. Nous lui avons porté main-forte en lui prêtant du matériel de bureau et l'avons soutenu financièrement dans sa réinstallation en Pologne.



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



## Veiller au bien-être des autres



### SOUTIEN AUX PATIENTS VICTIMES D'UN ACCIDENT VASCULAIRE CÉRÉBRAL HONG KONG

À l'approche du festival de la mi-automne – la deuxième plus grande fête traditionnelle après le Nouvel An chinois – notre équipe de bénévoles de Hong Kong a consacré un samedi matin à apporter un peu de réconfort aux victimes d'AVC. Occasionnant près de 3 000 décès par an, les accidents vasculaires cérébraux sont en effet devenus l'une des principales causes de mortalité à Hong Kong. En septembre 2021, les bénévoles de WSP ont donc rencontré des patients en réadaptation et leurs familles pour en apprendre plus sur la maladie et la voie vers la guérison. Nos bénévoles ont également distribué des gâteaux de lune, traditionnellement consommés pendant le festival de la mi-automne, ainsi que des paquets cadeaux aux patients et aux familles.



### TENIR UNE MAIN RASSURANTE DANEMARK

WSP soutient *Danske Hospitalskløvne* (« clowns hospitaliers danois »), une organisation qui fait appel à l'humour pour aider les personnes malades, en particulier les enfants. L'objectif est de renforcer le moral des patients et de raviver leur goût de vivre afin qu'ils puissent surmonter leur épreuve. Pour de nombreux enfants, les clowns sont une présence rassurante à laquelle ils peuvent se raccrocher dans un contexte de souffrance. Les clowns hospitaliers danois ne sont pas des bénévoles : il s'agit de professionnels rémunérés ayant suivi une formation sur mesure de 18 mois, le programme étant reconnu mondialement.



### ENCOURAGER DES COMMUNAUTÉS BIENVEILLANTES HONG KONG

WSP s'est engagée à encourager une collectivité plus bienveillante envers les personnes âgées tout en améliorant la qualité de vie de ces dernières, à Hong Kong. C'est pour concrétiser cet engagement que nous nous sommes joints au *Neighbourhood Advice/Action Council*, une ONG axée sur le soutien communautaire. En juillet 2021, nos bénévoles de Hong Kong ont donc uni leurs forces à celles des travailleurs sociaux du centre de services intégrés de Tung Chung. Tout le monde s'est retroussé les manches pour servir un menu nutritif composé d'ingrédients frais à 65 résidents âgés dans le besoin, faisant ainsi en sorte que cette population vulnérable bénéficie d'un soutien communautaire actif.



### VIVRE UNE VIE MEILLEURE ROYAUME-UNI

*InFocus\**, une association caritative basée à Exeter, soutient les enfants et les jeunes adultes atteints de déficience visuelle et ayant des besoins physiques complexes, dans l'espoir de permettre à ces personnes inspirantes d'optimiser leur qualité de vie. La subvention de 2 500 £ de la Fondation WSP permettra aux étudiants capables de marcher et aux usagers en fauteuil roulant de circuler plus librement sur le campus. Des arbres seront taillés pour que la lumière y pénètre et des espèces sensorielles seront plantées dans le jardin existant pour améliorer la forme physique, la santé, l'humeur et la cognition de ces personnes.

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



## L'avenir en tête



### FOURNIR DE L'EAU POTABLE EN OUGANDA SUÈDE

C'est une véritable tragédie : plus de 22 millions d'Ougandais n'ont pas d'accès direct à l'eau potable. WSP travaille donc depuis 2011 sur un projet destiné à corriger cette situation et à sauver des vies. Une collaboration mise en place entre WSP et la société Solvatten a jusqu'à présent bénéficié à plus de 1 000 personnes dans ce pays africain. Solvatten (« l'eau du soleil » en suédois) désigne un dispositif de purification/chauffage de l'eau conçu pour une utilisation hors réseau dans le monde en développement. Alimenté par l'énergie solaire, le dispositif est léger et portable. Une unité de 10 litres permet à une famille de bénéficier d'une eau chaude et propre pendant 10 ans. Et puisque le dispositif Solvatten neutralise les bactéries, les virus et les parasites, les conditions de santé se sont améliorées dans la région, de sorte que les enfants peuvent passer plus de temps à l'école.

En Afrique subsaharienne, près de 70 % de l'énergie domestique est utilisée pour cuisiner, se laver et chauffer l'eau. Les femmes sont souvent chargées de ramasser le bois de chauffage et d'aller quérir de l'eau. Grâce à Solvatten, elles n'ont plus besoin de se rendre aux points d'alimentation communautaires, où elles s'exposent à des actes de violence. En outre, la fin de la dépendance excessive à l'égard du bois et du charbon contribuera à préserver les forêts et à réduire les émissions de CO<sub>2</sub>.



### INSPIRER LA PROCHAINE GÉNÉRATION D'INGÉNIEURS

La pandémie a mis un frein à bien des initiatives, mais nos gens sont déterminés et ont trouvé des moyens de partager leur passion pour l'ingénierie et les sciences. Nous avons eu vent de nombreuses personnes qui ont donné des conférences, se sont rendues dans des écoles ou ont offert un mentorat pour promouvoir ces disciplines. Nous avons sélectionné ici quelques exemples pour montrer que notre désir d'aider les autres est profondément ancré dans notre ADN.

Au Royaume-Uni tout d'abord, des collègues de WSP ont organisé des sessions « d'expérience professionnelle virtuelle » pour des étudiants en ingénierie, offrant ainsi un véritable aperçu des différents rôles à leur portée. « C'était une excellente occasion de faire connaître notre programme d'apprentissage aux étudiants, et cela a suscité beaucoup d'intérêt pour WSP », a déclaré Taylor Stevenson, ingénieur principal des ponts de notre bureau de Guildford.

Au Canada, de nombreuses initiatives locales destinées aux étudiants au secondaire et au collégial ont permis de leur donner un aperçu du métier d'ingénieur. « L'objectif est d'inciter davantage d'étudiants à s'intéresser à l'ingénierie, en particulier ceux qui ne sont pas exposés au domaine ou qui n'ont pas de

modèles à suivre dans cette branche », explique Erin Hemm, cheffe de projet à Ottawa.

De l'autre côté de l'Atlantique, en Suède, WSP soutient Ingénieurs Sans Frontières (ISF) depuis de nombreuses années par le biais de l'engagement et des activités de ses employés. Leo Holmgren, de notre bureau de Göteborg, a ainsi organisé des conférences et du mentorat pour aider les nouveaux arrivants. « Certaines personnes ont fui leur pays à cause de la guerre, et elles ont juste besoin d'un petit coup de pouce pour continuer leur chemin », a-t-il déclaré.

Enfin, aux États-Unis, des collègues ont représenté l'entreprise en tant que juges dans le cadre du *Governor's STEM challenge* de la *New Mexico State University (NMSU), College of Engineering*. Cet événement annuel accueille des équipes en provenance d'écoles secondaires de partout dans l'État, qui viennent présenter un prototype élaboré pour répondre à un défi bien précis. « Ayant participé à diverses foires scientifiques et compétitions scolaires quand j'étais jeune, je sais à quel point ce genre d'événements a eu un impact sur ma carrière », a déclaré Caitlin DeCastro de notre bureau d'Albuquerque.

## S'engager avec les communautés aborigènes



### INTÉGRATION DES VALEURS MĀORI AOTEAROA NOUVELLE-ZÉLANDE

Avec comme objectif de consolider les pratiques de diversité et d'inclusion dans l'ensemble de la fonction publique néo-zélandaise, Papa Pounamu, un groupe d'intérêt spécial Māori au sein de l'Institut de planification du pays, a vu le jour en 2017. Ce groupe continue de travailler à l'intégration des valeurs culturelles Māori dans le processus de planification dans toute la Nouvelle-Zélande (désignée par le vocable Aotearoa en langue Māori). Il vise également à renforcer la représentation des Māori dans les rangs des urbanistes professionnels du pays.

Dans cette optique, WSP Nouvelle-Zélande parraine la bourse Papa Pounamu Whakatutukitanga, qui encourage la participation des rangatahi (jeunes) à la profession d'urbaniste. Dans le cadre du processus d'attribution des bourses, l'accent est mis sur le travail académique et leur contribution à leur iwi (clan), hapu (sous-clan) et whānau (famille élargie), et comment cela vient influencer ou changer la compréhension de l'urbanisme à Aotearoa.



### RENFORCER LES RELATIONS AVEC LES ABORIGÈNES AUSTRALIE

En mars 2021, WSP a profité de l'occasion qui lui a été donnée pour faire un peu de nettoyage sur l'île Heirisson (Australie occidentale), histoire de renforcer nos relations avec les gens et les lieux. Les aînés aborigènes de la *Sister Kate's Home Kids Aboriginal Corporation* ont organisé une « cérémonie de bienvenue au pays et de fumage », qui nous a permis de mieux comprendre l'importance culturelle, historique et environnementale de la terre que nous foulons. Faire du bénévolat ensemble et être actifs à l'extérieur, dans la nature : voilà le moyen parfait de réaliser notre vision visant à créer des collectivités prospères, à la fois prêtes pour l'avenir et axées sur le développement durable.



### Prix d'excellence pour le design aborigène Australie

Les efforts de WSP en matière de conception aborigène ont été reconnus lors des *AILA Landscape Architecture Awards*. En effet, le projet d'enlèvement du passage à niveau à Melbourne et les lignes directrices connexes de conception aborigène ont tous deux remporté le prestigieux prix d'excellence 2021 de la section victorienne de l'AILA pour la recherche, la politique et la communication. Les lignes directrices ont été créées comme un outil permettant aux propriétaires traditionnels des lieux, aux concepteurs aborigènes et aux partenaires des projets futurs de créer des occasions significatives pour le partage des valeurs et récits culturels avec la collectivité au sens large. \*

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



# Santé et sécurité

Notre programme mondial de santé et sécurité réunit toutes les régions et tous les secteurs d'activité de notre entreprise sous un système mondial et solide de gestion. Fondamentalement, notre programme favorise l'émergence d'une culture indéfectible de santé et sécurité fondée sur la collaboration et qui incite à la responsabilisation des acteurs de tous les niveaux de notre entreprise, à commencer par le conseil d'administration. Nous évaluons notre performance en matière de santé et sécurité grâce au suivi d'indicateurs de rendement clé, puis concentrons nos efforts sur les points sensibles, et définissons et peaufinons nos objectifs. Cette section expose donc nos résultats annuels en santé et sécurité, nos progrès vers l'atteinte de nos objectifs et l'évolution de notre stratégie de santé et sécurité.

› Pour en apprendre davantage sur la façon dont nous gérons la santé et la sécurité, consultez le document [Gestion de nos impacts ESG](#) et notre [Feuille de route Zéro accident 2021-2023](#).



## Prix Or en matière de santé et de sécurité Moyen-Orient

Pour la troisième année consécutive, WSP s'est vu décerner le *Gold Health and Safety Award* par la Société royale pour la prévention des accidents. WSP a également reçu le prix de la santé au travail et le prix de l'initiative de l'année - Moyen-Orient pour sa campagne « *Treat the Heat* ». Ces distinctions internationales reconnues témoignent de notre volonté inébranlable d'améliorer les normes en matière de santé et de sécurité au travail. Ce résultat démontre aussi le travail acharné de nos employés à travers tous nos projets et bureaux, et illustre l'importance que nous donnons à la santé, à la sécurité et au bien-être. \*

## Faits saillants de 2021



### FEUILLE DE ROUTE ZÉRO ACCIDENT 2021-2023 MISE À JOUR

Nous avons mis à jour notre feuille de route pour qu'elle soit davantage axée sur le bien-être des employés.



### OBSERVATIONS POSITIVES FAVORISÉES

En plus de partager avec tous les leçons apprises suite à des incidents de santé et sécurité, nous avons renforcé notre programme de signalement des observations positives. En effet, nous croyons qu'un meilleur suivi des observations positives est critique afin de changer et d'améliorer la culture de santé et sécurité. En effectuant ce suivi, nous sommes en mesure de rassembler les meilleures pratiques des différentes régions et de les transmettre dans toute l'entreprise.

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

## Une stratégie repensée en matière de santé et de sécurité

En 2021, nous avons cherché, suite à l'intégration de Golder, à miser sur nos forces et à globalement repenser notre programme de santé et sécurité. Nous avons également établi l'année dernière une vision directrice en matière de santé et sécurité pour étayer notre stratégie, notre gouvernance et nos actions : *Nous accordons une grande valeur à nos employés : nous intégrons invariablement la sécurité à tout ce que nous faisons, et ce, pour tous nos employés.* Par cette vision, nous cherchons à créer une culture de santé et sécurité où chacun de nos employés possède le pouvoir de promouvoir un milieu sain et sécuritaire pour lui-même et ses collègues, comme pour toute autre personne susceptible de subir les effets de nos activités.

Conformément à notre nouvelle vision, nous réaffirmons notre engagement envers l'objectif zéro accident pour tous nos employés, nos employés. Cet engagement établit le contexte de notre travail avec le fondement que l'accident est évitable et que tous nos employés peuvent rentrer chez eux sains et saufs à la fin de la journée. Pour donner corps à notre engagement, nous commencerons par ancrer davantage les principes de sécurité fondés sur le comportement dans tout ce que nous faisons et par intégrer les évaluations des risques et les contrôles en matière de santé et sécurité tout au long du cycle de vie de nos projets.

Nous savons que la vision et les principes qui sous-tendent notre stratégie en matière de

santé et sécurité doivent être les mêmes dans l'ensemble de notre entreprise, tout en étant flexibles et adaptés aux besoins de nos régions et de nos divers secteurs d'activité. Afin de garantir que nous intégrons pleinement notre vision au sein de WSP, notre stratégie améliorée vise à renforcer les processus en vigueur pour la mise en œuvre des programmes de santé et sécurité mondiaux et régionaux, ce qui comprend la multiplication des occasions de partage des enseignements en santé et sécurité dans nos régions et nos secteurs d'activité.

En 2021, nous avons également procédé à la réorganisation de notre équipe Santé et sécurité dans le but d'améliorer la continuité de nos activités et la responsabilisation de chacun. En commençant par les échelons supérieurs, notre nouvelle structure offre au comité de gouvernance, d'éthique et de rémunération et aux dirigeants une meilleure idée de ce qui se passe en santé et sécurité, ainsi qu'un plus grand droit de regard sur cette question. Le comité de gouvernance continue de recevoir des mises à jour trimestrielles sur notre système de gestion de santé et sécurité et notre performance, mais également sur les tactiques que nous employons pour mettre en œuvre des changements et favoriser la prise de mesures concrètes.

La prévention des incidents majeurs est l'un des éléments clés de notre stratégie améliorée de

santé et sécurité. En effet, nous reconnaissons que les incidents majeurs à risque potentiel élevé de blessures graves peuvent altérer la vie de nos employés et miner la confiance que ces derniers, et que les autres intervenants, vouent à WSP. Dans l'objectif de prévenir les incidents plus graves, nous avons commencé à élaborer un programme de gestion des risques importants. Ce dernier prévoit de la formation améliorée et une meilleure communication, une plus grande surveillance de la part de la direction et une mise en œuvre cohérente de notre méthodologie d'enquête dans le cadre de l'évaluation d'incidents graves, si de tels incidents devaient se produire.

En 2021, alors que plusieurs de nos employés ont commencé à regagner les bureaux et les chantiers, nous nous sommes concentrés sur les bases de notre programme de santé et sécurité pour nous assurer que celui-ci soit prêt à répondre aux nouveaux défis. Nous avons évalué notre performance tout au long de l'année afin de cibler les défis, saluer les réussites et renforcer l'échange de pratiques exemplaires au sein de l'entreprise. De manière plus générale, nous comprenons que le suivi et l'évaluation de notre performance constituent la clé qui nous permettra de favoriser des changements progressifs dans notre gestion de la santé et sécurité.

Nous reconnaissons également que la question de santé et sécurité au sein de l'entreprise est

« Nous sommes une entreprise humaine et nous devons nous assurer que nos employés se sentent libres de prioriser en tout temps leur santé et leur sécurité. »



**Renae Walter**  
Directrice mondiale,  
Santé & sécurité,  
environnement  
et qualité

étroitement liée au bien-être de nos employés. Notre équipe travaille étroitement avec les ressources humaines pour s'assurer d'adopter une approche unique quant à leur bien-être. C'est pourquoi notre système de gestion de santé et sécurité intègre les attentes en matière de santé mentale et de bien-être dans la planification des risques de santé et sécurité et des mesures correctives, et ce, pour chaque projet. Consultez la section [À propos de nos employés](#) pour en savoir plus sur notre approche quant au bien-être de nos employés.



## Performance de 2021

Les indicateurs de performance en matière de santé et sécurité couvrent l'ensemble du personnel directement employé par WSP en 2021, mais n'incluent pas les sous-traitants ou les consultants. Les taux d'accidents sont calculés conformément à la norme 103 (Rapports d'incidents), une norme interne de WSP. En 2021 :

- Nous avons atteint notre objectif de 2021, soit de parvenir à un taux de blessures avec perte de temps (TBPT) de < 0,1 par 100 000 heures travaillées, dans toutes les régions sauf l'Amérique latine. L'objectif n'y a pas été atteint en raison de notre présence accrue dans cette région et du plus grand profil de risque suite à l'acquisition de Golder, qui y opère des types de projets à risque plus élevé.
- Aucun décès n'a été rapporté. Cependant, deux blessures graves liées au travail sont survenues lors d'un incident unique. Nous avons réalisé une enquête exhaustive afin de comprendre les causes fondamentales de l'incident, de relever les leçons apprises et de transmettre ces leçons à l'échelle de l'entreprise dans le but de favoriser l'amélioration de nos processus de gestion de santé et sécurité dans le cadre de nos projets.

Bien que nous soyons fiers de nos progrès, nous continuerons de travailler d'arrache-pied pour nous améliorer. Nous nous appuyons sur nos indicateurs pour cibler les défis et mettre en œuvre des programmes et des mesures visant à remédier aux impacts négatifs potentiels. Ainsi, nous avons spécifiquement étudié les régions où le taux total de blessures enregistrées est plus élevé que la moyenne mondiale afin de déterminer quelles actions prendre pour améliorer notre performance. En plus des objectifs en matière de sécurité au sein de l'entreprise, nous avons mis en place des objectifs régionaux de manière à orienter des efforts particuliers déployés à l'échelle de WSP.

### NOMBRE D'INCIDENTS<sup>33</sup>

RÉGION	BLESSURE AVEC PERTE DE TEMPS			TOUTES LES BLESSURES <sup>34</sup>			TOTAL DES BLESSURES ENREGISTRÉES
	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2021
CANADA	11	7	8	205	149	229	29
ÉTATS-UNIS	10	8	15	77	73	125	50
AMÉRIQUE LATINE	5	10	8	5	12	20	13
EMOIA <sup>35</sup>	18	7	10	71	25	37	16
ASIE	3	4	6	8	5	8	7
AUSTRALIE ET NOUVELLE-ZÉLANDE	4	5	6	73	54	137	18
MONDIAL	51	41	53	439	419	556	133

### TAUX D'INCIDENTS<sup>36</sup>

RÉGION	BLESSURE AVEC PERTE DE TEMPS <sup>37</sup>			FRÉQUENCE DE TOUTES LES BLESSURES <sup>38</sup>			TOTAL DE BLESSURES ENREGISTRÉES <sup>39</sup>	
	par 100 000 heures	par 200 000 heures		par 200 000 heures			par 200 000 heures	
	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2021
CANADA	0,05	0,16	0,12	0,10	3,07	2,47	2,87	0,36
ÉTATS-UNIS	0,07	0,12	0,09	0,14	0,92	0,83	1,17	0,47
AMÉRIQUE LATINE	0,11	0,15	0,32	0,21	0,15	0,38	0,53	0,34
EMOIA	0,03	0,10	0,04	0,10	0,41	0,15	0,21	0,09
ASIE	0,09	0,09	0,12	0,18	0,25	0,16	0,25	0,21
AUSTRALIE ET NOUVELLE-ZÉLANDE	0,07	0,09	0,11	0,12	1,67	1,15	2,64	0,35
MONDIAL	0,05	0,12	0,10	0,11	1,02	0,98	1,14	0,27

Conformément aux pratiques exemplaires de l'industrie, nous avons modifié nos critères en matière de rapports sur santé et sécurité pour signaler les incidents par 200 000 heures travaillées. Sauf indication contraire, les taux sont calculés par 200 000 heures travaillées par région, avec un nombre total de 97 898 703 heures travaillées en 2021. Notre taux de blessures avec perte de temps par 100 000 heures en 2021 est également mentionné dans le tableau afin d'indiquer les progrès réalisés par rapport à notre objectif de 2021. À compter de 2021, nous faisons état du taux total de blessures enregistrées par région.

33 En 2021, deux blessures graves liées au travail se sont produites aux États-Unis, tandis qu'en 2020, nous avons rapporté une seule blessure grave liée au travail au Canada. On définit une blessure grave comme une blessure à la suite de laquelle l'employé ne peut pas se remettre, ne se remet pas ou ne devrait pas se remettre pleinement dans les six mois suivant sa blessure. Le taux de blessures graves est trop faible pour être présenté dans le tableau. En 2019, aucune blessure grave liée au travail n'est survenue.

34 L'expression « Toutes les blessures » comprend toutes les blessures liées au travail, peu importe leur gravité ou leur type, et ne comprend pas le traitement des blessures. Les types de blessures courants comprennent les ecchymoses, les foulures, les coupures, la fatigue et les fractures liées à la conduite, à la manipulation d'équipements ou au contact avec ces derniers, et aux trébuchements ou glissades ainsi que l'ergonomie.

35 Europe, Moyen-Orient, Inde et Afrique.

36 Nous avons connu une croissance par acquisitions. Les comparaisons d'année en année doivent donc être considérées avec précaution.

37 Le taux de blessures avec perte de temps correspond au nombre de blessures et de décès entraînant une perte d'au moins une journée de travail, par 200 000 heures (ou 100 000 heures) travaillées.

38 La fréquence de toutes les blessures correspond au nombre total de décès et de blessures, y compris les cas de premiers soins, par 200 000 heures travaillées.

39 Le taux total de blessures enregistrées correspond au nombre de blessures liées au travail et classées « blessure avec perte de temps », « travail limité » et « traitement médical au-delà des premiers soins » par 200 000 heures travaillées.

# Nos projets et la valeur sociale

Chez WSP, nous savons qu'un engagement efficace envers nos clients et leur communauté influence de façon positive la réussite de nos projets. En collaborant avec des partenaires de tous les horizons, nous contribuons à créer un avenir meilleur pour nos villes, nos régions, nos communautés et notre environnement.

En invitant les parties prenantes, ainsi que les communautés, à participer à la création des offres de service de manière planifiée et efficace, nous sommes en mesure de réduire les risques pour la société et pour notre réputation, de raccourcir les délais d'exécution des projets et de maximiser le soutien des parties prenantes. Grâce à la mobilisation et aux communications réfléchies mises en place dès le début des projets ou des études, et ce, jusqu'à leur réalisation, nous livrons des projets réussis et novateurs. Dans cet article, nous vous présentons deux équipes régionales de WSP qui ont réalisé des projets optimisés par l'approche Conçu pour l'avenir<sup>MC</sup>.

« Dans sa recherche d'équité et de justice raciale, notre Centre d'excellence en équité encouragera un milieu de travail où tout le monde peut réaliser son plein potentiel, participer pleinement et avoir la possibilité de saisir toutes les opportunités générées par notre travail. »



**Denise Turner Roth,**  
Leader du secteur  
d'activité Services-conseils  
et directrice du Centre  
d'excellence en équité  
(WSP États-Unis)

## Centre d'excellence en équité : Bâtir un avenir plus équitable

### 📍 ÉTATS-UNIS

En février 2022, WSP États-Unis a créé le Centre d'excellence en équité. Les services qu'il offre en matière d'équité visent à bâtir des lieux et des infrastructures et à créer des expériences qui améliorent la qualité de vie des communautés historiquement délaissées, marginalisées et pour lesquelles peu d'investissements ont été réalisés. L'équité est intimement liée aux priorités de nos clients, dont la confiance du public, les investissements efficaces, la répartition des bénéfices et les résultats plus durables. Notre travail repose sur les fondements de la prise de décision et sur les incidences sur les communautés, sur la diversité des expériences parmi les membres d'un même groupe ainsi que sur les conséquences que représentent les indicateurs statiques communs les plus fréquents, tels que l'origine ethnique, le niveau de revenu et la pollution.

Les quatre principaux objectifs du Centre d'excellence en équité sont les suivants :

- Intégrer l'équité dans le développement des affaires et dans la livraison de projet;
- Faire progresser la mission de WSP en créant une valeur sociale durable;
- Déployer au sein de WSP des pratiques exemplaires et des processus qui permettent aux employés de conseiller les clients en plaçant l'équité au cœur de leur planification;
- Attirer et retenir les talents divers pour que les équipes de projet soient le reflet des communautés pour lesquelles nous travaillons.



## Valeur sociale : améliorer la qualité de vie par une approche engagée

### 📍 ROYAUME-UNI

La valeur sociale est la valeur financière et non financière, au sens plus large, que nous créons pour la société grâce à notre travail au quotidien, en répondant aux problèmes d'inégalités et en améliorant la qualité de vie. Lorsque nous améliorons le bien-être des communautés ou que nous aidons les personnes à créer des valeurs partagées, à développer un respect mutuel ou à régénérer l'environnement, nous contribuons à la création d'une valeur sociale.

Au Royaume-Uni, un nombre croissant de nos clients s'attendent à ce que nous contribuons, de façon positive et visible, au développement de la valeur sociale. WSP étudie la manière de mieux intégrer et mesurer la valeur sociale dans les projets, conformément aux normes nationales TOM (*Themes, Outcomes and Measures*), bâties autour de 5 thèmes et 48 mesures.

Tandis que WSP contribue fondamentalement à la valeur sociale par nos projets d'infrastructure, nous questionnons également comment, en notre qualité de consultant, nous pouvons générer une valeur sociale ajoutée, au-delà des services de base proposés dans le cadre de la réalisation des projets. Comment pouvons-nous créer des communautés plus saines, plus sécuritaires et plus résilientes? Comment pouvons-nous soutenir la décarbonation et la protection de l'environnement tout en contribuant à l'innovation sociale? Ces éléments sont au cœur de notre approche Conçu pour l'avenir<sup>MC</sup>.

Au Royaume-Uni, nous prenons l'engagement audacieux de **générer 120 M€ en valeur sociale ajoutée d'ici 2024**. Cette activité supplémentaire comprendra un ensemble d'activités corporatives, telles que les dons caritatifs et le bénévolat, dont la plupart d'entre elles sont déjà mises en place dans des programmes existants. Elle comprendra également des activités locales adaptées, afin de créer une valeur sociale dans les lieux où nous réalisons des projets et où des contrats ont été signés avec les clients.

\*

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

« Nous devons concevoir des solutions tout en ayant une véritable compréhension et en gardant à l'esprit la communauté. La valeur sociale s'applique différemment selon le projet et la communauté en question, et mieux comprendre les points principaux à améliorer est le meilleur moyen de la développer. »



Rachel McEvan,  
Directrice adjointe  
(WSP Royaume-Uni)





## ÉTUDE DE CAS

# Construction d'un ouvrage emblématique

 BRISBANE, AUSTRALIE



Impression artistique d'un projet de mise en service commercial. L'image est présentée à titre indicatif seulement et est soumise à une approbation. © Brisbane City Council, 2022.

WSP appuie l'équipe de Connect Brisbane, dirigée par la société BESIX Watpac, dans la construction d'un pont emblématique – le Kangaroo Point Green Bridge – un mandat attribué par le conseil municipal de Brisbane.

En tant que consultant principal et ingénieur structurel de l'équipe du projet, WSP fournit des services dans les domaines suivants : structures, génie civil, géotechnique, hydrologie, durabilité, mécanique/électricité, STI, contrôles du projet et ingénierie numérique.

Le Kangaroo Point Green Bridge reliera la banlieue de Kangaroo Point au quartier financier de Brisbane (Central Business District), facilitant ainsi les déplacements à pied ou à vélo entre les deux rives.

## 460 m

Longueur de la traversée entre les deux rives



Le prochain repère emblématique de Brisbane prendra la forme d'un pont piétonnier câblé comptant parmi les plus longs du monde. Conçue pour l'avenir, la structure complétera la ligne d'horizon de la ville tout en minimisant l'impact visuel de l'ouvrage. Elle comporte également des éléments de conception compatibles avec le climat subtropical de la région.

Parmi ses principales caractéristiques, citons une traversée de 460 mètres de long entre les deux rives, une élégante structure à haubans à un seul mât, des pistes cyclables et piétonnes dédiées, divers aménagements où les usagers pourront faire une pause et profiter d'une vue imprenable sur la rivière et la ville, ainsi qu'un chemin piétonnier ombragé.

Le développement commercial fait également partie des plans. En effet, on retrouvera sur le site des points de vente de nourriture et de boissons, de même que des espaces pour accueillir des événements.

Le Kangaroo Point Green Bridge s'ajoutera à tous les autres ponts de Brisbane qui visent à réduire les embouteillages et à améliorer les options de déplacement durable dans la ville. La construction a commencé à la fin de 2021 et devrait s'achever fin 2023.

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





## ÉTUDE DE CAS

# Des prévisions de transport améliorées grâce à Conçu pour l'avenir<sup>MC</sup>

 NORVÈGE



En 2020, la direction des chemins de fer norvégiens (Jernbanedirektoratet) a donné à WSP le mandat de créer de meilleures méthodes pour prédire le développement du réseau et les tendances d'utilisation chez les usagers.

La planification des infrastructures de transport comporte certaines difficultés de base, car les actifs concernés (trains, gares, etc.) sont conçus pour durer plusieurs années. Cependant, dans un monde en constante évolution, les méthodes prédictives traditionnelles ne sont pas en mesure de répondre aux défis que posent des habitudes de déplacement en constante évolution.

Les valeurs humaines en jeu dans le domaine du transport (p. ex., l'idéalisme, le matérialisme ou la volonté de changer) ne font généralement pas partie des prévisions, bien qu'elles aient bel et bien une influence sur la manière dont les gens voyagent et les raisons qui motivent leurs déplacements.

Or, de nos jours, les médias sociaux et d'autres sources peuvent être utilisés pour recueillir de précieuses informations

comportementales, à même d'être analysées à l'aide de l'intelligence artificielle. De plus, en permettant une compréhension plus rapide et plus nuancée du comportement des voyageurs, les mégadonnées peuvent également servir à remédier aux incertitudes liées aux prévisions.

La transformation numérique est un élément crucial de l'approche Conçu pour l'avenir<sup>MC</sup> de WSP, et ce projet en est un excellent exemple. Les mégadonnées et l'apprentissage machine sont en effet utilisés pour générer des scénarios de planification des transports basés sur les facteurs socio-économiques sous-jacents et les valeurs humaines.

Les informations clés fournies par l'approche de WSP faciliteront à terme la prise de décision et l'allocation des ressources en réponse à l'évolution des habitudes de déplacement.



# Impact environnemental



## DANS CETTE SECTION :

Tirer parti de l'ingéniosité de la nature : *une discussion*

Performance environnementale

Plan de transition lié aux changements climatiques

Nos projets et l'environnement



# Tirer parti de l'ingéniosité de la nature : une discussion

**Q** Pourquoi WSP cherche-t-elle à avoir un effet positif sur la nature? Comment s'y prend-elle?

Il est clairement urgent de lutter contre la crise climatique et les émissions de gaz à effet de serre (GES). Renverser la perte de nature et la dégradation des systèmes écologiques, sur lesquels dépendent l'humanité et plus de la moitié du PIB mondial, sont tout aussi importants. En effet, sans la restauration de notre écosystème, il nous sera impossible d'atteindre nos engagements en matière de changements climatiques. C'est aussi simple que cela.

La protection de la nature et de la biodiversité sont au cœur des préoccupations de WSP, et ce, depuis plusieurs années. La relation entre la crise climatique et la crise de la biodiversité a été mise en évidence en 2021, lorsque les dirigeants du G7 ont appelé les gouvernements à non seulement « parvenir à un monde zéro émission nette, mais également à avoir un effet positif sur la nature ». Pour avoir un « effet positif sur la nature », il ne suffit pas d'éviter les répercussions sur cette dernière ou les réduire; il faut aussi renforcer les écosystèmes et laisser aux générations

futures un monde dans un meilleur état que celui dans lequel nous l'avons trouvé. Cette vision représente un changement majeur dans la manière dont les entreprises, les investisseurs et les consommateurs perçoivent la nature.

Dans le but de concrétiser cette approche, WSP a entamé des discussions avec ses clients à travers le monde, a collaboré avec des autorités décisionnelles et a soutenu des campagnes multisectorielles à grande échelle visant à accélérer la prise de mesures positives. Nous démontrons par le fait même qu'il est possible d'avoir un effet positif sur la nature sans pour autant négliger les efforts en matière de changements climatiques. Au contraire, les approches novatrices visant la restauration écologique et l'application de solutions axées sur la nature peuvent conjointement permettre de faire face aux deux plus grandes menaces qui pèsent actuellement sur la vie humaine.

« Sans la restauration de notre écosystème, il nous sera impossible d'atteindre nos engagements en matière de changements climatiques. C'est aussi simple que cela. »

Tom Butterworth

**Q** Dans quelle mesure WSP est-elle impliquée dans l'élaboration des cadres de travail qui orientent les entreprises vers un développement durable et ayant un effet positif sur la nature?

À l'échelle mondiale, WSP participe à l'appel à l'action *Business for Nature's Call to Action* qui encourage les gouvernements à adopter des politiques ambitieuses afin d'enrayer le processus de perte de la biodiversité avant 2030. Nous prenons également part au projet important de la *Décennie des Nations Unies pour la restauration des écosystèmes\** visant à protéger et à restaurer les écosystèmes dégradés qui, à leur tour, pourraient constituer une part importante de la solution à la crise climatique.

Nous sommes récemment devenus un membre du forum du *Groupe de travail sur les informations financières liées à la nature\** (GIFN), un ensemble d'institutions multidisciplinaires spécialisées en services consultatifs provenant des quatre coins du monde. En tant que membre, nous appuyons l'élaboration d'un cadre de gestion et de divulgation des risques à l'intention des entreprises. Ces dernières pourront ainsi répertorier les risques liés à la nature, qui changent rapidement, et agir en conséquence. Enfin, nous travaillons à l'ébauche d'une norme ISO (Organisation internationale de normalisation) permettant d'évaluer les gains nets en matière de biodiversité.

Cela fait plusieurs années maintenant que WSP Royaume-Uni préconise le principe de gains nets en matière de biodiversité\* (BNG) qui vise à prendre en compte les conséquences des développements urbains sur la biodiversité et de compenser ces impacts par des gains de biodiversité équivalents ou supplémentaires. Nous avons d'ailleurs conseillé au gouvernement britannique de rendre ce concept obligatoire pour tous les développements sur le territoire de l'Angleterre dans le cadre de son plan environnemental sur 25 ans. En outre, nous avons participé à la rédaction d'une norme BSI (*British Standards Institution*) portant sur la mise en œuvre du principe de gains nets en matière de biodiversité lors de projets de développement.

En 2021, WSP a cofondé le *UK Business & Biodiversity Forum\** (UKBBF), un nouveau pôle interentreprises qui vise à intégrer la biodiversité dans l'ensemble du secteur privé en aidant les entreprises à saisir la valeur de la biodiversité et à inclure la nature dans leur prise de décision.

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

« Travailler de pair avec la nature plutôt que contre elle : il nous faudra plus que de l'audace et de la créativité pour réaliser ce changement fondamental. Nous devons rompre avec nos pratiques habituelles. »

Jennifer Brunton



#### Prix environnemental pour le meilleur grand projet Canada

Le travail d'assainissement environnemental de WSP sur le site Turcot à Montréal a été récompensé par un Brownie Award, dans la catégorie du meilleur grand projet. Plus de 3,2 millions de mètres cubes de sols contaminés ont été assainis, dont la majeure partie a été conservée en toute sécurité sur le site grâce à une approche d'évaluation des risques conçue pour résoudre le problème de la contamination persistante. Quatre échangeurs et 145 kilomètres de routes ont été reconstruits dans le cadre du chantier, un espace supplémentaire ayant été créé pour le transport en commun, le transport piétonnier, les pistes cyclables et les espaces verts.

#### Q Dans quelle mesure WSP utilise-t-elle des solutions axées sur la nature pour lutter contre les changements climatiques?

Les conséquences des changements climatiques et de la perte de biodiversité se font déjà bien sentir dans les communautés du monde entier. WSP est à la tête de projets qui remettent en question les approches traditionnelles et démontrent comment les solutions axées sur la nature offrent des avantages majeurs en matière de résilience aux changements climatiques et de biodiversité. Plusieurs de ces projets novateurs contribuent à combler le fossé de l'innovation en transposant à grande échelle des projets pilotes. Travailler de pair avec la nature plutôt que contre elle : il nous faudra plus que de l'audace et de la créativité pour réaliser ce changement fondamental. Nous devons rompre avec nos pratiques habituelles pour que les solutions novatrices deviennent la nouvelle norme.

Par exemple, WSP a reçu le mandat de concevoir une berge vivante pour un tronçon de 20 km de l'autoroute Franklin 98\* qui traverse la baie Apalachicola dans l'enclave de la Floride. L'infrastructure de ce projet, qui se distingue nettement des autres infrastructures côtières à l'échelle mondiale, majoritairement faites de béton, comprend l'aménagement d'un marais intertidal grâce à l'introduction de récifs d'huîtres visant l'atténuation de l'énergie des vagues. Cela permettra non seulement d'améliorer les fonctions écologiques des habitats côtiers et de restaurer la pêche aux huîtres, durement touchée, mais aussi d'atténuer l'érosion chronique de l'autoroute 98, qui sert de voie d'évacuation en cas d'ouragan.

En Nouvelle-Zélande, WSP a pris part au projet *Te Awa River Ride*\*, une piste cyclable qui relie Ngāruawāhia au lac Karāpiro. En plus d'offrir l'accès à 65 km de sentiers pittoresques, le long de la rivière Waikato à des fins récréatives pour des piétons et des cyclistes, la nouvelle piste cyclable est également une liaison viable pour les travailleurs se déplaçant entre les villes de Ngaruawahia, d'Hamilton et de Cambridge. Dans le cadre des travaux de construction, et de sorte à renforcer la biodiversité le long du trajet, notre équipe a remplacé des plantes exotiques nuisibles par des arbres indigènes.

Nous travaillons également à l'élaboration d'outils qui permettront à nos clients d'évaluer immédiatement les projets ayant une incidence sur l'utilisation ou la gestion des terres. Les promoteurs d'Angleterre seront bientôt obligés de quantifier et d'atténuer les répercussions de leurs projets sur la biodiversité. En prévision de cette exigence, WSP Royaume-Uni a joué un rôle crucial dans l'élaboration et l'adoption de l'indicateur de *Natural England* servant à mesurer les gains nets en matière de biodiversité. Sur cette base, nous avons travaillé avec *Ecosystems Knowledge Network* et l'Université de Northumbria pour développer l'outil NATURE qui évalue l'impact d'un projet sur les biens, les services et les avantages que nous tirons de la nature.

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



**Q** *En quoi WSP est-elle la mieux placée pour faire face à la crise climatique et à la crise de la biodiversité?*

En tant que communauté mondiale, aucun des défis à venir ni les solutions que nous concevons pour y répondre ne doivent être abordés séparément. Nous évoluons dans un monde hautement complexe et étroitement lié : nous devons comprendre notre capital naturel au sens large, et ce, dans tous les secteurs, tant au public qu'au privé. C'est dans ce contexte que nos conseils multidisciplinaires et le fait que nous plaçons le développement durable au premier plan de notre stratégie entrent véritablement en jeu. Nous avons fait de la nature une composante essentielle de notre stratégie de réalisation de projets. De plus, notre vaste expertise en matière d'environnements bâtis et naturels nous permet d'envisager les défis sous tous les angles.

Cette surveillance rigoureuse est appuyée par le programme Conçu pour l'avenir<sup>MC</sup> de WSP qui favorise

une approche exhaustive et flexible en matière de changements climatiques, d'écologie et de résilience sociale, ce qui sera primordial dans les années à venir. Nos conseils multidisciplinaires permettent à nos clients de transformer les risques pour leur entreprise en une occasion d'affaires, à savoir la possibilité de respecter leurs engagements en matière de changements climatiques et de biodiversité et leurs obligations générales envers leurs employés, leurs communautés et leurs investisseurs, et autres parties prenantes. Voilà donc les concepts qui inspirent nos employés au quotidien et qui nous permettent de réimaginer les conceptions que nous créons et réalisons pour qu'elles s'attaquent aux changements climatiques et à la dégradation de la nature, tout en garantissant des avantages sociaux pour les communautés.

CONTRIBUTEURS :



**Jennifer Brunton**  
Dirigeante du secteur  
d'activité Eau, New York  
(États-Unis)



**Caitlin Dodunski**  
Responsable du groupe  
de travail Écologie  
(Nouvelle-Zélande)



**Tom Butterworth**  
Chef en écologie  
(Royaume-Uni)



**Jenny Merriman**  
Directrice adjointe,  
Écologie (Royaume-Uni)

## Nos objectifs pour 2022-2024

**40 %**

de réduction des  
émissions de GES de  
catégorie 1 et 2, en valeur  
absolue (60 % d'ici 2030)

**50 %**

d'électricité renouvelable  
(100 % d'ici 2030)

**15 %**

de réduction des  
émissions de GES de  
catégorie 3, en valeur  
absolue (30 % d'ici 2030)

**> 50 %**

de revenus propres

**20 %**

de diminution des coûts  
associés à l'immobilier et  
de son empreinte

# Performance environnementale

Comme indiqué dans notre [Déclaration mondiale sur les questions ESG](#), nous nous engageons à mesurer la performance et les pratiques environnementales dans nos activités et notre chaîne d'approvisionnement, ainsi qu'à les améliorer. WSP gère ses répercussions environnementales de diverses façons. Nous recueillons des données sur la performance, établissons des objectifs, mettons en œuvre des mesures de réacheminement des déchets et d'efficacité énergétique au sein de nos opérations et faisons participer nos fournisseurs à la diminution des répercussions de la chaîne de valeur. Dans cette section, nous présentons notre performance en ce qui concerne l'énergie, les émissions de gaz à effet de serre (GES), l'eau, les déchets et la conformité environnementale.

La performance environnementale englobe tous les bureaux que nous louons ou dont nous sommes propriétaires. Les lieux où WSP exerce ses activités mais ne loue pas d'espace (par exemple, les bureaux des clients) ne sont pas comptabilisés dans notre rapport sur la performance environnementale. Nos données de performance de 2018 à 2020 ont été revues pour inclure les acquisitions de 2020 et pour refléter l'amélioration de la qualité des données. Consultez l'Annexe A pour obtenir des renseignements sur nos méthodes de calcul et pour voir les tableaux contenant les données complètes.

➤ Pour en apprendre davantage sur la façon dont nous gérons ces éléments, consultez le document [Gestion de nos impacts ESG](#).

## Faits saillants récents

- La *Science-Based Targets initiative* (SBTi) a approuvé nos objectifs de réduction des émissions de GES en avril 2021. Nous tentons en outre actuellement de faire approuver notre engagement zéro émission nette d'ici 2040 dans le cadre de la norme nette zéro de la SBTi récemment publiée.
- Nous avons élaboré un Plan de transition en réponse aux changements climatiques et une stratégie d'utilisation d'électricité renouvelable à l'échelle mondiale afin d'atteindre nos objectifs de réduction des émissions de GES et d'utilisation d'électricité renouvelable.
- En Australie, WSP est entièrement passée à l'électricité renouvelable dans cinq bureaux.
- Au Royaume-Uni, nos bureaux ont reçu la certification *Carbon Trust* « Aucun déchet à la décharge ».

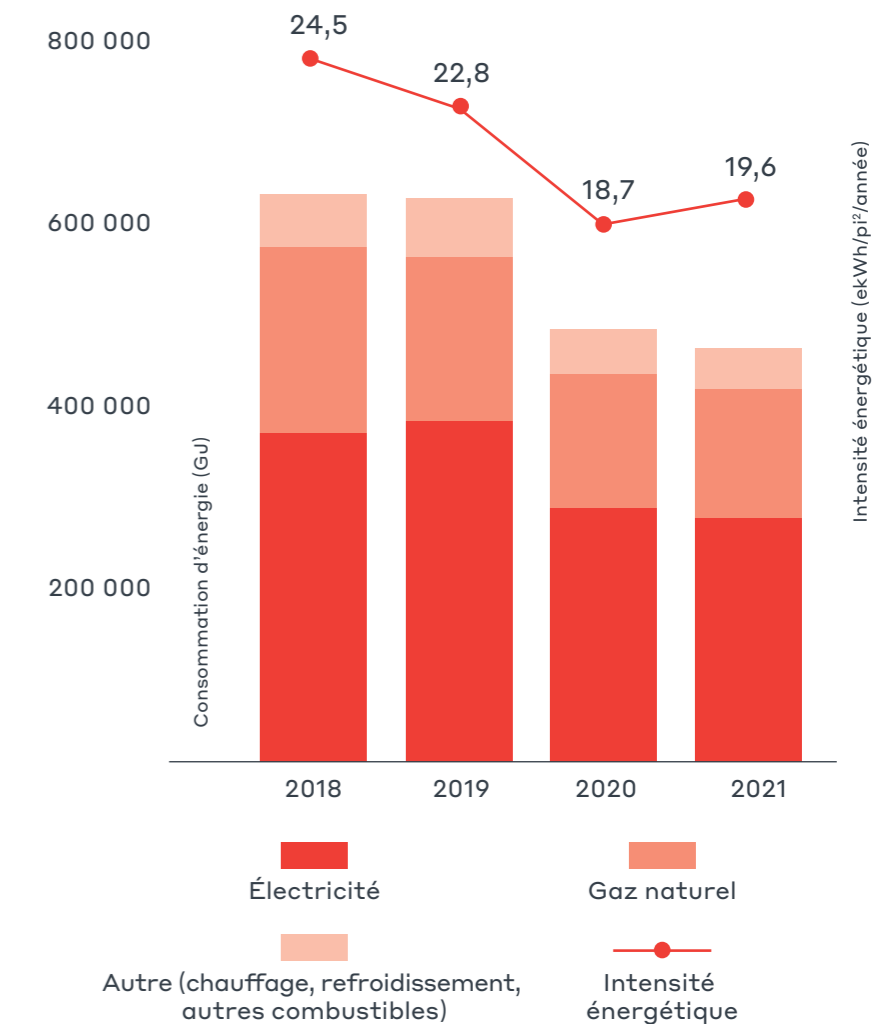


## Consommation d'énergie

### PERFORMANCE DE 2021

En 2021, les bureaux de WSP ont consommé environ 462 663 gigajoules (GJ) d'énergie provenant de sources diverses, dont l'électricité, le gaz naturel, le chauffage et le refroidissement urbains, et d'autres combustibles. Environ 34 % de notre consommation d'électricité provient de sources renouvelables. De plus, l'intensité énergétique moyenne mondiale des bureaux en 2021 était d'environ 19,6 kWh/pi<sup>2</sup>/année, une diminution de 20 % par rapport à la valeur de référence de 2018. WSP calcule l'intensité énergétique (IE) moyenne mondiale d'après l'énergie consommée dans l'ensemble de ses bureaux, y compris tous les types de combustibles, divisée par la superficie totale des bureaux. Quant à la flotte de véhicules dont WSP est propriétaire ou qu'elle loue à long terme, sa consommation s'est élevée à 214 128 GJ de carburant.

### Consommation totale d'énergie et intensité énergétique des bureaux





## Émissions de gaz à effet de serre

### PERFORMANCE DE 2021

WSP génère directement et indirectement des émissions de GES (catégories 1 et 2) découlant de la consommation énergétique dans ses bureaux ainsi que de l'utilisation de réfrigérants et de carburant dans les véhicules que l'entreprise possède ou loue. Nous générons également des émissions indirectes (catégorie 3) provenant de notre chaîne d'approvisionnement, dont les activités comprennent notamment les déplacements professionnels, le transport des employés entre leur domicile et le travail, l'achat de biens et services (dont le transport et la distribution en amont), les biens d'investissement, les activités utilisant du carburant et de l'énergie (pertes de transport et de distribution) ainsi que les déchets générés par l'exploitation.

En 2021, les activités d'exploitation de WSP ont émis au total environ 422 116 tonnes métriques d'équivalent en dioxyde de carbone (t éq. CO<sub>2</sub>) dans les catégories 1 et 2 (selon le marché) et toutes les sources d'émissions pertinentes de catégorie 3. En outre, en 2021, les émissions de catégorie 3 représentaient environ 90 % du total de nos émissions de GES, et environ 73 % des émissions de catégorie 3 résultaient de l'achat de produits et services.

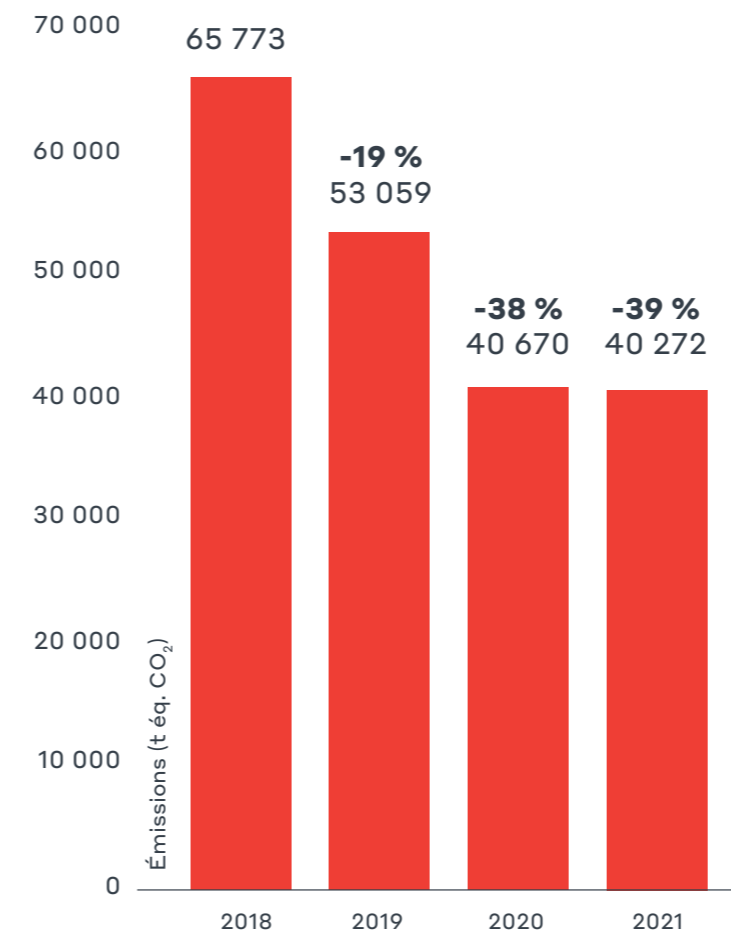
Catégories 1, 2 (par marché) et 3 des émissions de GES (t éq. CO<sub>2</sub>) de 2021



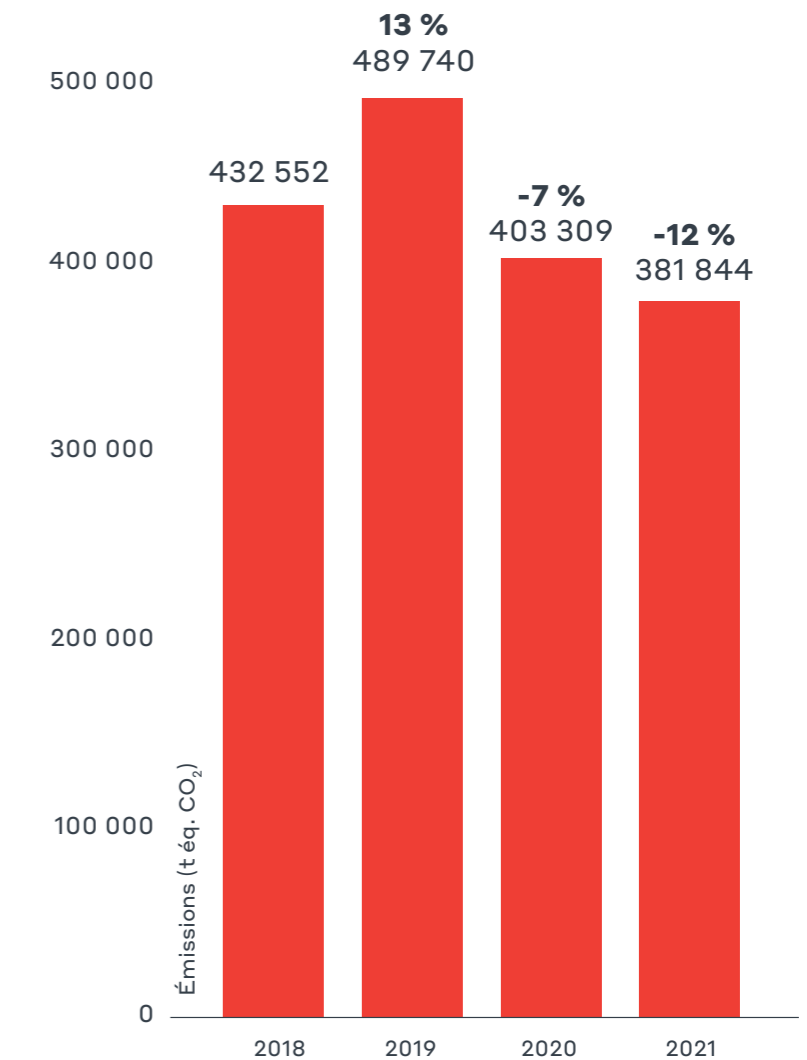
## PROGRÈS RÉALISÉS EN VUE D'ATTEINDRE NOS OBJECTIFS DE RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE GES

Les figures ci-dessous présentent les progrès réalisés en vue d'atteindre nos objectifs d'ici 2030.

Catégories 1 et 2 (par marché)  
Progrès réalisés en vue d'atteindre nos objectifs de réduction des émissions



Catégorie 3  
Progrès de réduction des émissions



Entre 2018 et 2021, nous avons constaté ce qui suit :

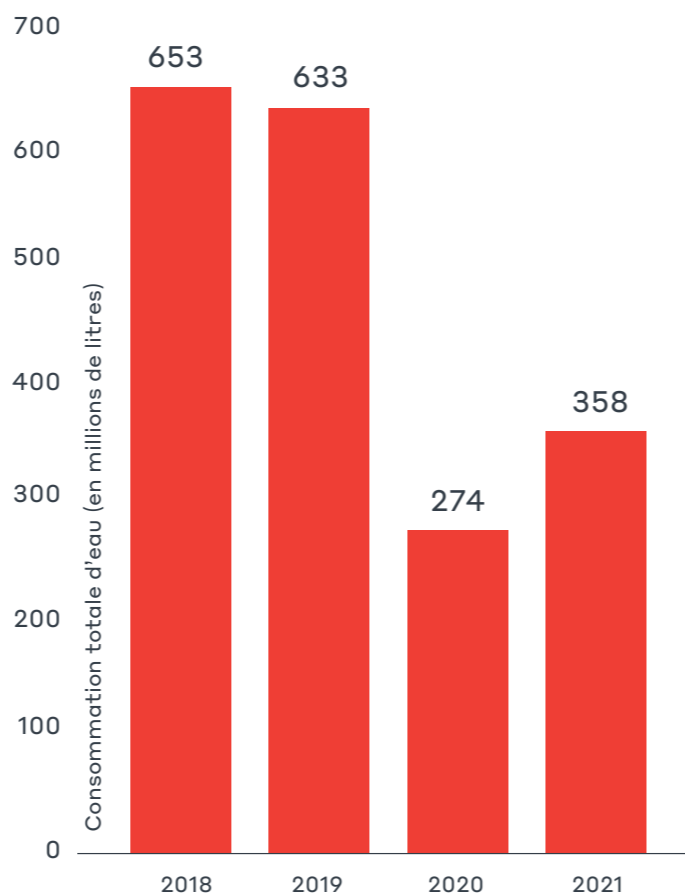
- Une réduction de 39 % des émissions de catégories 1 et 2 basées par marché grâce à l'approvisionnement en énergie renouvelable, aux améliorations continues en matière d'efficacité énergétique des bâtiments et aux tendances continues en ce qui concerne la consommation énergétique liée à la pandémie de COVID-19.
- Une réduction de 12 % des émissions de catégorie 3. Cette baisse est principalement due à une réduction de 51 % des émissions générées par les voyages d'affaires et à une réduction de 50 % des émissions générées par les déplacements des employés (dont les émissions liées au travail à domicile) entre 2019 et 2021.
- Une réduction de 13 % de l'intensité moyenne mondiale des GES par employé travaillant à temps plein.
- Une réduction de 19 % en valeur absolue des émissions de GES par l'achat d'une compensation de carbone équivalant à 17 843 t éq. CO<sub>2</sub>.

Apex Companies, LLC a procédé à une vérification limitée des émissions de GES de catégories 1, 2 et 3 de WSP, ainsi que de nos achats d'énergie renouvelable et de nos compensations de carbone en 2021. Apex a également vérifié nos émissions de GES de 2018 calculées de nouveau afin de s'assurer que nous avons fait un suivi adéquat de nos progrès par rapport à nos objectifs. L'information sur les émissions de 2021 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](#)\*.

## Eau

En 2021, nos bureaux ont utilisé environ 358 millions de litres d'eau dans les cuisines et les toilettes. Pour les endroits pour lesquels nous n'avons pas de données, nous avons estimé la consommation d'eau selon le taux d'occupation moyen des bureaux pour toutes les régions d'exploitation. La pandémie de COVID-19 a eu des répercussions sur les activités dans les bureaux en 2021, contribuant ainsi à la réduction de l'utilisation d'eau par rapport aux années précédentes.

### Volume total d'eau utilisée



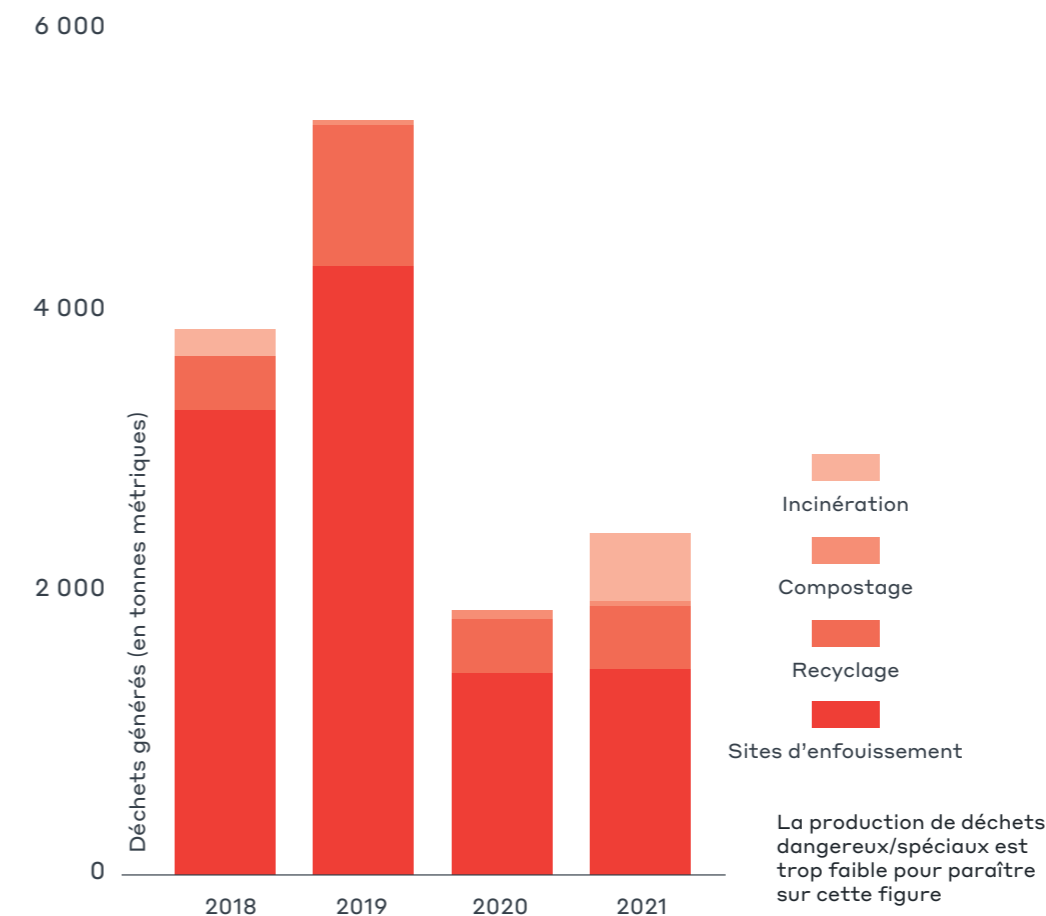
## Déchets

En 2021, nos bureaux ont produit environ 2 424 tonnes de déchets non dangereux, notamment :

- 1 474 tonnes envoyées dans les sites d'enfouissement
- 487 tonnes envoyées à l'incinération
- 429 tonnes acheminées vers des installations de recyclage
- 34 tonnes envoyées au compostage

Là où l'information sur l'enfouissement et le recyclage était disponible, notre taux moyen de réacheminement était d'environ 43 %. L'élimination responsable d'environ 12 tonnes de déchets dangereux ou spéciaux a été comptabilisée, y compris les déchets électroniques, les batteries et les ampoules fluorescentes. Le taux de réacheminement peut varier énormément d'une année à l'autre en fonction du nombre de bureaux en mesure de fournir des données fiables concernant l'élimination des déchets. Pour les estimations de 2021, nous avons revu à la baisse la production de déchets estimée par rapport au taux d'occupation moyen des bureaux pendant l'année et à l'échelle mondiale.

### Total des déchets produits par les activités de WSP



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



## Conformité environnementale

Actuellement, environ 54 % des activités de WSP à l'échelle mondiale sont conformes à la norme ISO 14001 de 2015 : Système de management environnemental. Les régions qui ne sont pas certifiées suivent des pratiques similaires pour gérer et relever les risques et les opportunités sur le plan environnemental. Nous avons mis sur pied un comité mondial de gestion environnementale qui comprend des représentants du Système de gestion environnementale (SGE) de plus de 20 pays. Ceux-ci se réunissent chaque trimestre pour partager des pratiques exemplaires sur la gestion environnementale. En 2021, ce comité a continué à favoriser l'échange de connaissances au moyen d'un portail interne et a mené un sondage mondial pour mieux comprendre la gestion environnementale au sein de chaque région. Les résultats du sondage nous ont aidés à développer notre programme de 2022.

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 2021.



### Prix du développement durable dans le domaine des transports États-Unis

Le programme d'engagement de WSP É.-U. en matière de développement durable a reçu la reconnaissance Platine de l'*American Public Transportation Association (APTA)*. Cette désignation met en évidence l'engagement global de WSP en matière de développement durable, notamment en ce qui concerne les services fournis aux agences de transport. WSP est la première entreprise membre de l'APTA à obtenir cette distinction. Notre programme Conçu pour l'avenir<sup>MC</sup> aide les clients du secteur des transports en commun à créer une société plus durable, plus prospère et plus résiliente en évaluant comment les projets peuvent se préparer aux changements futurs sur le plan des besoins, de la disponibilité des ressources, de la technologie et du climat. \*



### Prix de l'impact environnemental Canada

WSP a remporté le prix Impact de l'Organisation pour les carrières en environnement (ECO) en tant que meilleur employeur pour le leadership, l'engagement et l'innovation dont elle a su faire preuve. WSP a ainsi été honorée pour son travail sur le projet énergétique du Complexe de la Romaine, au Québec, d'une valeur de 6,5 milliards de dollars, qui comprenait l'utilisation de sa technologie interne de comptage des poissons. Reconnaisant que la construction du Complexe aurait un impact sur les espèces aquatiques, Hydro-Québec a décidé d'identifier et d'atténuer ces impacts en se tournant vers WSP. L'une des principales populations de poissons faisant l'objet d'une surveillance est le saumon de l'Atlantique, une ressource très précieuse des populations locales et autochtones.

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



# Plan de transition lié aux changements climatiques

## Introduction

**WSP participe activement aux efforts déployés à l'échelle mondiale pour assurer une transition vers une économie à émissions sobres de carbone et une croissance durable. Ces aspects sont au centre de nos activités.**

Alors que la crise climatique prend un tournant décisif qui nous concerne tous collectivement, nous devons absolument continuer à prendre des mesures pour limiter le réchauffement climatique à 1,5 °C. Nous renforçons notre résilience envers les effets des changements climatiques et nous soutenons nos clients et nos partenaires dans le cadre de leur propre transition, tout en assurant la croissance de nos activités. Nous fournissons également des conseils stratégiques et une expertise de pointe pour aider nos clients à réduire leurs émissions tout en travaillant à diminuer celles de notre chaîne de valeur.

Notre Plan de transition lié aux changements climatiques présente un aperçu de nos objectifs de réduction de gaz à effet de serre (GES), notre engagement « zéro émission nette » et les stratégies clés que nous mettrons en œuvre pour atteindre ces objectifs alors que nous créons ensemble un monde à émissions sobres de carbone.

« *Nous sommes plus que jamais déterminés à mener la transition écologique grâce à des approches scientifiques éprouvées, à l'innovation et à une ingénierie intelligente, de sorte à développer des solutions efficaces pour un avenir où les sociétés pourront s'épanouir. Pour ce faire, nous devons d'abord montrer l'exemple.* »

**Alexandre L'Heureux,**  
Président et chef de la direction, Groupe WSP Global Inc.

## Nos objectifs

WSP a annoncé en 2021 avoir pris d'ambitieuses mesures en matière de changements climatiques en s'engageant à atteindre l'objectif « zéro émission nette » dans sa chaîne de valeur d'ici 2040, en s'appuyant sur des données scientifiques. Nos objectifs fondés sur des données scientifiques ont été validés par l'organisme *Science Based Targets initiative* (SBTi) :

### NOS OBJECTIFS :

- Diminution de 60 % des émissions de GES des catégories 1 et 2 par marché d'ici 2030 par rapport à la valeur de référence de 2018\*
- Diminution de 30 % des émissions de GES de catégorie 3 générées en amont<sup>40</sup> d'ici 2030 par rapport à la valeur de référence de 2018†
- S'approvisionner entièrement en électricité renouvelable d'ici 2030
- Atteindre zéro émission nette dans notre chaîne de valeur d'ici 2040
- S'engager à mieux comprendre les émissions de GES associées à nos conceptions, puis conseiller nos clients et nos partenaires à ce sujet et collaborer avec eux pour réduire ces émissions

Nous avons également établi des objectifs de réduction des émissions provisoires pour 2024 conformément à notre Plan d'action stratégique mondial 2022-2024. Nos efforts anticipés devraient nous permettre de réaliser des progrès importants en vue d'atteindre nos cibles de 2030, comme la science climatique l'exige. En vue d'atteindre nos objectifs, nous mesurons notre progrès annuellement dans le cadre de notre rapport mondial en matière d'ESG. De plus, nous faisons vérifier nos résultats par un tiers en vue d'obtenir un certain niveau d'assurance.

† Indique l'approbation par la SBTi.

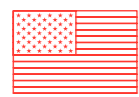
<sup>40</sup> Les émissions de catégorie 3 générées en amont comprennent les biens et services achetés, les voyages d'affaires, les déplacements des employés et les émissions générées par le travail à domicile, les biens d'investissement, les déchets générés et les activités axées sur les combustibles et l'énergie.



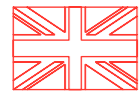
## NOS ENGAGEMENTS RÉGIONAUX

Pour atteindre la carboneutralité plus rapidement dans un éventail plus large d'activités, certaines des régions où nous sommes présents ont pris des engagements qui dépassent nos objectifs mondiaux.

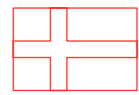
### Carboneutralité<sup>41</sup>



**États-Unis** : depuis 2019 dans les catégories 1, 2 et 3 (déplacements professionnels)



**Royaume-Uni** : d'ici 2025



**Suède** : d'ici 2030

### Au-delà des émissions de la chaîne de valeur : diminuer de moitié les émissions associées aux services-conseils et de conception d'ici 2030

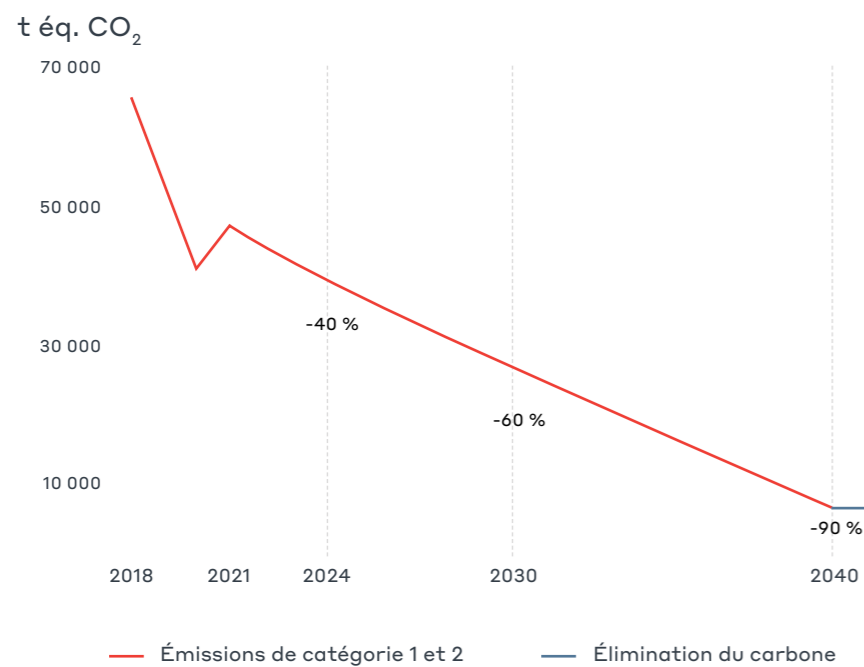
Bien que WSP soit fière d'avoir établi des objectifs fondés sur les données scientifiques pour mitiger ses propres effets climatiques, nous reconnaissons que les directives présentées par la SBTi et par le Protocole des GES n'exigent pas à notre secteur de réduire les émissions générées par les services-conseils et les conceptions que nous fournissons à nos clients. Puisqu'il s'agit de nos effets les plus importants, nos bureaux en Suède, au Danemark, en Australie et en Nouvelle-Zélande ont emboîté le pas à WSP Royaume-Uni en s'engageant à réduire de moitié les émissions de carbone de leurs services-conseils et de conception d'ici 2030\*.

## Comment nous y parviendrons

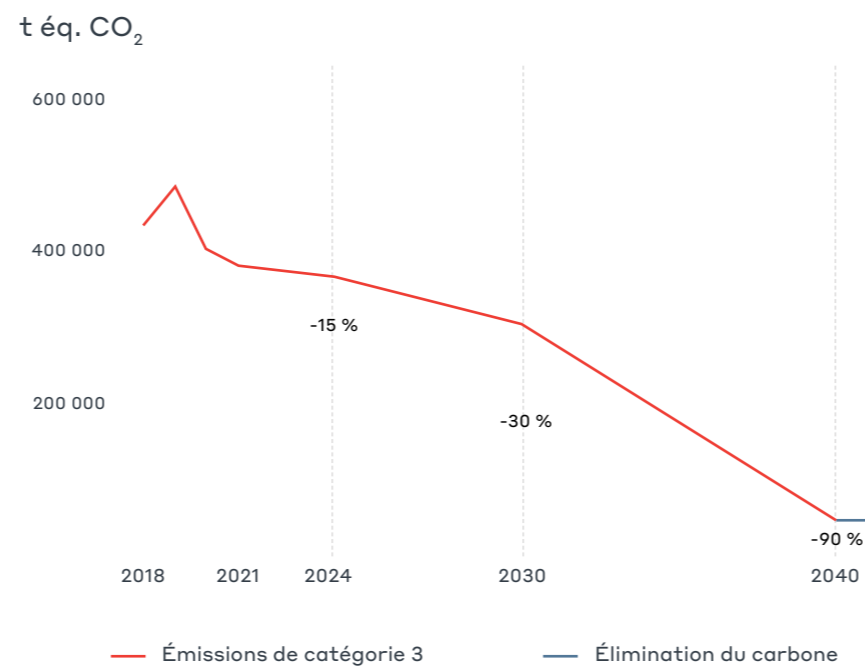
Depuis 2019, nous avons collaboré de manière formelle avec les dirigeants de chacune de nos régions à l'échelle mondiale afin de coordonner des plans et des mesures qui nous permettront d'atteindre nos objectifs d'efficacité énergétique et de réduction des émissions. Les dirigeants des fonctions intégrées contribuent aux stratégies de réduction des émissions générées par l'aménagement et les activités de nos milieux de travail, du choix de notre flotte de véhicules et de notre processus d'approvisionnement.

En misant sur les réductions réalisées à ce jour, toutes les régions de WSP mettront en œuvre des mesures visant à réduire les émissions de nos activités et de notre chaîne de valeur et à augmenter notre utilisation d'électricité provenant de sources renouvelables à l'appui de nos objectifs, et ce, au cours des prochaines années.

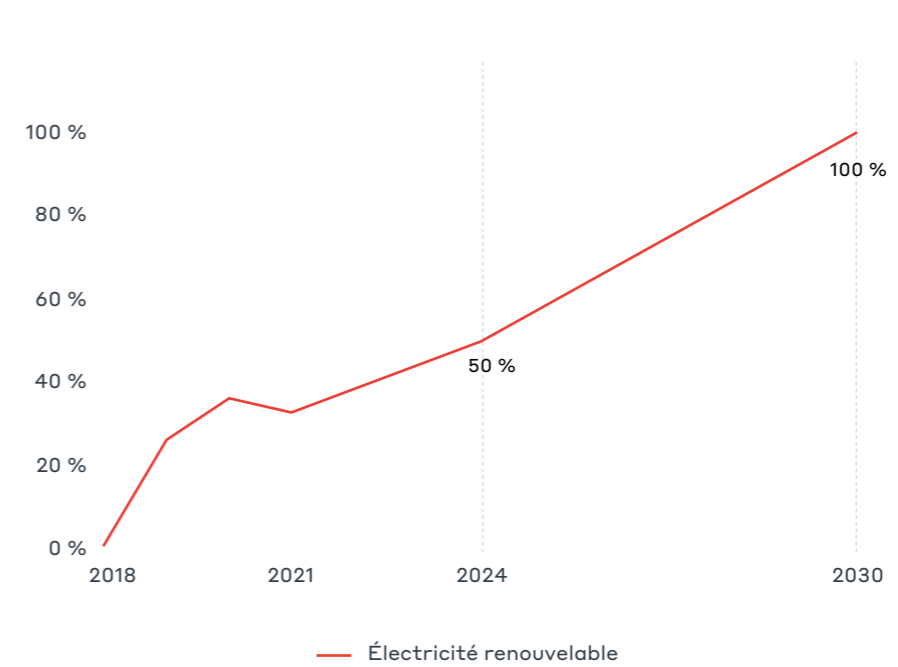
### CIBLES ET ÉMISSIONS DE CATÉGORIES 1 ET 2



### CIBLES ET ÉMISSIONS DE CATÉGORIE 3



### ÉNERGIE ÉLECTRIQUE RENOUVELABLE ET CIBLES



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

<sup>41</sup> La carboneutralité est définie comme un état dans lequel les émissions équivalentes annuelles de CO<sub>2</sub> sont entièrement compensées par la réduction ou l'élimination de carbone (par exemple, par la séquestration). Selon la définition de la SBTi, il faut réduire les émissions des catégories 1, 2 et 3 à zéro ou à un niveau résiduel qui permettrait de respecter la cible de 1,5 °C (par une réduction d'au moins 90 %) et de neutraliser les émissions résiduelles par l'élimination du carbone (voir la norme nette zéro de la SBTi\*).

## Initiatives de réduction des émissions et prochaines étapes

### 1 ÉNERGIE UTILISÉE PAR NOS BUREAUX | CATÉGORIES 1 ET 2

Représente environ les 2/3 des émissions; Réduction de 2/3 prévue d'ici 2030

- Consolider l'espace de bureau.
- Continuer de mettre en œuvre nos directives sur un milieu de travail agile et diminuer le ratio entre les bureaux et le personnel.
- Maximiser l'efficacité énergétique lors de l'aménagement, notamment : éclairage à DEL, capteurs et commandes d'éclairage, horaire d'utilisation de l'éclairage et des systèmes de chauffage, de ventilation et d'air climatisé, spécifications de l'équipement de TI.
- Mettre en œuvre l'efficacité énergétique dans les bureaux avec des baux à long terme.
- Poursuivre la location écologique.
- Poursuivre la transition vers des services informatiques infonuagiques.

### 3 DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS | CATÉGORIE 3

- Étendre la mise en œuvre de politiques de voyage qui encouragent les choix à émissions sobres de carbone, y compris les réunions à distance (à ce jour, WSP Royaume-Uni a lancé les prélèvements sur les vols et WSP Suède a mis en œuvre des politiques de voyage plus rigoureuses).
- Mettre en œuvre des politiques dans certaines régions, notamment : diminuer les budgets pour les déplacements (en argent et en carbone), percevoir des taxes sur le kilométrage lié aux voyages d'affaires et aux déplacements aériens et imposer des limites supérieures pour les émissions des véhicules de location.

### 4 APPROVISIONNEMENT | CATÉGORIE 3

- Faire adhérer nos principaux fournisseurs à nos plans de décarbonation et de réduction des émissions.
- Élaborer des lignes directrices sur l'approvisionnement durable à l'échelle mondiale.
- Anticiper la décarbonation en cours dans les divers secteurs au sein desquels nos fournisseurs mènent leurs activités et en tenir compte.

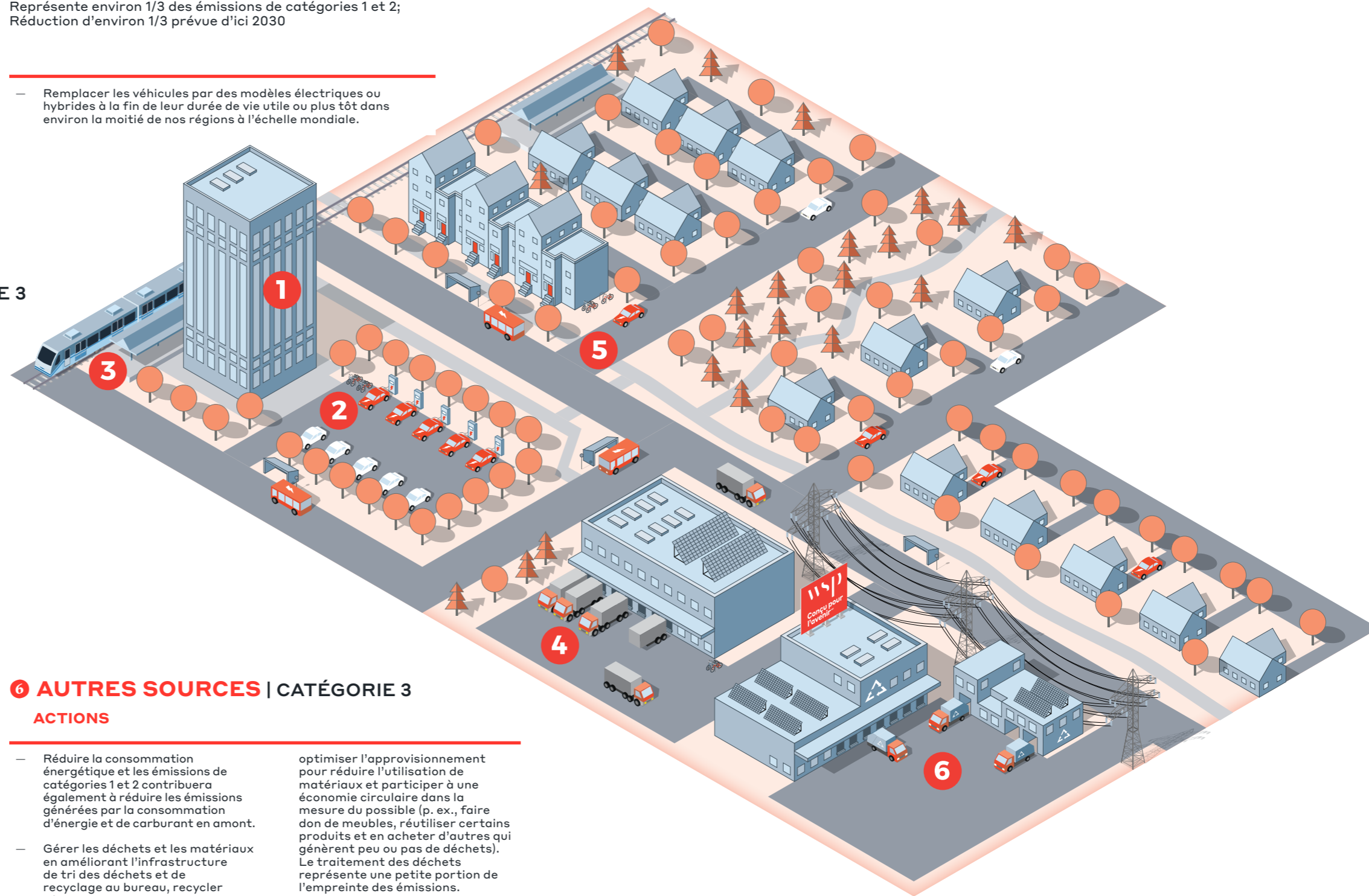
### 5 TRANSPORT DES EMPLOYÉS | CATÉGORIE 3

- Trouver des bureaux situés près de systèmes de transport collectif et actif lorsqu'il y en a.
- Choisir des infrastructures en soutien au transport actif (p. ex., l'entreposage de vélos, les douches).
- Sensibiliser les employés aux options de transport à émissions sobres.
- Continuer d'offrir des options de travail à distance et flexible.
- Choisir des bâtiments dotés de bornes de recharge pour véhicules électriques.

### 2 PARC DE VÉHICULES | CATÉGORIES 1 ET 2

Représente environ 1/3 des émissions de catégories 1 et 2; Réduction d'environ 1/3 prévue d'ici 2030

- Remplacer les véhicules par des modèles électriques ou hybrides à la fin de leur durée de vie utile ou plus tôt dans environ la moitié de nos régions à l'échelle mondiale.



### 6 AUTRES SOURCES | CATÉGORIE 3

#### ACTIONS

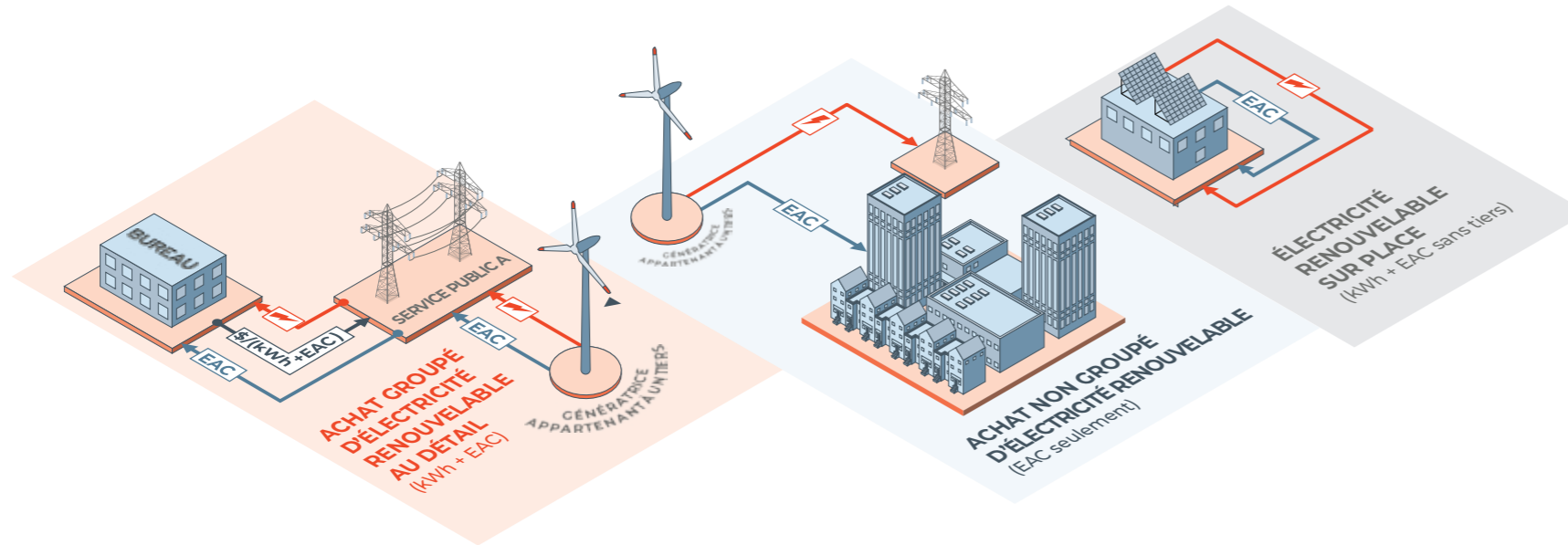
- Réduire la consommation énergétique et les émissions de catégories 1 et 2 contribuera également à réduire les émissions générées par la consommation d'énergie et de carburant en amont.
- Gérer les déchets et les matériaux en améliorant l'infrastructure de tri des déchets et de recyclage au bureau, recycler l'équipement informatique, optimiser l'approvisionnement pour réduire l'utilisation de matériaux et participer à une économie circulaire dans la mesure du possible (p. ex., faire don de meubles, réutiliser certains produits et en acheter d'autres qui génèrent peu ou pas de déchets). Le traitement des déchets représente une petite portion de l'empreinte des émissions.



## NOTRE STRATÉGIE D'APPROVISIONNEMENT EN ÉNERGIE RENOUVELABLE

Nous avons développé une stratégie en matière d'énergie renouvelable qui présente une hiérarchie d'options d'approvisionnement pour chaque région. Cette stratégie est fondée sur la maturité du marché local ainsi que sur les solutions de rechange possibles là où WSP est principalement locataire de ses bureaux. De manière générale, nous chercherons d'abord à nous approvisionner en énergie renouvelable au détail lorsqu'elle est disponible dans les cas où nos bureaux s'approvisionnent directement en électricité et dans les plus grands bureaux où c'est le propriétaire qui s'occupe de l'approvisionnement. Dans la plupart des autres cas, nous achèterons des certificats de caractéristiques environnementales vérifiés et dégroupés au moyen d'achats à court terme ou d'ententes d'achat de caractéristiques environnementales à long terme pour couvrir notre consommation d'électricité. Dans certains cas, nous envisagerons des options comme la collaboration avec le propriétaire pour installer des infrastructures d'énergie renouvelable sur place.

## LES OPTIONS D'APPROVISIONNEMENT EN ÉNERGIE RENOUVELABLE



Parmi les exemples de certificats de caractéristiques environnementales (EAC), on retrouve les crédits d'énergie renouvelable (CER) au Canada et aux États-Unis et les garanties d'origine en Europe.

## Appuyer les clients dans le cadre de leur approvisionnement en énergie renouvelable

Dans le cadre de nos efforts de décarbonation au sens large, Microsoft et WSP ont collaboré sur une série de modules de formation libre sur l'énergie renouvelable\*.

- 1 Élaboration de feuilles de route\*
- 2 Options d'approvisionnement\*
- 3 Implication des parties prenantes\*
- 4 Approvisionnement en énergies renouvelables en action\*

Une fois nos émissions réduites au maximum, nous prévoyons de sélectionner des crédits de qualité supérieure pour couvrir jusqu'à 10 % de notre empreinte totale, et ce, afin d'atteindre notre objectif zéro émission nette d'ici 2040. Afin d'éclairer la prise de décisions sur la décarbonation au cours des prochaines années, nous surveillerons la maturité des structures, des technologies et des produits liés à l'élimination du carbone, ainsi que l'évolution des frais encourus.

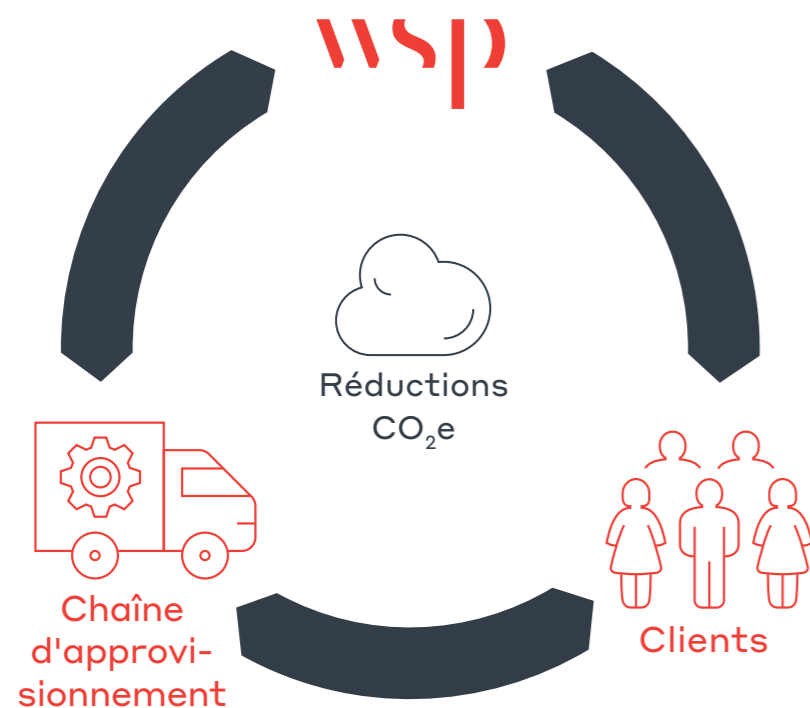
Entre-temps, nous continuons d'évaluer les effets sur le coût et les avantages de ces initiatives de décarbonation. Certaines nécessitent des investissements allant au-delà du statu quo, par exemple, en ce qui concerne les surcoûts de l'électricité d'origine renouvelable, les véhicules électriques et les produits de remplacement à émissions sobres de carbone ainsi que l'élimination du carbone pour atténuer nos effets résiduels. D'autres pourraient générer des économies, comme la réduction des coûts énergétiques, des dépenses associées aux milieux de travail en raison de la consolidation des espaces de bureau et des frais de déplacement. Certaines régions commencent à se renseigner sur la tarification interne du carbone et les taxes sur le carbone pour intégrer davantage les coûts du carbone aux décisions d'affaires.

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

## Établir des partenariats pour assurer la transition

Nous n’y arriverons pas seuls. WSP a déterminé les parties prenantes avec lesquelles elle a des liens essentiels qui lui permettront d’atteindre ses cibles et avec lesquelles elle pourra collaborer à la création d’un monde à émissions sobres de carbone.

### RÉDUIRE LES ÉMISSIONS DE CATÉGORIE 3 :



Chez WSP, nous soutenons nos clients et fournisseurs afin qu'ils puissent réduire leurs émissions GES. Ceci contribue indirectement à la réduction de nos propres émissions GES de catégorie 3.

## LA CHAÎNE DE VALEUR

En 2021, 89 % de nos émissions étaient générées par notre chaîne de valeur (activités de catégorie 3), dont 69 % provenaient des biens et services achetés pour nos propres activités et les services de sous-consultation que nous retenons au nom de nos clients. Ces émissions sont principalement contrôlées par des tiers, même si WSP peut avoir une influence sur ses propres effets grâce à la mobilisation des fournisseurs et à des choix éclairés en matière d'approvisionnement. Certains de nos principaux fournisseurs se sont déjà engagés à établir des cibles rigoureuses de réduction des émissions et ont réalisé d'importants progrès en ce sens. Nous nous attendons à ce que d'autres entreprises de diverses industries fassent de même en réponse à une sensibilisation accrue des parties prenantes et à la pression du marché et des investisseurs.

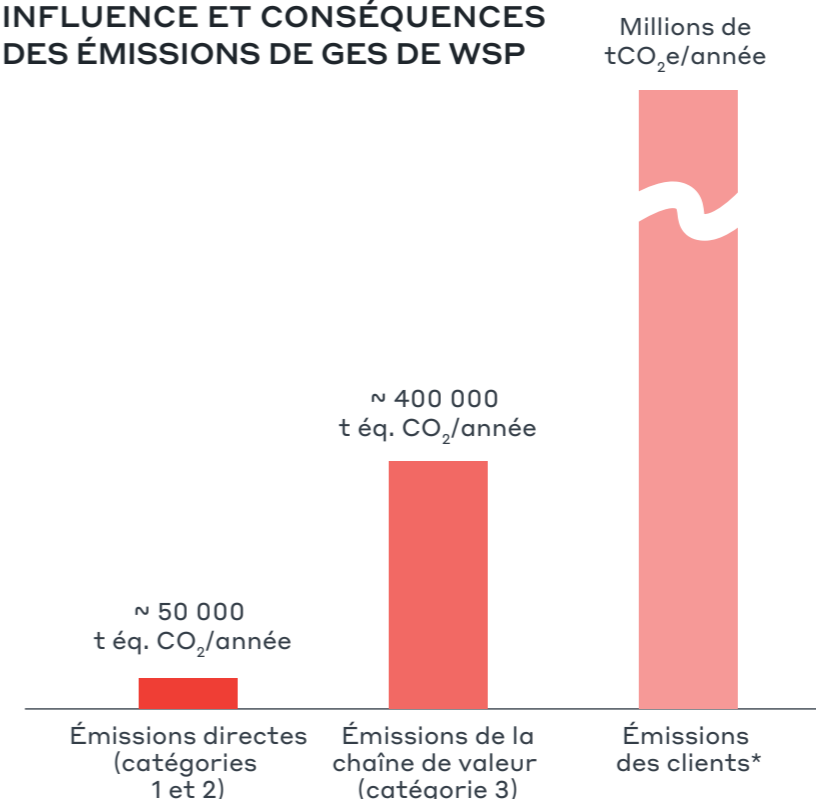
Afin d'assurer la transition vers une économie à émissions sobres de carbone grâce aux liens établis avec nos fournisseurs, nous élaborons actuellement un plan d'engagement des fournisseurs. Ce plan présentera les stratégies pour déterminer les fournisseurs à mobiliser en priorité, pour demander des renseignements sur les émissions des fournisseurs et leurs objectifs de réduction, afin de fournir des conseils aux fournisseurs sur l'établissement et l'atteinte des cibles, si ce n'est pas déjà en cours, et pour améliorer la feuille de route pour atteindre nos cibles de catégorie 3. Nous explorons aussi les possibilités de fournir des lignes directrices mondiales sur l'approvisionnement durable et d'améliorer notre politique sur les déplacements professionnels afin d'appuyer la mise en œuvre de la réduction des émissions de nos régions dans ces catégories.

## LES CLIENTS

Aider nos clients à réduire leurs émissions est le geste le plus important que nous puissions poser. En leur présentant des idées et des conseils Conçu pour l'avenir<sup>MC</sup>, nous pouvons avoir une incidence importante sur la réduction, la prévention ou l'atténuation de leurs émissions qui sont beaucoup plus importantes que celles de WSP.

En plus des engagements régionaux de réduire de moitié les émissions provenant de nos conceptions et services-conseils offerts à nos clients d'ici 2030, nous sommes actuellement en train de développer une méthodologie à l'échelle mondiale afin de pouvoir mesurer les émissions et les réductions liées à nos conceptions et services rendus. Un groupe travaillant sur zéro émission nette a été mis sur pied pour travailler à la décarbonation de nos clients.

### INFLUENCE ET CONSÉQUENCES DES ÉMISSIONS DE GES DE WSP



\* WSP peut avoir une influence par la conception et les services-conseils

Conçu pour l'avenir<sup>MC</sup> est une marque de Groupe WSP Global Inc.





## ÉTUDE DE CAS

# Le plan visant zéro émission nette de National Highways

 ROYAUME-UNI

National Highways est l'organisme public du Royaume-Uni responsable de planifier, de concevoir, de construire, de gérer, d'entretenir et d'améliorer les autoroutes et les routes principales (routes A) de l'Angleterre, afin d'assurer des déplacements sûrs, fluides et fiables pour les usagers. Dans le cadre de la stratégie visant zéro émission nette du gouvernement du R.-U., l'organisme a lancé en 2021 son premier plan zéro émission nette à l'appui de l'objectif de décarbonation des transports adopté par le ministère.



WSP Royaume-Uni a agi en tant que principale conseillère auprès de National Highways pour l'élaboration et la mise en œuvre d'une feuille de route ambitieuse afin d'atteindre la carboneutralité d'ici 2050. Le plan *Net Zero Highways : 2030 / 2040 / 2050* s'articule autour de trois grands engagements, appuyés par des possibilités d'action immédiate et durable :

### 1. Organisme carboneutre d'ici 2030

Cet objectif vise à décarboner l'énergie utilisée pour l'éclairage et l'alimentation du réseau de National Highways, pour la mobilité de ses agents de circulation, pour ses bureaux et pour d'autres déplacements. L'engagement s'étend aussi à la gestion du carbone emmagasiné dans la végétation en bordure des autoroutes.

### 2. Activités d'entretien et de construction carboneutres d'ici 2040

Cet objectif couvre les gaz à effet de serre émis lors de la fabrication de matériaux servant à l'entretien du réseau, notamment le ciment, l'acier et l'asphalte, ainsi que le transport des matériaux et les émissions en provenance des travaux de construction.

### 3. Déplacements routiers carboneutres d'ici 2050

La plus grande source d'émissions provient des véhicules circulant sur le réseau routier. L'atteinte de l'objectif nécessitera une réduction de 55 % des émissions d'ici 2030 et jusqu'à 90 % d'ici 2040. Le plan de National Highways rendra cette transition possible grâce à un investissement dans les infrastructures dont auront besoin les usagers de la route, comme des bornes de recharge pour les véhicules électriques.



## ÉTUDE DE CAS

# Aider nos clients à réduire leurs émissions générées par la chaîne de valeur

### 📍 MULTIPLES EMPLACEMENTS



Pour la plupart des secteurs, les émissions de catégorie 3 de la chaîne de valeur constituent la principale source, et elles sont beaucoup plus importantes que les émissions opérationnelles directes des entreprises. La gestion des émissions de catégorie 3 est essentielle aux entreprises, car elle leur permet de contribuer à l'atteinte des objectifs mondiaux en matière de changements climatiques et de répondre aux attentes des parties prenantes en ce qui concerne le leadership en matière de facteurs ESG. Les entreprises qui collaborent avec des partenaires de la chaîne de valeur peuvent contribuer à améliorer leur compréhension des émissions de catégorie 3 et les réductions dans d'autres secteurs et à envoyer un signal au marché lorsque les produits et services à émissions sobres de carbone sont désirés. WSP aide des dizaines de clients prestigieux et certaines des plus grandes entreprises au monde à s'engager dans ce sens et à mesurer et à réduire leurs émissions dans leur chaîne de valeur.

WSP est fière d'avoir aidé *American Airlines*\* à devenir la première compagnie aérienne au monde à obtenir l'approbation de la *Science Based Targets initiative* (SBTi) pour sa cible de réduction des gaz à effet de serre. Les objectifs fondés sur les données scientifiques américaines visent une réduction de 45 % de l'intensité carbonique, soit les émissions de gaz à effet de serre par unité de charge utile de passagers et de marchandise transportés par la compagnie, d'ici 2035 par rapport au niveau de référence de 2019. La réduction des émissions générées par le transport aérien, l'une des industries les plus difficiles à décarboner, est essentielle pour aider d'autres entreprises à réduire leurs émissions de catégorie 3.



Les stratégies clés utilisées par WSP pour aider ses clients à gérer les émissions de leur chaîne de valeur ainsi que les répercussions plus larges comprennent ce qui suit :

- Mettre en œuvre des programmes d'engagement pour sensibiliser les fournisseurs des clients en ce qui concerne la mesure et la gestion des émissions de gaz à effet de serre et guider les fournisseurs dans l'établissement et l'atteinte de leurs propres cibles climatiques fondées sur la science;
- Intégrer des considérations d'équité et de justice aux engagements des fournisseurs, surtout en ce qui concerne les fournisseurs plus petits et diversifiés qui ont une capacité limitée de réduction des émissions;
- Effectuer des évaluations du cycle de vie de produits et services, en particulier pour présenter des informations détaillées qui serviront au calcul de l'empreinte de leurs émissions de catégorie 3 ou pour relever la différence d'émissions lorsqu'il faut privilégier un produit donné;
- Rassembler les données pour appuyer la stratégie de résilience malgré les vulnérabilités et les secousses accrues dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

\*

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



### Voici quelques engagements, partenariats et affiliations en faveur de l'action climatique

- Objectif des entreprises de limiter le réchauffement climatique à 1,5 °C
- La course à la carboneutralité
- *Pledge to Net Zero* (WSP Royaume-Uni)
- *SteelZero Initiative* (WSP Royaume-Uni)
- *Coalition for Climate Resilient Investment (CCRI)* (WSP États-Unis)
- Engagement d'atteindre l'objectif zéro émission nette d'ici 2050 du *Structural Engineering Institute (SEI)* (WSP États-Unis)
- *The Climate Partners* (WSP Finlande)
- *Climate Leaders Coalition* (WSP Nouvelle-Zélande)
- *Business for Climate*, Oslo (WSP Norvège)
- *Climate Protocol Uppsala* (WSP Suède)
- Les ingénieurs déclarent l'urgence en matière de climat et de biodiversité (*UK Building Services Engineers Declare, UK Civil Engineers Declare, UK Structural Engineers Declare, Singapore Structural Engineers Declare*)
- Fournisseur de services-conseils en cibles fondées sur la science et changements climatiques du CDP (WSP États-Unis)
- Forum du Groupe de travail sur l'information financière relative à la nature (GIFN)

### LA POLITIQUE PUBLIQUE ET LES PARTENARIATS

WSP appuie largement les engagements en matière de politique publique et, grâce à l'opinion professionnelle qu'elle prodigue aux décideurs et aux associations professionnelles, y apporte une valeur ajoutée. Des activités qui influent sur l'élaboration de politiques sont mises en œuvre de manière adaptée à chaque entreprise et chaque marché.

En ce qui concerne les changements climatiques, voici quelques exemples d'engagements pris en matière de politique publique :

- En février 2022, WSP Canada a soumis des commentaires relatifs à la consultation sur le Projet de Règlement 51-107 – Information liée aux questions climatiques.
- En mars 2021, Tom Lewis, dirigeant du secteur d'activité national Résilience, changements climatiques et développement durable chez WSP États-Unis, a témoigné devant le comité Transport et infrastructure de la Chambre des représentants des États-Unis dans le cadre de la séance « *The Business Case for Climate Solutions* ».
- En 2020, WSP Suède a dirigé des sous-projets dans le cadre du projet *Fossil Free Sweden* (pour une Suède sans énergie fossile) du gouvernement suédois, notamment en ce qui a trait aux valeurs de référence pour les effets des changements climatiques liés à la construction de nouveaux bâtiments et a formulé des commentaires concernant un rapport du *National Board of Housing, Building and Planning* intitulé « *2018:23 Climate Declaration of Buildings* ».
- Entre 2019 et 2021, WSP Chili a collaboré avec les ministères de l'Environnement et de l'Énergie du Chili pour développer et mettre en œuvre la stratégie climatique à long terme du pays. Notre mandat comportait une évaluation du marché du carbone qui nous a permis d'avoir un aperçu du potentiel associé à l'atteinte de la carboneutralité dans le secteur de l'énergie, et le développement d'une méthode améliorée de calcul de la réduction des GES pour les projets d'atténuation et la fermeture des centrales thermiques au charbon.

### Les prochaines étapes

En 2022, voici quelques-unes de nos principales activités :

- Obtenir des données plus exactes sur les émissions de catégorie 3;
- Mobiliser les fournisseurs en matière de décarbonation;
- Mettre en œuvre des activités de réduction des émissions dans nos propres activités;
- Faire participer les employés de façon à favoriser le changement, notamment en ce qui concerne les déplacements professionnels;
- Repérer les possibilités de réduction supplémentaire en continuant d'échanger des connaissances entre les régions et planifier en ce sens;
- Préciser les estimations des coûts pour atteindre les objectifs.

Nous passerons en revue et mettrons à jour ce plan annuellement en nous assurant qu'il demeure flexible et adapté aux conditions variables du marché, aux technologies et aux opportunités. Les progrès réalisés en vue de l'atteinte des objectifs et par rapport aux mesures prises à ce jour seront communiqués aux parties prenantes au moyen des divulgations annuelles sur les facteurs ESG.

# Nos projets et l'environnement

Chez WSP, nous savons que derrière tout projet réussi qui offre des bénéfices environnementaux, il y a un engagement réel avec nos clients et un grand nombre d'intervenants, dont les communautés locales. Ensemble, nous pouvons protéger la nature en nous attaquant à la pollution, en mobilisant des ressources et en protégeant les espèces menacées et les régions plus vulnérables.



Les activités humaines ont invariablement des répercussions sur la nature. De plus, il existe un long historique d'impacts environnementaux résultant d'activités passées remontant à un siècle et plus. Alors que la population est de plus en plus sensible à l'environnement et que l'intérêt du public pour le développement durable et des lois et réglementations plus strictes augmente, les organisations des secteurs public et privé du monde entier s'engagent à modifier leur mode de fonctionnement. Chez WSP, nous conseillons les clients sur la meilleure manière de réduire le plus possible leur empreinte et d'intégrer les synergies pour atteindre des objectifs en matière d'ESG de plus grande portée, tout en mettant en œuvre des pratiques exemplaires et des approches plus équilibrées.

Après une décennie de croissance stratégique et ciblée, notre secteur Sciences de la Terre et environnement (STE)

emploie aujourd'hui 14 000 professionnels en environnement. Nos experts multidisciplinaires sont passionnés par l'étude, la protection, l'amélioration et la restauration du milieu naturel tout en respectant les principes de développement responsable. À cet égard, nous considérons que l'environnement naturel fait partie intégrante de la résolution des plus grands défis auxquels la société est confrontée.

Au sein du réseau des acquisitions qui constituent aujourd'hui WSP, notre héritage en matière de conseils environnementaux remonte à plus d'un demi-siècle, aux premiers jours de l'industrie. Chacune de ces entreprises a apporté son expertise spécialisée, contribuant ainsi à faire de notre secteur STE le premier fournisseur mondial de services environnementaux. En ce sens, l'acquisition de Golder en avril 2021 a marqué un tournant important : l'ajout

de ses 7 000 professionnels nous a donné une dimension véritablement mondiale et une profondeur inégalée à nos capacités en matière de STE, nous permettant d'entreprendre tout projet, à travers le monde.

Le secteur STE offre une vaste gamme de services en sciences de la terre et en durabilité environnementale, y compris la diligence raisonnable, l'approbation de permis, la conformité réglementaire, la gestion des déchets et des matières dangereuses, le génie géotechnique et minier, les évaluations d'impacts environnementales et sociales et les études de faisabilité et de restauration de terrains. Bien que ce secteur soit autonome, il est entièrement intégré à la structure globale de WSP, permettant ainsi à ses diverses équipes de collaborer avec des collègues travaillant en environnement dans les secteurs du transport et des infrastructures, de l'environnement

bâti et de l'énergie. Cela favorise donc des synergies de toutes nos entités, ainsi qu'une prestation de services multidisciplinaires et une réalisation de projets fluide.

En nous appuyant sur notre programme Conçu pour l'avenir<sup>MC</sup>, WSP est très bien positionné pour conseiller, concevoir et intégrer les aspects durables à tous nos projets et donner des conseils à cet égard, conformément à nos objectifs en matière d'ESG. Tirant profit de notre envergure et de nos capacités en innovation, nous portons surtout un intérêt passionné pour mener la société vers un avenir plus prospère, résilient et durable.





## ÉTUDE DE CAS

# Transformation du parc Vigerslev

 COPENHAGUE, DANEMARK

La rivière Harrestrup, un cours d'eau qui traverse le parc Vigerslev, dans la banlieue ouest de Copenhague, est sur le point de subir une transformation majeure.

Les services techniques et environnementaux de la ville de Copenhague cherchent à conjuguer l'adaptation climatique avec l'amélioration de la biodiversité et une valeur récréative accrue pour les résidents.

## 20 ans

Le parc Vigerslev fait partie du plan de gestion de la capacité de la rivière Harrestrup, d'une durée de 20 ans – le plus grand projet municipal d'adaptation au climat du Danemark



L'initiative sera menée par WSP, de concert avec le sous-consultant Schønher, un cabinet d'architecture. Elle fait partie du projet portant sur la capacité de la rivière Harrestrup (*Harrestrup Å*), pour lequel WSP est également consultante. En danois, « Å » signifie ruisseau ou petite rivière et se retrouve dans le nom de nombreux lieux.

L'objectif principal de l'initiative est de concevoir une solution globale pour l'adaptation climatique, la restauration de la nature et la gestion des eaux pluviales le long de la rivière Harrestrup. Cette vaste collaboration vise également à trouver des solutions pour accroître la capacité du cours d'eau, renforcer le caractère unique du lieu et améliorer la valeur naturelle du parc.

Parmi les autres objectifs importants, citons la transformation de la rivière en un cours d'eau plus « naturel », la création d'espaces et d'habitats offrant une plus grande diversité animale et végétale – avec, à la clé, des avantages sociaux et sanitaires – et l'amélioration des installations récréatives, notamment avec la création de sentiers de randonnée et de promenade.

D'autres avantages du projet comprennent l'augmentation de la capacité hydraulique de la rivière, la protection des zones avoisinantes contre les inondations causées par les fortes pluies et les marées hautes dans la région de Kalveboderne, de même que le renforcement de la capacité du parc à stocker et à contenir les crues.





**ÉTUDE DE CAS**

## Exploitation plus durable de l'énergie solaire

OUEST DU MICHIGAN, ÉTATS-UNIS



**Certains exploitants améliorent la durabilité de leurs activités en intégrant des pratiques d'utilisation durable des terres autour de leurs panneaux solaires, une pratique connue sous le nom d'agrivoltaïque.**

ES Services Company (ESS) a récemment érigé un parc solaire dans l'ouest du Michigan et cherchait une solution de rechange à ses pratiques d'utilisation des terres.

L'entreprise a donc collaboré avec Golder, qui fait désormais partie de WSP, afin de concevoir et de maintenir un habitat de pollinisateurs. On sait que les populations de pollinisateurs sont en déclin depuis quelques années.

Afin de minimiser l'utilisation de combustibles fossiles, des méthodes de rechange pour contrôler les mauvaises herbes ont été passées en revue. C'est ainsi que WSP a arrêté son choix sur l'utilisation d'animaux de pâturage. Les chèvres ont d'abord été envisagées, car on a souvent recours à ces animaux pour le contrôle de la végétation.

Toutefois, cette solution ne convenait pas dans un contexte d'exploitation de panneaux solaires :

les chèvres auraient pu en effet mâchouiller les fils et sauter sur les panneaux!

En fin de compte, c'est un troupeau de 22 moutons qui s'occupera d'entretenir la zone. Ces bêtes rendent les mêmes services que les chèvres, mais sans les inconvénients. On s'attend à ce que le recours aux moutons confère une variété d'avantages, notamment la gestion des mauvaises herbes, l'aération du sol et la fertilisation.

La création de tels habitats, qui favorisent la présence des pollinisateurs, est susceptible de doubler l'impact d'ESS en matière de développement durable. L'entreprise contribue ainsi à compenser le déclin de ces précieux pollinisateurs et de la biodiversité en général.

\*



**ÉTUDE DE CAS**

## Production d'hydrogène décarboné

PÉNINSULE D'EYRE, AUSTRALIE



**H2U, un promoteur australien spécialisé dans les infrastructures d'hydrogène vert, a confié à WSP le mandat de fournir toute une gamme de services liés à l'environnement, à la planification et à l'ingénierie dans le cadre de l'étape initiale (Démonstration) du projet Eyre Peninsula Gateway™.**

N'utilisant que des énergies renouvelables provenant d'aménagements solaires et éoliens, le projet Eyre Peninsula Gateway™ est la première usine de production d'hydrogène et d'ammoniac verts axée sur l'exportation en Australie. Une fois en service, il s'agira également de l'une des plus importantes installations de production d'hydrogène vert dans le monde.

Source idéale d'énergie pour le secteur industriel, l'hydrogène vert (ou décarboné) peut être stocké dans des pipelines gaziers existants, combiné à des piles à combustible pour alimenter tout appareil fonctionnant à l'électricité, ou encore utilisé pour produire de l'ammoniac vert.

Dans un contexte où le monde entier s'oriente vers la décarbonation, le passage à l'hydrogène et à l'ammoniac verts offre à l'Australie la chance de conserver son titre de grande puissance exportatrice d'énergie.

Le projet Eyre Peninsula Gateway™ permettra aussi à l'Australie de renforcer son marché national de l'électricité, en plus d'offrir une source d'électricité carboneutre pour ainsi attirer de nouvelles industries.

Les études environnementales et de planification détaillées de WSP constituent une première étape cruciale dans la réalisation de ce projet de tout premier ordre qui optimisera la protection de l'environnement. En plus d'atténuer les impacts potentiels sur le plan social et de la planification de projet, ces études permettront d'élaborer des façons de faire qui amélioreront à terme les retombées en matière d'environnement et de développement.

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



# Annexes

## ***DANS CETTE SECTION :***

**Annexe A : Données sur la performance**

**Annexe B : Index du contenu GRI**

**Annexe C : *Sustainability Accounting Standards Board (SASB)***

**Annexe D : Index du GIFCC**

**Annexe E : Communication du Pacte mondial des Nations Unies sur le progrès**

ANNEXE A

# Données sur la performance

Tableau A-1 : Performance environnementale<sup>42</sup>

CATÉGORIE	INDICATEUR	UNITÉ	2021	2020	2019	NORME DU GRI
Énergie	<b>Consommation totale d'énergie au bureau</b>	<b>GJ</b>	<b>462 663</b>	<b>480 712</b>	<b>628 718</b>	<b>302-1</b>
	Gaz naturel	GJ	142 517	149 253	183 902	302-1
	Autres carburants (diesel, kérosène, gaz de pétrole liquéfié)	GJ	156	297	130	302-1
	Électricité	GJ	272 269	283 955	380 117	302-1
	Chauffage	GJ	46 501	45 919	64 036	302-1
	Refroidissement	GJ	1 220	1 288	533	302-1
	Énergie renouvelable procurée	GJ	91 775	103 173	99 840	302-1
	Carburant de transport	GJ	214 128	215 833	224 104	S.O.
Émissions de GES	Émissions directes de catégorie 1	tCO <sub>2</sub>	21 314	21 735	24 018	305-1
		tCH <sub>4</sub>	0,5	0,5	0,5	305-1
		tN <sub>2</sub> O	0,2	0,2	0,2	305-1
		HFC 134-A	1,8	1,9	1,7	305-1
		<b>tCO<sub>2</sub>e</b>	<b>23 969</b>	<b>24 519</b>	<b>26 465</b>	<b>305-1</b>
	Émissions indirectes de catégorie 2 (par emplacement)	tCO <sub>2</sub>	22 497	23 408	32 457	305-2
		tCH <sub>4</sub>	1	1	2	305-2
		tN <sub>2</sub> O	0,3	0,3	0,5	305-2
		<b>tCO<sub>2</sub>e</b>	<b>22 617</b>	<b>23 536</b>	<b>32 633</b>	<b>305-2</b>

<sup>42</sup> Comme certains chiffres ont été arrondis, l'addition de ceux-ci peut donner des résultats légèrement différents des totaux indiqués ici.



CATÉGORIE	INDICATEUR	UNITÉ	2021	2020	2019	NORME DU GRI	
Émissions de GES	Émissions indirectes de catégorie 2 (par marché)	tCO <sub>2</sub>	16 223	16 071	26 466	305-2	
		tCH <sub>4</sub>	0,6	0,5	0,8	305-2	
		tN <sub>2</sub> O	0,2	0,2	0,4	305-2	
		<b>tCO<sub>2</sub>e</b>	<b>16 303</b>	<b>16 150</b>	<b>26 595</b>	<b>305-2</b>	
	<b>Émissions indirectes de catégorie 3 totales</b>		<b>tCO<sub>2</sub>e</b>	<b>381 844</b>	<b>403 309</b>	<b>489 740</b>	<b>305-3</b>
	Émissions indirectes de catégorie 3 – Classe 1 – Achats de biens et services		tCO <sub>2</sub> e	298 978	294 006	323 132	305-3
	Émissions indirectes de catégorie 3 – Classe 2 – Biens d'investissement		tCO <sub>2</sub> e	17 928	16 207	38 997	305-3
	Émissions indirectes de catégorie 3 – Classe 3 – Activités relatives aux combustibles et à l'énergie		tCO <sub>2</sub> e	5 641	5 574	6 420	305-3
	Émissions indirectes de catégorie 3 – Classe 4 – Transport et distribution (en amont)		tCO <sub>2</sub> e	Inclus dans Catégorie 3 – Classes 1 et 2			305-3
	Émissions indirectes de catégorie 3 – Classe 5 – Production de déchets dans le cadre des activités		tCO <sub>2</sub> e	1 188	1 033	3 107	305-3
	Émissions indirectes de catégorie 3 – Classe 6 – Déplacements professionnels		tCO <sub>2</sub> e	17 591	14 252	38 671	305-3
	Émissions indirectes de catégorie 3 – Classe 7 – Transport des employés		tCO <sub>2</sub> e	40 518	72 236	79 414	305-3
	Émissions indirectes de catégorie 3 – Classe 8 – Actifs loués (en amont)		tCO <sub>2</sub> e	Inclus dans Catégories 1 et 2			305-3
	<b>Total brut des émissions de GES (Catégorie 1, Catégorie 2 – par marché et Catégorie 3)</b>		<b>tCO<sub>2</sub>e</b>	<b>422 116</b>	<b>443 979</b>	<b>542 799</b>	<b>S. O.</b>
	Compensations de carbone		tCO <sub>2</sub> e	17 843	12 897	21 504	S. O.
<b>Total net des émissions de GES (Catégorie 1, Catégorie 2 – par marché et Catégorie 3, moins les compensations de carbone)</b>		<b>tCO<sub>2</sub>e</b>	<b>404 273</b>	<b>431 082</b>	<b>521 295</b>	<b>S. O.</b>	
Émissions de transport (Catégorie 1 – Combustion mobile et Catégorie 3 – Déplacements professionnels)		tCO <sub>2</sub> e	32 502	29 194	53 677	S. O.	
Intensité des émissions de GES		tCO <sub>2</sub> e/ETP/année	9,0	9,8	11,3	305-4	

CATÉGORIE	INDICATEUR	UNITÉ	2021	2020	2019	NORME DU GRI
Eau	Volume total d'eau prélevé (fournisseurs tiers)	m <sup>3</sup>	358 260	273 892	633 051	303-3
Déchets	<b>Total de déchets non dangereux</b>	<b>Tonnes</b>	<b>2 424</b>	<b>1 867</b>	<b>5 373</b>	<b>306-3</b>
	Sites d'enfouissement	Tonnes	1 473	1 305	3 553	306-5
	Recyclage	Tonnes	429	404	1 014	306-4
	Compost	Tonnes	34	39	36	306-4
	Incinération (avec valorisation énergétique)	Tonnes	236	-	-	306-5
	Incinération (sans valorisation énergétique)	Tonnes	251	-	-	306-5
	Taux de réacheminement	%	43	68	66	306-4
	Déchets dangereux ou spéciaux	Tonnes	12	10	5	306-3
Couverture des systèmes de gestion	Système de gestion de l'environnement (SGE) 14001	%	54	59	NR <sup>43</sup>	S. O.
	Système de gestion de la qualité (SGQ) 9001	%	90	NR	NR	S. O.
	Système de gestion en santé et sécurité	%	87 <sup>44</sup>	NR	NR	S. O.

43 Non rapporté (NR)

44 Régions certifiées ISO 45001 ou OHSAS 18001 ou participantes au programme de certificat de reconnaissance (COR<sup>MC</sup>) au Canada.



## Méthodes de calcul utilisées

### ÉNERGIE

WSP a recueilli les données sur la consommation d'énergie de ses installations. Elle n'a pas vendu d'énergie en 2021. 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'Environmental Protection Agency (EPA)* ainsi que 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.

### ÉMISSIONS DE GES

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 développer son inventaire de GES. Elle utilise l'approche de contrôle opérationnel pour dresser son inventaire. Les émissions de GES déclarées comprennent les sept gaz à effet de serre (CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, HFC, PFC, SF<sub>6</sub> et NF<sub>3</sub>). Pour convertir les données sur la consommation d'énergie, sur la combustion de carburants et sur les déplacements professionnels 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 CO<sub>2</sub> provient du quatrième rapport d'évaluation du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC).

Nous avons recalculé nos émissions de GES de 2019, 2020 et de l'année de référence (2018) pour refléter les émissions des acquisitions réalisées en 2020, ainsi que les améliorations dans la qualité des données. Nos émissions de GES recalculées pour l'année de référence (2018) pour le tCO<sub>2</sub>e sont de : Catégorie 1 - 30 723; Catégorie 2 (par marché) - 35 050; Catégorie 3 - 432 552.

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 des réseaux de cette région 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.

### EAU

L'information sur les prélèvements d'eau a été obtenue de nos établissements. L'information sur la consommation d'eau réelle était disponible pour environ 63 % des 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, puis abaissé en fonction du taux d'occupation des bureaux en 2021, 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 un stress hydrique.

### 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 était disponible pour environ 69 % des bureaux à l'échelle mondiale. Le reste des déchets envoyés à l'enfouissement a été estimé à partir de l'intensité de la production moyenne de déchets de nos bureaux; les données réelles ont été appliquées au prorata de la superficie des bureaux et abaissées en fonction du taux d'occupation des bureaux en 2021. Le recyclage et la production d'autres déchets n'ont pas été estimés en l'absence de données.

**Tableau A-2 : Performance sociale et de gouvernance**

CATÉGORIE	INDICATEUR	UNITÉ	2021	2020	2019	NORME DU GRI
Employés <sup>45</sup>	<b>Employés équivalent temps plein (ETP)</b>	<b>Chiffres</b>	<b>53 508</b>	<b>44 754</b>	<b>47 283</b>	<b>102-8</b>
	<b>Employés permanents à temps plein</b>	<b>Chiffres</b>	<b>48 648</b>	<b>41 525</b>	<b>43 250</b>	<b>102-8</b>
	Homme	Chiffres	33 527	29 188	30 553	102-8
	Femme	Chiffres	15 121	12 337	12 697	102-8
	<b>Employés permanents à temps partiel</b>	<b>Chiffres</b>	<b>3 280</b>	<b>2 910</b>	<b>2 886</b>	<b>102-8</b>
	Homme	Chiffres	1 564	1 321	1 294	102-8
	Femme	Chiffres	1 716	1 589	1 592	102-8
	<b>Employés temporaires</b>	<b>Chiffres</b>	<b>3 405</b>	<b>2 459</b>	<b>3 604</b>	<b>102-8</b>
	Homme	Chiffres	2 249	1 650	2 526	102-8
	Femme	Chiffres	1 156	809	1 078	102-8
	<b>Employés permanents par région</b>	<b>Chiffres</b>	<b>51 928</b>	<b>44 435</b>	<b>46 136</b>	<b>102-8</b>
	CANADA	Chiffres	9 110	6 821	7 649	102-8
	AMÉRIQUES	Chiffres	14 384	11 528	11 597	102-8
	EMOIA	Chiffres	19 340	17 871	18 515	102-8
APAC	Chiffres	9,094	8,215	8,375	102-8	

<sup>45</sup> Les données présentées couvrent les employés à l'échelle mondiale au 31 décembre 2021. Les données sur les employés ventilées par région et par sexe ne sont pas encore disponibles pour deux des acquisitions de 2021 - Englekirk Structural Engineers et Knight Partners LLC. Par conséquent, la ventilation en pourcentage disponible est appliquée au nombre total d'employés pour estimer le nombre d'employés dans chaque catégorie pour ces acquisitions. Les données représentent 99,6 % du total des employés.



CATÉGORIE	INDICATEUR	UNITÉ	2021	2020	2019	NORME DU GRI
Employés	<b>Employés temporaires par région</b>	<b>Chiffres</b>	<b>3 405</b>	<b>2 459</b>	<b>3 604</b>	<b>102-8</b>
	CANADA	Chiffres	368	169	272	102-8
	AMÉRIQUE	Chiffres	1 642	1 326	1 601	102-8
	EMOIA	Chiffres	849	624	1 348	102-8
	APAC	Chiffres	546	340	383	102-8
	Taux de roulement total <sup>46</sup>	%	21	17	18	401-1
	Taux de départs volontaires	%	17	10	14	401-1
	Employés couverts par une convention collective	%	13	14	12	102-41
	Heures de formation	Heures	1 045 646	815 435	1 159 000	404-1
	Heures de formation par employé	Heures/ETP	20	18	26	404-1
Diversité hommes-femmes	Femmes siégeant au conseil d'administration	%	37,5	37,5	37,5	405-1
	Femmes dans l'équipe de la haute direction	%	23	22	30	405-1
	Femmes occupant un poste de direction (dirigeante de secteur d'activité et cadres intermédiaires) <sup>47</sup>	%	23	21	21	405-1
	Femmes au sein de nos effectifs	%	33	31	31	405-1

<sup>46</sup> Les employés qui intègrent et quittent les entreprises acquises après la date d'acquisition sont inclus dans le total global des nouvelles embauches, mais sont exclus du calcul des pourcentages de nouvelles embauches et du taux de roulement. Les données sur le taux de roulement ne sont pas disponibles par genre et âge.

<sup>47</sup> Les données recueillies incluent les employés à l'échelle mondiale en date du 31 décembre 2021. Les données sur les catégories d'employés par sexe et âge ne sont pas encore disponibles pour trois acquisitions de 2021, soit Golder, Englekirk Structural Engineers et Knight Partners LLC. Ainsi, les pourcentages fournis font référence aux données disponibles, ce qui représente 87,9 % des employés permanents. Les données sur l'équipe de la haute direction incluent toutes les acquisitions de 2021.

CATÉGORIE	INDICATEUR	UNITÉ	2021	2020	2019	NORME DU GRI
Santé et sécurité au travail	Taux de blessures avec perte de temps (TBPT)	Incidents par 200 000 heures travaillées	0,11	0,10	0,12	S. O.
	Taux total d'incidents enregistrés (TTIE)	Incidents par 200 000 heures travaillées	0,27	0,28	NR	403-9
	Taux de toutes les blessures au travail enregistrées	Incidents par 200 000 heures travaillées	1,14	0,98	1,02	403-9
	Accidents mortels	Chiffres	0	0	0	403-9
Éthique et intégrité <sup>48</sup>	Employés ayant suivi la formation d'intégration sur le Code de conduite					
	CANADA	%	100	100	100	205-2
	ÉTATS-UNIS	%	99	100	99	205-2
	AMÉRIQUE LATINE ET CARAÏBES	%	100	100	99	205-2
	EMOIA	%	100	97	97	205-2
	APAC	%	100	99	98	205-2
	<b>Total</b>	<b>%</b>	<b>99</b>	<b>99</b>	<b>98</b>	<b>205-2</b>
	Total des employés ayant suivi la formation de rappel sur le Code de conduite					
	CANADA	%	100	97	100	205-2
	ÉTATS-UNIS	%	100	100	96	205-2
	AMÉRIQUE LATINE ET CARAÏBES <sup>49</sup>	%	100	22	S. O.	205-2
	EMOIA	%	100	82	94	205-2
	APAC	%	100	100	100	205-2
	<b>Total</b>	<b>%</b>	<b>100</b>	<b>90</b>	<b>97</b>	<b>205-2</b>
Satisfaction des clients <sup>50</sup>	Taux de recommandation net (TRN)	Chiffres	41	34	NR	S. O.

48 Nous ne sommes pas en mesure de rendre compte des taux de formation par catégorie d'employés.

49 Les formations de rappel sur le Code de conduite n'ont pas eu lieu dans la région Amérique latine et Caraïbes (ALC) en 2019, où une stratégie de formation en présentiel exhaustive est employée à la place des modules de formation en ligne. Les chiffres sur le suivi de cette formation étaient inférieurs pour 2020, car la formation n'a été lancée qu'en décembre 2020. Sans la région de l'ALC, le taux d'employés ayant suivi la formation aurait été de 97 %.

50 En 2020, nous avons mené des enquêtes TRN dans la plupart de nos principales régions opérationnelles. Globalement, WSP a obtenu un score de 41 sur une échelle de -100 à 100, une hausse de 21 % par rapport à 2020.



ANNEXE B

# 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 généraux

ÉLÉMENTS D'INFORMATION<sup>51</sup>

SECTION

**Profil organisationnel**

ÉLÉMENTS D'INFORMATION <sup>51</sup>		SECTION
102-1	Nom de l'organisation	<a href="#">Couverture</a>
102-2	Activités, marques, produits et services	<a href="#">À propos de WSP; Conçu pour l'avenir<sup>MC</sup></a>
102-3	Emplacement du siège social	<a href="#">À propos de WSP</a>
102-4	Emplacement des activités	<a href="#">À propos de WSP</a>
102-5	Capital et forme juridique	<a href="#">À propos de WSP</a>
102-6	Marchés desservis	<a href="#">À propos de WSP</a>
102-7	Taille de l'organisation	<a href="#">À propos de WSP</a>
102-8	Informations concernant les employés et les autres travailleurs	<a href="#">À propos de nos employés; Annexe A</a>

<sup>51</sup> Les éléments d'information dans cette section utilisent la norme GRI 102 : Éléments généraux d'information 2016

## ÉLÉMENTS D'INFORMATION

## SECTION

ÉLÉMENTS D'INFORMATION		SECTION
102-9	Chaîne d'approvisionnement	<a href="#">Gestion de la chaîne d'approvisionnement</a>
102-10	Modifications significatives apportées à l'organisation et à sa chaîne d'approvisionnement	<a href="#">Gestion de la chaîne d'approvisionnement</a>
102-11	Principe de précaution ou approche préventive	<a href="#">Gestion des risques</a>
102-12	Initiatives extérieures	<a href="#">Objectifs de développement durable de l'ONU; <u>Conçu pour l'avenir</u><sup>MC</sup>; <a href="#">Plan de transition climatique</a></a>
102-13	Adhésion à des associations	<a href="#">Affiliation professionnelles</a>
<b>Stratégie</b>		
102-14	Déclaration du décideur le plus haut placé	<a href="#">Introduction par le président et chef de la direction</a>
<b>Éthique et intégrité</b>		
102-16	Valeurs, principes, normes et règles de conduite	<a href="#">Notre but; <a href="#">À propos de WSP</a></a>
<b>Facteurs de gouvernance</b>		
102-18	Structure de gouvernance	<a href="#">Gouvernance et reddition de compte</a>
<b>Engagement des parties prenantes</b>		
102-40	Liste des groupes de parties prenantes	<a href="#">Impliquer nos parties prenantes</a>
102-41	Conventions collectives	Depuis le 31 décembre 2021, les employés provenant principalement des régions nordiques, du Brésil et de l'Europe continentale, soit environ 13 % des effectifs totaux de la société, ainsi que la vaste majorité des employés syndiqués, étaient couverts par une convention collective.
102-42	Identification et sélection des parties prenantes	<a href="#">Impliquer nos parties prenantes</a>



## ÉLÉMENTS D'INFORMATION

## SECTION

102-43	Approche relative à l'implication des parties prenantes	<a href="#">Impliquer nos parties prenantes</a>
102-44	Enjeux et préoccupations majeurs soulevés	<a href="#">Impliquer nos parties prenantes</a>
<b>Pratiques de production de rapports</b>		
102-45	Entités incluses dans les états financiers consolidés	<a href="#">À propos de WSP</a>
102-46	Définition du contenu du rapport et du périmètre des enjeux	<a href="#">Évaluation de pertinence</a> ; document <a href="#">Gestion de nos impacts ESG</a>
102-47	Liste des enjeux pertinents	<a href="#">Évaluation de pertinence</a> ; document <a href="#">Gestion de nos impacts ESG</a>
102-48	Réaffirmation des informations	<a href="#">Portée du rapport</a> ; <a href="#">Performance environnementale</a> ; <a href="#">Annexe A</a>
102-49	Modifications relatives à la divulgation	<a href="#">Portée du rapport</a>
102-50	Période de référence	<a href="#">Portée du rapport</a>
102-51	Date du rapport le plus récent	<a href="#">Page couverture arrière</a>
102-52	Cycle de divulgation	<a href="#">Portée du rapport</a>
102-53	Point de contact pour les questions relatives au rapport	<a href="#">Page couverture arrière</a>
102-54	Déclaration de production de rapport en conformité avec les normes GRI	<a href="#">Portée du rapport</a> ; <a href="#">Index du contenu GRI</a>
102-55	Index du contenu GRI	<a href="#">Index du contenu GRI</a>
102-56	Vérification externe	<a href="#">Portée du rapport</a> ; <a href="#">Déclaration de vérification santé et sécurité</a>

## Éléments d'information particuliers

Les informations sur notre approche de gestion de GRI 103-1 à GRI 103-3 pour tous nos enjeux pertinents sont détaillées dans le document distinct [Gestion de nos impacts ESG](#). Nous incluons également de l'information sur deux sujets qui n'étaient pas indiqués comme des enjeux pertinents en matière d'ESG dans le cadre de notre dernière évaluation de pertinence (soit Sécurité de l'information et confidentialité, ainsi que Fiscalité). Les informations particulières à un sujet donné font l'objet d'une référence croisée ci-dessous.

ENJEU PERTINENT	NORME DU GRI	ÉLÉMENT D'INFORMATION		SECTION	OMISSIONS <sup>52</sup>
<b>Économie</b>					
Performance financière de WSP	GRI 201 : Performance économique 2016	201-1	Valeur économique directe générée et distribuée	<a href="#">À propos de WSP</a>	Non
		201-2	Implications financières et autres risques et opportunités dus au changement climatique	<a href="#">Risques et opportunités liés au climat</a> <a href="#">Annexe D</a>	Non
Fiscalité	GRI 207 : Fiscalité 2019	207-1	Approche de fiscalité	Document <a href="#">Gestion de nos impacts ESG</a>	Non
		207-2	Gouvernance, contrôle et gestion du risque de la fiscalité	Document <a href="#">Gestion de nos impacts ESG</a>	Non
		207-3	Participation des parties prenantes et gestion des préoccupations associées à la fiscalité	Document <a href="#">Gestion de nos impacts ESG</a>	Non
		207-4	Rapport par pays	<a href="#">Paiement des impôts</a>	Oui
Pratiques commerciales éthiques	GRI 205 : Lutte contre la corruption 2016	205-2	Communication et formation sur les politiques et procédures de lutte contre la corruption	<a href="#">Pratiques d'éthique et d'intégrité;</a> <a href="#">Annexe A</a>	Oui
<b>Environnement</b>					
Énergie	GRI 302 : Énergie 2016	302-1	Consommation énergétique au sein de l'organisation	<a href="#">Performance environnementale;</a> <a href="#">Annexe A</a>	Non
		302-3	Intensité énergétique	<a href="#">Performance environnementale;</a> <a href="#">Annexe A</a>	Non
Eau	GRI 303 : Eau et effluents 2018	303-1	Interactions avec l'eau en tant que ressource partagée	Document <a href="#">Gestion de nos impacts ESG</a>	Non
		303-2	Gestion des impacts liés au rejet d'eau	Document <a href="#">Gestion de nos impacts ESG</a>	Non
		303-3	Prélèvement d'eau	<a href="#">Performance environnementale;</a> <a href="#">Annexe A</a>	Non

<sup>52</sup> Veuillez consulter la section du rapport pour plus de détails sur les omissions.



ENJEU PERTINENT	NORME DU GRI	ÉLÉMENT D'INFORMATION		SECTION	OMISSIONS <sup>52</sup>
Émissions de GES	GRI 305 : Émissions 2016	305-1	Émissions directes de GES (Catégorie 1)	<a href="#">Performance environnementale; Annexe A</a>	Non
		305-2	Émissions indirectes de GES (Catégorie 2)	<a href="#">Performance environnementale; Annexe A</a>	Non
		305-3	Émissions indirectes de GES (Catégorie 3)	<a href="#">Performance environnementale; Annexe A</a>	Non
		305-4	Intensité des émissions de GES	<a href="#">Annexe A</a>	Non
Déchets	GRI 306 : Déchets 2020	306-1	Production de déchets et impacts significatifs associés aux déchets	Document <a href="#">Gestion de nos impacts ESG</a>	Non
		306-2	Gestion des impacts importants associés aux déchets	Document <a href="#">Gestion de nos impacts ESG</a>	Non
		306-3	Déchets produits	<a href="#">Performance environnementale; Annexe A</a>	Non
		306-4	Déchets détournés des sites d'enfouissement	<a href="#">Performance environnementale; Annexe A</a>	Non
		306-5	Déchets acheminés vers des sites d'enfouissement	<a href="#">Performance environnementale; Annexe A</a>	Oui
Conformité environnementale	GRI 307 : Conformité environnementale 2016	307-1	Non-conformité à la législation et à la réglementation environnementales	<a href="#">Performance environnementale; Annexe C</a>	Non
<b>Société</b>					
Pratiques en matière d'emploi	GRI 401 : Emploi 2016	401-1	Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	<a href="#">À propos de nos employés; Annexe A</a>	Oui
		401-2	Avantages accordés aux salariés à temps plein et non aux employés temporaires ou à temps partiel	<a href="#">À propos de nos employés</a>	Non

ENJEU PERTINENT	NORME DU GRI	ÉLÉMENT D'INFORMATION		SECTION	OMISSIONS <sup>52</sup>
Santé et sécurité au travail	GRI 403 : Santé et sécurité au travail 2018	403-1	Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	<a href="#">Santé et sécurité; document Gestion de nos impacts ESG</a>	Non
		403-2	Identification des dangers, évaluation des risques et investigation des événements indésirables	<a href="#">Santé et sécurité; document Gestion de nos impacts ESG</a>	Non
		403-3	Services de santé au travail	<a href="#">Santé et sécurité; document Gestion de nos impacts ESG</a>	Non
		403-4	Participation et consultation des travailleurs et communication relative à la santé et à la sécurité au travail	<a href="#">Santé et sécurité; document Gestion de nos impacts ESG</a>	Non
		403-5	Formation des travailleurs à la santé et à la sécurité au travail	<a href="#">Santé et sécurité; document Gestion de nos impacts ESG</a>	Non
		403-6	Promotion de la santé des travailleurs	<a href="#">À propos de nos employés</a>	Non
		403-7	Prévention et réduction des impacts sur la santé et la sécurité au travail directement liés aux relations d'affaires	<a href="#">Santé et sécurité; document Gestion de nos impacts ESG</a>	Non
		403-9	Blessures liées au travail	<a href="#">Santé et sécurité; Annexe A</a>	Non
Formation et perfectionnement des employés	GRI 404 : Formation et éducation 2016	404-1	Nombre moyen d'heures de formation par an par employé	<a href="#">À propos de nos employés</a>	Oui
Diversité et égalité des chances	GRI 405 : Diversité et égalité des chances 2016	405-1	Diversité des organes de gouvernance et des employés	<a href="#">Inclusion et diversité; Annexe A; Annexe C</a>	Non
		405-2	Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes et des hommes	<a href="#">Inclusion et diversité</a>	Oui
Lutte contre la discrimination	GRI 406 : Lutte contre la discrimination 2016	406-1	Cas de discrimination et mesures correctives prises	<a href="#">Éthique et intégrité</a>	Non
Relations avec les peuples autochtones	GRI 411 : Droits des peuples autochtones 2016	411-01	Cas de violations des droits des peuples autochtones	<a href="#">Relations avec les peuples autochtones</a>	Non
Répercussions sur les communautés locales	GRI 413 : Communautés locales 2016	413-1	Activités impliquant la communauté locale, évaluation des répercussions et programmes de développement	<a href="#">Engagement communautaire; Nos projets et la valeur sociale</a>	Oui
Sécurité de l'information et confidentialité	GRI 418 : Confidentialité des données du client	418-1	Réclamations fondées concernant des atteintes à la vie privée des clients et des pertes de données des clients	<a href="#">Annexe C</a>	Non



# Sustainability Accounting Standards Board (SASB)

## Tableau C-1 : Services d'ingénierie et de construction

SUJET	MESURES COMPTABLES	CODE	RÉSULTATS
Répercussions environnementales de l'élaboration de projets	Nombre de cas de non-conformité relatifs aux permis, aux normes et aux réglementations en matière d'environnement	IF-EN-160a.1	WSP n'a aucun cas de ce type à signaler. Au cours de l'année 2021, WSP a relevé quelques incidents de non-conformité environnementale qui n'ont pas généré d'amendes, de pénalités, de dommages-intérêts, ni de sanctions significatives imposées par un organisme de réglementation. Dans le cours normal des affaires, lorsque des incidents environnementaux sont signalés, peu importe leur gravité, WSP s'efforce de fournir des services gratuits de nettoyage ou d'atténuation, d'améliorer les procédures internes, de réagir aux avertissements et de diffuser les leçons apprises dans l'ensemble de l'organisation.
	Discussion sur les processus visant à évaluer et à gérer les risques environnementaux associés à la conception, à la localisation et à la construction de projets	IF-EN-160a.2	Nous tenons compte des risques et des opportunités sur le plan de l'environnement dès le début de nos projets et lors des phases de conception, de construction, d'exploitation et de fin de vie. Nous repérons et respectons les études environnementales et les exigences relatives aux permis afin d'éviter, de réduire ou d'atténuer les effets sur l'environnement. Dans certaines régions, nous avons mis en place des outils pour aider nos gestionnaires de projet à repérer et à gérer les impacts environnementaux et les exigences relatives aux permis et avons offert une formation sur la sensibilisation à l'environnement et la gestion des risques. Cela inclut nos activités qui peuvent avoir d'éventuels impacts environnementaux, comme la pollution de l'eau, le bruit et les nuisances, la contamination des sols, la production de déchets, l'utilisation de substances dangereuses, la consommation d'énergie, ainsi que les incidences sur les espèces protégées et les habitats. Nos outils de gestion des risques nous permettent de communiquer efficacement ces risques à nos fournisseurs, à nos sous-traitants et à nos clients. Pour certains projets, nous préparons un plan de gestion de l'environnement (PGE) ou un document similaire, qui cerne les principaux risques, contraintes, règlements pertinents et mesures d'atténuation en matière d'environnement. Veuillez consulter notre document Gestion de nos impacts ESG ainsi que la section Nos projets et l'environnement pour de plus amples informations.
Intégrité et sécurité des structures	Coûts relatifs de la reprise de travaux en raison de défauts et de problèmes pour la sécurité	IF-EN-250a.1	L'excellence opérationnelle et l'expertise sont deux des piliers fondamentaux de WSP. Dans l'exercice normal de ses activités, WSP peut être impliquée dans diverses procédures judiciaires, y compris des poursuites en raison d'erreurs et d'omissions professionnelles. WSP collabore étroitement avec ses équipes de projet internes, ses conseillers juridiques et ses assureurs pour défendre au mieux ses intérêts dans ce type de litiges et y trouver une résolution. Tel qu'il est indiqué dans son Rapport annuel de 2021, WSP souscrit à une assurance responsabilité générale et professionnelle afin de gérer les risques liés à ces procédures judiciaires. D'après les conseils et les renseignements fournis par ses conseillers juridiques et son expérience dans la résolution de procédures similaires, l'équipe de direction croit que WSP a pris des dispositions suffisantes en la matière et que l'issue finale ne devrait pas avoir d'incidences conséquentes sur sa position financière ou ses résultats opérationnels.
	Montant total des pertes financières à la suite de procédures judiciaires associées à des incidents liés à un défaut et à la sécurité	IF-EN-250a.2	

SUJET	MESURES COMPTABLES	CODE	RÉSULTATS																																
Santé et sécurité des collaborateurs	(1) Taux total d'incidents enregistrés et (2) taux d'accidents mortels pour (a) les employés directs et (b) les employés contractuels	IF-EN-320a.1	Notre TBPT comprend tous les employés directs et les employés contractuels (par exemple, les fournisseurs indépendants et les employés de tiers). Il n'inclut pas les sous-traitants. En 2021, notre TBPT mondial était de 0,27 pour 200 000 heures travaillées. Aucun décès n'a eu lieu en 2021.																																
Répercussions sur le cycle de vie des bâtiments et infrastructures	Nombre de (1) projets autorisés certifiés en vertu d'une norme tierce de développement durable à attributs multiples et (2) projets actifs souhaitant recevoir cette certification	IF-EN-410a.1	<p>WSP détient une expertise relativement à divers systèmes d'évaluation et de certification sur le plan du développement durable qui contribuent à améliorer et à reconnaître le rendement durable de ses projets. Toutefois, nous n'avons pas de systèmes cohérents en place mondialement pour faire le suivi des certifications en matière de développement durable. Par conséquent, les données suivantes sont approximatives et sous-représentent probablement le nombre de nos projets qui ont obtenu ou sont en voie d'obtenir une certification de durabilité.</p> <table border="0"> <tr> <td>(1) Nombre de projets réalisés en 2021 qui ont obtenu ou devraient obtenir une certification de durabilité :</td> <td>(2) Nombre de projets toujours actifs à la fin de 2021 qui sont en voie d'obtenir une certification de durabilité :</td> </tr> <tr> <td>264 projets pour la certification BREEAM</td> <td>313 projets pour la certification LEED</td> </tr> <tr> <td>59 projets pour la certification LEED</td> <td>116 projets pour la certification BREEAM</td> </tr> <tr> <td>24 projets pour la certification BOMA</td> <td>140 projets pour la certification Beam Plus</td> </tr> <tr> <td>19 projets pour la certification Beam Plus</td> <td>129 projets pour la certification Green Star</td> </tr> <tr> <td>17 projets pour la certification Miljöbyggnad</td> <td>72 projets pour la certification WELL</td> </tr> <tr> <td>7 projets pour la certification Green Star</td> <td>32 projets pour la certification Miljöbyggnad</td> </tr> <tr> <td>3 projets pour la certification NABERS</td> <td>26 projets pour la certification BOMA</td> </tr> <tr> <td>3 projets pour la certification DGNB</td> <td>16 pour la certification ISCA</td> </tr> <tr> <td>2 projets pour la certification WELL</td> <td>13 projets pour la certification Envision</td> </tr> <tr> <td>1 projet pour la certification CEEQUAL</td> <td>13 projets pour la certification Green Mark</td> </tr> <tr> <td>16 projets pour lesquels nous avons obtenu ou cherchons à obtenir d'autres certifications de durabilité</td> <td>12 projets pour la certification Fitwel</td> </tr> <tr> <td></td> <td>11 projets pour la certification NABERS</td> </tr> <tr> <td></td> <td>11 projets pour la certification DGNB</td> </tr> <tr> <td></td> <td>2 projets pour la certification CEEQUAL</td> </tr> <tr> <td></td> <td>56 projets s'appuyant sur d'autres certifications de durabilité</td> </tr> </table>	(1) Nombre de projets réalisés en 2021 qui ont obtenu ou devraient obtenir une certification de durabilité :	(2) Nombre de projets toujours actifs à la fin de 2021 qui sont en voie d'obtenir une certification de durabilité :	264 projets pour la certification BREEAM	313 projets pour la certification LEED	59 projets pour la certification LEED	116 projets pour la certification BREEAM	24 projets pour la certification BOMA	140 projets pour la certification Beam Plus	19 projets pour la certification Beam Plus	129 projets pour la certification Green Star	17 projets pour la certification Miljöbyggnad	72 projets pour la certification WELL	7 projets pour la certification Green Star	32 projets pour la certification Miljöbyggnad	3 projets pour la certification NABERS	26 projets pour la certification BOMA	3 projets pour la certification DGNB	16 pour la certification ISCA	2 projets pour la certification WELL	13 projets pour la certification Envision	1 projet pour la certification CEEQUAL	13 projets pour la certification Green Mark	16 projets pour lesquels nous avons obtenu ou cherchons à obtenir d'autres certifications de durabilité	12 projets pour la certification Fitwel		11 projets pour la certification NABERS		11 projets pour la certification DGNB		2 projets pour la certification CEEQUAL		56 projets s'appuyant sur d'autres certifications de durabilité
(1) Nombre de projets réalisés en 2021 qui ont obtenu ou devraient obtenir une certification de durabilité :	(2) Nombre de projets toujours actifs à la fin de 2021 qui sont en voie d'obtenir une certification de durabilité :																																		
264 projets pour la certification BREEAM	313 projets pour la certification LEED																																		
59 projets pour la certification LEED	116 projets pour la certification BREEAM																																		
24 projets pour la certification BOMA	140 projets pour la certification Beam Plus																																		
19 projets pour la certification Beam Plus	129 projets pour la certification Green Star																																		
17 projets pour la certification Miljöbyggnad	72 projets pour la certification WELL																																		
7 projets pour la certification Green Star	32 projets pour la certification Miljöbyggnad																																		
3 projets pour la certification NABERS	26 projets pour la certification BOMA																																		
3 projets pour la certification DGNB	16 pour la certification ISCA																																		
2 projets pour la certification WELL	13 projets pour la certification Envision																																		
1 projet pour la certification CEEQUAL	13 projets pour la certification Green Mark																																		
16 projets pour lesquels nous avons obtenu ou cherchons à obtenir d'autres certifications de durabilité	12 projets pour la certification Fitwel																																		
	11 projets pour la certification NABERS																																		
	11 projets pour la certification DGNB																																		
	2 projets pour la certification CEEQUAL																																		
	56 projets s'appuyant sur d'autres certifications de durabilité																																		
	Discussion sur le processus d'intégration des considérations de rendement énergétique et d'utilisation rationnelle de l'eau en phase opérationnelle dans la planification et la conception du projet	IF-EN-410a.2	WSP adopte une vision globale dans ses projets, qui comprend les phases de construction au-delà de la planification et de la conception pour ses clients. WSP inclut les divers intervenants clés du client (dans la planification, l'ingénierie, la construction, l'exploitation et l'entretien) dans la planification de ses projets. Les employés disposent de la trousse Conçu pour l'avenir <sup>MC</sup> pour intégrer les considérations relatives à l'efficacité énergétique et de l'eau dans les projets, en tenant compte des tendances futures du changement climatique, de l'utilisation des ressources, de la société et des technologies. Des employés spécialisés qui ont de l'expérience dans l'utilisation d'outils et le respect de lignes directrices d'évaluation en matière de développement durable veillent aussi à ce que l'efficacité énergétique et hydrique soit prise en compte dans les projets. En tant qu'entreprise diversifiée, WSP possède des experts en énergie, en eau, en développement durable et en résilience qui contribuent à influencer positivement les projets à différents égards (écologie du bâti, infrastructures, rapports de développement durable, connaissances techniques, planification et environnement).																																



SUJET	MESURES COMPTABLES	CODE	RÉSULTATS
Répercussions climatiques de la combinaison d'activités	Quantité de commandes pour (1) les projets liés aux hydrocarbures et (2) les projets liés à l'énergie renouvelable	IF-EN-410b.1	(1) En date du 31 décembre 2021, notre carnet de commandes pour les projets d'hydrocarbures s'élevait à environ 176 M\$ CA. (2) En date du 31 décembre 2021, notre carnet de commandes pour les projets d'énergies renouvelables s'élevait à environ 85 M\$ CA.  Remarque : Les chiffres des commandes fournis ne sont pas vérifiés. WSP fait le suivi de son carnet de commandes dans le cadre de ses systèmes financiers, mais l'ensemble des renseignements sur les projets ne sont pas intégrés à l'échelle mondiale. Le carnet de commandes pour les projets relatifs aux hydrocarbures compte pour nos marchés Énergie et Mines uniquement. WSP fournit aussi des services environnementaux dans le secteur des hydrocarbures qui ne sont pas pris en compte dans cette estimation.
	Montant des annulations de commandes associées à des projets liés aux hydrocarbures	IF-EN-410b.2	Une proportion croissante de notre carnet de commandes d'hydrocarbures est liée à des projets de transition énergétique tels que la capture et la séquestration du carbone, le développement de l'hydrogène, la valorisation énergétique des déchets et le développement des biocarburants. En 2021, WSP a reçu des avis d'annulation, de report ou de modification de projet dans son carnet de commandes dans ce domaine équivalant à 82 M\$ CA en chiffre d'affaires brut. Remarque : Les chiffres du carnet de commandes n'ont pas fait l'objet d'un audit et ne reflètent que les annulations dans notre marché Énergie aux États-Unis, au Canada ainsi qu'en Australie.
	Montant des commandes pour les projets non liés à l'énergie concernant l'atténuation des effets du changement climatique	IF-EN-410b.3	En date du 31 décembre 2021, nous avons estimé que le montant de nos projets autorisés non liés à l'énergie concernant l'atténuation des effets des changements climatiques s'élevait à 4,3 milliards de dollars. WSP a fait une estimation de son pourcentage de revenus propres, c'est-à-dire les revenus provenant de services qui ont des retombées positives pour l'environnement et appuient les ODD des Nations Unies (voir la section « Revenus propres »). Cette estimation a été modifiée pour n'y inclure que les projets qui soutiennent l'atténuation des effets des changements climatiques, par exemple les projets codés sous changements climatiques, développement durable, certifications écologiques / de durabilité, efficacité énergétique, infrastructures zéro émission nette ou transport en commun. Nous y avons également ajouté tous nos projets en Sciences de la Terre et environnement, à l'exception de ceux relatifs à l'extraction des ressources conventionnelles. Ces projets, selon notre avis, contribuent à l'atténuation des effets des changements climatiques directement, ou indirectement, par le démantèlement des projets en hydrocarbures ou la protection et la restauration des ressources naturelles. Le pourcentage obtenu a été appliqué à notre carnet de commandes de 2021 au 31 décembre 2021 pour produire notre estimation. Remarque : Les chiffres présentés du carnet de commandes n'ont pas fait l'objet d'un audit. Les catégories Revenus propres utilisées pour appuyer cette estimation sont fondées sur les codes de cette catégorie disponibles dans nos systèmes. Au fil du temps, nous comptons améliorer cette façon de rendre des comptes.
Éthique des affaires	(1) Nombre de projets actifs et (2) de commandes dans des pays figurant dans les 20 derniers rangs selon l'indice de perception de la corruption établi par Transparency International	IF-EN-510a.1	(1) En date du 31 décembre 2021, WSP avait moins de 45 projets actifs dans un pays figurant parmi les 20 derniers de la liste quant à l'indice de perception de la corruption de <i>Transparency International</i> . (2) Notre carnet de commandes au 31 décembre 2021 dans ces pays s'élevait à moins de 20 millions \$. Consultez la section « <a href="#">Éthique et intégrité</a> » pour de plus amples informations concernant notre approche de travail dans les pays et régions à risque élevé.

SUJET	MESURES COMPTABLES	CODE	RÉSULTATS
	Montant total des pertes financières à la suite de procédures judiciaires associées aux réglementations relatives aux charges de (1) corruption et (2) pratiques anticoncurrentielles	IF-EN-510a.2	(1) 0 \$ (2) 0 \$
	Description des politiques et pratiques pour la prévention de la corruption	IF-EN-510a.3	Veillez consulter notre document <a href="#">Gestion de nos impacts ESG</a> .
	Description des politiques et pratiques pour la prévention de la corruption et du comportement anticoncurrentiel dans les processus d'appels d'offres	IF-EN-510a.3	Veillez consulter notre document <a href="#">Gestion de nos impacts ESG</a> .

MESURE D'ACTIVITÉ	CODE	RÉSULTATS
Nombre de projets actifs	IF-EN-000.A	En date du 31 mars 2022, nous avons environ 90 000 projets actifs.
Nombre de projets autorisés	IF-EN-000.B	WSP offre des services professionnels de planification, de conception, d'ingénierie, de conseils et de gestion de projet à des clients des secteurs publics et privés dans toutes les industries. Alors que WSP participe à de nombreux projets de construction, elle n'offre pas de services de construction en tant que tels et ne peut donc faire état de « projets autorisés », tels que définis par le SASB.
Carnet de commandes total	IF-EN-000.C	La valeur de notre carnet de commandes s'élevait à 10,4 G\$ CA <sup>53</sup> en date du 31 décembre 2021.

53 Ce rapport inclut par référence la section 19, « Glossaire de l'information sectorielle, des mesures non conformes aux normes IFRS et autres mesures financières », du rapport de gestion de WSP pour l'exercice clos le 31 décembre 2021, déposé auprès de SEDAR à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com) et décrivant la composition de cette mesure financière supplémentaire.



## Tableau C-2 : Services professionnels et commerciaux

SUJET	MESURES COMPTABLES	CODE	RÉSULTATS
Sécurité des données	Description de l'approche permettant de repérer et de gérer les risques relatifs à la sécurité des données	SV-PS-230a.1	Veillez consulter la section « <u>Sécurité de l'information et confidentialité</u> » du présent rapport, ainsi que le document <u>Gestion de nos impacts ESG</u> .
	Description des politiques et des pratiques relatives à la collecte, à l'utilisation et à la rétention de l'information sur les clients	SV-PS-230a.2	Veillez consulter la section « <u>Sécurité de l'information et confidentialité</u> » du présent rapport, ainsi que le document <u>Gestion de nos impacts ESG</u> .
	(1) Nombre d'atteintes à la sécurité des données, (2) pourcentage d'atteintes concernant de l'information commerciale confidentielle de clients ou des renseignements d'identification personnelle et (3) nombre de clients touchés	SV-PS-230a.3	En 2021, nous avons signalé une violation de données à une autorité de contrôle de la protection des données, qui a ensuite été classée sans suite. Nous n'avons subi aucune violation de données d'informations commerciales confidentielles sur les clients ou d'informations personnellement identifiables nécessitant une notification à nos clients.

SUJET	MESURES COMPTABLES	CODE	RÉSULTATS																										
Diversité et engagement au travail	Pourcentage de représentation des sexes pour (1) la direction et (2) les autres employés	SV-PS-330a.1	En date du 31 mars 2022, 23 % des membres de l'équipe de la haute direction mondiale étaient des femmes. (2) Se reporter aux sections « Inclusion et diversité » dans « À propos de nos employés » pour une ventilation de la représentation des sexes par région et catégorie d'emploi en date du 31 décembre 2021.																										
	Pourcentage de représentation des groupes issus des minorités raciales ou ethniques aux États-Unis pour (1) la direction et (2) les autres employés	SV-PS-330a.1	<p>Dans nos activités aux États-Unis, au Canada et au Royaume-Uni, ce qui représente 50 % de nos effectifs mondiaux, 23 % des employés s'identifient comme faisant partie d'une minorité (ces données ne comprennent pas les employés de Golder). En date du 31 décembre 2021, 17 % des membres de l'équipe de haute direction de WSP aux États-Unis – définie comme étant constituée d'employés situés à deux échelons au maximum sous le président et chef de la direction – et 29 % de tous les autres employés de WSP aux États-Unis s'identifiaient comme faisant partie d'une minorité ethnique. La représentation des groupes ethniques est présentée ci-dessous pour l'ensemble de WSP aux États-Unis (excluant les employés de Golder) en date du 31 décembre 2021.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>GROUPES ETHNIQUES</th> <th>% DES EFFECTIFS TOTAUX AUX ÉTATS-UNIS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Autochtones des États-Unis ou de l'Alaska</td> <td>0,3 %</td> </tr> <tr> <td>Asiatiques (non Latino-Américains)</td> <td>11,9 %</td> </tr> <tr> <td>Noirs ou Afro-américains (non Latino-Américains)</td> <td>7,0 %</td> </tr> <tr> <td>Latino-Américains</td> <td>7,9 %</td> </tr> <tr> <td>Indigènes de Hawaï ou d'une autre île du Pacifique</td> <td>0,3 %</td> </tr> <tr> <td>Deux origines ethniques ou plus (autre que les Hispaniques ou les Latino-Américains)</td> <td>1,9 %</td> </tr> <tr> <td>Blancs (non Latino-Américains)</td> <td>63,8 %</td> </tr> <tr> <td>Employés ayant choisi de ne pas divulguer cette information</td> <td>6,8 %</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Autres catégories comprises dans le rapport pour WSP États-Unis en date du 31 décembre 2020</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>CATÉGORIE</th> <th>% DE LA MAIN-D'ŒUVRE TOTALE AUX ÉTATS-UNIS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Employés vivant avec un handicap</td> <td>2,8 %</td> </tr> <tr> <td>Anciens combattants</td> <td>2,4 %</td> </tr> </tbody> </table>	GROUPES ETHNIQUES	% DES EFFECTIFS TOTAUX AUX ÉTATS-UNIS	Autochtones des États-Unis ou de l'Alaska	0,3 %	Asiatiques (non Latino-Américains)	11,9 %	Noirs ou Afro-américains (non Latino-Américains)	7,0 %	Latino-Américains	7,9 %	Indigènes de Hawaï ou d'une autre île du Pacifique	0,3 %	Deux origines ethniques ou plus (autre que les Hispaniques ou les Latino-Américains)	1,9 %	Blancs (non Latino-Américains)	63,8 %	Employés ayant choisi de ne pas divulguer cette information	6,8 %	Total	100%	CATÉGORIE	% DE LA MAIN-D'ŒUVRE TOTALE AUX ÉTATS-UNIS	Employés vivant avec un handicap	2,8 %	Anciens combattants	2,4 %
	GROUPES ETHNIQUES	% DES EFFECTIFS TOTAUX AUX ÉTATS-UNIS																											
	Autochtones des États-Unis ou de l'Alaska	0,3 %																											
Asiatiques (non Latino-Américains)	11,9 %																												
Noirs ou Afro-américains (non Latino-Américains)	7,0 %																												
Latino-Américains	7,9 %																												
Indigènes de Hawaï ou d'une autre île du Pacifique	0,3 %																												
Deux origines ethniques ou plus (autre que les Hispaniques ou les Latino-Américains)	1,9 %																												
Blancs (non Latino-Américains)	63,8 %																												
Employés ayant choisi de ne pas divulguer cette information	6,8 %																												
Total	100%																												
CATÉGORIE	% DE LA MAIN-D'ŒUVRE TOTALE AUX ÉTATS-UNIS																												
Employés vivant avec un handicap	2,8 %																												
Anciens combattants	2,4 %																												
Taux de roulement (1) volontaire et (2) involontaire des employés	SV-PS-330a.2	(1) Notre taux de départs volontaires à l'échelle mondiale pour 2021 est de 17 %. (2) Notre taux de roulement total à l'échelle mondiale (volontaire et non volontaire) pour 2021 est de 21 %.																											
Pourcentage d'engagement des employés	SV-PS-330a.3	En 2021, tous nos employés ont été invités à répondre à un sondage sur l'engagement; le taux de participation à ce sondage s'élève à 81 %. Nous avons obtenu un score de 7,6/10 sur notre indice mondial d'engagement.																											

SUJET	MESURES COMPTABLES	CODE	RÉSULTATS
Intégrité en affaires	Description de l'approche permettant d'assurer l'intégrité en affaires	SV-PS-510a.1	Voir la section « <a href="#">Éthique et intégrité</a> ».
	Montant total des pertes financières résultant de procédures judiciaires associées à l'intégrité en affaires	SV-PS-510a.2	0 \$

MESURE D'ACTIVITÉ	CODE	RÉSULTATS
Nombre d'employés (1) travaillant à temps plein et à temps partiel, (2) temporaires et (3) contractuels	SV-PS-000.A	Voir l' <a href="#">Annexe A</a> .
Nombre d'heures travaillées, pourcentage facturable	SV-PS-000.B	En 2021, nos employés salariés ont travaillé 88 246 179 heures au total. Ces résultats ne comprennent pas nos employés des services de l'entreprise et de soutien.



ANNEXE D

# Index du GIFCC

Veillez consulter notre [rapport distinct du GIFCC de 2021](#) pour de l'information sur notre gestion des risques et opportunités associées au climat.

	RECOMMANDATIONS DU GIFCC	AUTRES RÉFÉRENCES
<b>Facteurs de gouvernance</b>		
Divulguer la gouvernance de l'organisation concernant les risques et les opportunités liés aux changements climatiques.	Décrire la surveillance des risques et des opportunités associées aux changements climatiques qu'exerce le conseil d'administration.	<a href="#">Gouvernance et gestion des risques</a> <a href="#">Rapport du GIFCC 2021</a>
	Décrire le rôle de la direction dans l'évaluation et la gestion des risques et des opportunités liés aux changements climatiques.	
<b>Stratégie</b>		
Divulguer les répercussions des risques et des opportunités liés aux changements climatiques sur les activités, la stratégie et la planification financière de l'organisation lorsque de telles informations sont pertinentes.	Décrire les risques et les opportunités liés aux changements climatiques identifiés par l'organisation à court, moyen et long terme.	<a href="#">Risques et opportunités liés aux changements climatiques</a> <a href="#">Rapport du GIFCC 2021</a>
	Décrire les répercussions des risques et des opportunités liés aux changements climatiques sur les activités, la stratégie et la planification financière de l'organisation.	<a href="#">Risques et opportunités liés aux changements climatiques</a> <a href="#">Programme Conçu pour l'avenir<sup>MC</sup></a> <a href="#">Rapport du GIFCC 2021</a>
	Décrire la résilience de la stratégie de l'organisation, compte tenu de différents scénarios en matière de changements climatiques, y compris un scénario de réchauffement d'un maximum de 2 °C.	<a href="#">Risques et opportunités liés aux changements climatiques</a> <a href="#">Performance environnementale</a> <a href="#">Programme Conçu pour l'avenir<sup>MC</sup></a> <a href="#">Rapport du GIFCC 2021</a>

RECOMMANDATIONS DU GIFCC

AUTRES RÉFÉRENCES

**Gestion des risques**

Divulguer la manière dont l'organisation détermine, évalue et gère les risques liés aux changements climatiques.

Décrire les processus de l'organisation pour déterminer et évaluer les risques associés aux changements climatiques.

Décrire les processus de l'organisation pour gérer les risques associés aux changements climatiques.

Décrire la façon dont les processus d'identification, d'évaluation et de gestion des risques associés aux changements climatiques sont intégrés dans la gestion globale des risques de l'organisation.

Gouvernance et gestion des risques  
Question C2.2 du Questionnaire CDP

**Indicateurs et objectifs**

Divulguer les Indicateurs et objectifs utilisés pour évaluer et gérer les risques et opportunités liés aux changements climatiques pertinents.

Décrire les Indicateurs utilisés par l'organisation pour évaluer les risques et opportunités liés aux changements climatiques conformément à sa stratégie et à son processus de gestion des risques.

Divulguer les émissions de gaz à effet de serre de catégorie 1, de catégorie 2 et, s'il y a lieu, de catégorie 3, ainsi que les risques connexes.

Décrire les objectifs utilisés par l'organisation pour gérer les risques et les perspectives d'affaires liés aux changements climatiques, ainsi que du rendement par rapport aux objectifs.

Performance environnementale  
Revenus propres

Performance environnementale  
Annexe A

Performance environnementale  
Revenus propres  
Rapport du GIFCC 2021

## ANNEXE E

# Communication du Pacte mondial des Nations Unies sur le progrès

## PRINCIPES

## SECTION DU RAPPORT

## Droits de la personne

Principe 1	Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme.	Éthique et intégrité; document <a href="#">Gestion de nos impacts ESG</a>
Principe 2	Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme.	Éthique et intégrité; document <a href="#">Gestion de nos impacts ESG</a>

## Travail

Principe 3	Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.	Éthique et intégrité; document <a href="#">Gestion de nos impacts ESG</a>
Principe 4	Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.	Éthique et intégrité; document <a href="#">Gestion de nos impacts ESG</a>
Principe 5	Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.	Éthique et intégrité; document <a href="#">Gestion de nos impacts ESG</a>
Principe 6	Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.	Inclusion et diversité; document <a href="#">Gestion de nos impacts ESG</a>

## Environnement

Principe 7	Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement.	Gestion des risques
Principe 8	Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.	Impacts environnementaux; document <a href="#">Gestion de nos impacts ESG</a>
Principe 9	Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.	Conçu pour l'avenir <sup>MC</sup>

## Lutte contre la 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.	Éthique et intégrité; document <a href="#">Gestion de nos impacts ESG</a>
-------------	--	---





WSP est l'une des plus grandes entreprises de services-conseils professionnels au monde et sa raison d'être est de préparer les villes et l'environnement pour l'avenir. Nous fournissons des services-conseils stratégiques et des services de conception et d'ingénierie pour des clients œuvrant dans les secteurs du transport, de l'infrastructure, de l'environnement, du bâtiment, de l'énergie, de l'eau, des mines et des ressources. Nos quelque 55 800 professionnels de confiance sont liés par l'objectif commun de créer des répercussions positives et durables sur les collectivités que nous servons grâce à une culture d'innovation, d'intégrité et d'inclusion. Le développement durable et la science sont au cœur de notre travail.

WSP a tiré environ la moitié de ses revenus de 2021 de sources propres. Les actions de la société sont inscrites à la Bourse de Toronto (TSX : WSP). Pour en savoir plus, consultez le [wsp.com](http://wsp.com).

[wsp.com/rapport-esg](http://wsp.com/rapport-esg)

Nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires concernant notre rapport mondial sur les facteurs ESG 2021 :

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

Le [précédent rapport sur les facteurs ESG](#) de WSP a été publié en juin 2021.

En plus de la divulgation d'informations historiques, certaines informations concernant WSP contenues dans ce rapport ESG mondial peuvent constituer des déclarations prospectives. Les déclarations prospectives concernent des événements futurs ou des performances futures et peuvent inclure des estimations, des plans, des attentes, des opinions, des prévisions, des projections, des indications ou d'autres déclarations qui ne sont pas des déclarations de fait. Même si WSP estime que les attentes reflétées dans ces énoncés prévisionnels sont raisonnables, elle ne peut pas garantir leur concrétisation. Ces énoncés sont soumis à certains risques et à certaines incertitudes et peuvent reposer sur des suppositions qui pourraient entraîner des résultats sensiblement différents de ceux anticipés ou sous-entendus dans les énoncés prévisionnels. L'ensemble des énoncés prévisionnels de WSP sont expressément visés par le présent avertissement. La version complète de la mise en garde concernant les déclarations prospectives ainsi qu'une description des hypothèses pertinentes et des facteurs de risque susceptibles d'influer sur les résultats actuels ou projetés de WSP est incluse dans le rapport de gestion de WSP de l'année se terminant le 31 décembre 2021 et du premier trimestre de 2022 se terminant le 2 avril 2022, lesquels sont tous deux disponibles dans SEDAR à [www.sedar.com](http://www.sedar.com). Les énoncés prévisionnels contenus dans le présent document sont faits en date de cette présentation, et WSP n'assume aucune obligation quant à la mise à jour ou à la révision d'énoncés prévisionnels, quels qu'ils soient, que ce soit en raison de nouveaux renseignements disponibles, d'événements à venir ou autres, à moins d'y être expressément tenue en vertu des lois sur les valeurs mobilières applicables.

Tous les logos et marques apparaissant dans la présente sont la propriété de WSP Global Inc. et ne peuvent être reproduits sans l'autorisation écrite préalable de WSP Global Inc.



Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en oeuvre des Dix principes du **Global Compact des Nations Unies** et soutenant les objectifs des Nations Unies.

Nous apprécierions vos commentaires sur son contenu.