

wsp

Accélérer des changements durables



Table des matières

APERÇU	STRATÉGIE ET GOUVERNANCE	CLIENTS ET EXPERTISE	EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE	EMPLOYÉS ET CULTURE	ANNEXES
04 À propos du présent rapport	20 Notre sponsor mondial ESG : <i>une entrevue</i>	40 Objectif zéro émission nette : <i>une entrevue</i>	52 Faire de la sécurité une affaire personnelle : <i>une entrevue</i>	76 Vers un état d'esprit plus inclusif : <i>une entrevue</i>	A Données sur la performance
05 Ce qui nous motive	22 Gouvernance	43 Conçu pour l'avenir ^{MC}	54 Santé, sécurité et mieux-être	79 Nos employés	B Index du contenu GRI
06 Introduction de notre Président et chef de la direction	23 Gestion des risques		58 Éthique professionnelle	85 Inclusion et diversité	C Sustainability Accounting Standards Board (SASB)
08 Faits saillants sur le développement durable	25 Risques et occasions liés au climat		62 Sécurité et confidentialité des informations	89 Nos communautés	D Index du GIFCC
09 Fiche de rendement	33 Ce qui compte le plus		64 Gestion de la chaîne logistique	94 Relations avec les Autochtones	E Communication du Pacte mondial des Nations Unies sur le progrès
11 Notre entreprise	34 Impliquer nos parties prenantes		68 Performance environnementale		
16 Les objectifs de développement durable des Nations Unies					

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.

Aperçu

Dans cette section



À propos du présent rapport

Le présent rapport mondial sur les facteurs ESG (ci-après le « rapport ») couvre les activités de Groupe WSP Global Inc. et de ses filiales (collectivement appelées « WSP » ou la « Société ») du 1^{er} janvier au 31 décembre 2020, sauf indication contraire. Ce rapport a été préparé conformément aux normes Global Reporting Initiatives « GRI », standards : option de conformité essentielle, et contient les divulgations, recommandées dans les normes sur les services d'ingénierie et de construction et les normes sur les services professionnels et commerciaux, mises au point par le Sustainability Accounting Standards Board (SASB), ainsi que les divulgations recommandées par le Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC). Le présent rapport sert également de communication sur nos progrès relativement au Pacte mondial des Nations Unies.

Ce rapport est destiné à nos employés, à nos clients et à nos investisseurs. À moins d'indication contraire, les renseignements qu'il renferme concernent toutes les

entreprises exploitées par WSP dans le monde, dont celles acquises avant le 1^{er} janvier 2021.

La liste des acquisitions de WSP se trouve à la page 9 de notre [Notice annuelle](#) pour l'année se terminant le 31 décembre 2020.

En tant qu'entreprise, nous avons l'intention de continuer à produire chaque année un rapport sur nos activités et notre rendement sur le développement durable et les questions environnementales, sociales et de gouvernance (« ESG ») dans le monde. Pour créer ce rapport, WSP a consulté divers intervenants internes et externes aux niveaux local, régional et mondial, au sein de ses services Stratégie en milieu de travail; Ressources humaines; Affaires juridiques; Approvisionnement; Éthique et conformité; Gestion des risques; Finances; Santé, sécurité et bien-être; Relations avec les investisseurs; Communications; ainsi qu'auprès de ses opérations régionales, de ses clients et de ses investisseurs. Le rapport est publié

avec l'approbation du directeur mondial, Sciences de la Terre et environnement de WSP (notre directeur mondial ESG).

Étant donné que nous disposons de données de plus en plus étendues et précises, nous présentons de nouveau dans le présent rapport quelques-uns des résultats de notre rendement énergétique passé qui figuraient dans notre rapport de 2019. Le cas échéant, nous le précisons dans des notes de bas de page. En plus, nous présentons de nouveau nos émissions de GES de 2018 et de 2019 afin d'inclure toutes les catégories 3 pertinentes¹ et de tenir compte des émissions découlant des acquisitions effectuées en 2019. WSP a fait l'objet d'une vérification limitée de son rendement énergétique en matière d'émissions de gaz à effet de serre, qui est divulgué dans le présent rapport. Cette vérification a été effectuée par un tiers indépendant, Apex Companies, LLC; une copie de la déclaration de vérification est disponible [ici](#)*.

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

¹ Veuillez vous référer à la section [Performance environnementale](#).

Ce qui nous motive

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

Notre conviction

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

Notre raison d'être

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

Nos principes directeurs

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

Nous œuvrons localement, mais avec une envergure internationale.

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

Nous favorisons la collaboration dans tout ce que nous faisons.

Nous soutenons une culture d'autonomie et de responsabilisation.



Introduction de notre *Président* et chef de la direction

L'année 2020 restera sans aucun doute dans les mémoires comme celle où la COVID-19 a changé à jamais notre monde. Aujourd'hui, beaucoup de nos communautés commencent à se rétablir et à reprendre vie. L'histoire nous a montré que l'être humain est résilient et que les difficultés finissent souvent par servir l'intérêt commun.

Après cette « grande pause », nous accélérons la prise de mesures pertinentes pour mieux nous reconstruire, y compris en renouvelant nos engagements afin de gérer l'un des plus grands défis auxquels font face nos communautés, nos économies et notre santé : les impacts planétaires des changements climatiques. C'est dans ce contexte que je vous présente notre Rapport mondial sur les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) 2020, en ayant plus que jamais conscience de l'importance vitale de nos engagements pour l'avenir de notre entreprise et de notre industrie.

Je suis fier de la résilience continue dont nous faisons preuve chez WSP et de nos accomplissements. L'agilité et l'ingéniosité de nos employés nous ont permis non seulement de nous adapter à cette « nouvelle normalité », mais également de viser une « normalité améliorée ». Même si une grande partie de nos employés continuent de travailler à distance, nous avons mis en place différentes initiatives pour nous assurer qu'ils restent connectés, sont soutenus professionnellement et peuvent se concentrer sur leur santé physique et mentale. C'est grâce à leur

dévouement et à leur engagement que les services que nous offrons à nos clients et que les projets que nous réalisons n'ont pas subi d'interruptions majeures.

Accélérer la prise de mesures liées aux changements climatiques

L'urgence d'agir de façon universelle et significative pour lutter contre les changements climatiques qui représentent le prochain grand danger pour les générations à venir passe enfin de la théorie aux solutions pratiques. WSP est particulièrement bien placée pour aider les entreprises, les gouvernements et la société à réduire les émissions de carbone actuelles tout en jetant les bases d'environnements ruraux et urbains plus propres et plus résilients. Notre programme Conçu pour l'avenir^{MC} incarne parfaitement cette mission, et nous sommes ravis d'affirmer que nous avons atteint notre objectif, qui était de le déployer mondialement d'ici 2021. Cette approche est ancrée dans les impératifs opérationnels de notre entreprise et a été soulignée par la nomination de WSP à titre d'« Entreprise la plus engagée en matière de développement durable de l'industrie



**Alexandre
L'Heureux**

Président et chef
de la direction

de l'ingénierie (Most Sustainable Company in the Engineering Industry) – 2020 » par le magazine *World Finance* pour la deuxième année consécutive.

Prendre des mesures pour réduire les impacts environnementaux de nos activités demeure une priorité. En avril dernier, nous avons fièrement annoncé dans le cadre de notre campagne *Attendez-vous à moins* que WSP s'engageait à revoir ses objectifs de réduction des émissions de GES et à atteindre l'objectif zéro émission nette en s'appuyant sur des données scientifiques. L'atteinte de ces objectifs sera un facteur essentiel dans l'ensemble de nos décisions opérationnelles et de nos partenariats avec toutes nos parties prenantes : que ce soit nos employés, nos clients ou notre chaîne d'approvisionnement.

Mesurer nos impacts en matière de revenus propres

WSP est signataire du Pacte mondial des Nations Unies depuis 2019 et réaffirme son engagement envers les dix principes du Pacte mondial tout au long de ce rapport. L'expertise de WSP est telle qu'elle peut contribuer de façon significative à au moins dix de ces 17 objectifs de développement durable des Nations Unies.

Même si nous croyons que les avantages s'étendent au-delà de ceux que nous pouvons actuellement quantifier, nous savons que les conceptions et les services que nous offrons à nos clients et à nos communautés partout dans le monde contribuent à l'atteinte des objectifs de développement durable aujourd'hui et pour les décennies à venir. Nous estimons actuellement que 43 % de nos revenus mondiaux de 2020 peuvent entrer dans la catégorie « Revenus propres », telle qu'elle est décrite dans la section Les objectifs de développement durable des Nations Unies. Nous sommes fiers de cet accomplissement et cherchons à augmenter cette proportion chaque année.

La récente intégration de Golder à la pratique Sciences de la Terre et environnement nous permettra de mieux tenir notre promesse d'augmenter nos revenus propres. Golder, un acteur respecté sur le plan mondial qui œuvre depuis 60 ans dans le domaine des sciences de la Terre et de l'environnement, double nos ressources pour les porter à 14 000 experts, dont plus de 300 spécialistes en changements climatiques, soit plus que dans toute autre entreprise, ce qui fait de WSP la première société d'experts-conseils en environnement au monde.

Pleins feux sur l'inclusion et la diversité

WSP célèbre sa diversité culturelle et ethnique et en est fière. Un effectif inclusif et diversifié génère des idées créatives et une profondeur d'expérience qui peuvent faire la différence entre une approche « essayée et testée » et une approche « novatrice ». En 2020, nous avons nommé Marie-Claude Dumas, qui est membre de l'équipe de direction de WSP Global et présidente et cheffe de la direction de nos opérations canadiennes, au poste de sponsor mondiale pour l'inclusion et la diversité. Sous sa supervision et au cœur de nos nouvelles initiatives, nous avons créé un réseau mondial pour l'inclusion et la diversité, qui a pour but d'inculquer les comportements favorisant l'inclusion et la diversité à tous les niveaux, des cadres dirigeants aux employés de premier échelon et inversement. Notre vision Inclusion et diversité à long terme vise à créer un état d'esprit inclusif. Cette vision est ancrée dans nos quatre principes : cultiver un milieu de travail de confiance, s'exprimer, gérer équitablement et grandir ensemble pour devenir plus forts.

WSP doit notamment s'efforcer de corriger le déséquilibre qui existe entre le nombre de femmes employées à WSP et le nombre de postes de direction qu'elles occupent. Notre conseil d'administration montre l'exemple et compte 37,5 % de femmes. De la même manière, nous avons 35 % de femmes dans

WSP est particulièrement bien placée pour aider les entreprises, les gouvernements et la société à réduire les émissions de carbone actuelles tout en jetant les bases d'environnements ruraux et urbains plus propres et plus résilients.

nos quelque 500 plus hauts postes de direction dans le monde, qui occupent des fonctions aussi bien opérationnelles que corporatives. Nous sommes déterminés à poursuivre cet engagement envers la diversité des sexes au sein de nos postes de direction en 2020, et nous avons lié les cibles de développement durable associées aux modalités d'un prêt consorcial avec le respect - ou le non-respect - de notre objectif de plus de 30 % de postes de direction occupés par des femmes d'ici 2021.

Chez WSP, nous voulons inclure toutes les différences. La majorité de nos régions ont élargi leurs priorités pour soutenir aussi les groupes sous-représentés, notamment les minorités ethniques et visibles. Nous sommes résolus à appuyer une culture qui fait fi des préjugés, de quelque nature qu'ils soient, inconscients ou d'un autre type, et à assurer l'équité.

Nos régions travaillent constamment à améliorer nos programmes Inclusion et diversité locaux, qui sont adaptés aux contextes sociaux dans lesquels ils sont déployés, ce qui permet d'établir des réseaux d'ambassadeurs et d'alliés et des comités locaux, de participer à des occasions d'apprentissage culturel et de créer des programmes de développement professionnel spécialement conçus pour appuyer les minorités. Par

exemple, WSP a lancé un plan en faveur de l'équité et de l'égalité dans le cadre de ses activités aux États-Unis, tandis que WSP Australie a été reconnue comme l'employeur de choix pour l'égalité des sexes par l'agence Workplace Gender Equality Agency (WGEA) pour la deuxième année consécutive.

Établir la norme dans notre industrie

Comme nous l'avons défini dans notre Déclaration mondiale sur les questions d'ESG, WSP s'engage à établir les normes les plus élevées dans notre industrie en mettant en place un ambitieux programme ESG axé sur les données, qui procure des résultats optimaux à toutes les parties prenantes que nous entamons le second semestre de 2021, nous continuons à nous concentrer sur les objectifs clés fixés durant le cycle stratégique actuel et commençons à procéder à la planification pour le cycle suivant, qui se déroulera de 2022 à 2024. Les principes ESG sous-tendront chacun de nos prochains objectifs stratégiques.

En me fiant au dévouement et à l'ingéniosité de nos employés, et en ne déviant pas de notre but axé sur les facteurs ESG, j'ai confiance en notre capacité à *accélérer des changements durables* qui façonneront positivement le monde pour les décennies à venir.

Faits saillants sur le développement durable

Réussites mondiales

Nous avons été nommés « Entreprise la plus engagée en matière de développement durable de l'industrie de l'ingénierie (Most Sustainable Company in the Engineering Industry) – 2020 » par le magazine *World Finance*.

Nous avons obtenu des modalités liées à la durabilité pour notre facilité de crédit syndiquée, une première pour une firme de services professionnels en Amérique².

Nous avons répondu 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 avons fixé des objectifs de réduction des gaz à effet de serre fondés sur la science pour nos activités et notre chaîne d'approvisionnement³.

Nous avons déterminé que 43 % de nos revenus mondiaux de 2020 avaient eu un effet positif sur l'environnement et avaient soutenu les objectifs de développement durable⁴.

Exemples de reconnaissances à l'échelle régionale

Prix de l'adaptation et de la résilience aux changements climatiques⁵ pour une étude sur la résilience climatique pour les systèmes de gestion de l'eau et des eaux de pluie de la municipalité régionale de York au Canada.

Obtention d'une certification de niveau platine d'Envision* pour la California High-Speed Rail Authority (É.-U.), avec le soutien de WSP.

Consultant de l'année et ingénieur de l'année* – 2020 Construction Week Awards, Moyen-Orient.

Mise en vedette de 20 projets de WSP* dans le rapport de Hong Kong sur l'état de l'environnement bâti durable de 2020.

Désignation de David Symons de WSP comme le professionnel de l'année 2020 par la Société pour l'environnement*.

COTES ESG

Nous sommes heureux d'être reconnus pour nos efforts en matière d'ESG, avec de fortes notations par des tiers.

A-

QUESTIONNAIRE CDP 2020 SUR LE CHANGEMENT CLIMATIQUE



20.3 Risque moyen

SUSTAINALYTICS ÉVALUATION DU RISQUE ESG⁷



AA

ÉVALUATION DES NOTATIONS ESG DE MSCI⁹



A-

SCORE ESG DE REFINITIV⁶

REFINITIV

53 « Robuste »

FICHE D'ÉVALUATION ESG DE VIGEO EIRIS⁸



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

² Au moment de l'annonce (le 4 février 2020).

³ Nous nous étions engagés à fixer des objectifs fondés sur la science en décembre 2020. Les objectifs ont été approuvés par l'Initiative Science Based Targets et annoncés en 2021.

⁴ Veuillez consulter la section « Les objectifs de développement durable des Nations Unies ».

⁵ Remis par la Water Environment Association of Ontario/Ontario Water Works Association. Une soumission conjointe entre WSP et la municipalité régionale de York.

⁶ Sur la base des performances de 2019. Source : Refinitiv, une entreprise de LSEG.

⁷ Dernière mise à jour : décembre 2020.

⁸ Dernière mise à jour : mars 2021.

⁹ En 2021, WSP a reçu la note AA (sur une échelle de AAA-CCC) dans l'évaluation MSCI ESG Ratings. L'utilisation par WSP de toute donnée de MSCI ESG RESEARCH LLC ou de ses sociétés affiliées (ci-après « MSCI ») ainsi que l'utilisation des logos, des marques de commerce, des marques de service ou des noms de l'indice de MSCI aux présentes, ne constitue pas une commandite, un entérinement, une recommandation ni une promotion de WSP par MSCI. Les services et les données de MSCI sont la propriété de MSCI ou de ses fournisseurs de renseignements, et sont fournis en l'état et sans garantie. Les noms et les logos de MSCI sont des marques de commerce ou de service de MSCI.

Fiche de rendement

	OBJECTIF POUR 2021 ¹⁰	ÉTAT	PROGRÈS PAR RAPPORT À 2020
Clients et expertise	Mettre en œuvre notre approche Conçu pour l'avenir ^{MC} ¹¹ à l'échelle mondiale.	Atteint	Grâce au lancement de Conçu pour l'avenir ^{MC} en Asie, en Amérique latine, dans les Caraïbes, et en Europe centrale, nous avons atteint notre ambition de 2021 visant à mettre en œuvre Conçu pour l'avenir ^{MC} à l'échelle mondiale.
	Obtenir un taux de satisfaction se situant dans le premier quartile auprès de plus de 75 % de nos clients (établi selon la méthode du taux de recommandation net – TRN).	Sur la bonne voie	En 2020, nous avons mené des enquêtes TRN dans la plupart de nos principales régions opérationnelles. Les scores TRN individuels rapportés étaient soit «excellents» (supérieurs à 50), soit «favorables» (supérieurs à 20). Globalement, WSP a obtenu un score de 34 sur une échelle de -100 à 100. WSP travaille à étendre l'utilisation de l'enquête TRN au sein de ses opérations mondiales.
	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.	Sur la bonne voie	En 2020 et en 2019 ¹² , nous avons déclaré des revenus nets provenant de ces secteurs cibles de 25 %. L'acquisition de Golder contribuera à une augmentation substantielle du chiffre d'affaires net en sciences de la Terre et environnement à compter de 2021. ¹³
	Diversifier notre offre de services en accroissant de 40 à 55 % les revenus nets générés par les services-conseils stratégiques.	Sur la bonne voie	Les revenus découlant des services-conseils stratégiques ont légèrement augmenté en 2020, en raison de la croissance en sciences de la Terre puisque ce secteur est représenté par une forte proportion de services-conseils. L'acquisition de Golder contribuera à la hausse considérable de nos revenus nets de services-conseils stratégiques à compter de 2021. ¹³
	Accroître la proportion des revenus verts ¹⁴ générés par nos activités, c.-à-d. des revenus provenant de services ayant des incidences positives sur l'environnement.	Sur la bonne voie	Nous avons augmenté nos revenus verts (relativement aux modalités liées à la durabilité de notre facilité de crédit syndiquée) de 3 points de pourcentage entre 2018 et 2020.

¹⁰ Sauf si un autre échéancier est indiqué.

¹¹ Conçu pour l'avenir^{MC} est une marque de Groupe WSP Global Inc.

¹² Le pourcentage indiqué pour 2019 dans notre Rapport mondial sur le développement durable 2019 omettait les revenus de l'eau. Le total de 2019 a été révisé, passant de 23 % à 25 %.

¹³ Veuillez consulter le document intitulé WSP and Golder Investor Presentation (en anglais seulement) daté du 3 décembre 2020 pour obtenir des renseignements sur les revenus nets pro forma. La transaction s'est conclue le 7 avril 2021.

¹⁴ WSP assure maintenant aussi le suivi d'une mesure plus générale, les revenus propres, ce qui est conforme aux objectifs de développement durable des Nations Unies. Veuillez consulter la section « Les objectifs de développement durable des Nations Unies ».

	OBJECTIF POUR 2021 ¹⁰	ÉTAT	PROGRÈS PAR RAPPORT À 2020
Excellence opérationnelle	Parvenir à un taux de blessure avec perte de temps (TBPT) de < 0,1 par 100 000 heures travaillées, dans toutes les régions.	Sur la bonne voie	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.
	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.	Sur la bonne voie	Nous avons atteint un taux de participation d'environ 99 % pour la formation sur le Code de conduite au moment de l'intégration, et d'environ 90% pour la formation de rappel annuelle. ¹⁵
	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. ¹⁶	Sur la bonne voie	Les émissions de GES dans les catégories 1 et 2 ont diminué de 35 % entre 2018 et 2020. Les émissions de GES dans la catégorie 3 ont diminué de 13 % entre 2018 et 2020.
	N'utiliser que de l'électricité 100% renouvelable d'ici 2030.	Sur la bonne voie	En 2020, les bureaux de WSP ont acheté environ 27 529 mégawattheures (MWh) d'électricité renouvelable (environ 99 103 gigajoules), ce qui représente environ 35 % de notre consommation d'électricité totale.
Employés et culture	Pourvoir plus de 75 % des postes de direction mondiaux (et ceux qui relèvent d'eux en ligne directe) par des candidats en interne.	Sur la bonne voie	Nous avons pourvu, par des candidats en interne, 66 % de nos postes de direction mondiaux vacants (et des postes qui relèvent de ces derniers en ligne directe) comparativement à 59 % en 2019.
	Réduire notre taux de roulement volontaire sous la barre des 12 % à l'échelle mondiale (comparativement à un taux de 15 % en 2018).	Sur la bonne voie	Nous avons enregistré un taux de roulement volontaire de 10 % à la fin de 2020, soit une amélioration de 4 points de pourcentage par rapport à 2019.
	Pourvoir 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).	Amélioration nécessaire	Nous n'avons observé aucun changement dans la proportion globale (de 21 %) des postes de gestion occupés par des femmes entre 2019 et 2020. Cependant, 35 % des quelque 500 employés occupant des postes de direction dans nos principales régions sont des femmes.

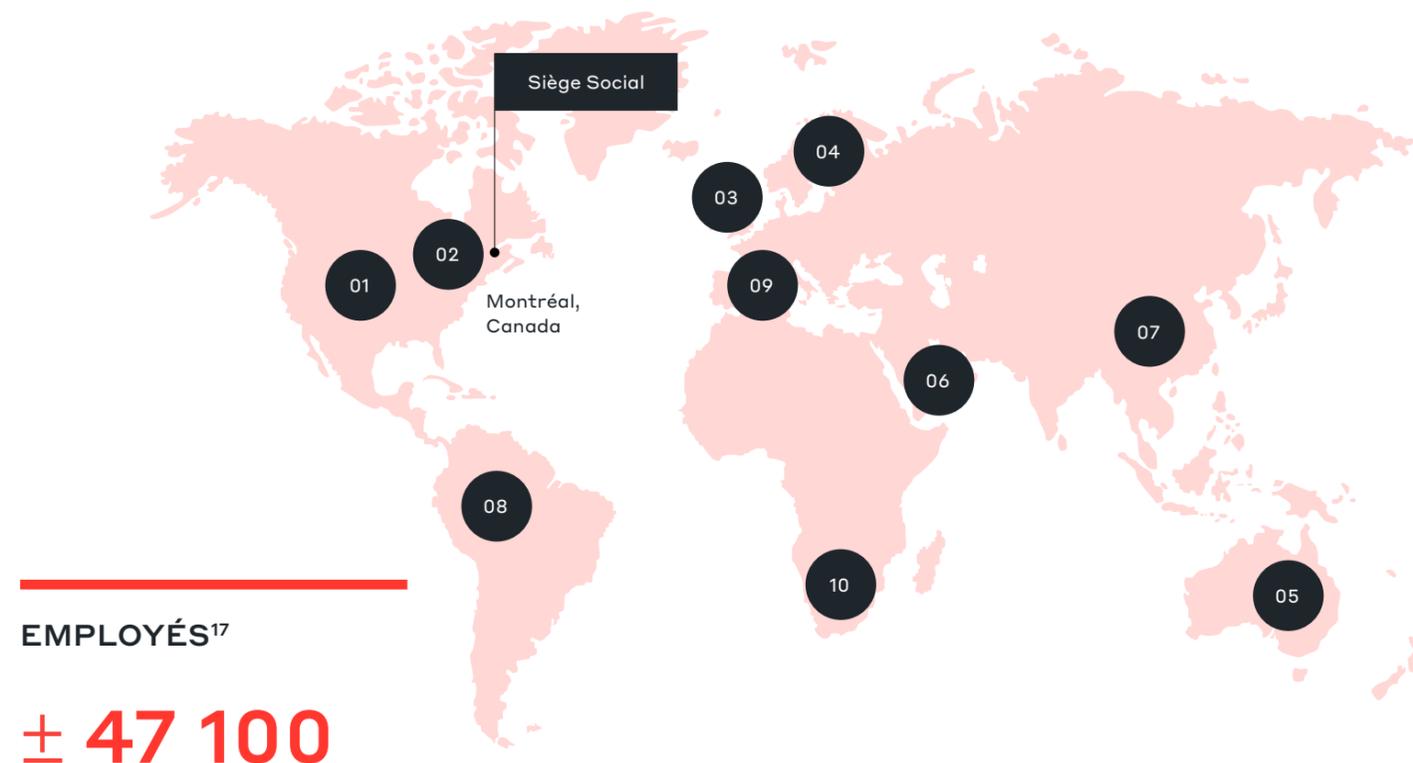
¹⁵ Le taux de participation pour l'Amérique latine et les Caraïbes (LAC) était faible pour 2020 car la formation n'a été lancée qu'en décembre 2020, ce qui a fait baisser le pourcentage global pour les formations de rappel annuel. Sans la région LAC, le taux de participation global aurait été de 97 %.

¹⁶ Nos nouveaux objectifs de réduction des émissions de GES ont été approuvés par l'initiative Science Based Targets (SBTi) au début de 2021 et annoncés en avril 2021. Bien que ces objectifs remplacent nos objectifs de réduction des émissions de GES actuels, nous assurons encore le suivi de notre objectif intérimaire initial visant à réduire les émissions liées aux voyages d'affaires dans les catégories 1 et 2 (basées sur le marché) et dans la catégorie 3, de 5 % d'ici 2021, comparativement à l'année de référence de 2018, à titre de mesure de rendement relativement à notre facilité de crédit liée à la durabilité. Nos émissions de GES liées aux voyages d'affaires dans les catégories 1 et 2 (basées sur le marché) et dans la catégorie 3 ont diminué de 44 % entre 2018 et 2020.

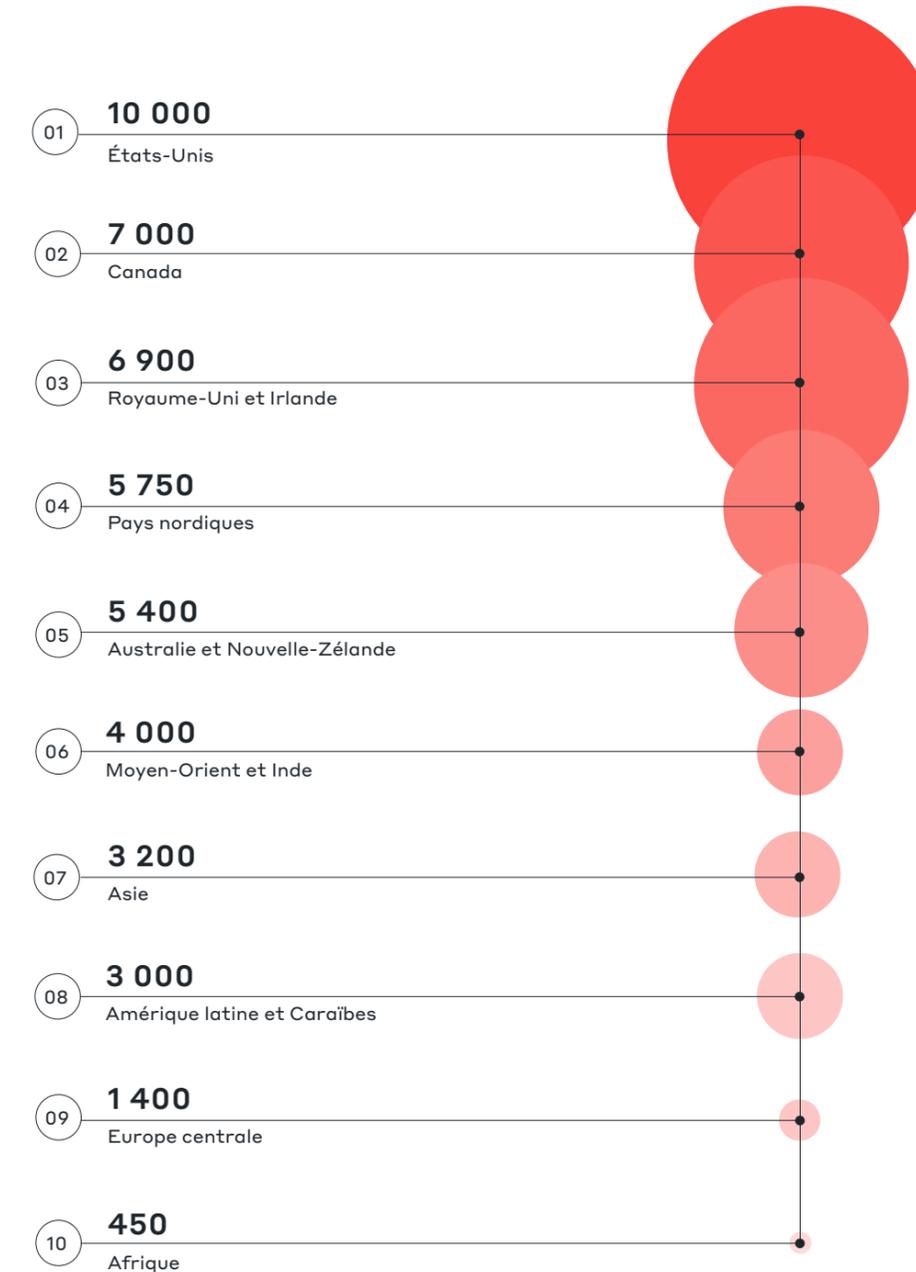
Notre entreprise

En un coup d'œil

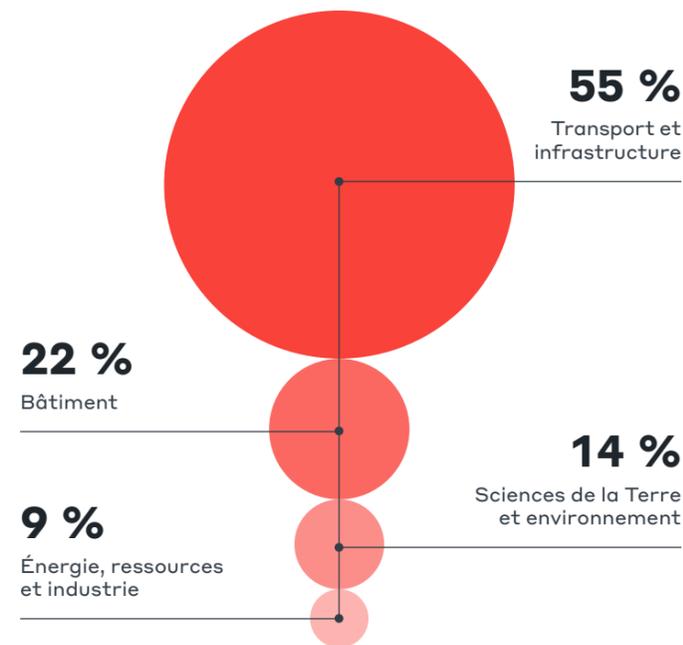
En tant que firme mondiale de premier plan en services professionnels, WSP fournit des services d'ingénierie et de conception à de nombreux clients des domaines du Transport et infrastructure, du Bâtiment, des Sciences de la Terre et environnement, de l'Énergie, ressources et industrie, en plus d'offrir des services-conseils stratégiques. Ingénieurs, conseillers, techniciens, scientifiques, architectes, urbanistes/planificateurs, arpenteurs-géomètres et spécialistes environnementaux comptent parmi nos experts, qui regroupent également des professionnels en conception et en gestion de programmes et de travaux. Comme nos employés talentueux œuvrent partout dans le monde, nous bénéficions d'un positionnement unique pour réaliser des projets de grande qualité et durables, partout où nos clients ont besoin de nous.



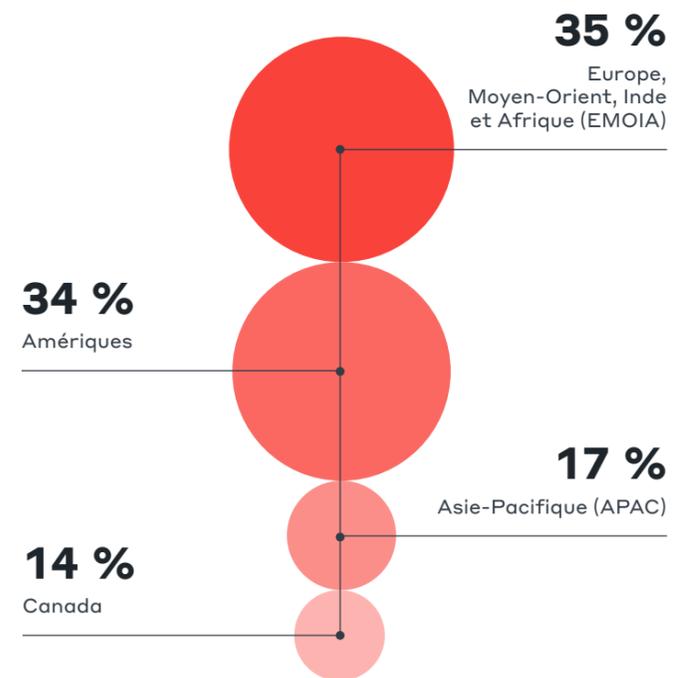
NOTRE PRÉSENCE



REVENUS PAR SECTEUR DE MARCHÉ EN 2020



REVENUS NETS PAR SEGMENT EN 2020



Situation financière

Groupe WSP Global Inc. est une entreprise constituée en vertu de la Loi canadienne sur les sociétés par actions. Nous sommes cotés à la Bourse de Toronto sous le symbole « WSP ».

Pour une divulgation complète de la position économique de WSP et des mesures de la valeur économique générée et distribuée, veuillez vous reporter à notre [rapport annuel 2020](#), à partir de la page 24 (rapport de gestion).

- Pour nos revenus et nos dépenses (y compris la rémunération des employés), veuillez vous reporter à l'état consolidé des résultats à la page 8 des [états financiers consolidés de l'exercice 2020](#).
- Les revenus de WSP sont répartis entre les régions géographiques en fonction du pays d'exploitation, et cette information est présentée aux pages 32 et 33 des états financiers consolidés de l'exercice 2020. Nos revenus désagrégés par région géographique, secteur de marché et catégorie de clients se trouvent à la page 34 des états financiers consolidés de l'exercice 2020.

Une liste de nos principales filiales figure à la page 5 de notre [notice annuelle](#) de 2020. Toutes les filiales sont couvertes par les descriptions du présent rapport, sauf indication contraire. Pour plus d'informations sur la rémunération de nos membres de la haute direction désignés, veuillez vous reporter à notre [circulaire d'information de gestion 2021](#), à partir de la page 49.

Les faits marquants relatifs au développement de l'activité de WSP au cours des trois dernières années sont résumés dans notre notice annuelle 2020, à partir de la page 6. Au cours de l'exercice clos le 31 décembre

2020, WSP a réalisé trois acquisitions, dont les détails peuvent être consultés dans le tableau des acquisitions à la page 9 de la notice annuelle.

PAIEMENTS D'IMPÔTS

WSP reconnaît que les taxes sont un mécanisme clé par lequel les entreprises contribuent à l'économie des pays dans lesquels elles opèrent. Nous nous efforçons de respecter la législation fiscale locale et internationale, de maintenir des normes élevées de gouvernance fiscale et de reconnaître que la transparence fiscale peut apporter une valeur ajoutée à notre entreprise, à nos investisseurs et aux autres parties prenantes.

Au cours de la période à venir, nous utiliserons la norme GRI sur la déclaration fiscale, GRI 207 : Fiscalité, pour évaluer la maturité de notre stratégie fiscale existante, de notre gouvernance et de nos cadres de gestion des risques et les aligner sur notre stratégie ESG. Nous entreprendrons ces activités en vue de fournir des rapports fiscaux informatifs et transparents dans les futurs rapports mondiaux sur les facteurs ESG.

Chaîne de valeur

ACTIVITÉS MONDIALES

± 47 100

Employés¹⁸

± 70 000

Projets actifs dans le monde entier¹⁹

8,8 G (CAD)

Revenus de 2020

6,9 G (CAD)

Revenus nets de 2020²⁰

2020 VALEUR DISTRIBUÉE

Employés

5,2 G (CAD)

de frais de personnel

Sous-consultants

1,9 G (CAD)

incluant les coûts directs²¹

Actionnaires

88,3 M (CAD)

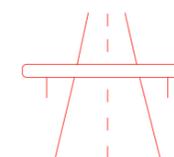
de dividendes en espèces versés

Impôts

104,5 M (CAD)

d'impôts sur le revenu payés

PROJETS TRANSFORMATEURS



Transport et
infrastructure



Bâtiment



Sciences de la Terre
et environnement



Énergie, ressources
et industrie

¹⁸ Au 27 mars 2021

¹⁹ Basé sur la définition de projet actif du Sustainability Accounting Standards Board.

²⁰ Mesures non conformes aux IFRS. Les produits nets sont définis comme les produits moins les coûts directs des sous-traitants et autres dépenses directes qui sont recouvrables directement auprès des clients. De plus amples renseignements sur les mesures non conformes aux normes de l'IFRS se trouvent dans le Rapport annuel de 2020 de WSP, qui est publié sur le site Web de WSP à l'adresse www.wsp.com, et déposé auprès de SEDAR à l'adresse www.sedar.com.

²¹ Les coûts directs sont définis comme les coûts engagés pour la prestation de services de consultation et qui sont recouvrables directement auprès des clients.

Les secteurs de marché de WSP

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

TRANSPORT ET INFRASTRUCTURE



Les experts de la Société 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, des entrepreneurs en construction ainsi que 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. 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 tout en possédant 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 décarbonisation et de chaîne d'approvisionnement.

BÂTIMENT



WSP est l'un des principaux fournisseurs mondiaux de services-conseils et de services d'ordre technique, avec des résultats tangibles 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 décarbonisation 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.

SCIENCES DE LA TERRE ET ENVIRONNEMENT



La Société compte des spécialistes qui travaillent avec des entreprises et des gouvernements et les conseillent sur tous les principaux aspects du volet sciences de la terre et environnement, y compris les mesures ESG. Ces experts fournissent une large gamme de services ayant trait notamment à l'air, au sol, à l'eau, à la santé et aux changements climatiques. Ils travaillent avec les clients et leur fournissent des conseils sur des questions environnementales allant de la diligence raisonnable, des autorisations de permis et de la conformité réglementaire, à la consultation sur l'élimination des matières dangereuses, l'assainissement des terres, les évaluations d'impact environnemental et social et la santé et la sécurité des employés. 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 à la durabilité, aux changements climatiques, à la consommation d'énergie et à l'environnement. Les services sont offerts à n'importe quelle étape d'un projet ou du cycle de vie des actifs, et s'étendent de la collecte de données sur le terrain aux services sur le site, jusqu'au soutien des équipes de direction de nos clients pour leur permettre de prendre les meilleures décisions relativement aux mesures ESG.

RESSOURCES



La Société possède l'envergure et l'expertise nécessaires pour soutenir tous ses clients mondiaux du secteur des ressources. Dans le secteur minier, les experts de WSP travaillent avec ses clients pour l'ensemble du cycle de vie du projet, depuis la réalisation d'études conceptuelles, environnementales et de faisabilité jusqu'à la résolution des problèmes d'acceptation sociale, en passant par les services d'ingénierie détaillée, d'approvisionnement, de construction et de gestion de projets, de gestion de l'eau et de gestion des résidus jusqu'à la fermeture d'un site et sa restauration. L'expertise de WSP s'étend jusqu'à la modélisation des ressources et des réserves, aux essais métallurgiques, à la conception géotechnique et minière ainsi qu'à l'ingénierie détaillée pour l'infrastructure minière et les installations de gestion de déchets. Dans le secteur pétrogazier, WSP aide ses clients à relever quelques-uns des défis les plus exigeants auxquels ils font face du point de vue technique autant que logistique. Les experts de WSP offrent des conseils sur la façon de planifier, de concevoir et de soutenir le développement de pipelines et de réseaux gaziers, ainsi que sur la manière d'assurer l'intégrité de leurs biens essentiels et d'obtenir les permis et consentements requis. WSP fournit une expertise pour aider à minimiser les effets sur l'environnement et aider ses clients à faire la transition vers un monde à faible émission de carbone.

ÉNERGIE



La Société offre à ses clients du secteur de l'énergie des solutions complètes pour tous les aspects de leurs projets, qu'il s'agisse de centrales énergétiques de grande envergure, d'installations plus petites sur le site même ou de programmes de mise aux normes et d'efficacité. Elle les aide ainsi à réduire leur consommation d'énergie tout en leur proposant des solutions pour bâtir un avenir durable. 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.

INDUSTRIE



La Société travaille dans presque tous les secteurs d'activité, notamment ceux des aliments et des boissons, de la pharmaceutique et de la biotechnologie, de l'automobile et des produits chimiques. Les

experts de WSP offrent une combinaison hors pair de compétences grâce à leur connaissance approfondie des procédés 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.

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

SERVICES DE PLANIFICATION ET SERVICES-CONSEILS



La Société 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 la Société 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 la Société 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 accepter ces 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.

Les objectifs de développement durable des Nations Unies

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

Portefeuille ODD divers et constructif du groupe de développement intégré

NÉPAL

Au Népal, WSP transforme la vie des femmes et promeut une plus grande égalité des sexes par le biais de deux programmes de cinq ans financés par UKaid : « Access to Finance » (accès au système financier) et « Skills for Employment » (compétences pour l'emploi). Dans le cadre du programme Access to Finance, en collaboration avec des décideurs politiques, organismes de réglementation et acteurs du marché clés, WSP favorise l'inclusion financière et déploie des solutions de technologie financière innovantes comme les services bancaires mobiles. À la fin de 2020, WSP avait généré plus de 270 millions de dollars US en capital de prêt pour aider les petites et moyennes entreprises à se développer et avait aidé plus de 2,4 millions de personnes, dont plus de 1,2 million de femmes et de membres d'autres groupes défavorisés à faible revenu dans les communautés rurales.

Dans le cadre du programme Skills for Employment, WSP accélère des investissements et des partenariats qui rendent la formation professionnelle de qualité et les emplois fiables décents plus accessibles pour environ 90 000 Népalais – dont plus de 35 % sont des femmes, des groupes défavorisés et des personnes handicapées. En collaboration avec des entreprises du secteur privé, WSP a tiré profit de plus de 13 millions de dollars US d'engagements pour assurer l'accès au système financier, l'accès au marché et des emplois durables. À la fin de l'année 2020, WSP avait eu une incidence positive sur près de 15 000 Népalais et avait favorisé des gains de productivité dans de nombreux secteurs.

Ces deux programmes favorisent une croissance plus inclusive et une plus grande résilience économique au Népal. En dehors du Népal, le groupe a contribué à transformer la vie des gens en promouvant sept objectifs des ODD (ODD 5, 8, 9, 10, 11, 16, 17), notamment par le biais de la création de nombreux emplois (plus de 840 000), de microcrédits (1,5 milliard de dollars US), de ventes (plus de 1 milliard de dollars US), d'investissements (1,1 milliard de dollars US) et de plus de 2 000 projets d'infrastructure (écoles, cliniques, systèmes d'approvisionnement en eau, etc.).

Étude de cas

Maren Moltke Lyngsgaard de WSP : Au service de la biodiversité

 DANEMARK



Maren Moltke Lyngsgaard est consultante au sein de l'équipe Environnement et nature pour WSP au Danemark. Titulaire d'un doctorat en écologie marine, Maren est spécialisée dans la restauration d'écosystèmes aquatiques très importants pour la société et la santé.

Elle a participé au projet de démonstration « Inprofeed » du ministère danois de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Pêche. Ce projet vise à mettre en oeuvre une solution innovante et commercialement viable d'élevage de moules bleues dans les systèmes de fjord naturel du pays et de transformation de ces moules en aliments pour poisson; une solution plus intéressante sur le plan écologique que les options classiques. En recyclant sur la terre les nutriments trouvés dans les eaux côtières, la chaîne de valeur de la « biomasse bleue » a permis d'améliorer la qualité de l'eau et la biodiversité dans les eaux qui entourent les fermes mytilicoles.

Les moules représentent également une ressource alimentaire durable et à faible teneur en carbone pour les humains, mais elles ne peuvent avoir un effet écologique positif que s'il y a de la demande. C'est pour cette raison que WSP a soutenu la publication par Maren d'un livre de recettes exposant les nombreux avantages des moules bleues et présentant plus de 40 recettes simples avec des ingrédients facilement accessibles, dans l'espoir d'introduire les moules en tant qu'aliment durable, rapide et sain.

Voici l'un des exemples de la manière dont nous cherchons à multiplier les retombées positives des projets sur lesquels nous travaillons, de l'augmentation du capital naturel et la réduction des émissions de carbone à l'amélioration de la santé humaine et le développement des communautés locales.



« La biodiversité n'a pas de frontière – la Terre est un seul système dans son ensemble. En tant qu'entreprise mondiale, WSP a un rôle important à jouer dans la contribution à la restauration des systèmes écologiques. Nous pouvons mettre de l'avant des solutions proactives qui dépassent les limites artificielles. »

Mesurer notre incidence

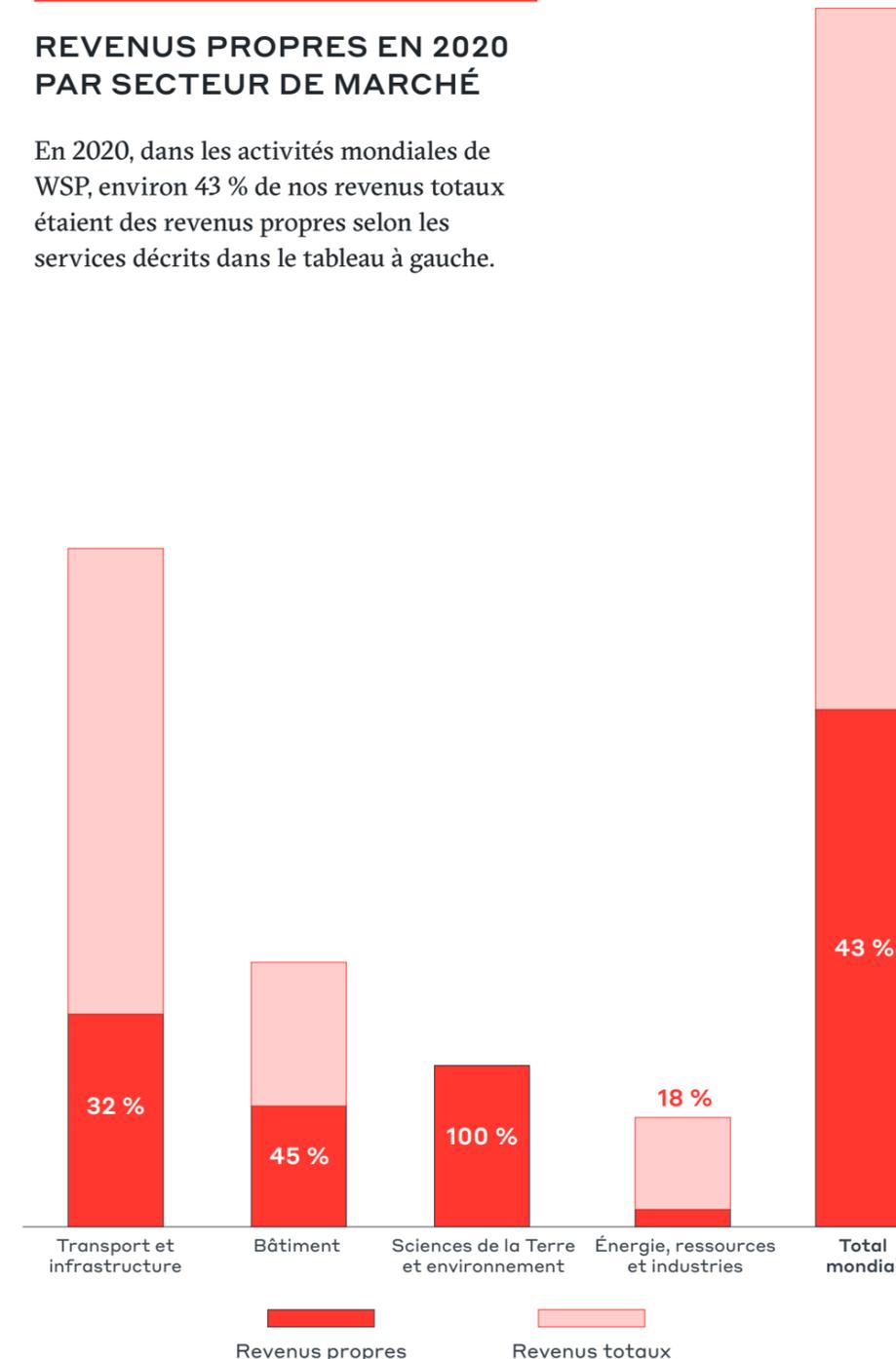
La plus grande incidence de WSP sur la durabilité découle des services et conseils que nous offrons à nos clients. Une des méthodes que nous utilisons pour mesurer notre incidence consiste à estimer notre pourcentage de revenus propres²², qui est défini comme les revenus générés par les services qui ont une incidence positive sur l'environnement et qui soutiennent les ODD des Nations Unies.

EXEMPLES DE SERVICES DE WSP INCLUS DANS LES REVENUS PROPRES

Transport et infrastructure	Bâtiment
<p>Tous les services relatifs aux eaux et aux eaux usées</p> <p>La plupart des services de transport en commun et ferroviaires</p> <p>Les autres services appuyant la durabilité, la résilience et la réduction des GES</p>	<p>Services de mécanique, d'électricité et de plomberie appuyant la conservation de l'énergie, la réduction des GES et les conceptions durables</p> <p>Les services relatifs aux structures appuyant la certification de bâtiments écologiques</p> <p>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</p>
Sciences de la Terre et environnement	Énergie, ressources et industrie
<p>Tous les services</p>	<p>Tous les services d'énergie renouvelable</p> <p>Les services à l'industrie appuyant la réduction de la pollution de l'air, la gestion des déchets, l'énergie renouvelable, l'efficacité énergétique et diverses autres applications liées aux technologies propres</p>

REVENUS PROPRES EN 2020 PAR SECTEUR DE MARCHÉ

En 2020, dans les activités mondiales de WSP, environ 43 % de nos revenus totaux étaient des revenus propres selon les services décrits dans le tableau à gauche.



²² Nous assurons le suivi des revenus propres en plus des revenus verts relativement à notre facilité de crédit liée à la durabilité, qui couvre un éventail plus restreint de services ayant une incidence environnementale positive.

Stratégie et gouvernance

Dans cette section



Chez WSP, nous sommes dévoués à une croissance responsable avantageuse pour nos clients, nos employés et nos actionnaires. Notre approche à l'égard des questions d'ESG vise à saisir les occasions et à atténuer les risques découlant de l'urbanisation, de la mondialisation, des technologies et des changements démographiques et climatiques. Nos ambitions ont inspiré l'élaboration du Plan stratégique mondial 2019-2021, car nous voulions nous assurer que les valeurs de durabilité restent au cœur de notre stratégie commerciale durant ce cycle de trois ans.

Notre stratégie s'appuie sur notre énoncé mondial d'ESG. L'énoncé de vision, les résultats de notre plus récente analyse de matérialité (voir la section Ce qui compte le plus) et le présent rapport se structurent autour des piliers de notre Plan stratégique mondial : nos clients; notre expertise; l'excellence opérationnelle de même que nos employés et notre culture.

Notre sponsor mondial ESG : *une entrevue*

Q Quelle est la place des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans la stratégie de WSP, et qu'est-ce qui a justifié la mise sur pied du Comité ESG?

La durabilité a toujours été au cœur de WSP, inhérente à notre entreprise et sous-tendant tout ce que nous faisons. Au cours des dernières années, la conversation menée à l'échelle mondiale sur la durabilité a commencé à s'orchestrer autour des trois piliers principaux que constituent les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance ou ESG. Il devient de plus en plus évident que ces fils conducteurs ne peuvent pas être dissociés, car ils sont intrinsèquement liés entre eux. La pandémie de COVID-19 n'a fait que renforcer ce sentiment.

En ce qui nous concerne, elle nous a incités, en 2020, à convertir notre Groupe de travail sur la durabilité, doté d'un mandat élargi axé sur l'expertise dans chacun des secteurs de l'entreprise, en un Comité ESG officiel. La fonction ESG, ainsi améliorée, comprend des représentants de toutes les régions et de toutes les fonctions intégrées, qui ont été habilités à mettre en œuvre les recommandations du comité, et constitue dorénavant la plateforme mondiale à partir de laquelle notre programme ESG est exécuté.

En fait, la constitution de cette plateforme durant l'année de l'apparition de la pandémie a joué un rôle primordial

en nous permettant de nous acquitter plus efficacement de nos responsabilités sociales envers nos employés et les intervenants durant les périodes les plus difficiles que nous ayons traversées.

Pour souligner davantage l'importance que nous accordons aux principes ESG, au début de l'année dernière, nous avons franchi une étape sans précédent qui nous a permis de lier la performance ESG aux modalités d'un prêt consortial. Cette étape nous a considérablement motivés pour continuer à examiner minutieusement notre propre dossier ESG et à l'améliorer. WSP a pour ambition d'être la meilleure dans sa catégorie. Si nous souhaitons mettre cette réputation de l'avant de façon crédible, nous devons prêcher par l'exemple.

Q Quels sont les nouveaux objectifs de WSP concernant les émissions de gaz à effet de serre (GES) et comment WSP atteint-elle l'objectif zéro émission nette?

L'impératif de réduire nos émissions de GES est la pierre angulaire de notre programme ESG, alors que nous migrons vers une économie à faibles émissions de carbone. WSP a pour la première fois fixé ses objectifs de réduction en 2018, mais étant donné le rythme avec lequel les connaissances en matière de climat ont évolué depuis, nous avons rehaussé notre ambition cette année. La mise à jour de nos objectifs, approuvés par l'initiative

**André-Martin
Bouchard**

Directeur mondial,
Sciences de la Terre
et environnement



Science Based Targets (SBTi), aligne WSP sur la cible la plus ambitieuse de l'Accord de Paris : limiter la hausse de la température à 1,5 °C à l'échelle mondiale. Nous nous sommes engagés à réduire de 60 %, en fonction du marché, les émissions de GES de catégorie 1 et 2 en valeur absolue d'ici 2030 par rapport à l'année de référence de 2018, et de 30 % les émissions de catégorie 3 pour la même échéance. Nous visons également à atteindre l'objectif « zéro émission nette » dans notre chaîne de valeur d'ici 2040.

En réduisant nos émissions de catégorie 1 et 2, nous nous concentrerons sur l'efficacité énergétique de nos installations dans le monde et nous ciblerons les émissions de notre flotte de véhicules. Par exemple, nous nous engageons à nous approvisionner à 100 % en électricité renouvelable d'ici la fin de cette décennie.

En termes d'émissions indirectes en amont de catégorie 3, nous nous alignerons sur les objectifs de réduction de l'empreinte carbone de nos fournisseurs, entrepreneurs et sous-consultants. Notre empreinte carbone lors des déplacements professionnels sera également évaluée en vue de cerner les possibilités de réduction éventuelles.

Chacune des régions dans lesquelles nous exerçons nos activités met à jour son plan de réduction des émissions, dans le but de répondre aux attentes de réduction des émissions de GES mondiales ou de les dépasser, en fonction des opérations et du contexte qui prévalent localement.

Q Comment WSP évalue-t-elle ses propres risques en matière de climat et les possibilités qui en découlent?

En 2020, nous avons entrepris une analyse qualitative détaillée des risques transitionnels et physiques relatifs au climat ainsi que des possibilités qui en découlent

pour nos bureaux, nos employés, nos services, nos marchés et nos communautés hôtes. L'approche que nous avons utilisée est directement alignée sur les recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (TCFD). Nous avons commencé à intégrer les risques physiques et transitionnels liés au climat dans notre Programme de gestion des risques à l'échelle de l'entreprise, afin de réduire le plus possible les répercussions de ces risques sur nos activités et notre personnel. L'équipe de gestion des risques travaillera en étroite collaboration avec le Comité ESG mondial pour commencer à évaluer ces risques sur une base régulière.

Q Pourquoi est-il essentiel de prendre conjointement en considération la biodiversité et l'atténuation des changements climatiques?

Comme les moyens de subsistance d'innombrables communautés dans le monde reposent sur des écosystèmes sains et opérationnels, la perte de la biodiversité à l'échelle mondiale constitue l'un des plus grands risques auxquels nous sommes confrontés aujourd'hui. On estime que la moitié du PIB mondial, soit 44 billions de dollars américains, est exposée à des risques financiers en raison de la perte de biodiversité. De plus, il est évident que les répercussions du changement climatique pourraient déstabiliser davantage les écosystèmes subtilement équilibrés que nos actions passées ont déjà mis en péril.

L'économie mondiale étant si intimement liée au capital naturel de la Terre, il est crucial pour la société que toutes nos initiatives visant à réduire les émissions et à atteindre zéro émission nette favorisent simultanément la santé des écosystèmes et la biodiversité sur lesquels reposent ces derniers.

En 2020, motivée par cette réalité et alors que la Décennie des Nations Unies pour la restauration des écosystèmes débutait, WSP est devenue signataire de l'initiative « Business for Nature ». Dans le cadre de cette coalition mondiale, WSP envoie un message clair aux décideurs et aux gouvernements du monde entier indiquant que le changement climatique et la restauration de la biodiversité vont de pair. Forte de milliers d'experts, comptant entre autres, des biologistes, des hydrogéologues, des écologistes et des toxicologues, WSP est bien positionnée pour aider à jeter les bases qui permettront de reconstruire la biodiversité dont nous dépendons.

Q Comment la récente acquisition de Golder s'intègre-t-elle dans les objectifs stratégiques?

Notre récente acquisition de Golder, une société de services-conseils en sciences de la Terre et en environnement hautement respectée sur le plan mondial, a souligné la vigueur de notre détermination à faire avancer notre programme ESG au sein de notre propre organisation et auprès de nos clients. La fusion de nos ressources environnementales respectives visant à constituer la première capacité de consultation en environnement au monde souligne sans équivoque notre détermination à répondre aux attentes mondiales en matière d'ESG. À nous deux, nous offrirons à nos clients des services inégalés en ESG, peu importe le secteur et la région.

Autrement dit, WSP est maintenant idéalement placée pour jouer un rôle prépondérant au cours des décennies à venir en vue d'assurer un avenir durable, équitable et prospère à ses employés, à ses clients, aux intervenants ainsi qu'à la société dans son ensemble.

La durabilité a toujours été au cœur de WSP, inhérente à notre entreprise et sous-tendant tout ce que nous faisons.

Gouvernance

Gouvernance d'entreprise

La gérance du Groupe WSP Global Inc. incombe à son conseil d'administration, qui supervise la gestion des activités et des 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 2020.

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 de sollicitation de procurations de 2021](#) 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 élabore les stratégies de l'entreprise. Le [Plan stratégique mondial 2019-2021](#) couvre les activités actuelles de WSP. Ce plan comprend également des objectifs non financiers visant à ce que notre croissance respecte les principes d'ESG.

Vous trouverez plus d'information sur la gouvernance de WSP sur notre [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'entremise du comité de gouvernance, d'éthique et de rémunération, est responsable de l'examen des politiques et des pratiques de WSP sur les questions d'ESG, de la surveillance de notre engagement à l'égard des questions d'ESG, de la supervision de notre stratégie et de la production de rapports sur ces questions.

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 considérée comme une experte dans le domaine des questions environnementales et sociales. À ce titre, Mme Smith-Galipeau est responsable des objectifs, des engagements, des risques et des occasions 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 occasions liés au climat. Les questions d'ESG sont considérées comme faisant partie intégrante du processus de planification stratégique. Les responsabilités en matière de surveillance du conseil incluent notamment l'établissement de nos objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) et notre approche [Conçu pour l'avenir](#)^{MC}.

À l'échelon de la direction générale, WSP compte une équipe de direction mondiale qui évalue les risques auxquels chaque service est confronté et s'assure que des processus efficaces de gestion sont en place de manière à cerner et à gérer les risques de façon proactive. Au sein de l'équipe de direction mondiale, les questions de durabilité et de changement climatique relèvent du directeur mondial, ESG, André-Martin Bouchard, qui collabore régulièrement avec Mme Smith-Galipeau et fournit des mises à jour trimestrielles sur le programme au comité de gouvernance, d'éthique et de rémunération.

Afin de faire progresser ses objectifs en matière de durabilité et ses initiatives internes, WSP a mis en place un comité interne mondial de l'environnement, de la responsabilité sociale et de la gouvernance, le comité ESG (anciennement le groupe de travail sur la durabilité), dirigé par le directeur mondial, ESG. Le comité ESG constitue un forum afin d'améliorer notre rendement ESG et de faire progresser nos initiatives, tant à l'échelle régionale que mondiale, au nom de toutes nos parties prenantes. Les membres du comité ESG comprennent des responsables régionaux et mondiaux de WSP. Les fonctions du directeur mondial, ESG, incluent la coordination des stratégies régionales visant à repérer les possibilités et les risques importants liés aux questions d'ESG, ainsi que l'atteinte des objectifs mondiaux.

Vous trouverez plus d'information sur l'approche de WSP sur les questions d'ESG dans notre [Circulaire de sollicitation de procurations 2021](#).

Énoncé de vision mondiale sur les questions d'ESG

Notre [énoncé de vision mondiale sur les questions d'ESG](#) (anciennement la Politique mondiale de développement durable) définit nos objectifs et notre approche pour intégrer les questions d'ESG à nos services et conseils que nous offrons à nos clients, à nos activités et dans nos communautés. Elle s'applique à toutes nos entités opérationnelles, et les employés de tous les niveaux doivent respecter les engagements établis dans l'énoncé de vision mondiale sur les questions d'ESG qui ont été mis à jour en mai 2021.

En préparant le présent rapport, nous avons cerné des questions d'ESG qui sont importantes pour notre entreprise. Inspiré par notre énoncé de vision mondiale sur les questions d'ESG, nous gérons ces questions importantes à l'aide de politiques précises; de programmes et de formations; d'outils et de communications; d'objectifs et de cibles; et des rôles et responsabilités. Ces processus de gestion relatifs à ces questions importantes sont décrits tout au long du présent rapport.

Gestion des risques

Risques d'entreprise et risques 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, notre stratégie commerciale et notre croissance continue. Il fournit un cadre normalisé de gestion des risques avec le programme mondial de gestion des risques de l'entreprise, qui est déployé au niveau régional. En outre, la gestion des risques joue un rôle actif dans l'opérationnalisation de la gestion et de la gouvernance des risques dans l'ensemble de nos activités principales et agit en tant que conseiller en matière de risques auprès des principales parties prenantes.

Le programme de gestion des risques pour l'entreprise de WSP couvre divers risques dans les 13 secteurs suivants : les employés, l'éthique, les projets, les TI, la réglementation, les finances, les tendances émergentes, la gouvernance d'entreprise, les questions environnementales, sociales et de gouvernance, la réputation de l'entreprise, la commercialisation et les communications, la

stratégie en milieu de travail, l'approvisionnement et la stratégie de l'entreprise.

Ces secteurs de risque sont eux-mêmes divisés en différentes catégories, dont 18 sont recensées par la direction et approuvées par le conseil d'administration, selon les recommandations du comité d'audit du conseil d'administration, à titre de principaux risques pour WSP. Les risques mondiaux s'accompagnent de risques régionaux, et nous vérifions régulièrement l'efficacité des mécanismes qui permettent d'atténuer chacun d'eux. Des plans d'action ont été mis en place ou sont en cours de préparation pour gérer tous nos risques les plus importants.

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 liés aux grands projets stratégiques de l'entreprise ou aux initiatives en cours. Les responsables des risques sont affectés aux niveaux mondial et régional, et l'équipe mondiale de gestion des risques de WSP fait rapport tous les trimestres au comité

d'audit du conseil d'administration et au conseil d'administration.

Notre structure de gouvernance pour la gestion des risques comprend une politique mondiale de délégation de pouvoirs (GDOA), et la délégation régionale des pouvoirs doit découler de ce cadre mondial. Le 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 au GDOA dans l'ensemble de WSP. 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 principaux risques mondiaux et leurs définitions (y compris un résumé des stratégies de gestion et d'atténuation, des actions 2020 et de la planification de 2021) est disponible [ici](#). En outre, une discussion des risques est disponible à la section 20 (Facteurs de risque) du [Rapport annuel de 2020](#) (Rapport de gestion aux pages 36-53).

Étude de cas

Adaptation aux changements climatiques et rénovation urbaine à Copenhague

 COPENHAGUE, DANEMARK



Des experts de divers services de WSP participent à ce projet d'adaptation aux changements climatiques et de rénovation urbaine qui vise à offrir une meilleure protection contre les averses torrentielles tout en améliorant les espaces de loisirs pour les résidents.

La ville de Copenhague doit faire face à des coûts croissants en raison des averses torrentielles qui provoquent des inondations et d'autres dommages dans la région. Depuis de nombreuses années, les habitants du quartier de Karens Minde Asken à Sydhavnen, dans le centre de Copenhague, demandent des améliorations aux espaces de loisirs existants, y compris des parcs plus sûrs et le renouvellement des aires de jeux. Ce projet d'adaptation aux changements climatiques et de rénovation urbaine offre l'occasion d'aborder les deux problèmes en même temps.

WSP a joué un rôle clé depuis le début, y compris pour les schémas préliminaires et dans le processus d'appel d'offres. En raison de la complexité du projet, des experts de plusieurs disciplines de WSP y ont participé, y compris des spécialistes de la biodiversité. Devenir écologique sert un double objectif : lorsqu'une averse torrentielle survient, jusqu'à 15 000 m³ d'eau de pluie peuvent être collectés et gérés. Les espaces verts absorbent généralement plus d'eau de pluie et réduisent la pression globale sur le réseau d'égouts municipal.

D'une superficie de plus de 37 000 m², le quartier de Karens Minde Asken sera également reconfiguré pour accueillir davantage d'installations culturelles et sociales pour les résidents.



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



11.7
D'ici 2030, assurer l'accès de tous à des espaces verts et publics sûrs, inclusifs et accessibles, en particulier pour les femmes et les enfants, les personnes âgées et les personnes handicapées



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



15.1
D'ici à 2020, garantir la préservation, la restauration et l'exploitation durable des écosystèmes terrestres et des écosystèmes d'eau douce et des services connexes, en particulier les forêts, les zones humides, les montagnes et les zones arides, conformément aux obligations découlant des accords internationaux

15.5
Prendre d'urgence des mesures énergiques pour réduire la dégradation du milieu naturel, mettre un terme à l'appauvrissement de la biodiversité et, d'ici à 2020, protéger les espèces menacées et prévenir leur extinction

Risques et occasions liés au climat

Risques et occasions liés au climat

Dans le présent rapport, nous avons élaboré des divulgations harmonisées aux recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC). Nous sommes déterminés à respecter de façon continue les recommandations du GIFCC, à divulguer nos risques et occasions liés au climat et à améliorer notre divulgation ainsi que nos actions pour le climat au fil du temps. Les risques et occasions liés au climat sont des éléments clés à considérer dans notre approche en matière de gouvernance, et les risques seront évalués dans le cadre de notre programme de gestion des risques pour l'entreprise en vertu de la responsabilité d'entreprise en matière environnementale, sociale et de gouvernance. Veuillez consulter la réponse C2.2 de notre questionnaire du CDP de 2020 (inscription requise) pour une description de la façon dont nous déterminons, évaluons et mettons en place des mesures internes de contrôle des risques liés au climat au sein de l'entreprise, et la façon dont nous établissons des plans de continuité des activités pour les actifs afin d'assurer la résilience de nos activités.

En tout temps, nous évaluons et surveillons les risques découlant du changement climatique et nous y

répondons, tout en assurant la continuité des services qui aident nos clients à gérer ces risques et dans le cadre de notre approche continue Conçu pour l'avenir^{MC}. En outre, nous surveillons les occasions d'améliorer notre capacité d'adaptation en augmentant la résilience de nos employés et de nos activités, en veillant à la préparation de nos employés, et en élargissant nos services pour répondre aux besoins de nos clients en matière d'ESG et de services liés à la résilience climatique, ainsi qu'en facilitant leur passage harmonieux vers une économie à faible émission de carbone.

La présente section présente les principales constatations découlant de notre évaluation qualitative des risques liés au climat et de l'incidence potentielle sur nos activités. L'indice complet du GIFCC est disponible à l'[annexe D](#).

Qu'est-ce que la « transition vers une économie à faible émission de carbone »?

Il s'agit des ajustements nécessaires en matière de technologie, d'infrastructure, d'investissement, de marché et de politique pour passer de sources d'énergie traditionnellement non renouvelables et à fortes émissions (par exemple, le pétrole, le gaz naturel, le charbon) à des sources d'énergie renouvelables à faibles émissions (par exemple, l'énergie solaire, éolienne, géothermique, hydroélectrique et la biomasse).

Notre processus du GIFCC

Notre approche pour gérer les risques et occasions liés au climat actuel et en évolution s'harmonise aux recommandations du GIFCC. En 2019, nous avons mené une analyse des écarts et avons élaboré un plan des mesures de résilience aux changements climatiques, un document interne. Au premier trimestre de 2021, nous avons procédé à une première analyse qualitative de scénarios climatiques en fonction des risques physiques et transitionnels et avons déterminé nos forces et nos occasions d'amélioration. L'évaluation qualitative servira également à éclairer une future analyse quantitative de scénarios climatiques. Nous sommes en train d'intégrer les risques liés au climat à notre programme de gestion des risques de l'entreprise et prévoyons remédier à ces

risques et mettre en oeuvre des systèmes de contrôle et des indicateurs de risques clés d'ici la fin de 2021.

Évaluation des risques et occasions physiques et transitionnels

Nous avons évalué l'exposition des régions où nous menons nos activités aux risques climatiques physiques, ce qui nous permet de déterminer les régions les plus à risque, de cibler notre évaluation de la capacité d'adaptation, et d'élaborer des plans de continuité des activités régionaux adaptés au climat. Afin d'évaluer les risques physiques, nous avons utilisé une approche initiale à l'échelle des villes pour comprendre les effets du climat à la fois sur nos bureaux et nos employés dans 17 grandes villes du monde entier. Pour chaque site, nous avons tenu compte de la probabilité et des conséquences des risques aigus (c.-à-d., inondation, événements cycloniques, sécheresse et températures extrêmes) et chroniques (c.-à-d., hausse des températures, hausse du niveau de la mer et changements dans les régimes des précipitations).

Nous avons examiné les tendances et effets historiques et avons analysé les prévisions climatiques futures



pour 2035 et 2060 selon le scénario d'émissions 8.5 du profil représentatif d'évolution de concentration du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC)²³, qui est aligné sur les meilleures pratiques du secteur en matière d'évaluation des risques physiques liés au climat. Une fois nos constatations initiales élaborées, nous avons mobilisé des dirigeants et des experts de l'ensemble de nos activités afin de valider nos résultats sur le plan conceptuel et de discuter des stratégies d'investissements et d'atténuation éventuelles.

Notre évaluation a employé une approche axée sur le marché et les politiques afin d'évaluer l'exposition de WSP aux risques et occasions climatiques potentiels suivants, associés à la transition équitable vers une économie à faibles émissions de carbone :

- **Risques** : politique et juridique, technologique, systématique et d'atteinte à la réputation.
- **Occasions** : Marché et résilience.

Notre analyse a été menée à l'aide de deux scénarios jusqu'à 2035 : 1) un scénario à faibles émissions comportant plus d'occasions liées au climat et des politiques relatives aux faibles émissions de carbone; et 2) un scénario à fortes émissions correspondant à la poursuite des activités comportant moins d'occasions liées aux faibles émissions de carbone. Nous avons évalué deux scénarios de transition selon un seul échancier afin d'envisager l'éventail des résultats possibles pour notre entreprise. Les tableaux suivants présentent un résumé de nos risques physiques et transitionnels ainsi que des occasions jusqu'en 2035 selon un scénario à fortes émissions pour les risques physiques et un scénario à faibles émissions pour les risques transitionnels et les occasions.

Grâce à cette évaluation et aux résultats que nous avons identifiés, nous commençons à intégrer ces résultats dans notre programme de gestion des risques de l'entreprise.

Résumé des risques physiques et de transition liés au climat

Les risques physiques résultant du changement climatique peuvent être liés à des événements (aigus) ou à des modifications à plus long terme (chroniques) des régimes climatiques. Les risques physiques aigus font référence à ceux qui sont dus à des événements, notamment la gravité accrue des phénomènes météorologiques extrêmes, tels que les cyclones, les ouragans, les inondations ou les températures extrêmes. Les risques physiques chroniques se rapportent à des changements à plus long terme dans les régimes climatiques, tels que des températures moyennes annuelles durablement plus élevées, l'élévation du niveau de la mer ou la modification du régime des précipitations.

La transition vers une économie à faible émission de carbone nécessitera des changements politiques, juridiques, technologiques et commerciaux pour répondre aux exigences d'atténuation et d'adaptation liées au changement climatique. En fonction de la nature, de la rapidité et de l'orientation de ces changements, les risques transitionnels peuvent poser des niveaux variables de risques financiers et de réputation aux entreprises.

²³ Les profils représentatifs d'évolution de concentration décrivent quatre différentes trajectoires possibles des concentrations d'émissions de GES dans l'atmosphère, telles que définies par le GIEC. Le RCP 8.5 représente un scénario d'émissions plus élevées, les émissions de GES continuant à augmenter au rythme actuel.

TYPE DE RISQUE PHYSIQUE ET IMPACT PHYSIQUE POTENTIEL

Aigus : Les risques varient géographiquement, mais les risques aigus, plus particulièrement les inondations et les températures extrêmes (stress dû à la chaleur ou au froid), auront probablement une incidence surtout sur l'accès aux bureaux, la santé et le bien-être des employés. Même si l'incidence sur les locaux sera probablement limitée, les inondations pourraient empêcher les employés de se rendre aux bureaux et aux évaluations sur le terrain, ce qui pourrait entraîner des perturbations ou des pertes de productivité pour nos employés, alors qu'ils travaillent à distance. Les températures extrêmes ont une incidence sur la santé et la productivité des employés, mettent à rude épreuve les systèmes de chauffage et de refroidissement et exposent particulièrement ceux qui sont sur le terrain.

Bien que les sécheresses n'aient pas d'incidence directe sur les activités de WSP, elles pourraient créer des conditions plus sèches qui, associées aux changements de température et aux régimes de précipitation, pourraient accroître la possibilité de feux incontrôlés, 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.

Chroniques : Les risques chroniques peuvent exacerber les risques aigus. La hausse du niveau de la mer et 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. La hausse des températures peut accroître les effets des canicules, mettant à rude épreuve les systèmes de refroidissement des bureaux, touchant les employés à distance qui n'ont pas accès à un milieu climatisé et modifiant possiblement les horaires de travail sur le terrain.

TYPE DE RISQUE DE TRANSITION ET IMPACT FINANCIER POTENTIEL²⁴

Politique et juridiques : Coûts de fonctionnement accrus en raison des prix du carbone. Dans un scénario de développement durable, nos coûts de fonctionnement augmenteront en raison de la tarification du carbone liée à l'énergie. Bien que ces effets soient faibles comme part des revenus, ils peuvent avoir une incidence sur les marges au fil du temps. WSP offre ses conseils pour de grands projets d'infrastructure dont la durée de vie prévue est de plusieurs décennies. Le changement climatique peut avoir un impact sur la santé et la viabilité à long terme des infrastructures, et le fait de ne pas évaluer et prendre en compte correctement les impacts liés au climat lors de la phase de conception peut exposer WSP à des litiges ou des amendes.

Marché : Notre entreprise travaille avec des sociétés énergétiques traditionnelles. Ces clients pourraient devoir faire face aux pressions du marché dans un scénario de développement durable. Nos revenus générés par les clients énergétiques traditionnels pourraient diminuer dans un scénario à faibles émissions. Les effets pourraient être plus importants pour les marchés au Canada et au Moyen-Orient qui s'appuient davantage sur les revenus provenant des marchés énergétiques traditionnels à fortes émissions de carbone.

Technologie : De nouvelles technologies pourraient être lancées dans le cadre de la transition vers une économie à faible teneur en carbone, perturbant par le fait même le modèle opérationnel de WSP en diminuant la demande pour nos services. Même si nous devons possiblement ajuster nos services pour les adapter aux nouvelles technologies, aucune innovation éventuelle liée au climat pouvant avoir une incidence fondamentale sur les activités de WSP n'a été repérée.

Réputation : Les employés sont de plus en plus intéressés à la détermination de leur employeur à lutter contre le changement climatique et à passer à une économie à faible teneur en carbone. Notre appui soutenu pour les projets traditionnels à fortes émissions de carbone, comme les routes et les bâtiments, peut nous exposer aux incidences sur notre réputation s'ils ne sont pas conçus de façon à soutenir un avenir résilient à faibles émissions de carbone. En outre, WSP aide des clients à planifier et à réaliser des projets dans les secteurs de l'extraction. Ces projets pourraient faire face à l'opposition des collectivités, des propriétaires fonciers, des communautés autochtones et des autres parties intéressées. En raison des projets controversés, les projets de ressources et d'infrastructure pourraient être assujettis à un examen plus approfondi des investisseurs et des parties intéressées, ayant une incidence non seulement sur le client, mais aussi sur WSP par association.

²⁴ Type de risque et impacts financiers potentiels selon le rapport final 2017 GIFCC.

Capacité d'adaptation de nos entreprises et bureaux

Après l'évaluation du risque physique pour notre entreprise et les principales régions où nous menons des activités, nous avons évalué qualitativement la capacité de WSP à gérer et à atténuer les risques liés au climat et à saisir les occasions. Pour cette évaluation de la capacité d'adaptation, nous avons utilisé la définition des Nations Unies de la capacité d'adaptation : *la capacité d'un système à s'adapter afin de mieux résister aux conditions météorologiques extrêmes et aux risques liés au climat en évolution et de réduire la probabilité des résultats préjudiciables ou de leur magnitude découlant de ces risques.*

La portée de notre évaluation comportait quatre volets, qui sont essentiels à nos activités et à notre capacité à exploiter et à faire croître notre entreprise :

- **Bureaux** : L'infrastructure physique et les activités en ce qui concerne la préparation aux catastrophes, à la planification de la continuité des activités, l'évaluation du degré de risque pour l'installation et l'évaluation de la vulnérabilité des TI;
- **Employés** : La formation, le transport et la santé, la sécurité et le bien-être;
- **Contexte régional et urbain** : La planification de l'action pour le climat et les dépendances des infrastructures critiques, y compris l'électricité, l'eau, les services d'urgence et la participation communautaire;
- **Incidences commerciales** : Notre capacité à poursuivre nos activités en toute sécurité malgré les conditions météorologiques extrêmes et les risques liés au climat.

Nos constatations suggèrent que nous avons mis en place des procédures axées sur chacun des quatre volets susmentionnés. Toutefois, une intégration plus uniforme des considérations liées aux conditions météorologiques extrêmes et au climat (à la fois les risques aigus et chroniques) à ces processus renforcera notre approche. Nous continuerons d'améliorer notre capacité d'adaptation en peaufinant nos processus et notre application des recommandations du GIFCC. Des renseignements supplémentaires se trouvent dans [l'indice du GIFCC](#).

Résumé des occasions liées au climat

Les efforts déployés pour atténuer les changements climatiques et s'y adapter sont également sources de possibilités, en incitant, par exemple à l'utilisation efficace des ressources et aux économies de coûts, à l'adoption de sources d'énergie à faibles émissions, au développement de nouveaux produits et services, à l'accès à de nouveaux marchés et au renforcement de la résilience sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement.

TYPE D'OCCASION ET EFFETS FINANCIERS POSSIBLES

Services résilients à faibles émissions de carbone et Conçu pour l'avenir^{MC} : À titre de l'une des plus importantes firmes de services professionnels à l'échelle mondiale, WSP connaît une forte demande de services lorsque les pays et les entreprises investissent dans les infrastructures. La crise climatique contraindra bien des pays et des entreprises à investir dans des infrastructures résilientes aux changements climatiques et durables, à mettre au point des normes plus rigoureuses et à améliorer les règlements sur le climat, les questions d'ESG et l'environnement.

WSP se positionne comme chef de file des questions d'ESG et de la résilience climatique, et est prête à tirer profit des investissements accrus dans les infrastructures durables et résilientes au climat. Il faut s'attendre à ce qu'il y ait beaucoup d'occasions à saisir, car tous les projets d'infrastructure futurs partout sur la planète devront rapidement tenir compte de grands changements climatiques dans leur conception. Nous avons l'intention de devenir l'un des premiers fournisseurs de solutions de bout en bout en matière de résilience pour nos clients.

Énergie renouvelable et infrastructure : Dans les scénarios où le monde passe à une économie à faibles émissions de carbone, les entreprises énergétiques, les services publics et les gouvernements devront investir dans l'infrastructure et la technologie pour accroître le rendement énergétique, électrifier (et possiblement utiliser l'hydrogène) et tirer profit de la production d'énergie renouvelable.

WSP est bien positionnée auprès de ses clients afin de devenir un partenaire de confiance, peu importe le secteur, lors de leur transition vers une économie à faibles émissions de carbone. En plus, le travail que nous menons auprès de l'industrie minière pourrait voir une hausse des revenus, alors que la demande de minéraux, comme le cuivre, le zinc et le nickel, augmente pour répondre à la demande de véhicules électriques.

Incidences sur nos activités

Notre analyse initiale qualitative des scénarios climatiques nous permet de conclure que même si notre entreprise, nos employés et nos clients peuvent être touchés par les changements climatiques, nous gérons activement les risques qui sont apparus et n'envisageons pas qu'ils posent un risque financier important pour notre entreprise.

Puisque nous nous concentrons pour offrir les meilleurs services en matière d'ESG, nous avons repéré des occasions considérables liées au climat. Nous sommes d'avis que notre entreprise est bien placée pour faire partie de la transition juste vers une économie à faible teneur en carbone. Nous disposons d'un certain nombre de secteurs de services qui sont harmonisés à notre approche Conçu pour l'avenir^{MC}; plus particulièrement, nous contribuons à concevoir et à bâtir des infrastructures durables et résilientes au climat, soutenons des projets d'énergie renouvelable et fournissons des services de consultation sur les changements climatiques pour aider nos partenaires à divulguer leurs risques et occasions liés au climat conformément au GIFCC.

Évaluations de la vulnérabilité et des risques relatifs aux changements climatiques

 SHAKTOOLIK, ALASKA, É.-U.



Le village de Shaktoolik en Alaska compte 260 habitants. Il est situé à 201 km à l'est de Nome, entre la rivière Tagoomenik et la mer de Béring.

La communauté, qui en est déjà à son troisième déplacement, devra peut-être de nouveau se déplacer, car le secteur où elle se trouve est balayé par les grands vents et est propice aux tempêtes. Le ministère de la Conservation environnementale de l'Alaska a inscrit Shaktoolik dans la liste des six communautés prioritaires « à risque » en raison des impacts des changements climatiques et du réchauffement planétaire, qui comprend, entre autres, l'élévation du niveau de la mer. Le village figure parmi les quatre communautés qui doivent être immédiatement relocalisées.

Golder, maintenant membre de WSP, a fait équipe avec la Bristol Engineering Services Company, une entreprise autochtone de l'Alaska pour ce projet. Ensemble, elles ont procédé à une évaluation de la vulnérabilité et des risques relatifs aux changements climatiques et à une évaluation quantitative de la vulnérabilité de la communauté aux inondations et à l'érosion en y indiquant, de plus, les mécanismes des changements climatiques qui pourraient nuire à la communauté.

« Communauté à risque » prioritaire en Alaska

Combinaison de l'expérience de la communauté et de la modélisation technique pour comprendre les risques actuels et futurs

Approche axée sur l'engagement des intervenants et l'appropriation de l'étude par la communauté

Pour générer une série de scénarios sur l'état de la situation actuelle et à venir, l'équipe s'est appuyée sur une analyse des marées et des ondes de tempêtes réalisée avec la méthode de Monte-Carlo, ainsi que sur la modélisation en deux dimensions des vagues et du débit de leur remontée et de leur déversement. Elle a aussi tenu des séances de mobilisation avec les membres de la communauté, dont les aînés de Shaktoolik, afin de les tenir au courant et de recueillir leurs commentaires sur les progrès accomplis et les méthodes utilisées, de leur faire un résumé des résultats des études préliminaires et d'obtenir des informations de leur part.

Selon les conclusions des évaluations des risques de Golder, les conséquences des inondations sur les infrastructures de la communauté et les risques qu'elles entraînent iront en augmentant avec les changements climatiques. Grâce à cette évaluation importante, la communauté a pu avoir un horizon prévisionnel des risques qui lui permettra de hiérarchiser les mesures d'atténuation à prendre à court terme en ce qui concerne la protection contre l'érosion et les inondations de ses infrastructures essentielles. Elle pourra aussi planifier les mesures à prendre pour le moment où ces mesures ne seront plus viables.



11.4

Renforcer les efforts de protection et de sauvegarde du patrimoine culturel et naturel mondial



13.1

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

13.3

Améliorer l'éducation, la sensibilisation et les capacités individuelles et institutionnelles en ce qui concerne l'adaptation aux changements climatiques, l'atténuation de leurs effets et la réduction de leur impact et les systèmes d'alerte rapide

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

Notre engagement à atteindre zéro émission nette

En avril 2021, WSP a augmenté l'ambition de ses objectifs de réduction des émissions de GES en dévoilant un engagement à atteindre zéro émission nette à l'appui des objectifs fondés sur la science²⁵. Nous avons signé la campagne Ambition commerciale pour 1,5 °C* et avons joint la Campagne objectif zéro, qui met l'accent sur la prise de mesures qui s'harmonisent à la cible plus ambitieuse de l'Accord de Paris visant à limiter le réchauffement à 1,5 °C.

Les nouveaux objectifs incluent ce qui suit :

Atteindre zéro émission nette dans l'ensemble des activités mondiales de WSP d'ici 2040.

60 %

de réduction des émissions de GES dans les catégories 1 et 2 basées sur le marché d'ici 2030

30 %

de réduction des émissions dans la catégorie 3 d'ici 2030

100 %

d'électricité renouvelable d'ici 2030

Mieux comprendre les émissions de gaz à effet de serre associées aux services-conseils et aux conceptions de WSP et collaborer avec nos clients et partenaires pour réduire ces émissions.

Action pour le climat

WSP a pris des mesures pour s'attaquer à l'urgence que constituent les changements climatiques dans l'ensemble de son secteur d'activité. Voici des exemples récents :

- WSP Royaume-Uni s'est jointe au SteelZero*, une initiative mondiale visant à stimuler la demande du marché pour l'acier carboneutre avec l'appui de huit principaux acheteurs et prescripteurs d'acier dans tous les secteurs.
- WSP États-Unis a formé un partenariat avec la Coalition for Climate Resilient Investment (CCRI)* afin d'intégrer les données liées au climat aux pratiques de modélisation des flux de trésorerie et d'estimation des actifs d'infrastructure.
- WSP Suède a cosigné un article visant à débattre (en suédois seulement) de la politique sur le climat, pressant le gouvernement du pays à engager un budget national pour le CO₂, à accélérer la transition vers une économie circulaire, à utiliser l'approvisionnement public pour réduire les effets des projets sur le climat, à encourager l'innovation et à mettre en place des mesures incitatives.

Principe de précaution

Étant donné que nous sommes une société de services professionnels, le travail que nous entreprenons pour nos clients est axé à la fois sur la compréhension du risque et sur l'atténuation de ce risque. Nous mettons en œuvre le principe de précaution de la manière suivante :

- Nos experts évaluent les risques des projets et présentent aux clients des recommandations qui protègent l'environnement et donnent la priorité à la santé et à la sécurité (voir un exemple en Australie*).
- Nous proposons à nos clients une gamme complète de solutions visant à prévenir la dégradation de l'environnement et à restaurer le milieu naturel (voir les services en Sciences de la Terre et environnement* que nous proposons).
- Au sein de notre propre entreprise, nous sommes également proactifs dans la gestion du changement climatique et d'autres impacts environnementaux, en nous efforçant de réduire nos propres émissions de gaz à effet de serre en accord avec la science climatique la plus récente. En outre, nous aidons nos clients à réduire leurs émissions de gaz à effet de serre et à s'adapter aux effets du changement climatique grâce à une conception résiliente (voir un exemple en Suède*).

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

²⁵ WSP s'est engagé publiquement à fixer des objectifs fondés sur la science en décembre 2020.

Étude de cas

Vers une stratégie climatique nationale pérenne

📍 CHILI, AMÉRIQUE DU SUD



WSP a joué un rôle déterminant dans le lancement du processus participatif de la stratégie climatique à long terme du gouvernement du Chili.

En travaillant étroitement avec son client, qui est la Banque internationale pour la reconstruction et le développement (l'une des grandes institutions composant la Banque mondiale), et avec son homologue technique (le bureau des changements climatiques du ministère de l'Environnement du Chili), WSP a organisé, lancé et supervisé le processus participatif, qui rassemblait 39 groupes de travail et plus de 1 000 participants.

Des chercheurs, des membres de la société civile, des groupes de jeunes, des communautés, des comités de gestion des changements climatiques et d'autres acteurs régionaux ont aussi participé avec des représentants du secteur privé et des institutions publiques.

Le Chili lance un processus participatif pour concevoir sa stratégie climatique nationale à long terme.

L'objectif pour le pays est d'atteindre la carboneutralité et la résilience d'ici 2050.

Cet appel reflète les engagements du Chili en vertu de l'Accord de Paris.

L'équipe des consultants de WSP a créé une carte des intervenants pour le processus, conçu des méthodologies pour les réunions participatives et appuyé le développement du contenu technique afin d'orienter les discussions. Grâce à ce processus, elle a repéré les principaux aspects de la stratégie climatique du Chili, dont les objectifs intersectoriels à long terme, les enjeux d'atténuation et d'adaptation ainsi que les politiques et les instruments requis.

Ce processus participatif est un élément clé de la transition du Chili vers la carboneutralité au cours des 30 prochaines années. La stratégie climatique à long terme établira les étapes que le pays devra suivre au cours des prochaines décennies afin de gérer les enjeux liés aux changements climatiques et d'améliorer la résilience environnementale.



13.2

Incorporer des mesures relatives aux changements climatiques dans les politiques, les stratégies et la planification nationales

13.3

Améliorer l'éducation, la sensibilisation et les capacités individuelles et institutionnelles en ce qui concerne l'adaptation aux changements climatiques, l'atténuation de leurs effets et la réduction de leur impact et les systèmes d'alerte rapide

Étude de cas



Projet de route électrifiée

 ÖREBRO-HALLSBERG, SUÈDE

WSP a été chargée de planifier l'électrification d'un tronçon de l'autoroute existante entre les villes d'Örebro et de Hallsberg.

Le gouvernement suédois a récemment décidé de financer un projet pilote d'électrification d'un tronçon routier du pays. WSP a donc été chargée par le ministère des Transports de Suède de planifier l'un des deux tronçons candidats pour le projet pilote. Notre tâche consistait à planifier l'électrification d'un tronçon de 21 km de l'autoroute existante entre Örebro et Hallsberg (200 km à l'ouest de Stockholm). Si ce tronçon est choisi pour l'électrification, les chaussées existantes seront modifiées pour permettre aux camions de se recharger automatiquement pendant qu'ils roulent.

Outre la réduction des émissions de carbone liées au transport de marchandises lourdes, tout porte à croire que les routes électrifiées pourraient contribuer à améliorer l'efficacité énergétique et à réduire les coûts du transport.

On ne sait toujours pas si les véhicules seront rechargés par le sol ou à l'aide de câbles aériens, c'est pourquoi WSP a envisagé quatre solutions et options technologiques différentes pour l'électrification de l'autoroute existante.

Au total, 19 disciplines ont participé au projet, dont le génie électrique et génie de l'environnement, la géotechnique et l'analyse des risques. Notre travail permettra de fournir des renseignements cruciaux aux décideurs responsables de déterminer quel tronçon électrifier en premier et quelle technologie choisir.



7.2

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

7.3

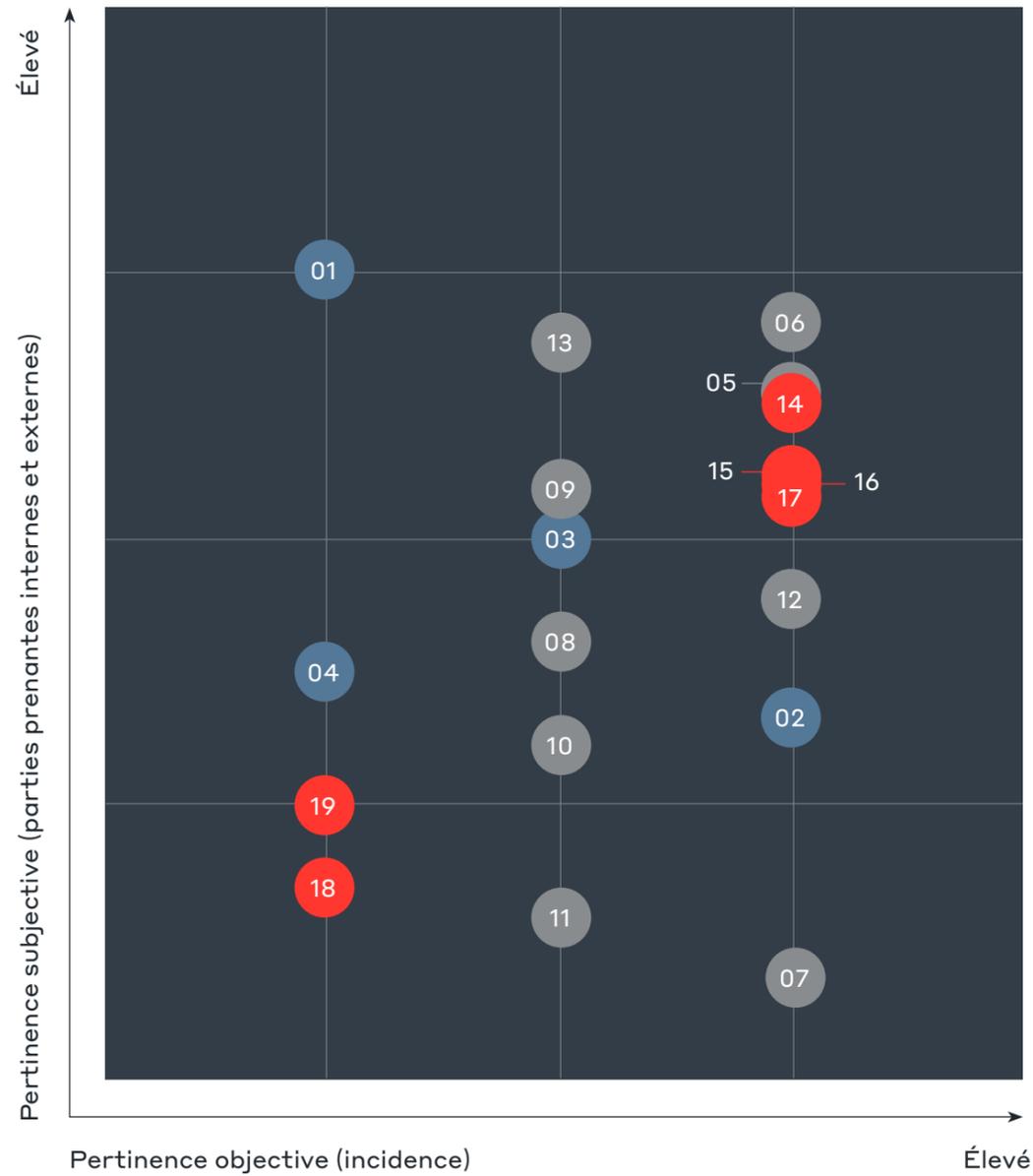
D'ici à 2030, multiplier par deux le taux mondial d'amélioration de l'efficacité énergétique



9.4

Moderniser toutes les industries et les infrastructures pour assurer le développement durable

Ce qui compte le plus



Évaluation de l'importance relative

Nous réalisons une évaluation de l'importance relative de façon périodique pour nous assurer que ce qui compte réellement le plus pour nos parties prenantes fait l'objet de rapport. L'évaluation de l'importance relative la plus récente que nous avons menée a été réalisée en 2018 en respectant avec soin les normes de la Global Reporting Initiative (GRI). Les résultats ont été représentés dans notre matrice de l'importance relative et ont servi à définir les sujets et le contenu inclus tout au long du présent rapport. Une description de notre évaluation de l'importance relative se trouve dans notre [Rapport mondial sur le développement durable – 2019](#).

Veillez cliquer sur un aspect important de la matrice de l'importance relative pour afficher sa définition et sa portée.

ASPECTS IMPORTANTS

Clients et expertise

- 01 Rendement financier
- 02 Revenus verts
- 03 Innovation
- 04 Répercussions des projets

Excellence opérationnelle

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

Employés et culture

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

Impliquer nos parties prenantes

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

PARTIE PRENANTE	TYPE D'ENGAGEMENT	IMPLIQUÉE DANS LA PRÉPARATION DU RAPPORT	EXEMPLES DE RÉTROACTION ET D'ACTIONS CONNEXES DE WSP
Employés (Fréquence de l'engagement : de quotidiennement à annuellement)	Sondages auprès des employés Réunions générales Information transmise en cascade par les dirigeants, par le biais de réunions d'équipe Activités du Forum du leadership/webémissions Communications internes mondiales (intranet, courriels, bulletins) et intranets locaux Rapport annuel Rapport mondial sur les facteurs ESG Entretiens avec les dirigeants Campagnes sur les médias sociaux lors des journées mondiales	Oui	<p>Les employés estiment généralement qu'il est important de gérer l'énergie, l'eau, les émissions de GES, la chaîne d'approvisionnement et les revenus verts de WSP, et que WSP devrait également mettre en œuvre les solutions que nous suggérons aux clients pour les aider à réduire leurs impacts. À cette fin, en avril 2021, WSP a fixé des objectifs de réduction des émissions de GES fondés sur des données scientifiques, ce qui nous a mis sur la voie de l'obtention d'émissions nettes nulles sur l'ensemble de notre chaîne de valeur d'ici 2040 et a dépassé les ambitions que nous avons énoncées dans notre plan stratégique mondial 2019-2021.</p> <p>Au début de la pandémie mondiale de COVID-19, les employés ont eu besoin d'une communication accrue et nos équipes régionales ont répondu en informant régulièrement les employés et en leur donnant des conseils clairs, notamment sur la sécurité et un moyen d'aborder leurs préoccupations.</p> <p>Les thèmes de l'emploi, de l'inclusion et de la diversité, de la formation et de la santé, de la sécurité et du bien-être sont importants pour promouvoir un environnement de travail gratifiant, équitable et sûr.</p>

PARTIE PRENANTE	TYPE D'ENGAGEMENT	IMPLIQUÉE DANS LA PRÉPARATION DU RAPPORT	EXEMPLES DE RÉTROACTION ET D' ACTIONS CONNEXES DE WSP
<p>Investisseurs et analystes</p> <p>(Fréquence de l'engagement : <i>Engagement continu, allant de chaque trimestre chaque année</i>)</p>	<p>Activités de relations avec les investisseurs, notamment : journées des investisseurs, réunions, tournées de présentation, conférences, discussions avec des cadres supérieurs et des experts du secteur de marché, conférences téléphoniques</p> <p>Publications sur le site Web</p> <p>Rapports financiers</p> <p>Communiqués de presse et relations avec les médias</p> <p>Notice annuelle</p> <p>Rapport annuel</p> <p>Rapport mondial sur les facteurs ESG</p> <p>Assemblée annuelle des actionnaires</p> <p>Visites de chantiers pour expliquer le travail de projet</p>	Oui	<p>En 2020, les investisseurs ont exprimé un intérêt à l'égard des efforts de WSP afin de mettre en place un robuste programme d'ESG, par exemple concernant la gouvernance et relativement aux modalités liées à la durabilité pour notre facilité de crédit syndiquée. Nous avons consulté au moins douze parties prenantes spécifiquement sur des questions d'ESG et avons participé à des conférences sur ces questions, y compris la première conférence mondiale annuelle de la RBC sur les questions d'ESG. Les investisseurs ont démontré un intérêt particulier pour ces questions :</p> <ul style="list-style-type: none"> — Rapports publiés conformément aux recommandations du GIFCC et du SASB; <ul style="list-style-type: none"> — Le rapport publié conformément aux recommandations du GIFCC a été amélioré cette année et nous publions un rapport selon les indicateurs du SASB pour la première fois; — Secteur Sciences de la Terre et environnement de WSP et interaction avec le programme d'ESG; <ul style="list-style-type: none"> — Par exemple, voir nos communications sur la transaction concernant Golder — Inclusion et diversité <ul style="list-style-type: none"> — Voir la section « Employés et culture » pour connaître les progrès. <p><i>Exemples de questions reçues :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> — Quelle est la stratégie de l'entreprise en matière de gestion des répercussions environnementales découlant de ses projets d'ingénierie? — Comment l'entreprise envisage-t-elle son exposition aux clients du secteur Énergie qui misent sur le carbone, dans le contexte de la réglementation potentielle comme la taxe sur le carbone ou les limites en matière de GES? — Comment l'entreprise appuie-t-elle l'inclusion et la diversité? — Quelles sont les stratégies de l'entreprise pour prévenir la corruption?

PARTIE PRENANTE	TYPE D'ENGAGEMENT	IMPLIQUÉE DANS LA PRÉPARATION DU RAPPORT	EXEMPLES DE RÉTROACTION ET D'ACTIONS CONNEXES DE WSP
Clients (Fréquence de l'engagement : <i>Ad hoc, sur une base annuelle et continue pour les projets des clients</i>)	Communications sur les projets Rétroaction sur les projets reçue des clients Entretiens avec les clients Communications sur le leadership éclairé Ateliers et panels lors d'événements Voici quelques exemples d'engagement en 2020 : — 94 webinaires ouverts aux clients qui nous ont permis d'avoir un point de contact avec 4 869 clients, partenaires et recrues potentielles tout au long de l'année, d'aborder les changements climatiques, la nouvelle mobilité, les villes intelligentes, la livraison des projets, la gestion des actifs, les systèmes de transport intelligents et les solutions relatives au transport aérien et à l'utilisation du transport en commun à l'ère de la pandémie et post-pandémie. Dans le cadre de nos séries sur le leadership éclairé « <u>Offrir une nouvelle normalité améliorée</u> » explorant les nombreuses répercussions de la COVID-19 sur l'environnement bâti, nous avons interviewé plus de 40 clients, experts techniques et chefs de file de l'industrie dans les domaines du milieu du travail, des soins de santé et de l'objectif zéro émission nette.	Oui	WSP reçoit régulièrement des questionnaires de ses clients sur son programme et ses performances ESG. Les sujets les plus courants sont la santé et la sécurité, les émissions de GES, la consommation d'énergie, d'eau et de déchets, la diversité des fournisseurs et la couverture du système de gestion environnementale.
Partenaires commerciaux, notamment sous-traitants, coentreprises et partenaires de consortium (Fréquence de l'engagement : <i>Ad hoc</i>)	Communications sur les projets	Non	
Fournisseurs (Fréquence de l'engagement : <i>Ad hoc, dans le cadre du processus de vérification du fournisseur</i>)	Processus d'approvisionnement Questionnaires lors du processus d'intégration Dialogue avec les principaux fournisseurs sur l'empreinte de carbone des produits et services	Non	

PARTIE PRENANTE	TYPE D'ENGAGEMENT	IMPLIQUÉE DANS LA PRÉPARATION DU RAPPORT	EXEMPLES DE RÉTROACTION ET D' ACTIONS CONNEXES DE WSP
Gouvernements, y compris les autorités réglementaires (Fréquence de l'engagement : <i>Ad hoc</i>)	Communication sur les projets impliquant des organismes gouvernementaux	Non	
Organismes industriels (Fréquence de l'engagement : <i>Ad hoc</i>)	Participation aux principaux comités des associations industrielles Participation à des événements de l'industrie Parrainage d'événements et d'activités de recherche dans l'industrie Présentations dans les salons professionnels; Leadership éclairé	Non	
Collectivités locales (Fréquence de l'engagement : <i>Ad hoc</i>)	Consultation pour le compte des clients dans le cadre de projets Participation au sein des collectivités locales/travail caritatif Commandites et dons	Non	

Étude de cas



Projet de logements socialement durables destinés aux aînés à Tromsø

 TROMSØ, NORVÈGE

Nous vieillissons tous de façon différente. Bien que nous ayons tous un réseau social plus ou moins grand et une situation financière différente, nous voulons combler les besoins fondamentaux d'être en sécurité, de recevoir des soins et de ressentir un sentiment d'appartenance sociale.

Le présent projet, réalisé de concert avec le promoteur immobilier PEAB Eiendomsutvikling Nord AS, comporte des logements privés pour aînés, des logements municipaux avec services de soutien et des unités locatives. L'objectif du projet est de favoriser l'inclusion sociale afin que même les aînés moins aisés puissent avoir accès à ces logements.

WSP participe ainsi au développement d'un concept de logements socialement durable destiné aux aînés et aux personnes âgées présentant des besoins divers. Pour pallier la solitude, nous avons prévu plusieurs espaces de vie commune (p. ex., une salle d'entraînement, un salon avec une cuisine et un café pour les résidents). Une lettre d'intention a été signée avec une école avoisinante dans l'objectif de tisser des liens entre les étudiants et les résidents.

Le projet se situe près du centre-ville avec un arrêt d'autobus à proximité. Grâce aux technologies d'assistance sociale et aux solutions intelligentes, les résidents pourront profiter d'une sécurité adéquate et des soins dont ils ont besoin.



11.1

D'ici à 2030, assurer l'accès de tous à un logement et des services de base adéquats et sûrs, à un coût abordable et assainir les quartiers de taudis

11.2

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



17.17

Encourager et promouvoir les partenariats publics, les partenariats public-privé et les partenariats avec la société civile, en faisant fond sur l'expérience acquise et les stratégies de financement appliquées en la matière.

Dans cette section

Clients et expertise



En 2020, nous avons gardé l'accent sur l'entretien et l'approfondissement de nos relations avec les clients en leur offrant le meilleur de WSP. Cela implique de leur fournir des conseils avant-gardistes, des innovations et une expertise inégalée afin de contribuer à leur succès dans un monde en mutation.

La pandémie mondiale de COVID-19 a fait ressortir l'importance d'étudier les scénarios futurs et de devenir plus résilient aux grands bouleversements et aux facteurs de stress chroniques. Depuis le début de la pandémie, nous avons aidé les clients et les collectivités à s'adapter à la COVID-19, à poursuivre leurs activités et à accroître leur résilience pour se préparer aux difficultés qu'ils pourraient rencontrer à l'avenir. Nous avons réussi à continuer de servir nos clients avec agilité, dans ces circonstances difficiles.

Grâce au déploiement du programme Conçu pour l'avenir^{MC} dans toutes les régions, nous occupons une position solide pour continuer de prendre soin de nos clients et offrir notre expertise tandis que nous nous efforçons de créer un futur à faible teneur en carbone.

« Selon moi, Conçu pour l'avenir est au cœur de ce que nous devrions espérer réaliser à titre d'entreprise et de la façon dont nous devrions servir nos clients au cours des prochaines années. »

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

Nous commençons la présente section par une entrevue avec Rachel Skinner, directrice générale chez WSP au Royaume-Uni et 156^e présidente de l'Institution of Civil Engineers (ICE).

Objectif zéro émission nette : *une entrevue*

Q En plus de votre rôle chez WSP, vous êtes actuellement la présidente de l'Institution of Civil Engineers (ICE). Pourquoi avez-vous choisi le thème zéro émission nette pour votre présidence?

Je voulais choisir un thème unique, suscitant un sentiment d'urgence et pouvant faire une réelle différence. Les changements climatiques et le thème zéro émission nette de carbone sont devenus un choix évident, tant d'un point de vue professionnel que personnel.

Les infrastructures sont responsables d'émissions de dioxyde de carbone, tant par la manière dont nous les planifions, les concevons et les construisons que par la façon dont les systèmes d'infrastructure qui en résultent sont ensuite utilisés par les personnes du monde entier sur plusieurs générations. Ces émissions sont désormais le principal facteur des changements climatiques, qui posent une menace existentielle pour notre avenir. J'ai par conséquent choisi de concentrer mon année à titre de présidente de l'ICE à bien faire comprendre le rôle vital que joue la communauté de l'ingénierie pour prendre des mesures rapides visant à réduire les émissions de carbone et soutenir les efforts pour atteindre zéro émission nette, en plus de la nécessité d'avoir une meilleure résilience climatique.

Rachel Skinner

Directrice générale
- Transports, WSP,
Royaume-Uni

Pour atteindre zéro émission nette d'ici 2050, nous devons collaborer pour réduire les émissions de carbone totales associées aux systèmes d'infrastructure de moitié avant 2030. Ces réductions d'émissions de carbone sont un élément clé qui aidera les sociétés à atteindre les objectifs internationaux fondés sur la science visant à limiter le réchauffement mondial à 1,5 °C d'ici 2050, comparativement aux niveaux préindustriels. C'est le défi déterminant de notre génération et nous n'avons pas de temps à perdre.

Q À titre de firmes de services professionnels, la plus grande répercussion de WSP sur la réduction des émissions de carbone passe par les services que nous offrons et les projets que nous livrons. WSP Royaume-Uni s'est engagée à diminuer de moitié les émissions de carbone des conceptions et conseils qu'elle offre à ses clients d'ici 2030. Comment envisagez-vous cette initiative ambitieuse?

Nous reconnaissons que nous nous sommes fixé une cible ambitieuse. Réduire les émissions associées à nos conceptions et conseils au Royaume-Uni a été un engagement mûrement réfléchi qui se lie



directement aux actions requises dans l'ensemble de la communauté de l'infrastructure. Au Royaume-Uni, c'est un engagement légalement contraignant et nombre de nos clients nous demandent déjà de l'aide pour atteindre zéro émission nette dans leurs projets.

La première étape consiste à comprendre notre incidence sur les émissions de carbone dans l'ensemble de notre portefeuille varié et de déterminer où nous pouvons avoir la plus grande influence et où se trouvent les « inconnues » à explorer. Nous avons vite réalisé qu'il faut tenir compte de deux aspects. Tout d'abord, les émissions de carbone liées à la construction de l'infrastructure. Chaque fois que nous aidons les clients à planifier et à envisager des options comme faut-il bâtir, où bâtir, quoi bâtir et comment bâtir, nous pouvons avoir une influence et chercher à réduire grandement les émissions de carbone de la phase de la construction (ou du capital). Ensuite, les émissions de carbone liées à l'utilisation ou au fonctionnement des actifs, qu'ils soient nouveaux ou existants. Parfois, plus de 90 % des émissions découlent du fonctionnement quotidien sur plusieurs décennies. Dans certains secteurs de notre entreprise, comme celui du bâtiment, des outils éprouvés peuvent déjà estimer les émissions de carbone de l'ensemble du cycle de vie. Dans d'autres secteurs, nous devons contribuer à établir des méthodes uniformes pour estimer le carbone avec nos clients afin de comprendre et d'offrir l'art du possible.

Q **Quelles sont les principales actions que les professionnels de la conception, de la consultation et des autres domaines peuvent prendre pour réduire les émissions de carbone tout au long du cycle de vie des infrastructures?**

Nous devons fondamentalement repenser la façon dont nous envisageons la conception pour devenir plus « conscients à l'égard du carbone » dans tout ce que nous accomplissons. C'est une optique assez nouvelle pour la plupart de nos clients et équipes de conception, en plus de devoir réfléchir à la qualité, au coût, à la sécurité et à l'inclusion sociale et ainsi de suite. Il n'existe pas d'approche « unique », mais le carbone doit devenir l'une des grandes valeurs que nous recherchons, en équilibre avec les autres objectifs. Pour ce faire, la première action consiste à trouver et à quantifier les émissions de carbone.

Plus cette étape est réalisée tôt dans le cycle de vie du projet, plus il y a de possibilités de créer de la valeur grâce aux économies de carbone sans coût ni risque supplémentaire. En fait, de plus en plus de données probantes confirment que la réflexion axée sur le carbone peut réduire les coûts. À titre d'exemple, concevoir en gardant à l'esprit le carbone peut se traduire par une diminution de grandes quantités de béton ou d'acier, ce qui est avantageux tant pour les coûts que pour les émissions. Aussi, une planification mieux adaptée au lieu pourrait considérablement réduire les effets des émissions de carbone sur toute la durée de vie, à la fois pour les nouvelles communautés que les lieux existants.

Il existe de nombreuses autres dimensions à cette conscience à l'égard du carbone qui auront une incidence sur les investissements en infrastructure futurs. En envisageant l'objectif zéro émission nette comme un point d'équilibre qui ne signifie pas zéro absolu, nous explorons une hiérarchie décisionnelle axée sur le carbone, où le résultat idéal serait l'élimination de toutes les émissions de carbone. Cependant, en pratique, nous savons que nous devons suivre un processus de réduction au minimum des émissions de carbone, avant

d'atténuer ou de compenser tout effet résiduel. Ce dernier point évolue rapidement et est très mal compris, mais il deviendra vital. Tout comme nous atténuons les autres répercussions dans la conception technique quotidienne, il y a fort à parier que nous devons de plus en plus inclure et concevoir des compensations des émissions de carbone de façon directe et mesurable. Un large éventail de solutions fondées sur la nature associées aux technologies de séquestration du carbone deviendra essentiel pour justifier l'objectif zéro émission nette à nos clients.

Q **Que diriez-vous aux ingénieurs et aux professionnels qui commencent leur carrière, et souhaitent contribuer à la réduction des GES des infrastructures?**

Les défis climatiques représentent une occasion incroyable pour les jeunes professionnels qui veulent bâtir leur carrière avec l'intention de faire une différence. La génération qui entre sur le marché du travail a grandi avec la grande préoccupation des changements climatiques, et ne compose pas avec la phase de doute qui a gêné les générations précédentes. Ce groupe a aussi une frustration refoulée qui est étayée par un fort sentiment d'équité et de justice sociale puisque, jusqu'à maintenant, nous n'avons pas su régler la question des changements climatiques avec urgence. Le contenu des cours universitaires et les attentes des certifications professionnelles évoluent déjà pour tenir compte de ce nouvel accent sur l'action climatique, ce qui est positif. Ce sera une décennie de changements rapides, où la réduction des émissions de carbone et la résilience climatique deviendront des questions dominantes. Les jeunes professionnels de la relève, peu importe leurs rôles, doivent donc utiliser leur grande influence, leurs connaissances et leur pouvoir informel pour susciter des changements rapides.

Étude de cas

Transition énergétique – du gaz naturel à l'eau du canal

 AMSTERDAM, PAYS-BAS



Amsterdam, qui compte plus de 100 km de canaux, est en train de reconstruire ses quais, dont beaucoup ont plus de 100 ans et approchent de leur fin de vie. Un projet d'infrastructure à fort impact, mais aussi une chance d'accélérer la transition énergétique.

Ce projet était une occasion de recherche et développement idéale puisqu'il intégrait une innovation de pointe, soit l'utilisation d'échangeurs de chaleur pour extraire l'énergie thermique des eaux de surface, qui peut ensuite être utilisée pour chauffer les espaces de vie et les bâtiments, remplaçant ainsi le gaz naturel.

WSP voit la rénovation des quais comme une occasion de favoriser véritablement le développement durable en intégrant des échangeurs de chaleur. Alimentés par des panneaux solaires (qui n'utilisent que 25 % de l'énergie totale extraite), ces appareils pourraient contribuer à mettre fin à notre dépendance aux énergies fossiles. L'extraction d'énergie thermique à partir des eaux de surface (en remplacement du gaz naturel) s'inscrit parfaitement dans notre expertise dans les domaines du génie hydraulique, de la gestion de l'eau et des solutions énergétiques durables.

Réduction de la dépendance au gaz naturel pour le chauffage

Performances et efficacité plus élevées et meilleur rapport coût-efficacité que d'autres solutions entièrement électriques

Utilise une source d'énergie fiable et toujours disponible : l'eau



7.1

D'ici à 2030, garantir l'accès de tous à des services énergétiques fiables et modernes, à un coût abordable

7.2

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

Conçu pour l'avenir^{MC}

Notre programme Conçu pour l'avenir^{MC*} suscite un changement de mentalité vers la création de solutions destinées à la résilience et à l'adaptabilité à long terme. Il est important, car de nombreux projets sur lesquels nous travaillons ont des durées de vie qui se comptent en décennies. Dans des décennies, la société aura des besoins différents et les technologies évolueront. Dans des décennies, les changements climatiques engendreront plus de conditions météorologiques extrêmes ainsi qu'une réduction progressive des combustibles fossiles.

Tout au long de 2020, nous avons poursuivi nos recherches sur les tendances futures et avons appliqué l'approche Conçu pour l'avenir aux projets dans le monde entier.

Des exemples de notre leadership éclairé Conçu pour l'avenir^{MC} sont fournis dans cette section.



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.

OFFRIR UNE NORMALITÉ AMÉLIORÉE

Alors que la pandémie de COVID-19 continue d'ébranler les collectivités et les économies mondialement, nous plongeons dans une crise d'une envergure inédite. Nous ignorons encore comment nous nous en sortirons et à quoi ressemblera alors le monde, mais nous savons que rien ne sera jamais plus comme avant.

La série d'articles « Pour une normalité améliorée » de WSP explore les nombreuses conséquences de la COVID-19 pour l'environnement bâti, les défis et occasions qui en découlent, ainsi que les solutions potentielles pour créer un monde meilleur, plus sain, plus équitable et plus durable.

PARTENARIAT AVEC LA FONDATION HELEN CLARK

WSP a collaboré avec la Fondation Helen Clark, un groupe de réflexion indépendant sur les politiques publiques d'Auckland, en Nouvelle-Zélande, dans le cadre de deux rapports axés sur la communauté Aotearoa.

Alone Together : un regard novateur sur l'effet de la solitude sur le peuple et les communautés d'Aotearoa.

Decarbonising Transport: The Shared Path : évalue les avantages qu'obtiendrait Aotearoa en réduisant substantiellement le volume du trafic dans les villes et souligne ce qui est nécessaire pour y parvenir.

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



CONSTRUCTION À ZÉRO ÉMISSION NETTE

Le secteur de la construction est responsable d'une part considérable des émissions mondiales de carbone et la construction de bâtiments et d'infrastructures représente environ 20 % des émissions mondiales de carbone chaque année. En ajoutant également le fonctionnement des bâtiments et des infrastructures, la part des émissions est nettement plus élevée.

WSP a publié un mémoire de recherche sur la construction à zéro émission nette afin de partager les pratiques exemplaires sur la façon de réduire les émissions de ce secteur. Le mémoire présente cinq étapes clés pour diminuer considérablement les émissions de carbone dans les projets de construction.



OBJECTIF ZÉRO ÉMISSION NETTE

WSP et le groupe de réflexion indépendant Bright Blue ont publié une importante collection d'essais, intitulée « Delivering Net Zero », pour présenter des idées radicalement nouvelles sur la façon dont le Royaume-Uni peut atteindre son objectif zéro émission nette d'ici 2050. Mark Naysmith, chef de la direction, Royaume-Uni, Moyen-Orient, Inde et Afrique, a commenté : « S'assurer de l'atteinte des grandes ambitions sociales est ce qui stimule nos urbanistes, nos ingénieurs, nos consultants en environnement et nos experts techniques. Pour nous, aucune priorité ne dépasse l'atténuation des changements climatiques et de la dégradation environnementale. ».



FUTURE READY KERBSIDE : CRÉER DES LIEUX QUI DONNENT LA PRIORITÉ AUX PERSONNES

WSP a fait équipe avec Uber pour rédiger un livre blanc intitulé « Future Ready Kerbside » qui explore les actions que nous devons poser aujourd'hui pour garantir un paysage urbain et des espaces en bordure de chaussée qui satisfont les désirs de la population, que ce soit aujourd'hui ou demain.

Nous concevons l'avenir dès aujourd'hui

Nous abordons chaque projet, du début à la fin, dans une optique de conception axée sur l'avenir. En 2020 :

- Le programme Conçu pour l'avenir^{MC} a été lancé en Asie, en Amérique latine, dans les Caraïbes et en Europe centrale, réalisant par le fait même notre objectif de lancer le programme dans toutes les régions avant 2021.
- Nous avons mis au point un programme de formation Conçu pour l'avenir^{MC} à l'intention des gestionnaires de projet, qui a été lancé en 2021.
- Plus de 4 700 personnes ont participé à nos séries de laboratoires d'innovation Conçu pour l'avenir organisées par WSP au Royaume-Uni. Les sujets incluaient la création de stratégies zéro émission nette, les répercussions de la COVID-19 sur notre environnement bâti, les possibilités futures en matière de conception numérique des routes et l'importance de mettre les gens au cœur de nos espaces verts.
- En octobre 2020, plus de 1 450 personnes ont participé à une présentation interne d'une durée de quatre semaines de WSP aux États-Unis sur l'approche Conçu pour l'avenir^{MC}, qui a servi de plateforme pour partager des connaissances sur les services et solutions Conçu pour l'avenir^{MC} que nous offrons à nos clients.

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

Étude de cas



Centre anticancéreux Sarah Cannon

 PLANO, TEXAS

Le propriétaire, HCA Healthcare, a mandaté WSP et différents partenaires pour construire un hôpital de quatre étages, dont 30 chambres de soins intensifs spécialement conçues pour le traitement de brûlures et de traumatismes.

Le centre anticancéreux Sarah Cannon est le premier hôpital au monde à obtenir la certification LEED v4 Or délivrée par le U.S. Green Building Council, soit une réalisation notoire. WSP a fourni des services du bâtiment (mécanique, électricité et plomberie) et de gestion de la construction du nouveau bâtiment de soins intensifs.

Évaluée à 110 millions de dollars US, l'installation de 138 000 pieds carrés située sur le campus Medical City Plano comprend 90 lits et des salles d'opération et de réveil. L'équipe de conception s'est heurtée à trois grandes difficultés : réduire de 10 % le budget global et le délai de construction; utiliser autant que possible des éléments préfabriqués; et terminer la mise en service de tous les systèmes et les espaces du bâtiment avant son inauguration.

95 %

des déchets de construction ont été recyclés ou réutilisés

L'équipe de WSP a réalisé la conception des systèmes de refroidissement et de chauffage de sorte qu'ils soient plus efficaces de 21 % par rapport au niveau de référence. Elle a également intégré à leur concept des fonctionnalités révolutionnaires d'efficacité énergétique susceptibles de conduire à des économies majeures. De plus, nous avons proposé des solutions de réduction du bruit pour les tours de refroidissement et les génératrices.

Au total, plus de 95 % des déchets de construction ont été recyclés ou réutilisés, permettant ainsi de les détourner des sites d'enfouissement. Tout au long du projet, nous avons choisi des matériaux et des finitions en fonction de critères de durabilité, en favorisant notamment l'approvisionnement responsable, la rentabilité du cycle de vie et la sélection de matériaux moins nocifs et à faibles émissions de sorte à améliorer la qualité de l'air à l'intérieur.

Ce projet LEED remarquable sert déjà de modèle pour d'autres projets de bâtiments médicaux de WSP, dont deux qui sont en cours de conception.

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



7.3

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



9.4

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



12.4

D'ici à 2020, instaurer une gestion écologiquement rationnelle des produits chimiques et de tous les déchets tout au long de leur cycle de vie, conformément aux principes directeurs arrêtés à l'échelle internationale, et réduire considérablement leur déversement dans l'air, l'eau et le sol, afin de minimiser leurs effets négatifs sur la santé et l'environnement

12.5

D'ici à 2030, réduire considérablement la production de déchets par la prévention, la réduction, le recyclage et la réutilisation

Étude de cas

Restauration d'herbiers de zostère

📍 ØRESUND, SUÈDE (RÉGION DE SCANIA)



Le sud de la Suède est sujet à une érosion côtière massive, qui est en partie due à l'élévation du niveau de la mer, à l'augmentation de la circulation maritime et aux températures extrêmes entraînées par les changements climatiques.

Dans le cadre du projet Life Coast Adapt financé par l'Union européenne, WSP offre des services-conseils sur les emplacements et les méthodes de culture des zostères. Le réaménagement des herbiers de zostères procure de nombreux avantages, dont la stabilisation du fond marin, la dissipation des vagues entrantes, la fourniture d'un abri pour les poissons et les crabes et l'accroissement du captage du carbone. Ce projet démontre parfaitement comment nous sommes capables de faire preuve d'innovation lorsqu'il est question de coopérer avec la nature pour atteindre des buts bien précis en matière environnementale.

Voici les tendances Conçu pour l'avenir^{MD} couvertes par ce projet :

Planter des zostères protège l'érosion des côtes et augmente la diversité marine.

WSP contribue à la planification de la culture et offre des services-conseils sur les emplacements et les méthodes de plantation.

Les zostères rendent également service à l'écosystème en purifiant l'eau et en stockant le carbone.

- Menaces à l'écosystème : en réduisant le nombre de pouponnières (l'habitat des jeunes poissons), la diminution du nombre de zostères a eu des répercussions sur la faune marine.
- Conditions météorologiques extrêmes : le nombre croissant de tempêtes et de fortes pluies a accéléré la vitesse d'érosion des côtes.
- Érosion côtière : l'érosion côtière devrait s'accélérer dans le sud de la Suède à mesure que les événements météorologiques extrêmes deviennent plus communs et que le niveau de la mer monte.
- Captage du carbone : les efforts pour réduire les émissions de carbone totales doivent être conjugués à des initiatives pour augmenter le captage du carbone (ce que les herbiers de zostères parviennent à faire).

Les premières cultures ont été menées à bien avec succès. Selon les résultats observés, les herbiers de zostères pourront être plantés à plus grande échelle. Au fil de temps, elles deviendront des populations de zostères viables tout en comptant sur les ressources naturelles de l'écosystème pour offrir une protection durable contre l'érosion côtière.



13.1

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



14.2

D'ici à 2020, gérer et protéger durablement les écosystèmes marins et côtiers, notamment en renforçant leur résilience, afin d'éviter les graves conséquences de leur dégradation et prendre des mesures en faveur de leur restauration pour rétablir la santé et la productivité des océans

Répercussions des projets

Des études de cas présentées dans le présent rapport révèlent comment nous appliquons l'approche Conçu pour l'avenir^{MC} dans le cadre de projets.

En 2020, nous avons fait progresser plusieurs de nos initiatives visant à mieux mesurer la valeur de notre contribution :

- Nous avons établi une méthode pour mesurer nos revenus liés aux ODD mondialement (nos « revenus propres »).
- Nous avons quantifié le nombre de projets dans l'ensemble de notre portefeuille mondial qui possédaient ou demandaient activement une certification de développement durable (voir l'annexe C).
- Nous avons créé une feuille de route pour estimer les émissions de GES générées par l'ensemble de nos secteurs au Royaume-Uni, afin d'établir une norme de référence pour l'objectif de ce pays visant à réduire de moitié l'empreinte de carbone de nos conceptions et de nos conseils d'ici 2030.
- Nous avons continué à quantifier la proportion des revenus générés par nos services qui utilisent l'approche Conçu pour l'avenir^{MC} dans deux régions principales.

Chef de file de l'innovation

Notre programme Conçu pour l'avenir^{MC} utilise une approche holistique du cycle de vie aux défis complexes auxquels font face nos clients et les communautés que nous servons. WSP offre des solutions innovantes à nos clients allant des dernières percées en micromobilité, aux nouvelles approches en matière de restauration des sites, en passant par les outils novateurs pour mesurer les émissions d'un projet.



PLATEFORME D'INNOVATION MONDIALE

WSP a lancé une plateforme d'innovation mondiale afin de favoriser la collaboration dans le monde entier. La plateforme est un répertoire dynamique des solutions numériques novatrices, des processus opérationnels, des projets de recherche et des outils de conception de WSP, et elle renferme déjà plus de 225 innovations: du Chili, une application pour garder le pouls sur l'opinion du public sur un client ou une industrie; du Canada, la création d'une plateforme d'apprentissage automatique par fusion des capteurs pour prévoir le déplacement du fret; et de la Suède, l'utilisation des techniques virtuelles de « pliage de papier japonais » pour analyser les facteurs de stress des structures.



WSP SMART^{MC 26}

Les solutions d'infrastructure connectées intelligentes Smart^{MC} de WSP sont un ensemble d'offres de service qui utilisent les données et la technologie pour accroître l'efficacité des processus et améliorer le développement durable, les communications numériques et la croissance économique afin de permettre aux communautés de s'épanouir. Nous suivons un processus itératif en cinq étapes pour guider cette transition.



SANIVUE^{MC 26}

Les clients qui fréquentent des zones très achalandées et qui utilisent du matériel partagé ont besoin d'information en temps réel sur l'état du nettoyage de ces actifs et installations. Pour répondre à ce besoin, les fournisseurs de services, comme les agences de transport en commun, les hôtels, les restaurants, les bibliothèques et les écoles, ont conçu de nouvelles procédures de nettoyage et de sécurité rigoureuses. Toutefois, au-delà de ces aspects pratiques, ils sont confrontés au défi sans précédent de rebâtir la confiance du public quant au partage des lieux à la suite de la COVID-19.

Afin de regagner cette confiance, la plateforme infonuagique SaniVue^{MC} de WSP offre aux organisations la capacité de suivre, de vérifier et de communiquer les activités de nettoyage des actifs aux usagers en temps opportun. Les entrées de la base de données dans SaniVue^{MC} sont stockées de façon sécuritaire dans le nuage, en conformité avec les normes mondiales de sécurité et de confidentialité des données les plus élevées.

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

²⁶ MC Marque de commerce de Groupe WSP Global Inc.



CADRE D'ÉVALUATION NEUTRALITÉ CARBONE

Le cadre d'évaluation Neutralité carbone de WSP permet aux équipes de projet d'évaluer rapidement les émissions de carbone sur le cycle de vie associées à la conception. L'outil crée un rapport coût-émissions qui permet aux équipes de projet de comparer diverses options et de choisir les conceptions qui font une différence réelle et mesurable sur la résilience climatique et la réduction des émissions. WSP a utilisé le cadre pour aider le conseil municipal de Leeds (au Royaume-Uni) à prédire que son programme d'infrastructures de transport collectif éliminerait 23 000 t d'éq. CO₂ au cours des 60 prochaines années, soit l'équivalent de 13,4 millions de trajets en voiture.

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 du GRESB, d'organisation possédant une accréditation WELL Performance Testing Organization et d'entreprise qualifiée du système d'évaluation Envision.



Amélioration du système d'évaluation Green Star

AUSTRALIE

WSP a joué un rôle clé en aidant le Green Building Council of Australia à faire évoluer son système d'évaluation Green Star. Nous avons cherché à élargir la portée de Green Star en vue d'englober les questions de durabilité sociale, tout en augmentant les exigences conformément à l'Accord de Paris et son objectif de 1,5 °C. WSP a également contribué à élaborer les modifications de Green Star pour les bâtiments et a mené des recherches sur les pratiques exemplaires en matière de quartiers durables afin de soutenir les progrès de Green Star pour les nouvelles communautés.

Lancé en 2003, le système d'évaluation Green Star a établi de nouvelles références pour les bâtiments durables, ce qui a transformé le paysage immobilier australien. Plus de 2 250 projets ont reçu un classement Green Star à ce jour. D'un simple outil pour la conception de bâtiments, Green Star a évolué pour devenir un système à part entière qui influence la conception des bâtiments, la construction, les intérieurs, les opérations et des communautés entières.

À ce jour, 38 % des espaces de bureaux en Australie sont classés Green Star. Un demi-million de personnes vivent dans des communautés classées Green Star, tandis que 1,3 million se rendent dans un centre commercial classé Green Star chaque jour.

En tant que partenaire technique, WSP a fourni des conseils pour structurer les versions les plus récentes des outils de Green Star qui sont progressivement déployées depuis la fin de 2020. Le premier outil à être lancé, Green Star pour les bâtiments, comprend une trajectoire ambitieuse afin que chaque bâtiment certifié puisse atteindre la carboneutralité et n'utiliser que des énergies renouvelables d'ici 2030. De manière tout aussi importante, il n'y aura aucune combustion de gaz dans les bâtiments devant répondre aux nouvelles exigences; un défi majeur immédiat, mais essentiel afin d'atteindre les premiers rangs dans la lutte pour restreindre le réchauffement climatique à 1,5 °C.

Excellence opérationnelle

Dans cette section



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

- continuant à intégrer dans toutes nos activités des pratiques de santé et de sécurité qui répondent à des normes strictes;
- en faisant suivre à nos employés un programme d'éthique de classe mondiale pour les guider dans leur prise de décisions quotidienne;
- en gérant efficacement nos ressources, grâce, entre autres, à nos pratiques d'approvisionnement;
- en cherchant constamment à réduire les répercussions de nos activités sur l'environnement, par exemple en contribuant à la diminution des GES pour éviter l'aggravation des changements climatiques.

Pour renforcer nos activités, nous offrons par exemple à nos employés un milieu de travail leur permettant de réaliser leur plein potentiel. Commençons cette section par une entrevue avec Andy Shannon, directeur mondial, Santé et sécurité.

Faire de la sécurité une affaire personnelle : une entrevue

Andy Shannon
Directeur mondial,
Santé et sécurité

Q La pandémie de COVID-19 a davantage mis l'accent sur la santé, la sécurité et le mieux-être. Quelle a été votre approche pour encourager des conditions de travail adéquates pour la santé, la sécurité et le mieux-être des employés dans une entreprise mondiale complexe?

Chez WSP, nous avons la chance d'avoir un comité de la sécurité mondiale bien établi qui inclut des membres de toutes les régions. Nous avons coordonné notre réponse à la COVID-19 par l'entremise de cette équipe pour nous assurer de mettre en place une approche uniforme à la gestion des répercussions de la pandémie. Chaque région avait une équipe chargée de la gestion de crise pour veiller à la conformité avec tous les règlements, mettre au point des protocoles et des procédures et partager les leçons apprises ainsi que les pratiques exemplaires. En collaboration avec notre équipe de travail mondiale, nous avons élaboré un plan de préparation pour le « retour à la normale » pour les régions dont des bureaux étaient fermés. Nous avons aussi mis en place *WorkTogether*, une application mobile

sécuritaire qui demande aux employés de remplir une évaluation de la santé confidentielle avant de se rendre au travail, pour aider à protéger les employés, les clients et les partenaires tout en protégeant la vie privée.

Q Même si la majorité des employés de WSP ont pu travailler à distance, certains de nos services exigent que des employés soient sur place pour effectuer du travail sur le terrain ou des activités de surveillance. Comment avez-vous aidé les équipes de projet à mettre en place des conditions de travail sécuritaires sur les sites des projets?

Chaque région a créé un processus d'évaluation des risques liés à la COVID-19 visant à guider les employés devant être sur les chantiers, que nous gérons le chantier ou que ce dernier soit géré par des clients ou des entrepreneurs. En plus de respecter les exigences des gouvernements locaux, nous avons fixé nos propres normes minimales relatives au travail sur



place dans chaque région qui envisageaient des risques d'exposition spécifiques et des scénarios pertinents. Notre équipe de santé, de sécurité et de mieux-être a surveillé la conformité et a conclu que le processus fonctionnait très bien.

Q La feuille de route Zéro accident 2021-2023 de WSP a été mise à jour pour inclure le mieux-être des employés. Selon vous, quelles sont quelques-unes des façons dont WSP a soutenu le mieux-être des employés en 2020?

Nous reconnaissons que le monde a radicalement changé l'an dernier. La collaboration entre nos équipes de santé, de sécurité et de mieux-être; de stratégie en milieu de travail, des TI et des RH a permis aux employés d'offrir des services à distance efficacement. Il était toutefois important de reconnaître les diverses répercussions que cette situation avait sur la santé mentale et le mieux-être de nos employés. Ce n'est pas tout le monde qui est à l'aise de travailler de la maison et plusieurs de nos employés ont dû composer avec les responsabilités supplémentaires concernant la garde des enfants, l'école et les autres responsabilités personnelles pendant ce temps. C'était important de reconnaître que tous les employés faisaient de leur mieux dans des circonstances bien difficiles. Notre équipe chargée de la gestion de crise a fourni des ressources et du soutien axés sur la santé mentale et le mieux-être. Nous avons fait la promotion d'une plus grande flexibilité, de l'empathie et de la pleine conscience. À la fin de 2020, nous avons officiellement intégré le mieux-être dans nos Exigences et notre feuille de route Zéro accident pour mieux cerner,

atténuer et prévenir certains facteurs et certaines conditions pouvant avoir une incidence négative sur le bien-être psychologique d'un employé.

Q Pourquoi croyez-vous qu'il est important de faire de la santé, de la sécurité et du mieux-être une affaire personnelle?

Chacun est responsable de travailler en toute sécurité, non seulement pour sa propre sécurité, mais pour la sécurité et le mieux-être de ses collègues. Travailler de façon imprudente peut aussi avoir une incidence sur les clients et le public. Au-delà des responsabilités prévues par la loi, nous avons une responsabilité morale de placer la santé et la sécurité au cœur de notre philosophie afin que chacun rentre sain et sauf chez lui le soir. Ce sentiment de responsabilité a été renforcé lors de la COVID-19, car il fallait absolument faire en sorte que les employés se sentent en sécurité d'aller au travail ou sur les chantiers. Nous encourageons une culture proactive de bienveillance active en signalant les quasi-accidents, en partageant les pratiques exemplaires et des leçons apprises et en travaillant vers l'amélioration continue.

Q Selon vous, quelles sont certaines des principales leçons que nous pouvons tirer de 2020 et qui auront une incidence sur l'approche de WSP à moyen et long terme en matière de santé, de sécurité et de mieux-être?

Avoir un plan pour gérer une crise est crucial et la communication efficace est essentielle. La pandémie a magnifié l'importance des fonctions de soutien

comme la santé, la sécurité et le mieux-être; les RH; la stratégie en milieu de travail et les TI, qui bien souvent, reçoivent peu de reconnaissance. Ces services sont essentiels pour permettre aux employés de travailler à n'importe quel endroit et commencer à revenir au bureau en toute sécurité lorsque ce sera le bon moment.

La pandémie a également souligné le fait que le statu quo n'était pas complètement sain. Nous devons être attentifs à la santé mentale et au mieux-être des employés et vérifier comment se portent nos collègues. Bien que nous ayons tous hâte de nous revoir en personne, nous réalisons tout ce que nous pouvons accomplir efficacement à distance sans avoir à nous déplacer et nous reconnaissons les effets positifs de cette diminution des déplacements, non seulement sur les émissions mondiales de carbone que sur le stress et le mieux-être général des employés. À l'avenir, nous devons nous concentrer à travailler plus intelligemment.

Nous encourageons une culture proactive de bienveillance active en signalant les quasi-accidents, en partageant les pratiques exemplaires et des leçons apprises et en travaillant vers l'amélioration continue.

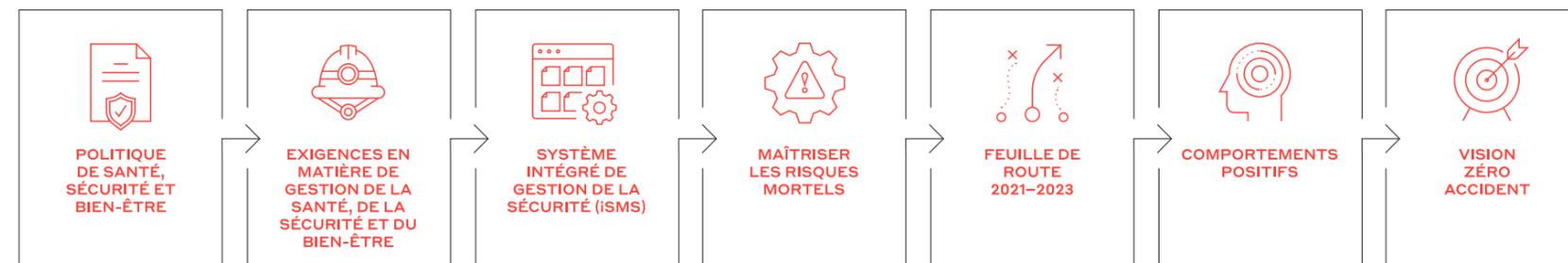
Santé, sécurité et mieux-être

Afin de garantir une gestion efficace de la santé, de la sécurité et du mieux-être au travail, chacun d'entre nous a la responsabilité de promouvoir un milieu sain et sûr pour nous et pour les tiers susceptibles d'être affectés par nos activités. Chez WSP, nous croyons qu'il faut faire de la santé, de la sécurité et du mieux-être une affaire personnelle. Notre approche consiste à nous assurer que nos employés suivent des processus rigoureux et cohérents qui visent à réduire ou à éliminer les risques liés à leurs activités.²⁷

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

Nos engagements sont énoncés dans notre Politique mondiale de santé, de sécurité et de mieux-être, qui établit le cadre de notre programme en la matière et décrit les efforts que nous faisons pour intégrer activement les attentes et normes relatives à la santé, à la sécurité et au mieux-être dans tous les aspects de notre travail en leur accordant la même importance qu'à nos activités commerciales et opérationnelles. Le directeur mondial, Santé, sécurité et sûreté de WSP, est responsable de la mise en œuvre de la politique,

qui est signée par notre président et chef de la direction mondiale et s'applique à toutes nos entités opérationnelles. Notre politique est revue chaque année et la dernière révision a eu lieu en janvier 2021.



Notre approche en matière de santé, de sécurité et de mieux-être

WSP respecte toutes les lois et tous les règlements applicables en matière de santé et de sécurité. Soixante-quinze pour cent de nos régions ont obtenu la certification ISO 45001 (ou son équivalent régional). Au Canada, nos activités respectent les normes du programme CORE, qui est conforme à la certification ISO 45001. Tous les programmes régionaux satisfont les Exigences mondiales en matière de gestion de la santé, de la sécurité et du mieux-être. Celles-ci sont conformes à la norme ISO 45001 et définissent les exigences minimales pour l'ensemble de nos activités. Cinq normes internes dictent une approche uniforme à l'échelle mondiale :

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

²⁷ Veuillez vous référer à nos Exigences en matière de gestion de la santé, de la sécurité et du mieux-être pour de plus amples renseignements sur l'approche de WSP en matière d'identification des dangers; d'évaluation des risques; de prévention et d'atténuation des impacts de nos activités et services; et sur les processus d'enquête sur les incidents mise à jour publiée en janvier 2021.

Évaluation et gestion des risques

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

Enregistrement et signalement des statistiques d'accident

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

événements négatifs, des quasi-accidents et des autres observations relatives à la sécurité.²⁸

En 2020, plus de 19 000 incidents ont été déclarés, ce qui nous a permis de mieux comprendre les dangers inhérents aux chantiers, aux lieux de travail et au travail à distance, et d'améliorer notre culture fondée sur les leçons tirées des différents événements qui se produisent.

Équipement et services de sécurité au travail

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

Formation²⁹

La formation des employés sur la santé et la sécurité est un indicateur de performance

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

Santé et sécurité des entrepreneurs

Nos processus d'approvisionnement veillent à ce que le rendement du fournisseur en matière de santé et de sécurité soit évalué dans le cadre de nos processus d'évaluation régionaux. Comme exigence minimale, chaque fournisseur doit respecter ou dépasser les objectifs énoncés dans nos politiques contractuelles et les exigences locales prévues par la loi.

²⁸ WSP s'emploie à garantir qu'il n'y ait pas de représailles contre quiconque signale des situations dangereuses ou refuse un travail dangereux.

²⁹ En ce qui concerne la formation spécialisée sur la manutention des matières dangereuses, des politiques et des lignes directrices spécifiques sont disponibles sur nos sites intranet, et des modules de formation dans nos systèmes internes de gestion de l'apprentissage.

Performance en matière de santé et de sécurité^{30, 31}

NOMBRE D'INCIDENTS³²

	BLESSURES AVEC PERTE DE TEMPS			TOUTES LES BLESSURES ³³			MALADIES LIÉES AU TRAVAIL ³⁴			DÉCÈS LIÉS AU TRAVAIL		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
CANADA	7	11	7	197	205	149	-	1	-	1	-	-
ÉTATS-UNIS	3	10	8	33	77	73	-	-	1	-	-	-
AMÉRIQUE LATINE	3	5	10	6	5	12	-	-	-	-	-	-
EMOIA³⁵	22	18	7	63	71	25	-	-	-	-	-	-
ASIE	5	3	4	7	8	5	-	-	-	-	-	-
AUSTRALIE ET NOUVELLE-ZÉLANDE	5	4	5	80	73	54	-	-	-	-	-	-
MONDIAL	45	51	41	386	439	419	-	1	1	1	-	-

TAUX D'INCIDENTS (PAR 100 000 HEURES)^{36, 37}

	BLESSURES AVEC PERTE DE TEMPS) ³⁸			FRÉQUENCE DE TOUTES LES BLESSURES ³⁹			TAUX DE MALADIES LIÉES AU TRAVAIL ⁴⁰		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
CANADA	0,05	0,08	0,06	1,46	1,54	1,24	-	- ⁴¹	-
ÉTATS-UNIS	0,02	0,06	0,05	0,25	0,46	0,42	-	-	- ⁴¹
AMÉRIQUE LATINE	0,05	0,08	0,16	0,10	0,08	0,19	-	-	-
EMOIA³⁵	0,07	0,06	0,02	0,21	0,25	0,08	-	-	-
ASIE	0,08	0,05	0,06	0,11	0,13	0,08	-	-	-
AUSTRALIE ET NOUVELLE-ZÉLANDE	0,05	0,05	0,05	0,91	0,83	0,57	-	-	-
MONDIAL	0,06	0,06	0,05	0,5	0,51	0,4	-	-	-

30 Les indicateurs de performance en matière de santé et de sécurité couvrent l'ensemble du personnel directement employé par WSP en 2020, et n'incluent pas les sous-traitants ou les consultants. Les taux d'accidents sont calculés conformément à la norme 103 (Exigences en matière de rapports), une norme interne de WSP.

31 Tous les employés sont couverts par un système de santé et de sécurité qui respecte les exigences réglementaires locales et les attentes de l'entreprise.

32 En 2020, nous avons subi une blessure grave liée au travail au Canada (blessure à la suite de laquelle l'employé ne peut pas se remettre, ne se remet pas, ne devrait pas se remettre pleinement dans les six mois suivants sa blessure). L'incident fait l'objet d'un examen approfondi. Le taux de blessures graves liées au travail au Canada est trop faible pour être présenté dans le tableau de 2020. En 2018 et en 2019, nous n'avons pas subi de blessures graves liées au travail.

33 La catégorie "Toutes les blessures" comprend toutes les blessures liées au travail, indépendamment de leur gravité ou du type de blessure, et ne comprend pas les blessures liées au traitement. Les types de blessures les plus courants sont les contusions, les foulures, les coupures, la fatigue et les fractures osseuses résultant de la conduite, de la manutention manuelle, du contact avec des équipements, des glissades/chutes et de l'ergonomie.

34 Les maladies liées au travail comprennent les nouveaux cas de maladies modérées à graves liées au travail. Nos principaux types de maladies liées au travail sont dus au changement de modèle opérationnel résultant de la pandémie mondiale. Cela a entraîné une sensibilisation accrue aux questions d'ergonomie et de santé mentale. La déclaration des maladies professionnelles varie selon les régions en raison des différentes exigences légales régionales.

35 Europe, Moyen-Orient, Inde et Afrique.

36 Les taux sont calculés par 100 000 heures travaillées dans les régions, avec un total mondial de 84 171 772 heures travaillées en 2020.

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

38 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 100 000 heures travaillées.

39 La fréquence de toutes les blessures correspond au nombre de décès et de blessures totales, y compris les cas de premiers soins, par 100 000 heures travaillées.

40 Le taux de maladies liées au travail correspond au nombre de cas de maladie liée au travail par 100 000 heures travaillées.

41 Au Canada et aux États-Unis, le taux de maladies liées au travail pour ces années est trop faible pour être rapporté par 100 000 heures travaillées dans ce tableau.

Avancement en 2020

En 2020, notre activité a, comme toutes les autres, été affectée par la pandémie. Nous avons continué de développer et de mettre en œuvre des mesures pour gérer la santé, la sécurité et le bien-être sur l'ensemble de nos activités mondiales, conformément à nos Exigences mondiales en matière de gestion de la santé, de la sécurité et du bien-être. Plusieurs entreprises nouvellement acquises ont été intégrées au cours de l'année.

- Nous nous sommes rapprochés des objectifs de notre [feuille de route Zéro accident 2021-2023](#), qui a été mise à jour en janvier 2021, et nous poursuivrons nos efforts pour le reste de l'année 2021.
- Nous avons continué de nous concentrer sur la sensibilisation aux risques découlant de nos activités, en particulier sur l'atténuation de ceux associés au travail outre-mer, à la conduite sur les interfaces entreprise et personnes-usine-véhicule. Nous avons continué à encourager nos employés à signaler les incidents dont ils sont témoins et avons constaté une hausse globale des signalements et des observations. Un certain nombre de ces signalements ont mis en évidence les difficultés

du télétravail en toute sécurité, comme le besoin d'une ergonomie adaptée, et nous avons pu aider nos employés à améliorer leurs équipements et leur poste de travail.

- La pandémie a entraîné une baisse considérable des déplacements professionnels, avec une réduction globale des déplacements outre-mer d'environ 65 %. Nous avons amélioré nos mesures de protection des employés qui se rendent à l'étranger à des fins commerciales en ajoutant des services supplémentaires d'International SOS (ISOS) et en améliorant et rationalisant notre gouvernance interne sur les réservations de voyages.
- Nous avons exercé un leadership visible et tangible en matière de sécurité, notre haute direction ayant réalisé 1 355 tournées de sécurité sur l'ensemble de nos régions.
- En 2020, nous visons un taux de blessures avec perte de temps inférieur à 0,1 à l'échelle mondiale. Notre résultat était de 0,05 (pour 100 000 heures travaillées) à la fin de l'année.
- Le service d'audit interne de WSP a réalisé un audit de notre programme mondial de santé et de

sécurité en 2020. L'audit a conclu que nous avons mis en œuvre le niveau approprié de gouvernance et de pratiques pour gérer les risques de santé et de sécurité à un niveau acceptable.

Perspectives d'avenir

La pandémie de COVID-19 a soulevé bon nombre de questions en matière de santé, de sécurité et de bien-être. Notre priorité est d'offrir à nos collaborateurs une orientation claire et un soutien sur des questions telles que les fermetures de bureaux, le télétravail, la sécurité sur les chantiers et la santé mentale. Toutes nos régions sont affectées d'une façon ou d'une autre; la situation est toujours dynamique et continuera de nous toucher pour de nombreux mois à venir. Les leçons apprises sont partagées régulièrement avec la communauté de santé, de sécurité et de bien-être de chaque région.

De plus, nous poursuivons nos efforts de réduction et d'élimination des risques généraux associés à nos activités et continuons à nous concentrer sur la conduite à des fins commerciales, le travail sur les chantiers, le bien-être des employés et le travail outre-mer dans un contexte de restrictions imposées par la pandémie.

Chaque jour, nous nous efforçons de concrétiser notre vision Zéro accident et d'atteindre nos buts en matière de santé, de sécurité et de bien-être formulés dans notre feuille de route.

Maintenir un taux de blessures avec perte de temps inférieur à 0,1 dans toutes nos régions est l'une de nos principales cibles en matière d'excellence opérationnelle. Nous avons atteint cet objectif en 2020 pour toutes les régions, à l'exception de l'Amérique latine et des Caraïbes, et nous travaillerons dur pour améliorer les performances dans cette région et atteindre notre objectif de taux de blessure avec perte de temps dans toutes les régions pour nos activités en 2021, en nous concentrant sur les actions et les comportements positifs alors que nous intégrons de nouvelles activités et coordonnons notre réponse à la pandémie de COVID-19 qui évolue rapidement.

Éthique professionnelle

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

De ce fait, la réussite du programme Éthique et conformité de WSP, qui comprend la lutte contre la corruption, la concurrence loyale et les droits de la personne, est l'une de nos principales priorités. Le programme est géré par la chef, Éthique et conformité, dont l'évaluation de la performance et les incitatifs dépendent de la réussite de la mise en œuvre du programme. Le chef, Éthique et conformité relève directement du comité de gouvernance, d'éthique et de rémunération de WSP. Le conseil d'administration de WSP supervise les activités liées à la conformité et à l'éthique, et un rapport d'avancement trimestriel est présenté au comité chargé de la gouvernance, de la conformité et de l'éthique par le chef, Éthique et conformité.

Le programme Éthique et conformité est aussi évalué par le service de vérification interne de l'entreprise qui effectue des suivis et des vérifications. Les principaux

paramètres du programme Éthique et conformité sont examinés de manière continue, y compris l'utilisation des systèmes de signalement internes comme la Ligne de signalement en matière de conduite professionnelle.

Compliance Leader Verification

En 2020, la maturité de notre programme Éthique et conformité a été évaluée par un organisme tiers indépendant (l'institut Ethisphere) afin de garantir que notre programme reste de classe mondiale et continue d'évoluer.

Suite à cette évaluation, WSP a remporté l'attestation Compliance Leader Verification 2021-2022. Le processus de l'attestation Compliance Leader Verification comprend un examen rigoureux du programme d'éthique et de conformité ainsi que de la culture d'entreprise. Cela implique de remplir de l'Ethics

« Nous sommes ravis de reconnaître le solide programme d'éthique et de conformité de WSP. L'engagement de la société envers l'intégrité dans ses affaires se reflète par l'exemplarité du message envoyé par la direction, ses contrôles de conformité robustes, une forte culture de l'éthique et par d'autres bonnes pratiques, notamment une fonction indépendante vouée à l'éthique et à la conformité relevant directement du conseil d'administration. »

ERICA SALMON BYRNE, VICE-PRÉSIDENTE EXÉCUTIVE, ETHISPHERE

Quotient® (EQ), un questionnaire portant sur les éléments d'un programme efficace; la comparaison des pratiques du programme par rapport aux entreprises classées World's Most Ethical Companies®; et un examen exhaustif des documents et des entretiens avec les cadres et les parties prenantes. Nous avons également choisi de mener une enquête sur la culture éthique pour évaluer la perception des employés dans huit domaines fondamentaux.

Code de conduite

WSP dispose d'un Code de conduite mondial et de documents connexes (collectivement, le « Code »), comme la politique de lutte contre la corruption; la politique de concurrence loyale et la Déclaration mondiale des droits de la personne. Le Code s'applique à toutes nos entités opérationnelles ainsi qu'à nos directeurs, responsables, employés et travailleurs contractuels.

Le Code est accessible à tous les employés de WSP sur les sites intranet de l'entreprise et au public sur notre site [Web](#) externe. Il est offert en près de 16 différentes langues afin de pouvoir être utilisé dans les régions où WSP mène ses principales activités. De plus amples renseignements et une formation sur le Code sont présentés aux pages 31-32 de notre [Circulaire de sollicitation de procurations 2021](#).

Les employés peuvent aussi obtenir des conseils pratiques d'experts en conformité et en éthique en communiquant avec les représentants régionaux ou mondiaux de l'équipe Éthique et conformité de WSP ou en utilisant notre boîte aux lettres consacrée à l'éthique.

Cadre juridique pour la lutte contre la corruption

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

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

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

Pour repérer et gérer les cadeaux, les loisirs, les marques d'hospitalité et les conflits d'intérêts, WSP utilise un registre des cadeaux, des loisirs et des conflits d'intérêts, qui est accessible à tous les employés sur les sites

intranet de WSP. En plus de notre Politique mondiale sur les cadeaux, loisirs et marques d'hospitalité, des lignes directrices régionales sont également offertes aux employés dans toutes les régions dans lesquelles WSP mène ses activités. Ces lignes directrices incluent les valeurs maximales jugées acceptables pour les cadeaux, les loisirs et les marques d'hospitalité, ainsi que des informations sur les coutumes locales.

Ligne de signalement en matière de conduite professionnelle

La Ligne de signalement en matière de conduite professionnelle de WSP (la « Ligne de signalement ») permet aux employés, aux partenaires commerciaux et aux fournisseurs de WSP ainsi qu'au grand public de signaler des problèmes ou de partager des préoccupations de manière anonyme, grâce aux services d'assistance d'un tiers (NAVEX Global). Un lien pour accéder directement à la Ligne de signalement figure sur les pages d'accueil des intranets mondiaux et régionaux de WSP, sur notre site Web public et dans les campagnes de communication que nous envoyons régulièrement. De plus amples informations sur la Ligne de signalement se trouvent dans le Code de conduite. Des processus d'investigation et de gouvernance existent pour garantir la cohérence dans l'examen et la gestion des cas signalés.

Évaluation des risques

Les facteurs de risque de l'entreprise, y compris la corruption, sont décrits en détail à la section 20 du [Rapport de gestion 2020](#), aux pages 32 à 47.

En plus des outils et processus décrits dans cette section, WSP évalue les risques en matière d'éthique et de conformité de différentes manières :

- Gestion des risques d'entreprise (pour de plus amples renseignements, consultez la section « [Gestion des risques](#) » de ce rapport).
- Procédures de diligence raisonnable et de suivi auprès des partenaires commerciaux, comme la Politique sur la collaboration avec des tiers le recommande.
- Engagement des tiers à respecter les normes commerciales de WSP, notamment dans le cadre du Code de conduite des tiers.
- Une politique mondiale concernant les pays à risque élevé et la conformité aux régimes de sanctions et une liste associée des pays à risque élevé.

La politique concernant les pays à risque élevé et la conformité aux régimes de sanctions et la liste associée indiquent les pays et régions considérés comme à risque élevé pour l'éthique, la conformité, la santé ou la sécurité, et détaillent les exigences et la gouvernance pour mener des activités dans ces pays ou régions. Dans le cadre du processus connexe, les tiers avec lesquelles nous menons des activités commerciales dans les pays ou régions considérés comme à risque élevé sont assujettis à la diligence raisonnable concernant les sanctions, la réputation, la corruption et les droits de la personne. La Politique concernant les pays à risque élevé et la conformité aux régimes de sanctions et la liste associée sont mises à jour régulièrement et peuvent être consultées par tous les employés sur notre intranet. La dernière mise à jour de la Politique a été effectuée en juin 2020.

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

Code de conduite des tiers

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

DROITS DE LA PERSONNE

En juin 2021, WSP a publié une déclaration mondiale des droits de la personne, qui décrit l'engagement de WSP à respecter les normes sur les droits de la personne et qui définit le cadre dans lequel nous mettons cet engagement en pratique. Cet énoncé repose sur une approche en six étapes :

- 1 Nous offrons un milieu de travail professionnel et sûr.
- 2 Nous favorisons les normes de travail égalitaires et équitables.
- 3 Nous ne faisons preuve d'aucune tolérance vis-à-vis de l'esclavage moderne.
- 4 Nous respectons les traditions, les cultures et les lois des pays dans lesquels nous travaillons.
- 5 Nous collaborons avec des tiers qui travaillent dans le même état d'esprit que nous.
- 6 Nous favorisons une culture de liberté d'expression.

Du fait de sa présence mondiale, WSP est consciente qu'il existe des risques indirects liés aux droits de la personne dans sa chaîne d'approvisionnement. Dans le respect des traditions, des cultures et des lois des pays dans lesquels nous menons nos activités, le Code de conduite des tiers soutient également l'approche mondiale de WSP visant à favoriser les droits de la personne, en déclarant que :

- Nous ne faisons pas le trafic des personnes et n'utilisons aucune forme d'esclavage ou de servitude ni aucune forme de travail forcé, obligatoire ou pénitentiaire; nous respectons toutes les lois applicables sur le travail des mineurs et exigeons que nos agences de recrutement respectent ces dispositions.
- Nous n'organisons ni ne facilitons aucune forme de transport de travailleurs qui pourrait être considérée comme du trafic ou de l'exploitation de personnes ni ne faisons ce type de transport.
- Nous ne menaçons pas et ne soumettons pas les travailleurs à des traitements cruels ou inhumains, notamment, mais sans limitation, la violence verbale, le harcèlement, la contrainte mentale ou physique, ou le harcèlement sexuel.

Le Code de conduite des tiers renvoie aussi les tiers à notre Code de conduite général, dans lequel de nombreux autres points sont traités plus en détail, dont la discrimination.

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

conduite général, à notre Code de conduite des tiers et à notre Déclaration mondiale des droits de la personne. Notamment :

- La politique de lutte contre la traite des personnes des États-Unis ([The US Anti-Trafficking Policy](#)).
- [La politique de prévention de l'esclavage](#)*, [la Déclaration sur l'esclavage moderne](#)* et [la politique sur la chaîne d'approvisionnement du Royaume-Uni](#)*.
- Le [Code de conduite](#)* des fournisseurs de la Suède.
- La politique australienne des droits de la personne ([Australian Human Rights Policy](#)).

2020 en chiffres

EN DATE DU 31 DÉCEMBRE 2020

Environ 99 % des employés avaient suivi la formation d'intégration, et 90 %⁴² avaient suivi une formation de rappel annuel sur notre Code de conduite. Pour connaître les statistiques régionales des employés ayant suivi la formation, veuillez consulter [l'Annexe A](#) (Performance sociale).

- WSP comptait 16 membres dans son équipe Éthique et conformité, soit près d'un membre pour 2 930 employés.
- Le Code avait été communiqué aux 8 membres du conseil d'administration, qui ont tous signé une attestation de conformité au Code (il s'agit d'une procédure annuelle).

Violations du code

Nous avons reçu 365 signalements en 2020, par le biais de nos canaux de signalement. 130 de ces signalements faisaient état de violations de la politique étayées ou partiellement étayées, dont 3,8 % (c'est-à-dire 5 signalements) comprenaient des allégations en matière de discrimination. Les recours mis en œuvre ou en cours de mise en œuvre pour ces 5 signalements sont les suivants : 1 s'est soldé par un licenciement; 1 s'est soldé par une mesure disciplinaire et 3 se sont soldés par une formation.⁴³

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

⁴² Le taux de participation pour l'Amérique latine et les Caraïbes (LAC) était faible pour 2020 car la formation n'a été lancée qu'en décembre 2020, ce qui a fait baisser le pourcentage global pour les formations de rappel annuel. Sans la région LAC, le taux de participation global aurait été de 97%.

⁴³ Consultez la section [Employés et culture](#) pour en savoir plus sur notre gestion de la lutte contre les discriminations.

Accomplissements en 2020 et objectifs pour 2021

Le tableau suivant détaille notre performance concernant nos principaux objectifs en matière d'éthique et de conformité :

OBJECTIF DU PROGRAMME	AVANCEMENT EN 2020	OBJECTIF POUR 2021
Appliquer un programme d'éthique et de conformité soutenu par une bonne gouvernance et des politiques à jour.	<ul style="list-style-type: none"> Le Code et les politiques annexes ont été examinés et approuvés par le conseil d'administration en mai 2020. 	<ul style="list-style-type: none"> Révision annuelle du Code de conduite prévue pour août 2021. Révision des principales politiques, dont la Politique de lutte contre la corruption, Politique concernant les pays à risque élevé et la conformité aux régimes de sanctions. Élaboration et mise en œuvre de notre Politique de concurrence loyale.
Permettre aux responsables de mieux comprendre et de communiquer les problèmes liés à l'éthique.	<ul style="list-style-type: none"> Nous avons poursuivi notre tournée d'information sur l'éthique au début de l'année 2020. À cette occasion, le chef de l'éthique et de la conformité a visité des bureaux de WSP en Amérique latine et aux Caraïbes. Des « moments d'éthique » ont eu lieu au début des réunions des dirigeants. 	<ul style="list-style-type: none"> La prochaine tournée d'information sur l'éthique sera déterminée une fois que la situation sanitaire liée à la COVID-19 permettra une reprise des voyages en toute sécurité. Les « moments d'éthique » continuent. Développement d'une « boîte à outils pour la direction intermédiaire ».
Offrir de la formation continue aux employés de WSP.	<ul style="list-style-type: none"> Toutes les régions ont complété la formation de rappel annuel sur le Code de conduite. 	<ul style="list-style-type: none"> Toutes les régions doivent compléter la formation de rappel annuel sur le Code de conduite. Notre programme de formation a été converti en événement virtuel et se poursuit.
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"> Une campagne de sensibilisation à l'existence de la Ligne de signalement en matière de conduite professionnelle a été effectuée. 	<ul style="list-style-type: none"> Une campagne de sensibilisation à l'existence de la Ligne de signalement en matière de conduite professionnelle est prévue pour 2021 (campagne annuelle).
Accroître la sensibilisation à l'éthique et à la conformité.	<ul style="list-style-type: none"> Un registre des cadeaux, des loisirs, des marques d'hospitalité et des conflits d'intérêts amélioré (le « Registre de conformité ») a été publié. Un rappel concernant les marques de courtoisie d'affaires a été communiqué aux employés au début de la période des fêtes. 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. 	<ul style="list-style-type: none"> Projet de souligner la Journée internationale de lutte contre la corruption en 2021. Planification du rappel annuel aux employés concernant les marques de courtoisie d'affaires.

Sécurité et confidentialité des informations

WSP dépend de ses systèmes informatiques pour le fonctionnement continu et réussi de ses activités. Nous détenons des données qui sont commercialement et personnellement confidentielles. Notre réputation auprès de nos clients et de nos employés dépend de la diligence dont nous faisons preuve pour assurer la sécurité des informations que nous traitons.

Politiques et pratiques

Les programmes de WSP en matière de sécurité de l'information et de protection de la vie privée sont soutenus par deux politiques fondamentales : la politique globale de sécurité de l'information et la politique globale de confidentialité. Les deux politiques ont été revues et approuvées pour la dernière fois par le conseil d'administration en août 2020.

- La politique globale de sécurité de l'information définit le champ d'application de la sécurité de l'information et énonce les responsabilités de WSP en matière de protection des informations des clients, des employés et de l'entreprise, ainsi que la responsabilité et la contribution de chacun.
- La politique globale de confidentialité définit le cadre de WSP pour la protection des informations personnelles, y compris les informations appartenant aux employés, aux entrepreneurs indépendants, aux clients et aux partenaires commerciaux. En outre, WSP fournit aux personnes

concernées des informations détaillées concernant le traitement de leurs informations personnelles dans la note de confidentialité des employés de WSP et dans la politique de confidentialité externe, qui sont disponibles sur nos sites [Web](#).

La politique mondiale en matière de sécurité de l'information fait partie d'un ensemble de huit politiques relatives aux utilisateurs finaux qui sont conformes aux normes internationales ISO27001 et aux directives NIST ST 800-53, que nous appliquons dans différentes régions. Parmi les autres politiques se trouvent la politique globale de classification et de traitement des informations et la politique globale de gestion des incidents de sécurité de l'information, qui intègre la procédure de gestion des incidents de sécurité de l'information.

Les objectifs de sécurité de l'information sont atteints en exploitant un système de gestion de la sécurité des données et de l'information (SGSI). Il s'agit d'un ensemble de politiques, de procédures, de gouvernance

organisationnelle et de contrôles techniques, humains et physiques. WSP maintient un ensemble de risques de haut niveau dans sa plateforme de gestion des risques d'entreprise, qui inclut la sécurité informatique (voir le « [résumé des risques d'entreprise](#) » pour plus de détails). Nos principaux risques en matière de sécurité de l'information sont intégrés dans l'ERM et des indicateurs de risque et des contrôles clés leur sont attribués via le DISMS. L'atténuation des risques est évaluée sur une base trimestrielle.

Les employés suivent une formation annuelle obligatoire sur la sécurité de l'information, et nous effectuons également des tests trimestriels de hameçonnage dans toutes nos régions pour vérifier la compréhension et la conformité. Les employés peuvent accéder aux informations relatives au signalement d'un incident ou d'une violation en un clic depuis la page d'accueil de tous nos sites intranet. En 2020, nous avons également renforcé les communications sur la confidentialité et la sécurité de l'information.



Gouvernance

Notre Comité mondial de la sécurité de l'information est chargé d'aligner la sécurité de l'information sur les objectifs commerciaux et les performances de la DISMS. Le comité est représenté par le chef de la direction financière et le chef des affaires juridiques, ainsi que par des représentants des contrôles techniques, physiques, de l'approvisionnement et des employés, notamment le chef des systèmes d'information, le directeur de la sécurité de l'information, le vice-président principal et directeur, gestion immobilière, le vice-président de l'approvisionnement mondial et le chef de la direction des ressources humaines. Le directeur de la sécurité de l'information rend compte par l'intermédiaire du directeur financier, dans le cadre de la gouvernance.

Le comité approuve les niveaux actuels et proposés de maturité en matière de sécurité, la feuille de route du programme et les investissements nécessaires, et assume la responsabilité collective de la réalisation de la sécurité dans chaque fonction (par exemple, RH, stratégie sur le lieu de travail, opérations).

Le comité d'audit du conseil d'administration reçoit une mise à jour trimestrielle de la sécurité de l'information présentée par le chef des systèmes d'information ou le directeur de la sécurité de l'information. Deux des trois membres du comité d'audit, Suzanne Rancourt et Paul Raymond, sont connus comme des experts en technologie/TI⁴⁴.

La charte du programme mondial de protection de la vie privée de WSP définit les rôles et les responsabilités du Bureau mondial de la protection de la vie privée et expose la stratégie globale de WSP et les principes de protection de la vie privée qui soutiennent les activités commerciales. Un réseau mondial de représentants de la vie privée est en place pour mettre en œuvre le programme au niveau local et soutenir les employés. Le programme de protection de la vie privée de WSP est supervisé par le responsable mondial du respect de la vie privée, qui rend compte au chef de l'éthique et de la conformité.

⁴⁴ Consultez la [Circulaire d'information de la direction 2021](#) pour plus de détails (page 37).

Gestion de la chaîne logistique

L'équipe chargée de l'approvisionnement mondial pour WSP a mis au point une stratégie, des principes de gouvernance et des lignes directrices d'approvisionnement pour encadrer les achats de l'entreprise et le choix des sous-traitants. En tant qu'entreprise offrant des services professionnels, nos achats de matériel physique consistent surtout en des fournitures de bureau et de l'équipement informatique. Nous ne réalisons pas directement d'activités de construction et ne fournissons pas directement de matières premières comme du béton, de l'acier et du bois à nos clients, sauf pour certains projets qui représentent une faible part de nos activités.

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

Le [Code de conduite des tiers de WSP](#) résume nos valeurs telles qu'elles s'appliquent aux tiers, en énonçant un ensemble de principes directeurs du comportement éthique à respecter lorsqu'ils interagissent avec WSP ou qu'ils agissent en son nom. Dans le cadre des processus existants et du

nouveau système d'approbation des fournisseurs tiers, il est demandé aux tiers de s'engager à respecter le Code de conduite des tiers de WSP et de répondre à un questionnaire⁴⁵. Le processus classe les tiers selon des facteurs de risque en matière d'éthique et de conformité, tout en recueillant des données sur d'autres facteurs comme la situation financière, la santé et la sécurité, les références qualité et le développement durable. Une fois approuvés, les tiers sont toujours assujettis à un contrôle continu et à une requalification périodique de la part de WSP.

Notre chaîne logistique n'a connu aucun changement significatif en 2020.

Parvenir à une chaîne d'approvisionnement durable

SUÈDE

Chez WSP, nous nous engageons à trouver des solutions durables aux défis que l'avenir nous réserve et il est important que nos fournisseurs fassent de même. Dans le cas de notre entreprise suédoise, les fournisseurs potentiels signent notre code de conduite pour les fournisseurs et leur conformité est évaluée via une enquête de classification des risques approfondie. Le fournisseur se voit ensuite attribuer un niveau de risque associé à une couleur, qui permet à WSP de visualiser facilement le niveau de risque. Selon les réponses à l'enquête, les risques critiques sont analysés et gérés avec le fournisseur. En 2020, environ 200 fournisseurs ont été soumis cette évaluation approfondie, en se basant sur le résultat de notre enquête de classification des risques.

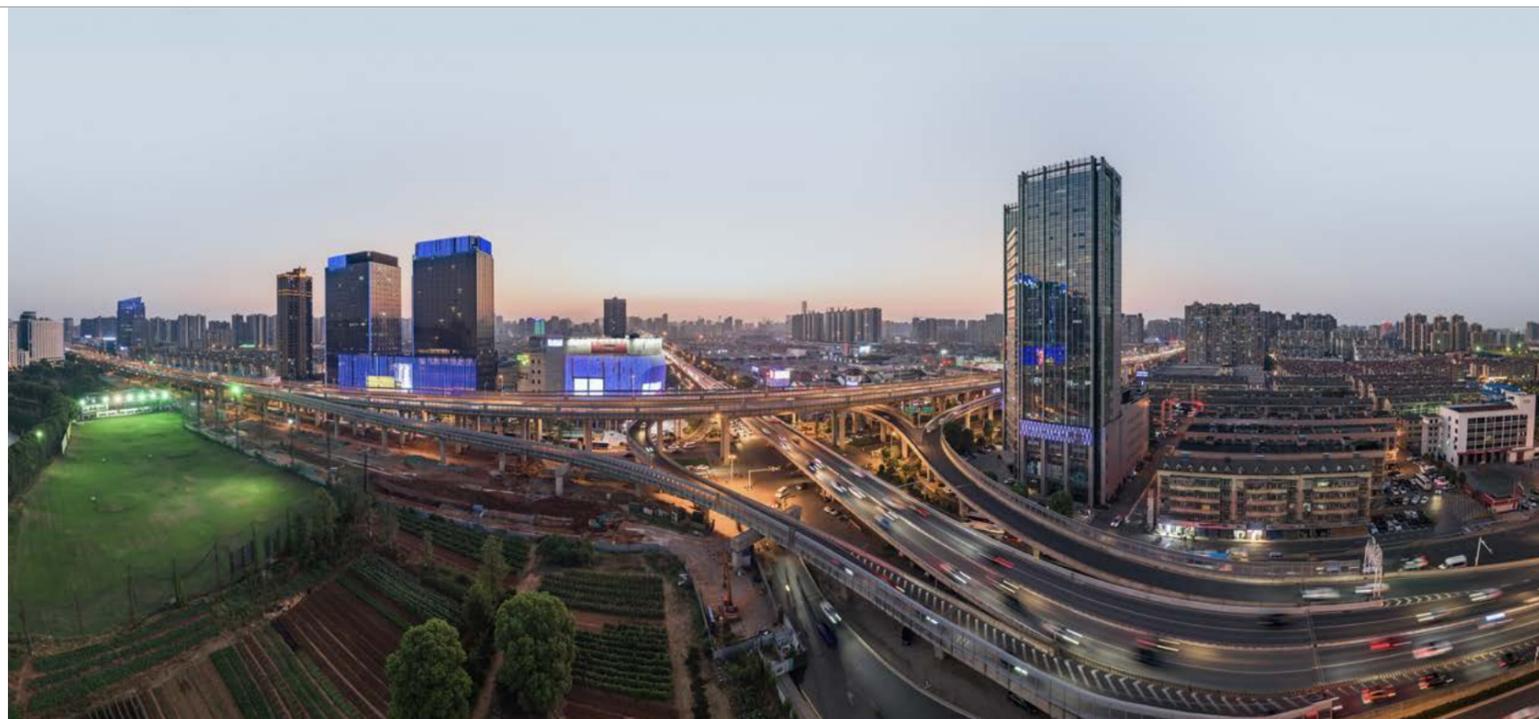
En outre, nous développons des plans d'action et solutions afin d'aider les fournisseurs à comprendre les tendances et risques futurs auxquels ils devront faire face. Cela leur permet d'intégrer de la durabilité dans la planification stratégique tout en bénéficiant d'une amélioration continue du rendement. Grâce à cette stratégie, nous aidons nos fournisseurs à se perfectionner au fil du temps, assurons de nouvelles occasions d'affaires et améliorons nos relations.

⁴⁵ Nous n'avons pas d'informations disponibles sur le pourcentage de partenaires commerciaux ayant reçu le Code de conduite des tiers en date du 31 décembre 2020. Ces informations devraient être disponibles à mesure que nous déployons notre plateforme d'intégration des fournisseurs sur l'ensemble de nos activités mondiales.

Étude de cas

Services-conseils en planification et conception d'un aménagement axé sur le transport en commun (AATC)

 NANCHANG, CHINE
(PROVINCE DU JIANGXI)



En intégrant et optimisant l'utilisation du territoire et le réseau de transport, l'aménagement axé sur le transport en commun est un outil précieux pour atteindre la durabilité urbaine.

En s'appuyant sur les services complets de consultation en transport de WSP, le Bureau de gestion du projet de Nanchang a réexaminé l'utilisation du terrain longeant la ligne 2 du métro dans le but d'en améliorer le développement, d'accroître les services du transport en commun et de réduire l'empreinte carbone de la ville. Pour ce faire, WSP a appliqué la méthode des trois valeurs (*3V Approach*) de la Banque mondiale : liaison du transport en commun, qualité de l'environnement urbain et potentiel commercial.

Comme d'autres villes émergentes en Chine, Nanchang connaît une croissance démographique rapide. Le modèle d'AATC sur rail apparaît comme la meilleure solution pour intégrer et optimiser l'utilisation du territoire et le transport en rassemblant les emplois, les

L'ÉQUIPE DU PROJET VISE À ÉTABLIR LES OBJECTIFS SUIVANTS :

Réduire les émissions de carbone liées à la circulation routière de

20 %

Augmenter les déplacements utilisant les transports verts de

>75 %

Augmenter la population vivant dans un rayon de 800 m d'une station de métro de

15-30 %

habitations, les services et les commodités autour du transport en commun.

Ce projet vise un développement à faible émission de carbone, en particulier le transport non motorisé, ce qui répond aux objectifs de carboneutralité. Un aménagement centré sur l'activité humaine aura une incidence majeure sur l'économie locale. De plus, avec des améliorations à la circulation lente et de plus grandes connectivité et accessibilité, Nanchang deviendra un endroit encore plus attrayant et où il fera bon vivre, travailler et faire du commerce.

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



9.1

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



11.2

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

11.3

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

EN 2020, LES ENTREPRISES DÉFAVORISÉES ONT REPRÉSENTÉ ENVIRON 15 % DE NOS DÉPENSES TOTALES EN CONTRATS ET EN SOUS-TRAITANCE AUX ÉTATS-UNIS.

Faits saillants de 2020

- Nous avons travaillé avec près de 40 000 fournisseurs du monde entier.
- Nous avons dépensé environ 301 millions de dollars canadiens en loyers (principalement pour la location des bureaux que nous occupons partout dans le monde) et environ 606 millions de dollars canadiens en autres frais d'exploitation (y compris, sans s'y limiter, l'informatique, les frais professionnels et les déplacements).
- Nous avons lancé un système d'approbation des fournisseurs tiers dans plusieurs régions. Cette solution nous a aidés à rationaliser le processus d'intégration, en permettant aux informations de circuler entre les diverses fonctions de l'entreprise ayant un rôle dans le processus d'intégration des fournisseurs, conformément au modèle de risque de WSP. Les risques identifiés seront atténués, ou, si les risques ne peuvent être atténués à la satisfaction de WSP, l'entreprise décidera de ne pas travailler avec le fournisseur tiers s'il n'est pas défini comme une source unique. Dans les très rares cas où il est défini comme une source unique, WSP concevra des plans pour répondre aux risques soulevés qui ne peuvent être immédiatement atténués ou élaborera des stratégies pour modifier sa chaîne logistique afin de réduire la dépendance à ce fournisseur. Des fonctionnalités de tableau de bord et de signalement permettent d'améliorer la visibilité des partenaires commerciaux qui font partie de la chaîne logistique de WSP. Nous prévoyons de

terminer le déploiement mondial du système d'ici la fin de l'année 2021.

- Nous avons intégré des questions obligatoires liées au développement durable au questionnaire des fournisseurs afin de mieux comprendre la maturité de leurs programmes de développement durable de nos fournisseurs, y compris leur gestion des émissions de gaz à effet de serre.
- Nous avons commencé à intégrer la gestion du carbone dans notre approche auprès de fournisseurs clés d'équipements informatiques, de fournitures de bureau et de services de déplacements professionnels, ainsi qu'auprès de nos fournisseurs de voitures de location et de parc de véhicules. Ces fournisseurs nous fournissent des informations sur les émissions de carbone liées à nos déplacements et à nos achats dans le cadre de nos évaluations habituelles des fournisseurs. Nous avons commencé à travailler avec ces fournisseurs pour développer des plans de réduction des émissions de carbone afin de contribuer à atteindre notre objectif de réduction des émissions de GES de catégorie 3.

Performance environnementale des fournisseurs

Le développement durable de l'entreprise est l'un des principes directeurs de notre stratégie d'approvisionnement. Notre modèle mondial de demande de propositions comprend des questions adressées aux grands fournisseurs, afin de savoir s'ils

ont une politique ou une stratégie de développement durable. Nos régions ajoutent à ces contrôles leurs procédures régionales, qui comprennent les classifications des risques et la vérification des homologations. Dans les régions où le système d'approbation des fournisseurs a été mis en place, il est demandé à tous les fournisseurs de répondre aux questions portant sur le développement durable.

Notre objectif est de travailler avec des fournisseurs qui proposent des produits et services durables. Nous avons des ententes avec nos fournisseurs clés pour qu'ils nous proposent des équipements peu énergivores, du papier recyclé et des services de recyclage de matériel électronique.

Pour soutenir notre objectif de réduction des émissions de GES de catégorie 3, nous prévoyons de développer un plan d'action qui invitera encore plus nos fournisseurs principaux à réduire les émissions liées aux achats de biens et de services. Plus d'informations sur ce plan seront disponibles dans des rapports ultérieurs.

Diversité des fournisseurs

WSP vise à développer des chaînes logistiques plus inclusives auprès de fournisseurs tant locaux que mondiaux, en les invitant à participer au processus d'approvisionnement et en incorporant des facteurs de responsabilité sociale au processus de sélection et d'intégration. WSP travaille avec des fournisseurs disposant de programmes ESG forts qui s'accordent avec les valeurs de WSP.

Programme mentor-protégé « All Small » pour la gestion des petites entreprises

ÉTATS-UNIS

L'entreprise WSP des États-Unis est un mentor actif au sein du programme mentor-protégé All-Small, une initiative conçue pour fournir une aide au développement pour les petites entreprises et améliorer leur capacité à remporter des contrats fédéraux. En vertu de ce programme, notre équipe a créé une coentreprise avec Alliance Consulting Group (Alliance), une petite entreprise détenue par d'anciens combattants souffrant d'une invalidité liée à leur service, qui se spécialise dans les plans directeurs et la programmation, l'ingénierie des coûts, les analyses de risques et la conception du génie architectural. Dans le cadre de notre coentreprise WSP Alliance, nous en sommes actuellement à notre quatrième année sur six de stimulation des activités de Alliance en fournissant une aide spécifique en vertu de leur plan de développement des affaires.

Dirigeant le mentorat, Ed Chamberlayne, vice-président Programmes de sécurité nationale | Programmes fédéraux, a déclaré : « Nous sommes fiers de notre relation avec Alliance, car elle nous permet de faire croître une petite entreprise détenue par des anciens combattants et de travailler ensemble pour le gouvernement fédéral. Notre collaboration est exceptionnelle et nous attendons avec impatience de voir ce que l'année 2021 va nous offrir. »

Étude de cas



One Central – Dubai World Trade Centre (DWTC)

 DUBAÏ, ÉMIRATS ARABES UNIS

One Central est un développement commercial primé qui s'inscrit dans la ligne d'horizon emblématique du quartier des affaires de Dubaï.

Les cinq immeubles de bureaux qui composent One Central sont stratégiquement situés dans le quartier du commerce international, de la finance et des affaires. Travaillant aux côtés de Hopkins Architecture Dubai Ltd., WSP a été désignée pour fournir des services d'ingénierie, des conseils en développement durable et des services d'architecte au dossier pour répondre aux aspirations ambitieuses du client.

Afin d'assurer une communication claire et une coordination efficace, WSP a adopté une approche intégrée de réalisation de projet et un processus de conception durable. Les trois premiers bâtiments sont opérationnels depuis 2014, tandis que les immeubles 4 et 5 ont été mis en service en 2019.

À l'appui de la réduction des émissions et de la durabilité de la conception, DWTC adhère pleinement à la vision de leadership de Dubaï en matière de sécurité et d'efficacité énergétiques, grâce à ses initiatives de diversification énergétique et au déploiement de solutions énergétiques durables et renouvelables pionnières dans tout le complexe. One Central est certifié LEED Or et Green Globe et répond aux normes les plus élevées du Green Rating System.

Dans l'exercice de son rôle d'ingénieur de projet One Central, WSP a aidé Hopkins Architects (le consultant principal) et DWTC à réaliser leur vision du développement durable. Centrées à la fois sur les éléments humains et environnementaux, des innovations ont été proposées pour parvenir à des modes de consommation d'énergie et d'eau plus durables tout en réduisant le plus possible la production de déchets.

Économies d'énergie réalisées

20 %

Réduction de la consommation d'eau potable grâce à l'utilisation d'appareils sanitaires efficaces à faible débit

50 %

Utilisation d'eaux usées recyclées et récupération des condensats pour un aménagement paysager économe en eau

100 %

Matériaux de construction recyclés

23 %



7.2

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

7.3

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



8.9

D'ici à 2030, élaborer et mettre en œuvre des politiques visant à développer un tourisme durable qui crée des emplois et met en valeur la culture et les produits locaux



11.6

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

11.7

D'ici 2030, fournir un accès universel à des espaces verts et publics sûrs, inclusifs et accessibles, en particulier pour les femmes et les enfants, les personnes âgées et les personnes handicapées



12.5

D'ici à 2030, réduire considérablement la production de déchets par la prévention, la réduction, le recyclage et la réutilisation

Performance environnementale⁴⁶

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

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

- Gestion de nos bureaux conformément à nos lignes directrices mondiales sur le milieu de travail, qui exigent de tenir compte du développement durable pendant le processus de location et d'aménagement des locaux;
- Collecte de données sur la performance de nos activités mondiales;
- Attention continue aux risques et aux opportunités que présentent les changements climatiques pour nos activités et pour l'environnement;
- Surveillance de notre utilisation des ressources en tenant compte du fait que, en tant que société exerçant principalement ses activités dans un environnement de bureau, notre incidence sur

l'environnement en termes de production de déchets et de consommation d'eau est relativement modeste;

- Communication de nos progrès à nos parties prenantes par la mesure et la divulgation de notre performance annuelle;
- Implication de nos fournisseurs dans la réduction des incidences de notre chaîne logistique sur l'environnement.

Les chiffres mentionnés dans cette section représentent la performance de nos activités mondiales pour quelque 525 bureaux, répartis dans approximativement 40 pays, ainsi que pour notre chaîne logistique.⁴⁷ Les données pour 2020 incluent les informations relatives au développement durable des activités mondiales de WSP et de toutes les acquisitions achevées avant le début de l'année civile 2020. Un complément d'information sur notre méthodologie et nos hypothèses est présenté à l'annexe A.

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

Lignes directrices mondiales sur le milieu de travail

Nos lignes directrices mondiales sur le milieu de travail précisent les exigences minimales à respecter sur le plan de la durabilité dans nos bureaux, par exemple utiliser de l'éclairage à DEL activé par des détecteurs de mouvements, des appareils sanitaires à débit restreint et de la peinture à faible teneur en composés organiques volatils. Les lignes directrices recommandent également d'autres opportunités d'amélioration de la durabilité des locaux, telles que l'installation d'un système de chauffage, de ventilation et d'air climatisé (CVAC) de zone et l'achat de meubles certifiés verts ou de seconde main.

Nous cherchons à occuper des édifices certifiés écologiques et à obtenir une telle certification pour l'intérieur du bâtiment pour les grands bureaux. Nous avons 20 bureaux homologués LEED ou BREEAM, ce qui représente 19 % de ce qu'occupe notre portefeuille mondial total. Nous visons également à ce que tous nos baux à venir respectent les normes du programme Fitwel et favorisent la santé et le bien-être des employés. Lorsque nous le pouvons, nous signons des baux avec volet écologique, qui permettent une gestion du carbone dans le respect des meilleures pratiques. Nos activités au Royaume-Uni et en Suède en sont un parfait exemple, car 33 de nos bureaux au total dans ces pays comprennent des clauses écologiques dans leurs baux.

Conscients des besoins de nos effectifs mondiaux, nous favorisons un travail flexible basé sur les activités par le biais de nos lignes directrices internes sur les espaces de travail agiles, qui réduisent le nombre de mètres carrés requis par employé.

⁴⁶ Les rapports sur la performance environnementale tiennent compte de tous les bureaux dont WSP est propriétaire ou locataire. En conséquence des acquisitions, certaines installations ont été achetées, vidées ou regroupées depuis 2018 et 2019. Les lieux où WSP exerce ses activités, mais ne loue pas d'espace (par exemple, les bureaux des clients) ne sont pas comptabilisés dans le rapport sur la performance environnementale. Les données de performance de 2018 et 2019 ont été revues pour inclure les acquisitions et intégrer des catégories supplémentaires de catégorie 3.

⁴⁷ Le nombre exact de pays varie à mesure que nous intégrons les entreprises nouvellement acquises et regroupons nos activités.

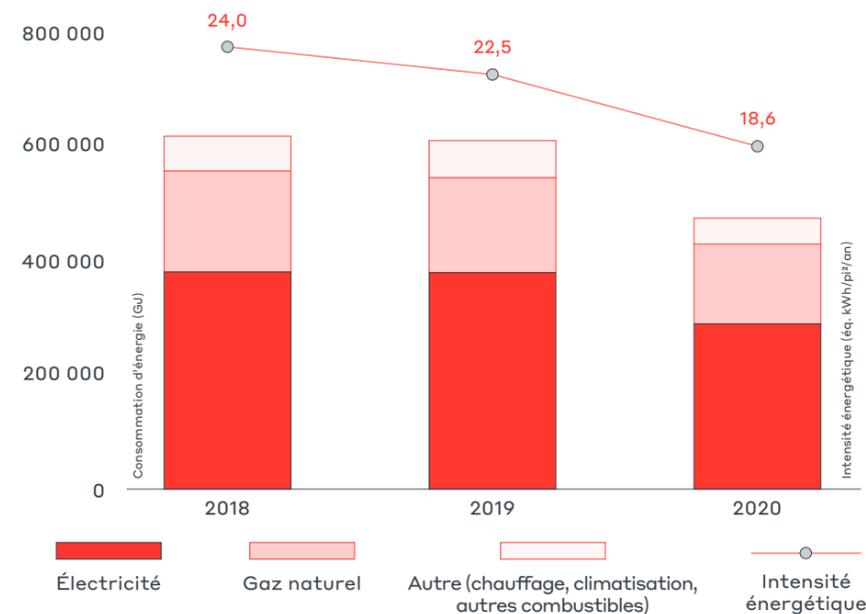
Performance en 2020

CONSOMMATION D'ÉNERGIE

En 2020, les bureaux de WSP ont consommé environ 470 586 gigajoules (GJ) – soit 131 millions de kilowattheures (kWh) – d'énergie, dont l'électricité, le gaz naturel, le chauffage et le refroidissement urbains et d'autres combustibles. Certaines installations ont acheté de l'énergie renouvelable équivalant à environ 27 529 mégawattheures (MWh) d'électricité (à peu près 99 103 GJ). Quant au parc de véhicules dont WSP est propriétaire ou qu'elle loue à long terme, sa consommation s'est élevée à environ 229 092 GJ de carburant.

L'intensité énergétique (IE) moyenne mondiale, calculée d'après l'énergie consommée dans l'ensemble des bureaux de l'entreprise, y compris tous les types de combustibles, divisée par la superficie totale des bureaux, a atteint environ 18,6 kWh/pi²/an. Cela représente une diminution de 23 % par rapport à 2018, notre année de référence, et cette valeur est inférieure à l'intensité énergétique moyenne des bureaux dans de nombreuses régions. Cette réduction est principalement due à une réduction de l'activité dans les bureaux pendant la pandémie de COVID-19, compensée en partie par une hausse du télétravail chez nos employés, sujet que nous aborderons plus loin dans ce rapport. Le Canada demeure la région où l'intensité énergétique moyenne de nos bureaux est la plus élevée.

CONSOMMATION TOTALE D'ÉNERGIE ET INTENSITÉ ÉNERGÉTIQUE DES BUREAUX



INTENSITÉ ÉNERGÉTIQUE DES BUREAUX PAR RÉGION EN 2020

Intensité énergétique (éq. kWh/pi²/an)



Le bureau de WSP à Boston (États-Unis) reçoit la certification Fitwel Commercial Interior

ÉTATS-UNIS

Le nouveau bureau de WSP à Boston (États-Unis) a été certifié en tant que lieu de travail Fitwel One Star en reconnaissance de sa conception, qui intègre de multiples fonctionnalités de santé et de bien-être pour les employés et les visiteurs. La certification Fitwel Building soutient des environnements de travail plus sains, en vue d'améliorer le bien-être et la productivité des occupants. Le bureau de WSP est le premier espace certifié Fitwel Commercial Interior v2.1 de Boston.

Ce bâtiment du centre-ville réunit deux anciens bureaux de Boston, permettant une utilisation du transport en commun plus rationnelle, une collaboration améliorée entre les équipes et un accès plus facile à plusieurs parcs et zones extérieures. La nouvelle installation comprend des postes de travail actifs, un escalier central pour promouvoir l'activité physique, des espaces réservés aux mères qui allaitent, une signalisation promouvant des modes de vie plus sains et des distributeurs automatiques qui répondent aux normes rigoureuses en matière d'aliments et de boissons sains de Fitwel.

L'équipe Environnement bâti de WSP a fourni des services en conception haute performance et des services-conseils en développement durable. Elle a également fourni des stratégies dans le domaine, des conseils et la gestion de la certification pour ce projet. La conception finale a réduit les besoins énergétiques du bureau et a développé une conception agile qui incarne la marque WSP, met en valeur ses services de conseil en ingénierie et en développement durable et donne la priorité à la santé et à la sécurité.

Des sondages de satisfaction annuels éclaireront la direction sur les moyens d'améliorer l'infrastructure pour les utilisateurs du transport en commun, la programmation, l'accès aux bâtiments, les espaces extérieurs, les aires partagées, les lieux de travail et l'accès à la nourriture. Cela permettra de s'assurer que le bâtiment répond aux futurs besoins des occupants.

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

ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE⁴⁸

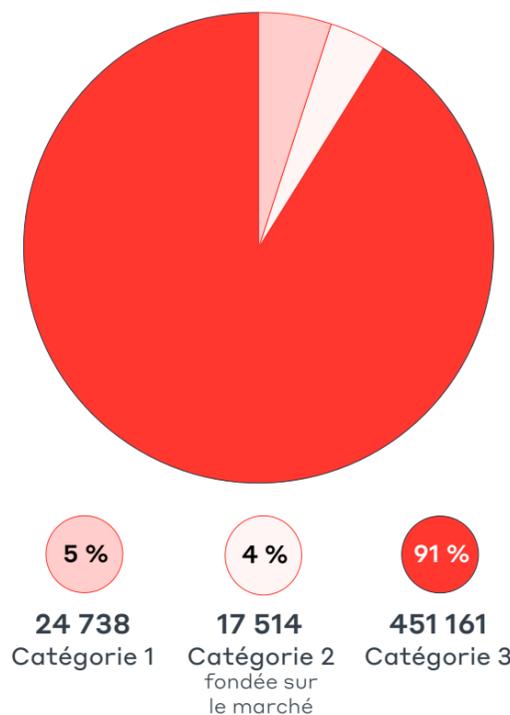
Historiquement, nos GES étaient calculées uniquement à l'aide de facteurs d'émissions de GES acceptés par l'industrie. Ces facteurs prennent en compte la consommation d'énergie des bureaux et leurs émissions de réfrigérants, la consommation de carburant des véhicules et les distances parcourues lors des voyages d'affaires.⁴⁹ En 2020, nous avons commencé à prendre en compte de nouvelles catégories d'émissions de catégorie 3, qui représentent toutes les émissions de catégorie 3 pertinentes, y compris :

- Biens et services achetés (y compris le transport et la distribution en amont)
- Biens d'investissement
- Activités relatives aux combustibles et à l'énergie (pertes en transport et en distribution)
- Production de déchets dans le cadre des activités
- Transport des employés

En raison de la pandémie de COVID-19, les activités liées aux bureaux, au parc de véhicules et aux déplacements professionnels ont été considérablement réduites en 2020, tandis que le télétravail a considérablement augmenté. Nous avons estimé les émissions liées au télétravail des employés (consommation électrique des équipements informatiques et de l'éclairage, en plus du chauffage et de la climatisation) et inclus ces émissions dans notre estimation des émissions générées par le transport des employés.

En 2020, les activités d'exploitation de WSP ont émis au total environ 493 413 tonnes d'équivalent dioxyde de carbone (t éq. CO₂) de GES, réparties en fonction de

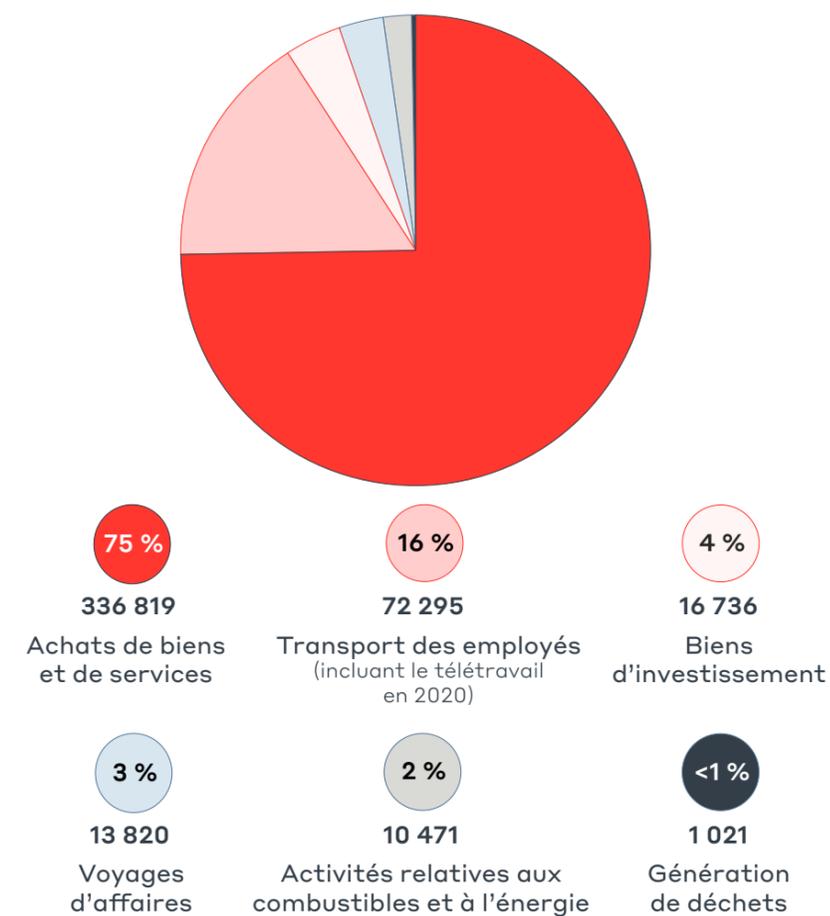
ÉMISSIONS DE GES DE CATÉGORIE 1, 2 ET 3 EN 2020 (t d'éq. CO₂)



leur source dans les catégories 1, 2 (par marché) et 3 (toutes émissions pertinentes).

Les chiffres ci-dessus indiquent les valeurs absolues de nos émissions de GES et la répartition en pourcentage des émissions par catégorie pour 2020. Nos activités dans la région des Amériques ont généré le plus haut total d'émissions de GES en valeurs absolues et d'intensité des émissions de GES par employé (t éq. CO₂/ETP/an), en raison de la plus grande proportion d'achats de biens et services et de biens d'investissement dans la région. Maintenant que nous quantifions toutes les émissions de catégorie 3 pertinentes, les achats de biens et services représentent notre plus grande catégorie d'émissions de catégorie 3.

ÉMISSIONS DE GES DE CATÉGORIE 3 EN 2020 PAR CATÉGORIE (t d'éq. CO₂)



⁴⁸ Nous avons redressé nos émissions de GES de 2018 et 2019 pour refléter toutes les catégories et émissions de catégorie 3 pertinentes de nos acquisitions en 2019.

⁴⁹ Catégorie 1 : Émissions directes comprenant la consommation de combustibles sur place, tels que le gaz naturel pour le chauffage ou la consommation de carburant par les véhicules possédés ou loués, ainsi que les émissions provenant de l'équipement de refroidissement sur place. Catégorie 2 : Émissions indirectes associées à l'énergie produite par des tiers et achetée pour être utilisée dans les bureaux, telle que l'électricité fournie par le réseau public, la vapeur provenant d'un complexe de chauffage collectif ou l'eau provenant d'une centrale de refroidissement. Catégorie 3 : autres émissions indirectes dont l'achat de biens et de services, les déplacements professionnels, le transport des employés et les autres catégories d'émissions pertinentes. WSP inclut les émissions des actifs loués en amont (par exemple, les bureaux loués) dans ses émissions directes de catégorie 1 et ses émissions énergétiques indirectes de catégorie 2.

Entre 2018 et 2020, nous avons observé :

- Une réduction de 35 % des émissions de catégories 1 et 2 liées aux marchés. Cette réduction a été rendue possible par l'achat de 27 529 MWh d'énergie renouvelable en 2020 seulement, en majeure partie au moyen de certificats d'énergie renouvelable (REC). La mise en place d'améliorations visant à réduire la consommation d'énergie et la baisse de la demande en énergie pendant la pandémie ont également contribué. Bien que l'occupation des locaux ait considérablement baissé, le maintien des systèmes des édifices nécessitait tout de même de l'énergie.
- Une réduction de 13 % des émissions de catégorie 3. Cette baisse est largement due à la baisse de 64 % des émissions liées aux déplacements professionnels et à la baisse de 9 pour cent des émissions liées au transport des employés, en tenant compte du télétravail des employés, entre 2019 et 2020.
- Réduction de 10 % de l'intensité moyenne mondiale des GES par employé à temps plein (ETP).
- Une réduction de 11 % des émissions nettes absolues de GES d'une année à l'autre grâce à l'achat de 12 897 t éq. CO² de compensations carbone.

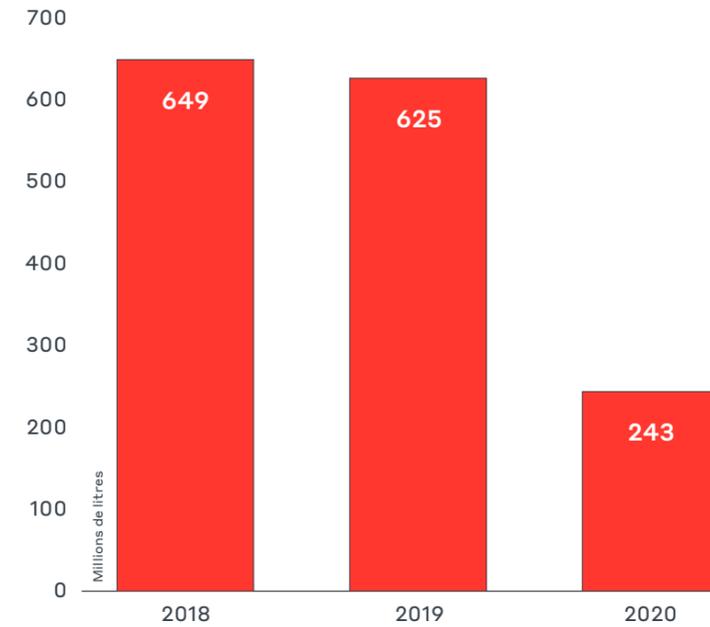
Apex Companies, LLC a procédé à un contrôle limité des émissions de GES de catégories 1, 2 et 3 de WSP ainsi que de nos achats d'énergie renouvelable et de compensations carbone en 2020. Apex a également contrôlé ou recalculé nos émissions de GES de 2018, afin de garantir un suivi adéquat de notre avancement par rapport à nos objectifs. L'information sur les émissions de GES de 2020 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 d'assurance d'une incidence réduite sur l'environnement est disponible [ici](#)*.

EAU

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

En 2020, les bureaux de WSP ont utilisé approximativement 243 millions de litres d'eau, ce qui équivaut à environ 100 piscines olympiques. WSP a connu une baisse de l'activité dans ses bureaux dans de nombreuses régions en raison de la pandémie de COVID-19. Pour les sites pour lesquels nous n'avons pu nous procurer de données réelles, nous avons estimé la consommation d'eau à l'échelle par rapport à l'occupation moyenne des locaux dans l'année et dans le monde. Ce calcul a abouti à une estimation de 61 % de réduction de l'eau prélevée au total d'une année à l'autre.

PRÉLÈVEMENT D'EAU TOTAL



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

Promotion de l'eau du robinet en Suède

📍 SUÈDE

Classée comme l'une des meilleures au monde, l'eau du robinet de la Suède est douce, d'origine locale et disponible 24 heures sur 24. Néanmoins, certaines organisations continuent de consommer de grandes quantités d'eau en bouteille, ce qui induit des coûts de transport et de production élevés ainsi que de la pollution et des déchets inutiles. Kranmärkt est une « étiquette écologique du robinet » durable offerte aux organisations qui favorisent l'eau du robinet en tant que choix plus respectueux de l'environnement et économique.

En 2020, notre entreprise en Suède a décidé d'adhérer à la norme Kranmärkt et de l'appliquer à l'ensemble de l'organisation. À cet effet, l'entreprise ne mettra que de l'eau de robinet à disposition dans ses bureaux ainsi que lors de ses réunions internes, conférences externes, activités de formation et autres événements au sein des bureaux; aucune eau en bouteille ne sera disponible.

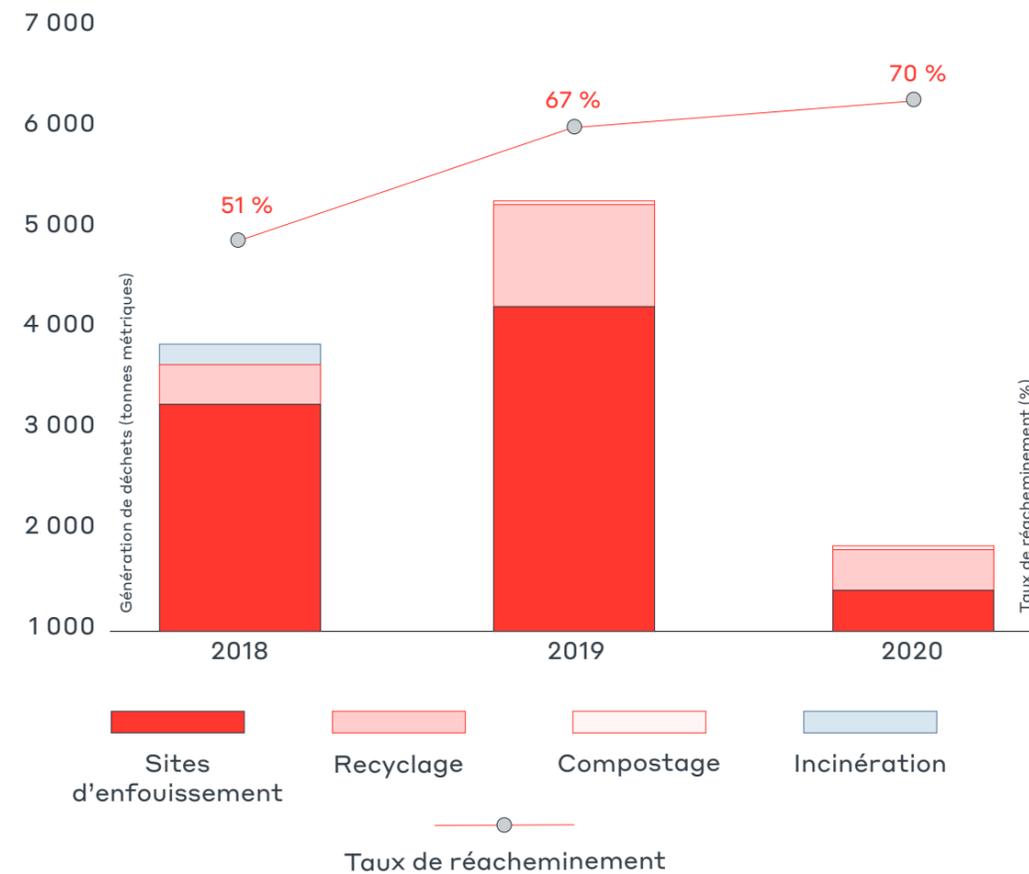
DÉCHETS

En 2020, nos bureaux ont produit environ 1 407 tonnes métriques de déchets non dangereux qui ont été envoyées dans des sites d'enfouissement. Environ 404 tonnes métriques de déchets non dangereux ont été recyclées, et 39 tonnes métriques ont été compostées. Là où l'information sur l'enfouissement et le recyclage était disponible, notre taux moyen de réacheminement au recyclage était d'environ 70 %. Le taux de réacheminement peut varier énormément d'une année à l'autre en fonction du nombre de bureaux en mesure de fournir de l'information factuelle concernant l'élimination des déchets. Un petit nombre de sites ont déclaré avoir éliminé de manière responsable environ 10 tonnes de déchets dangereux composés de piles, d'ampoules fluorescentes et de déchets électroniques. Notre méthodologie est décrite dans l'Annexe A. Pour les estimations de l'année 2020, nous avons estimé la production de déchets à l'échelle par rapport à l'occupation moyenne des locaux dans l'année et dans le monde.

Voir à l'Annexe A le résumé consolidé de la performance de l'entreprise en matière de développement durable, établi en fonction des paramètres clés.

GÉNÉRATION TOTALE DE DÉCHETS DANS LE CADRE DES ACTIVITÉS

La production de déchets dangereux est trop faible pour être représentée dans cette figure.



CONFORMITÉ ENVIRONNEMENTALE

Actuellement, 59 % des activités de WSP sont certifiées par le système de gestion de l'environnement (SGE) conforme à la norme ISO 14001: 2015. Les régions non certifiées emploient des pratiques similaires pour identifier et gérer les risques et les opportunités en rapport avec l'environnement. En 2020, nous avons constitué un Comité mondial de gestion environnementale avec des représentants de plus de 20 pays afin de partager les meilleures pratiques relatives au SGE, au risque environnemental, à la formation et aux communications, aux réglementations et à la stratégie.

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 2020.

Étude de cas

Centre environnemental de Cedar Grove

 LOGAN, QUEENSLAND, AUSTRALIE



Le centre environnemental de Cedar Grove comprend une station d'épuration des eaux usées respectueuse de l'environnement, une pépinière, un centre de formation, et un parc de loisirs communautaire.

Dans le cadre d'un partenariat public/privé, WSP a été chargée par le conseil municipal de Logan de fournir une station d'épuration offrant des avantages environnementaux nets. Les usages communautaires et environnementaux représentent désormais 95 % du site de 204 hectares, qui dispose de couloirs végétaux, d'équipements publics et d'un sentier pédestre aménagé le long de la rivière Logan.

Il s'agit de la première station d'épuration du Queensland à offrir des avantages environnementaux grâce à une combinaison de technologie de bioréacteur à membrane, de zones humides construites, de restauration des bassins versants et de plantation de compensation de la biodiversité. La région abrite 120 000 arbres et arbustes indigènes, ainsi que plus de 20 espèces d'oiseaux.

Les initiatives de développement durable du site comprennent la technologie de filtration des effluents, des

Site

204 ha

Services – Étape 1

20 000 personnes

Capacité finale

189 000 personnes

Conduites principales

20 km

Stations de pompage

4

Sentier pédestre

2,5 km

échelles à poissons, le recyclage de l'eau pour l'irrigation agricole, une centrale solaire pour les opérations énergétiques de l'installation et des mesures de protection de l'habitat des koalas.

WSP a fourni un large éventail de services : outils de visualisation, conception structurelle et électrique, activités préparatoires à la mise en service et mise en service, conception de l'instrumentation et des commandes, développement de systèmes d'exploitation et de maintenance interactifs en 3D, évaluations des odeurs/du bruit, évaluation du patrimoine culturel, évaluation et gestion environnementales, évaluation et gestion écologiques, gestion de la conformité, réhabilitation et plan de gestion opérationnelle pour l'ensemble du site.

Ayant remporté de nombreux prix de l'industrie, y compris le prix australien d'excellence en ingénierie 2020 pour le Queensland, ce projet de pointe a été repensé en tant que communauté durable et actif environnemental qui profiteront aux résidents d'aujourd'hui ainsi qu'aux générations futures.



6.b

Appuyer et renforcer la participation de la population locale à l'amélioration de la gestion de l'eau et de l'assainissement



11.7

D'ici 2030, assurer l'accès de tous à des espaces verts et publics sûrs, inclusifs et accessibles, en particulier pour les femmes et les enfants, les personnes âgées et les personnes handicapées

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

Étude de cas

Revitalisation de la zone de la gare de Pieksämäki

📍 PIEKSÄMÄKI, SAVONIE DU SUD, FINLANDE



© Crédit : WSP Urban Architecture – Matti Tapaninen et Anni Laurila

WSP est responsable de réaliser un examen de durabilité du plan d'aménagement axé sur la zone de la gare centrale de Pieksämäki, dans le but de soutenir la croissance régionale.

La Ville de Pieksämäki désire aménager la gare historique centrale et ses environs en une plaque tournante du transport. L'examen de durabilité réalisé par WSP servira de base au développement futur de la région et prendra en compte la migration des travailleurs vers les agglomérations urbaines, le vieillissement de la population et d'autres tendances.

Nous avons commencé notre travail de planification par l'analyse de l'attrait commercial et des avantages de la zone. L'examen de durabilité nous aidera à déterminer comment valoriser l'aménagement de la zone en fonction des besoins des résidents locaux et des considérations environnementales. Le plan global reposera sur l'aménagement de liaisons de transport

La ville de Pieksämäki se situe au carrefour de cinq lignes de chemin de fer.

L'examen de durabilité réalisé par WSP servira à soutenir le développement futur dans la région.

Le plan d'aménagement privilégie les sources d'énergie renouvelables et les matériaux de construction écologiques.

accessibles pour tous et faciles à utiliser pour assurer des transferts efficaces. L'objectif est également d'améliorer l'attractivité de l'environnement local et de concevoir des solutions visant à favoriser un aménagement carboneutre.

La priorité est accordée aux modes de transport durables, à la mobilité, aux pistes cyclables, aux zones piétonnes et aux transports en commun alimentés à l'électricité, et ce, dans le but d'obtenir une zone aussi verte que possible en harmonie avec le caractère historique de la gare centrale et la nouvelle image moderne de la ville.



9.1

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



11.2

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

Employés et culture

Dans cette section



Depuis le début de la pandémie de COVID-19 au début de l'année 2020, nous devons faire face à des défis humains, économiques et commerciaux sans précédent dans beaucoup de nos régions. La priorité de WSP envers nos employés est qu'ils demeurent en sécurité, informés et connectés. De ce fait, nous avons concentré beaucoup de nos efforts sur la santé de nos employés, ainsi que sur leur bien-être physique et psychologique.

La pandémie s'est également traduite par un environnement social très différent pour notre personnel, notamment par des tâches supplémentaires de soins aux membres de la famille, par l'isolement et par la gestion des équipes et de la productivité dans un environnement de travail virtuel. En outre, nous avons reconnu que certains employés étaient touchés de manière disproportionnée; il n'a jamais été aussi important d'offrir de manière proactive des conditions de travail flexibles à tous. Lorsque nous avons demandé à nos employés de nous faire part de leurs rétroactions au cours de l'année passée, nous avons compris à quel point cette flexibilité est importante pour eux.

Chez WSP, notre succès témoigne de l'expertise technique et du talent de nos collaborateurs, soutenus par leur profonde compréhension des marchés locaux. Nous comptons entièrement sur nos employés pour notre réussite collective, et nous sommes fiers de ce qu'ils ont accompli l'année dernière. La réussite de notre pilier « Employés et culture » est une priorité absolue pour WSP, et nos ambitions d'être l'employeur de choix dans le secteur sont considérées avec la même importance que nos ambitions commerciales.

Dans cette section, nous détaillons les résultats de la seconde année de notre [Plan stratégique mondial 2019-2021](#), partageons les faits saillants, et examinons nos données de 2020 par rapport à nos employés. Nous avons le plaisir d'inclure une entrevue avec Marie-Claude Dumas, présidente et cheffe de la direction de notre région du Canada et sponsor mondiale de l'inclusion et de la diversité (I&D).

Évolution vers un état d'esprit plus inclusif : *une entrevue*



Marie-Claude Dumas

Présidente et cheffe de la direction, Canada / Sponsor mondiale, Inclusion et Diversité

Q Parlez-nous du rôle de sponsor mondiale de l'inclusion et de la diversité (I&D) et de ce qu'il représente pour vous.

Mon rôle consiste à diriger le mandat I&D de WSP, tant en interne qu'en externe, tout en évaluant en permanence où nous en sommes dans notre parcours. Il s'agit notamment de mettre au point notre vision et notre stratégie à long terme en matière d'I&D, avec la contribution de nos responsables régionaux, de piloter nos plans d'action mondiaux, tout en surveillant l'avancement des plans régionaux et en mettant en évidence les principales informations mondiales. Un autre élément important a été la création du réseau mondial d'inclusion et de diversité de WSP, où les participants partagent leurs pratiques en matière de promotion de l'inclusion, de la diversité, de l'égalité et du sentiment d'appartenance.

Je me sens très chanceuse d'avoir eu l'occasion de favoriser le changement nécessaire que nous voulons voir dans notre secteur. En tant que présidente et cheffe

de la direction de WSP Canada, je suis ravie de continuer à travailler en étroite collaboration avec les équipes de direction et de ressources humaines canadiennes dans la poursuite de nos ambitions stratégiques, y compris notre programme d'inclusion et de diversité.

Q La vision à long terme de WSP en matière d'I&D consiste à développer un état d'esprit inclusif. Pouvez-vous nous en dire plus à ce sujet?

Il est important de noter que cette vision s'applique à tous nos domaines d'activité, du développement commercial à la gestion de la chaîne d'approvisionnement, en passant par l'accueil, le recrutement et la dotation interne. Afin d'être un leader dans notre secteur et soutenir réellement l'innovation, nous sommes convaincus que des équipes diversifiées à tous les niveaux d'une organisation inclusive sont un facteur clé de succès.

Notre vision à long terme de l'I&D est le résultat d'un effort collectif, préparé en collaboration avec le

Réseau mondial de l'I&D. Nous avons commencé par nous demander : qu'est-ce que toutes nos stratégies régionales ont en commun? Ces points communs ont ensuite été affinés pour devenir notre vision globale.

Quatre principes clés d'I&D décrivent comment nous évoluerons vers un état d'esprit inclusif : favoriser un lieu de travail où règne la confiance, prendre la parole, gérer équitablement et devenir plus forts ensemble. Telle est la vision pour laquelle nous aspirons à être reconnus par nos employés, nos pairs et nos clients.

Q Quelles sont les ambitions du réseau mondial I&D de WSP?

Je suis très fier du travail accompli jusqu'à présent par notre réseau. De la diversité des panels à l'amélioration des politiques, nos régions soutiennent et encouragent activement un lieu de travail inclusif et diversifié.

Le réseau est ouvert à tout employé de WSP qui s'intéresse aux questions d'I&D et qui souhaite participer à l'évolution de l'I&D dans sa région. Il a été créé pour que nos régions puissent jouer un rôle en veillant à ce que nous nous efforcions tous d'adopter les meilleures pratiques et de nous améliorer en permanence. En fin de compte, notre réseau vise à aider tout le monde à se connecter et à favoriser le changement dans notre entreprise.

Le réseau est un parfait exemple du quatrième principe de notre vision à long terme : devenir plus fort ensemble. Chaque trimestre, nous invitons l'une de nos régions à accueillir une « session I&D Spotlight » au cours de laquelle elle partage les derniers développements sur le front de l'I&D. Nous avons mis en place une plateforme commune de partage des initiatives et des outils régionaux, qui est une

ressource merveilleuse pour faciliter l'inspiration. C'est une occasion incroyable pour nous d'apprendre des défis, des initiatives et des réalisations de chacun, tout en poursuivant des actions concrètes.

Q Dans de nombreuses régions, il existe encore un déséquilibre entre le pourcentage total de femmes dans la population active et le pourcentage de femmes occupant des postes de direction. Comment WSP aborde-t-elle l'équilibre entre les sexes?

Chez WSP, nous sommes en route vers l'inclusion de toutes les différences. Dans le cadre de notre approche globale de l'I&D, la majorité de nos régions ont élargi leurs priorités pour soutenir également les groupes sous-représentés, notamment les minorités ethniques et visibles. Toutefois, l'équilibre entre les sexes reste une priorité, en particulier dans notre secteur.

Nous avons encore des progrès à faire en ce qui concerne notre ratio de femmes occupant des postes de cadres intermédiaires et de dirigeants de secteurs, qui s'élève actuellement à 21 % de notre effectif total. Parmi nos quelque 500 employés occupant des postes de direction dans les principales régions de notre organisation, 35 % sont des femmes. Dans une perspective plus large, nous voulons nous attaquer à deux domaines particuliers - les femmes occupant des postes de direction, ainsi que les femmes occupant des postes générateurs de revenus et des postes opérationnels - tout en maintenant notre solide pourcentage de femmes leaders dans des rôles de soutien.

Cela signifie qu'il faut soutenir la croissance interne de nos femmes techniciennes pour qu'elles puissent atteindre des rôles de direction et réussir dans ces

rôles. L'un des principaux objectifs sera de mettre en place des pratiques permettant aux aspirants dirigeants d'élargir la portée de leurs projets à chaque étape du processus, afin qu'ils soient bien préparés à réussir lorsque leurs projets deviendront plus complexes.

Q Quelles sont vos priorités pour 2021?

En 2021, nous nous concentrerons sur nos actions et objectifs d'I&D, qui découlent de notre vision à long terme. Nos actions se dérouleront en deux étapes : le diagnostic, qui nous aidera à comprendre où nous en sommes aujourd'hui, et l'engagement, qui portera sur l'engagement de nos dirigeants.

Pour comprendre la diversité de notre personnel, nous allons mener une série d'initiatives de diagnostic, notamment en demandant à nos employés de participer à une enquête coordonnée au niveau mondial. Cela aidera nos régions à définir leurs propres priorités en matière d'I&D pour 2021 et à s'aligner sur les réalités régionales, ainsi que sur notre vision globale à long terme. Par la suite, nous continuerons à présenter des candidats diversifiés qui seront pris en considération pour les postes de direction et de vice-présidence au niveau mondial.

Grâce au soutien de notre réseau mondial et de nos équipes de direction, je suis impatiente de découvrir ce que nous allons accomplir sur le front de l'I&D en 2021.



Faits saillants de 2020

Bien que les circonstances aient été très différentes en 2020, nous nous sommes adaptés afin de conserver notre élan dans nos initiatives mondiales.

Notre Forum du leadership est une initiative de gestion des talents couvrant nos activités dans le monde entier. Grâce au Forum, nous continuons à offrir des opportunités aux employés à haut potentiel et à ceux inclus dans notre plan de succession, qui comprend une représentation d'un peu moins de 30 % de femmes. En 2020, nous avons :

- Organisé deux webdiffusions interactives présentées par notre président et chef de la direction mondiale, visant à renforcer les piliers de la communication et du réseautage pour sensibiliser nos employés mondialement.
- Poursuivi nos rétroactions à 360 degrés, qui ont permis aux participants de mieux comprendre leur impact professionnel et en matière de leadership.
- Préparé une plateforme de mentorat mondiale qui sera déployée en 2021, et qui permettra un perfectionnement du leadership fondé sur les relations par l'entremise de jumelages mentor-mentoré entre différentes régions de WSP.

Nous avons préparé un nouveau lancement de la *Senior Leadership Academy* et de l'Académie mondiale de gestion de projet en virtuel pour 2021.

Nos régions ont fait preuve d'un leadership remarquable et ont mené des programmes forts pour soutenir et perfectionner leurs employés.

En 2020, la solidité et l'autonomisation de nos régions ont été des facteurs essentiels dans le soutien des employés durant la pandémie, ainsi que pour l'avancement du perfectionnement et des plans de carrière des employés. Voici ci-dessous une sélection d'accomplissements de nos régions :

- La majorité des régions ont mené des enquêtes de rétroaction auprès des employés, portant sur l'engagement et/ou l'évolution des conditions de travail en raison de la pandémie.
- Toutes les régions principales ont mis en place des programmes de bien-être, ainsi qu'un soutien à la formation pour les gestionnaires.
- La flexibilité et le télétravail ont fonctionné dans toutes les régions, et nous avons étudié la façon dont cette flexibilité pourra faire évoluer le travail à l'avenir.
- Les activités d'apprentissage et de perfectionnement ont été rapidement retravaillées pour être menées en virtuel.
- Une architecture d'emploi commune a été lancée, avec pour objectif de la mettre en œuvre mondialement afin d'aligner les parcours de carrière et de soutenir la mobilité.

Alors que nous traversons 2021, nous restons concentrés sur les ambitions détaillées dans le [Plan stratégique mondial 2019-2021](#), du point de vue des employés. Nous envisageons également avec enthousiasme l'avenir de notre stratégie relative à nos employés alors que nous travaillons sur le nouveau cycle stratégique 2022-2024.

Nos employés

Pratiques d'embauche⁵⁰

L'information ci-dessous représente une vue d'ensemble de nos employés par sexe, type de contrat et région, ainsi que les données sur nos taux d'embauches et de rotation, et les avantages sociaux offerts aux employés.

EN DATE DU 31 DÉCEMBRE 2020⁵¹

TOTAL DES EFFECTIFS PAR RÉGION ET PAR SEXE

CANADA	2018		2019		2020	
Hommes	5 441	69 %	5 350	68 %	4 743	68 %
Femmes	2 475	31 %	2 571	32 %	2 247	32 %
Total	7 916	100 %	7 921	100 %	6 990	100 %

AMÉRIQUES ⁵²	2018		2019		2020	
Hommes	8 115	65 %	8 876	67 %	8 571	67 %
Femmes	4 285	35 %	4 322	33 %	4 283	33 %
Total	12 400	100 %	13 198	100 %	12 854	100 %

EMOIA	2018		2019		2020	
Hommes	13 648	71 %	14 098	71 %	13 058	71 %
Femmes	5 501	29 %	5 765	29 %	5 437	29 %
Total	19 149	100 %	19 863	100 %	18 495	100 %

ASIE-PACIFIQUE	2018		2019		2020	
Hommes	5 720	69 %	6 049	69 %	5 787	68 %
Femmes	2 547	31 %	2 709	31 %	2 768	32 %
Total	8 267	100 %	8 758	100 %	8 555	100 %

⁵⁰ Les données ont été fournies par les équipes des ressources humaines de chaque région. Toute hypothèse faite est décrite dans les notes de bas de page tout au long de cette section. Dans la plupart des régions, les effectifs de WSP ne comprennent pas un nombre important de travailleurs non employés (c'est-à-dire des travailleurs indépendants), et ne connaissent pas de variations saisonnières dans le nombre d'employés – à l'exception des changements de personnel liés aux volumes de flux de travail, et des contrats avec la Federal Emergency Management Agency (FEMA) aux États-Unis.

⁵¹ Les données indiquées concernent 100 % de nos employés dans le monde en date du 31 décembre 2020, y compris nos acquisitions en 2020, sauf si indiqué.

⁵² États-Unis, Amérique latine et Caraïbes.

NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉS PERMANENTS PAR TYPE D'EMPLOI, PAR SEXE

	TEMPS PLEIN						TEMPS PARTIEL					
	2018		2019		2020		2018		2019		2020	
Hommes	28 049	70 %	30 553	71 %	29 188	70 %	2 120	55 %	1 294	45 %	1 321	45 %
Femmes	11 810	30 %	12 697	29 %	12 337	30 %	1 745	45 %	1 592	55 %	1 589	55 %
Total	39 859	100 %	43 250	100 %	41 525	100 %	3 865	100 %	2 886	100 %	2 910	100 %

NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉS PAR CONTRAT DE TRAVAIL

PAR SEXE	PERMANENT						TEMPORAIRE					
	2018		2019		2020		2018		2019		2020	
Hommes	30 169	69 %	31 847	69 %	30 509	69 %	2 755	69 %	2 526	70 %	1 650	67 %
Femmes	13 555	31 %	14 289	31 %	13 926	31 %	1 253	31 %	1 078	30 %	809	33 %
Total	43 724	100 %	46 136	100 %	44 435	100 %	4 008	100 %	3 604	100 %	2 459	100 %

PAR RÉGION

Canada	7 640	17 %	7 649	17 %	6 821	15 %	276	7 %	272	8 %	169	7 %
Amériques	10 607	24 %	11 597	25 %	11 528	26 %	1 793	45 %	1 601	44 %	1 326	54 %
EMOIA	17 923	41 %	18 515	40 %	17 871	40 %	1 226	31 %	1 348	37 %	624	25 %
Asie-Pacifique	7 554	17 %	8 375	18 %	8 215	18 %	713	18 %	383	11 %	340	14 %
Total	43 724	100 %	46 136	100 %	44 435	100 %	4 008	100 %	3 604	100 %	2 459	100 %

WSP fait partie
des meilleurs
employeurs en
Suède

SUÈDE

Pour la troisième année consécutive, WSP a été classée parmi les entreprises les plus attractives de Suède dans le cadre des prix Karriärföretagen. Ces prix ont été conçus pour mettre de l'avant les 100 meilleurs employeurs en Suède ainsi que les entreprises qui offrent des possibilités de perfectionnement professionnel uniques aux diplômés universitaires et aux autres employés. Le jury des prix a salué WSP pour sa culture d'entreprise forte, sa marque solide et son milieu de travail stimulant. Nous avons également été félicités pour nos efforts importants en faveur de l'égalité des sexes et pour les liens étroits que nous avons forgés au fil des ans avec les étudiants et les jeunes professionnels.

Nouvelles embauches et taux de roulement du personnel

Pour l'année 2020, nous avons constaté un taux de roulement volontaire global de 10 %, qui se compare au chiffre de 14 % à la fin de l'année 2019 et s'inscrit désormais en deçà de notre objectif mondial de moins de 12 % pour 2021. Si nous sommes satisfaits de notre performance à cet égard, ce chiffre peut être attribué en partie aux effets de la pandémie.

En 2020, en raison de l'incidence de la pandémie, nous avons dû prendre des décisions difficiles dans certaines régions. Dans ces circonstances regrettables, notre objectif est de toujours suivre nos principes directeurs afin de soutenir toutes les personnes concernées, ainsi que de respecter les exigences législatives locales.

Pour l'année 2020, notre taux de nouvelles embauches a chuté de 19 % à 13 %, principalement en raison de la pandémie. Nous avons fait preuve de souplesse et avons saisi cette opportunité pour redéployer nos talents en interne et maximiser les synergies avec nos centres de ressources complémentaires.

Notre secteur reste très compétitif en termes d'attraction et de rétention des talents, et il est donc impératif que nous restions agiles dans notre approche. Si, au cours de l'année, nous avons modifié la

priorité de certains programmes de perfectionnement pour nous concentrer sur le soutien à apporter à de nouvelles façons de travailler, nous avons fait tout notre possible pour continuer à perfectionner et à conserver nos professionnels pour l'avenir. D'importants efforts ont été faits au cours de l'année 2020 et au début de 2021 pour demander des rétroactions à nos employés, à la fois sur des sujets généraux et sur la pandémie. Pour l'année 2021, nos régions continueront d'agir selon ces rétroactions, en conservant leur élan pour les initiatives qui engagent et conservent les employés de façon proactive.

L'inclusion et la diversité sont des préoccupations prioritaires pour l'ensemble des régions. Notre processus d'embauche vise à encourager des candidats de tous les horizons à postuler des emplois. Notre approche est soutenue par des stratégies spécifiques à chaque région visant à rendre les offres d'emploi plus inclusives et moins sexuées; augmenter le bassin de talents par le biais de partenariats avec des associations professionnelles qui font la promotion de la diversité; et faire des efforts conscients pour mettre en avant les candidatures féminines à tous les postes. L'élimination des préjugés dans le processus de sélection est également un sujet abordé dans des réunions mensuelles ou des formations avec notre groupe mondial d'acquisition de talents, qui est constitué de représentants de toutes nos régions.

En 2020, nous avons pourvu 66 % de nos postes de direction mondiaux vacants ainsi que des nouveaux postes à cet échelon (et des postes qui relèvent d'eux en ligne directe) par des candidats en interne (par rapport à 59 % en 2019)⁵³. Il s'agit d'une étape supplémentaire vers notre objectif de plus de 75 % pour 2021, et la transformation organisationnelle dans certaines régions offrira plus d'opportunités de transitions en interne en 2021.

Conventions collectives et liberté d'association

Conformément à notre Déclaration mondiale des droits de la personne, nous permettons à nos employés de se joindre librement à toute association ou à tout syndicat, dans la mesure où cela ne contrevient à aucune loi locale et nous reconnaissons leur droit de négociation collective, au besoin.

En date du 31 décembre 2020, nos employés principalement dans les pays nordiques, au Brésil et en Europe continentale, ce qui représente moins de 14 % des effectifs totaux de l'entreprise et la grande majorité de ses employés syndiqués, étaient couverts par des conventions collectives.

⁵³ Les changements de postes résultent du besoin d'occuper des postes vacants et nouvellement créés, ainsi que de l'extension des responsabilités et des nouveaux liens hiérarchiques.

NOUVELLES EMBAUCHES ET TAUX DE ROULEMENT DES EMPLOYÉS⁵⁴

	CANADA			AMÉRIQUES			EMOIA			ASIE-PACIFIQUE			TOTAL		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Nombre de nouvelles embauches	1 513	1 285	637	1 705	2 042	1 502	3 060	3 180	2 250	1 634	1 849	1 264	7 912	8 356	5 653
Pourcentage des nouvelles embauches	20 %	17 %	9 %	20 %	19 %	13 %	20 %	18 %	13 %	22 %	22 %	15 %	20 %	19 %	13 %
Nombre d'employés ayant quitté la société	1 574	1 314	1 250	1 510	2 131	1 727	2 700	3 181	3 289	1 735	1 477	1 354	7 519	8 103	7 620
Taux de roulement	21 %	17 %	18 %	18 %	20 %	15 %	17 %	18 %	18 %	24 %	18 %	17 %	19 %	18 %	17 %
Taux de roulement volontaire	16 %	13 %	10 %	13 %	15 %	10 %	13 %	14 %	10 %	20 %	15 %	13 %	15 %	14 %	10 %

Avantages sociaux des employés

Le tableau ci-dessous résume les avantages sociaux offerts aux employés à temps plein et à temps partiel dans les principales régions où nous travaillons⁵⁵.

AVANTAGES SOCIAUX 2020	CANADA	ÉTATS-UNIS	ROYAUME-UNI	SUÈDE	CHINE (HONG KONG ET CHINE CONTINENTALE)	AUSTRALIE	NOUVELLE-ZÉLANDE
Assurance-vie	F, P [†]	F, P ^{††}	F, P	F, P, T	F	-	-
Assurance-maladie	F, P [†]	F, P ^{††}	F, P ^{†††}	F, P	F, P ^{†††}	-	-
Garantie d'invalidité et d'incapacité	F, P [†]	F, P ^{††}	F, P ^{†††}	F, P, T	F, P ^{†††}	F, P	-
Congé parental	F, P [†]	F, P ^{††}	F, P	F, P, T	F	F, P	F, P, T
Assurance vieillesse	F, P [†]	F, P	F, P	F, P, T	F, P	F, P	-
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

††† Selon le grade

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

55 Les avantages sociaux rapportés sont ceux de nos principales régions d'activité, que nous définissons comme les pays où nous comptons plus de 1500 employés (Canada, États-Unis, Royaume-Uni, Suède, Chine, Australie et Nouvelle-Zélande). Actuellement, WSP ne considère pas la fourniture de services de santé au travail comme faisant partie des programmes d'avantages sociaux des employés dans certaines régions.

Programmes de mieux-être

En 2020, un certain nombre de nos régions principales ont mis en place des programmes de santé et de mieux-être ou étendu leurs programmes existants, en y incluant de nombreuses offres conçues spécialement pour gérer la pandémie. Ces programmes offrent aux employés un large choix de ressources au service de leur bien-être physique, mental, social et financier. Ces ressources sont accessibles à tous sur les intranets et comprennent généralement un mélange de ressources écrites, de webinaires, de formations en ligne, de concours, d'évaluations de santé en ligne et de liens vers d'autres ressources spécifiques proposées par des prestataires extérieurs.

De plus, la plupart des régions disposent d'un réseau de champions de la santé et du mieux-être des employés, qui sont chargés de soutenir les programmes au niveau local. Comme exemples d'initiatives en 2020, citons :

- Offre aux employés de kits anti-pandémie en cas de pénurie d'approvisionnement et parrainage des tests COVID-19 pendant les pics d'épidémie (Asie).
- Un atelier d'une demi-journée sur la santé mentale pour les gestionnaires, conçu pour mieux comprendre les problèmes de santé mentale courants et adopter des stratégies pratiques (Australie et Nouvelle-Zélande).
- Lancement de WSP Connects, un forum permettant aux employés de se soutenir

mutuellement pour rester en bonne santé, productifs et connectés pendant la pandémie, grâce à des webinaires hebdomadaires sur des sujets tels que la gestion de l'anxiété, la méditation, la santé financière, le sommeil, la santé cardiaque et la résilience générale (Canada).

- 30 secouristes en santé mentale formés pour offrir une assistance supplémentaire à tous les employés (Moyen-Orient et Inde).
- Des vidéos hebdomadaires avec le président et chef de la direction pour communiquer des nouvelles et des conseils sur comment vivre avec la pandémie de COVID-19 (pays nordiques).
- Un site intranet sur le mieux-être appelé « S'épanouir », avec des ressources et des liens vers d'autres sources d'information, ainsi que des conseils hebdomadaires et un rappel invitant à utiliser l'outil personnel de mesure du bien-être et à définir des objectifs personnels (Royaume-Uni).
- Création d'un guide de la santé mentale : Promotion de la bonne santé mentale et du bien-être; les risques pour la santé mentale au travail; soutien aux employés; lutter contre les préjugés sur la santé mentale (États-Unis).

Le partage des initiatives entre nos régions nous permet aussi d'étendre la portée de nos initiatives en matière de mieux-être; par exemple, le « lundi de la pleine conscience* », un programme de méditation hebdomadaire provenant d'Australie a été adopté par plusieurs autres régions l'année dernière.

Apprentissage et perfectionnement

Notre objectif est d'offrir des opportunités d'apprentissage et de développement pour poursuivre les priorités stratégiques de l'entreprise, tout en permettant à nos employés d'atteindre leur plein potentiel. Les employés de WSP dans le monde entier ont accès à une mine d'informations et de formations pour perfectionner leurs connaissances et leurs compétences. Les offres vont de formations d'intégration à des programmes de croissance professionnelle sur la gestion de clients et de projets; le leadership; les compétences techniques ou non techniques; ainsi que le développement de carrière. Accessibles depuis des portails en ligne, les options d'apprentissage vont des ateliers et des webinaires aux modules d'apprentissage en ligne que l'employé peut compléter à son rythme.

La pandémie a entraîné un changement d'orientation des activités d'apprentissage et de perfectionnement en 2020 : Toutes les régions ont fait d'importants efforts pour passer d'environnements d'apprentissage en face à face à des environnements virtuels. Des programmes spécifiques ont été élaborés pour soutenir les employés et leurs responsables pendant la pandémie, notamment sur la manière d'utiliser nos ressources technologiques et de gérer des équipes virtuelles. Certaines régions se sont concentrées uniquement sur les efforts critiques d'apprentissage et de perfectionnement, afin de permettre à l'entreprise de livrer avec succès les projets des clients.

Programme de mieux-être S'épanouir (THRIVE)

ROYAUME-UNI

Au Royaume-Uni, le programme de mieux-être S'épanouir est conçu pour offrir l'environnement et les outils nécessaires pour nous permettre d'améliorer notre bien-être. Le programme permet de repérer les risques pour le bien-être physique, mental, social et financier des personnes et offre une mine de ressources pour appuyer et faciliter l'atteinte des objectifs dans ces domaines. S'épanouir nous aide également à réduire les risques de blessures et de maladies.

Au début de la pandémie de COVID-19, de nouvelles interventions et ressources ont été créées pour soutenir le travail à domicile et aider les employés à gérer le stress et à prévenir la fatigue liée au confinement, alors que leurs enfants suivaient l'école à domicile. Quarante responsables des premiers secours en santé mentale à l'échelle du pays ont appuyé ces mesures, en offrant un soutien supplémentaire aux champions du mieux-être et aux gestionnaires d'équipe.

En ce qui concerne le mieux-être, le thème de S'épanouir en 2021 est *résilience*, un terme qui désigne notre capacité à rebondir face à l'adversité, à réfléchir à ce qui fonctionne bien, à ce qui peut être amélioré et à créer un état d'esprit positif pour l'avenir. Or, la résilience d'une organisation repose sur celle de ses employés.

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

Honorer notre engagement envers la diversité, l'inclusion et l'égalité des sexes

AUSTRALIE

Pour la deuxième année consécutive (2019 et 2020), WSP a été reconnue par l'agence Workplace Gender Equality Agency (WGEA) de l'Australie comme employeur de choix pour l'égalité des sexes. WSP est l'une des 119 organisations ayant respecté les normes élevées, le processus d'évaluation rigoureux et les critères concernant la parité salariale hommes-femmes, les heures de travail et les initiatives pour les familles.

Selon Guy Templeton, président et chef de la direction de WSP en Asie-Pacifique, cette reconnaissance souligne les progrès réalisés par l'entreprise pour parvenir à un effectif plus équilibré. WSP est ravie que ses initiatives visant à soutenir les femmes soient reconnues de manière externe.

Outre la promotion du travail flexible dans l'ensemble de l'entreprise, WSP cherche à améliorer les politiques en matière de congé parental tout en augmentant le nombre de femmes à des postes de gestion.

L'année dernière, WSP a atteint son objectif de 30 % de représentation féminine au niveau de la direction, a assuré une parité salariale, a lancé le réseau Visibility in the Built Environment en soutien à notre communauté LGBTQ2+ et a pris l'engagement historique de reconnaître l'importance de la Déclaration d'Uluru conformément au [Plan d'action pour la réconciliation de WSP*](#).

En 2020, les employés ont consacré au total environ 815 435 heures à des activités d'apprentissage et de perfectionnement. Cela équivaut à environ 18 heures⁵⁶ pour chaque employé à temps plein équivalent et représente une baisse d'environ 30 % des activités de formation globales par rapport aux années précédentes, ce qui peut être attribué aux effets de la pandémie.

Comme exemples de faits saillants en 2020, citons :

- Lancement du « Programme d'échange en Asie » pour les professionnels en début de carrière qui peuvent travailler en dehors de leur pays d'origine pendant trois mois.
- Le lancement d'un programme visant à garantir que les employées à haut potentiel disposent chacune d'un mentor (Moyen-Orient).
- La tenue de réunions Taskforce (un forum pour les professionnels en début de carrière) à distance (pays nordiques).
- Lancement d'une formation obligatoire sur les préjugés inconscients et la diversité à l'intention des responsables du recrutement et des personnes chargées des entrevues d'embauche (Royaume-Uni).
- Le développement d'un programme virtuel « Communiquer avec confiance » composé de plusieurs sessions en direct (États-Unis).

Bien que la plupart de nos initiatives d'apprentissage et de perfectionnement soient développées et mises en pratique localement, nous continuons de favoriser la collaboration et le partage de connaissances entre régions par le biais de notre communauté de pratique de gestion des talents, qui consiste en des sessions mensuelles animées par nos experts en apprentissage et perfectionnement de l'ensemble des régions. Grâce à cela, plusieurs activités d'apprentissage fructueuses ont été adaptées pour être réutilisées dans d'autres régions, ce qui s'est révélé particulièrement utile pour soutenir les employés durant la pandémie.

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

⁵⁶ Nous ne sommes actuellement pas en mesure de faire état des heures de formation par sexe et par catégorie d'employé.

Inclusion et diversité

WSP souhaite cultiver un milieu de travail stimulant et sûr, propice à l'épanouissement personnel et professionnel de chaque personne, sans égards au poste occupé, à l'origine ou au genre. Nous croyons que le soutien et la promotion de l'inclusion et de la diversité au travail permettront aux membres de son personnel d'exploiter tout leur potentiel, de se sentir valorisés et de savoir qu'ils font partie intégrante de l'entreprise.

L'inclusion est l'atteinte d'un milieu de travail où tout le monde est traité équitablement et respectueusement, possède un accès égal aux possibilités et aux ressources, et peut contribuer pleinement au succès de l'organisation. Sans pratiques inclusives, il est impossible de créer un environnement diversifié.

La diversité est le mélange collectif de différences et de similitudes, qui comprend les caractéristiques, les valeurs, les croyances, les expériences, les antécédents, les préférences et les comportements individuels et organisationnels.

Gouvernance de l'inclusion et de la diversité

En 2020, nous avons :

- Nommé Marie-Claude Dumas, membre de l'équipe de direction mondiale, comme sponsor mondiale de l'I&D.
- Inclusion d'I&D dans le champ d'action du comité ESG mondial nouvellement élargi, représenté par Marie-Claude Dumas.
- Lancé un réseau mondial de l'inclusion et de la diversité dont les participants viennent de toutes les régions et de tous les niveaux de l'organisation, sous la direction du président et chef de la direction et de la sponsor mondiale de l'I&D.
 - Les participants au réseau font part de leurs pratiques en matière de promotion de l'inclusion, de la diversité, de l'égalité et du sentiment d'appartenance et participent à la définition de grands objectifs mondiaux visant à assurer l'avancement mondial de l'I&D.
 - Nombre de nos régions disposent également de groupes ou de réseaux de ressources pour les employés, notamment pour les personnes issues de minorités ethniques et raciales, les autochtones, l'équilibre entre les sexes et les LGBTQ+.
- Nous avons actualisé notre stratégie et notre vision I&D à long terme, selon quatre principes
 - **Cultiver un milieu de travail de confiance :** Nous offrons un environnement de travail sécuritaire et de confiance à tout notre personnel.

- **S'exprimer :** En adhérant à nos principes directeurs, nous renonçons à tout ce qui compromet notre éthique et nos comportements inclusifs, et nous encourageons les membres de notre personnel à parler ouvertement et avec aisance.
- **Gérer équitablement :** Nous assurons l'égalité des chances et l'équité de façon uniforme pour tous.
- **Grandir ensemble pour devenir plus forts :** En tant que communauté mondiale, nous célébrons nos différences et nous nous partageons nos savoirs.

WSP continue d'œuvrer pour accroître la diversité de la main-d'œuvre, ce qui à notre sens représente un plus grand mélange de compétences et une culture de travail plus inclusive. De plus, nous avons créé mondialement un environnement de travail agile qui soutient la vitalité personnelle et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, permet la parité hommes-femmes et soutient la diversité en rendant notre organisation plus accueillante pour les personnes différentes.

Au début de l'année 2021, notre Politique mondiale sur l'inclusion et la diversité a été actualisée pour mieux refléter la vision I&D à long terme de WSP, ainsi que son approche et ses normes minimales. Chacune des régions de WSP a désormais ou développera des priorités et des plans d'action en matière d'inclusion et de diversité afin de respecter, soutenir et promouvoir la Politique.



Célébration mondiale

Nous voulons que chaque personne se sente bienvenue, sûre d'elle, valorisée et fière. L'inclusion permet à notre travail d'évoluer, et WSP célèbre sa communauté LGBTQ+ tout au long du mois de la Fierté, en partageant des témoignages #FiertéWSP sur l'authenticité, l'inclusion et le soutien.

Initiatives clés de 2020

FAITS SAILLANTS PAR RÉGION

En 2020, une série d'initiatives sur la sensibilisation à l'I&D, le réseautage, le perfectionnement et les carrières ont été organisées dans les régions où travaille WSP. Vous trouverez ci-dessous des exemples de domaines ciblés dans trois régions.

Afrique

Le Broad-Based Black Economic Empowerment (B-BBEE) est important pour que nous puissions gérer efficacement notre entreprise. Actuellement, WSP en Afrique est fier de détenir une certification B-BBEE de niveau 1 (le niveau le plus élevé) et nous continuons à travailler pour que ce niveau soit conservé. B-BBEE englobe plusieurs éléments, mais inclut spécifiquement :

- Approvisionnement avec des fournisseurs noirs, en mettant l'accent sur les fournisseurs noirs et féminins.
- Les dépenses liées à l'émancipation économique des Noirs, par exemple en travaillant à l'amélioration des services et des installations dans les communautés, y compris l'approvisionnement en eau et en médicaments.
- Représentation au niveau de la direction, par exemple le développement des talents et la croissance des personnes précédemment défavorisées.

Nouvelle-Zélande

- Māori Pacifica (population autochtone) : favoriser des fondations d'étudiants solides pour soutenir les carrières dans les sciences, la technologie,

« Je suis à la fois honorée de bénéficier du soutien de nos dirigeants et enthousiaste à l'idée d'impliquer mes collègues dans notre plan d'équité et d'égalité, qui vise à nous positionner comme chef de file de l'industrie ainsi qu'au sein des communautés où nous travaillons et vivons. »



TANYA ADAMS, VP, INCLUSION ET DIVERSITÉ, WSP AUX ÉTATS-UNIS

l'ingénierie et les mathématiques, ainsi que pour sensibiliser et célébrer la culture Maori.

- Égalité des sexes : une meilleure politique sur les congés parentaux, une réduction de l'écart salarial (à 99,7 %), une politique de travail plus flexible, un meilleur développement du leadership chez les femmes en milieu de carrière.
- Inclusivité avec accent mis sur la sexualité et les identités de genre : Certification Rainbow Ticket, formation à l'inclusivité, apprentissage en ligne sur l'inclusion.

États-Unis : Notre promesse en matière d'équité et d'égalité

En 2020, Tanya Adams a été nommée présidente du Conseil de l'inclusion et de la diversité de WSP aux États-Unis, puis vice-présidente I&D. Le Conseil I&D a élaboré un plan d'équité et d'égalité axé sur trois

domaines clés : la création d'une culture de confiance et la facilitation de conversations sensibles; le renforcement de la diversité et le soutien à la croissance du leadership; et le rôle de leader I&D au sein de nos communautés. Pour soutenir ces domaines, nous avons lancé ou fait progresser une série d'initiatives :

Créer et faciliter

- Lancement d'une ressource d'apprentissage* en ligne qui propose des articles et des défis pour améliorer la réflexion et stimuler la créativité.
- Des ateliers sur la lutte contre les préjugés et les relations authentiques ont été organisés afin de favoriser le dialogue, d'accroître l'empathie et de mettre en évidence les différentes cultures et perspectives.
- Lancement d'un programme d'ambassadeurs I&D pour servir de lien entre nos bureaux locaux et le Conseil I&D.

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

Renforcer et soutenir

- Partenariat avec le Kaleidoscope Group, une société de conseil en I&D, pour développer une formation de sensibilisation sur la race et d'autres sujets sensibles.
- Nous avons lancé notre programme Gold (« accroître la diversité de nos dirigeants »), qui est un programme de 12 mois conçu pour jumeler des dirigeants organisationnels avec de futurs dirigeants et les aider à se perfectionner pour leur prochain rôle et assurer la relève des dirigeants.

Servir de leaders

- Création d'une série de conversations mensuelles en direct sur des sujets d'I&D sur l'une de nos plateformes de partage avec les employés.
- En partenariat avec le [Community Youth Advance Program](#) pour organiser une série d'ateliers « Be a Future Ready Engineer* ».
- Organisation d'une semaine de la diversité des fournisseurs en novembre.

Conseil d'administration et haute direction

WSP dispose de politiques écrites concernant l'identification et la nomination de femmes à des postes de directrices et de cheffes de la direction.

En 2020 et 2021, nous avons révisé certaines politiques écrites afin de favoriser et de promouvoir la nomination de personnes d'origine autochtone, de personnes en situation de handicap et de membres des minorités visibles au conseil d'administration et à des postes de chefs de la direction.

Définir des objectifs

En 2018, le président et chef de la direction de WSP a rejoint le Club 30 % Canada, une organisation qui a pour mission d'atteindre une représentation de plus de 30 % de femmes dans tous les conseils d'administration et équipes de haute direction dans le monde. WSP a récemment modifié ses lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise afin de définir un objectif officiel de 30 % de femmes dans son conseil d'administration. Cette cible est aujourd'hui atteinte et même dépassée, car 37,5 % des membres du conseil d'administration de WSP sont des femmes.

Comme indiqué dans notre Plan stratégique mondial 2019-2021, WSP a également pour objectif que plus de 30 % des postes de direction (ce qui inclut les dirigeants de secteurs et la direction intermédiaire) soient occupés par des femmes d'ici la fin de l'année 2021. En 2019 et 2020, les régions de WSP ont mis en place une série d'initiatives en matière d'acquisition de talents, de sensibilisation, d'apprentissage, de développement de carrière et de reconnaissance pour soutenir cet objectif. Pour ce qui est de la parité hommes-femmes, nous mettrons l'accent, en 2021, sur les occasions de perfectionnement pour les femmes à des postes de direction générateurs de revenus (à l'exploitation), et ce, partout dans le monde.

EN DATE DU 31 MARS 2021 :

- 37,5 % des membres du conseil d'administration étaient des femmes.⁵⁷ Le conseil ne comptait aucune personne qui s'identifiait comme une personne en situation de handicap, autochtone ou appartenant à une minorité visible.

- 35 % des postes de leadership dans les fonctions de soutien et les activités sur l'ensemble de nos régions principales étaient occupés par des femmes.
- 22 % des membres de l'équipe de haute direction de l'entreprise étaient des femmes. Cette équipe ne comptait aucune personne qui s'identifiait comme une personne en situation de handicap ou autochtone; une personne s'identifie comme appartenant à une minorité visible (5,6 %).
- 21 % de nos postes de direction (dirigeants de secteurs et direction intermédiaire) étaient occupés par des femmes.

Si, d'un point de vue mondial, le nombre de femmes à des postes de direction n'a pas évolué en 2020 et reste à 21 %, nous avons commencé à constater des améliorations dans un certain nombre de régions. Nous reconnaissons que des progrès sont encore à faire dans certaines régions pour atteindre notre objectif de plus de 30 % en 2021. Nous mettrons en 2021 l'accent sur les opportunités de développement pour les femmes leaders dans les activités de WSP dans le monde entier afin de faire des progrès dans ce domaine.

⁵⁷ 87,5 % des membres de notre conseil d'administration ont plus de 50 ans. Information publiée dans notre Circulaire de sollicitation de procurations 2021, en date du 31 mars 2021.

DIVERSITÉ PAR CATÉGORIE D'EMPLOI

SEXES	DIRIGEANTS DE SECTEURS			DIRECTION INTERMÉDIAIRE			INGÉNIEURS ET CONSULTANTS			SOUTIEN OPÉRATIONNEL			TOTAL		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Hommes	84 %	84 %	83 %	77 %	78 %	78 %	72 %	71 %	70 %	28 %	26 %	29 %	69 %	69 %	69 %
Femmes	16 %	16 %	17 %	23 %	22 %	22 %	28 %	29 %	30 %	72 %	74 %	71 %	31 %	31 %	31 %
ÂGES⁵⁸															
30 et moins	-	-	-	2 %	2 %	2 %	36 %	36 %	35 %	19 %	19 %	19 %	25 %	24 %	23 %
31-50	44 %	44 %	45 %	61 %	63 %	62 %	48 %	49 %	51 %	55 %	54 %	54 %	51 %	53 %	54 %
51 et plus	56 %	56 %	55 %	37 %	35 %	36 %	16 %	15 %	14 %	26 %	27 %	27 %	24 %	23 %	23 %

Égalité des chances

Nous nous engageons à respecter l'égalité des chances en matière d'emploi. Nous ne tolérons aucun harcèlement ni aucune discrimination illégale ou injuste envers des employés ou contractuels dans nos politiques, conditions générales, procédures, processus et décisions de recrutement et d'emploi, que ces discriminations soient fondées sur la religion ou les croyances, la couleur de la peau, la nationalité, l'origine nationale ou ethnique, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, l'incapacité ou le statut à temps partiel ou à durée déterminée du contrat. WSP contrôle et résout en interne les problèmes de discrimination, conformément à la politique de l'entreprise.

Consultez la section « [Éthique professionnelle](#) » pour de plus amples renseignements sur les politiques connexes, qui sont gérées dans le cadre de notre programme Éthique et conformité.

Égalité salariale⁵⁹

Conformément à la Déclaration mondiale des droits de la personne de WSP, les employés doivent être traités de manière juste et équitable, sans discrimination, et les décisions relatives à la rémunération doivent être basées uniquement sur le mérite, les compétences et la performance. WSP contrôle en interne les données sur l'équité salariale. Nous nous engageons à respecter l'égalité salariale de nos employés et nous poursuivons

nos efforts visant à renforcer notre approche équilibrée de la rémunération. Étant donné la portée mondiale de notre organisation, nous travaillons en interne à développer et à prioriser des stratégies d'égalité salariale en collaboration avec les équipes de ressources humaines et de direction. En 2020, nous avons renforcé nos capacités de suivi et d'analyse dans ce domaine afin de nous assurer de disposer de chiffres comparables sur l'ensemble de nos régions principales.

Pour plus d'informations sur l'approche de WSP en matière de diversité et d'équilibre des sexes, consultez les pages 42 à 44 de notre [Circulaire de sollicitation de procurations 2021](#).

⁵⁸ Les données sur l'âge représentent 99 % du total des employés.

⁵⁹ Les données quantitatives liées à l'égalité salariale ne peuvent être divulguées pour l'ensemble de l'entreprise et pour des régions importantes où nous travaillons pour des raisons de confidentialité. Il y a certaines exceptions, lorsque WSP respecte les exigences de divulgation prévues par la législation locale.

Nos communautés

Nous reconnaissons les droits collectifs des communautés locales, et œuvrons à apporter une contribution positive aux communautés dans lesquelles nous travaillons. Notre énoncé de vision mondiale sur les questions d'ESG stipule que pour soutenir nos employés et notre culture, nous redonnerons aux communautés où nous vivons et travaillons en leur consacrant temps et ressources.

En 2019, nous avons développé le cadre de nos programmes mondiaux de philanthropie, appelé « S'épanouir ». Le programme s'accorde avec certains objectifs de développement durable des Nations Unies et nous permet d'exprimer notre responsabilité sociale d'entreprise, conformément à nos Principes directeurs. Nos efforts prennent la forme d'investissement, de partenariats et de services d'expertise pro bono, le tout guidé par la passion de nos employés. En 2020, la pandémie a retardé le déploiement d'une plateforme mondiale permettant de mieux mesurer l'impact de ces efforts communautaires dans le monde. Cependant, chaque région a continué d'exceller dans ses efforts locaux.

Les pages suivantes illustrent une petite sélection d'initiatives visant à soutenir nos communautés dans le monde entier en 2020.

ESTIMATION DES
DONS CARITATIFS
DE WSP AUX
COMMUNAUTÉS
DU MONDE ENTIER
EN 2020⁶⁰

1,7 M (\$CAD)

⁶⁰ Ce chiffre comprend les dons d'environ 87 % de notre entreprise (en termes de nombre d'employés). Ceci n'inclut pas les services pro-bono, ou les journées de service bénévole. De plus, le pourcentage de nos opérations disposant de programmes d'engagement communautaire local n'a pas été quantifié.



Donner aux communautés



ASIE

Aider les plus démunis à Hong Kong

Consciente de la manière dont la pandémie de COVID-19 a durement touché les plus démunis, WSP a contacté deux organisations non gouvernementales locales à Hong Kong : Aberdeen Kai-fong Welfare Association Social Service Centre et Neighbourhood Advice-Action Council. Lors de sa visite auprès de ces deux associations, Ivy Kong, directrice générale de WSP en Asie, a profité de l'occasion pour donner des produits de première nécessité, de la nourriture et des trousseaux anti-pandémie, qui ont été distribués à des personnes handicapées, des personnes issues des minorités ethniques, des familles à faible revenu et des personnes âgées.

POLOGNE, ALLEMAGNE, DANEMARK, NORVÈGE

Dons lors de la période des fêtes

Pour marquer la période des fêtes en décembre, des employés de WSP de plusieurs pays, dont le Danemark, l'Allemagne, la Norvège et la Pologne, ont fait des dons à diverses organisations caritatives et autres, dont les filiales locales de la Croix-Rouge, des groupes de protection de l'enfance et des hôpitaux. Cette aide comprenait des cartes-cadeaux de supermarchés, des paniers-cadeaux et des présents pour les personnes démunies, ainsi que des dons en espèces. En renonçant à leurs échanges traditionnels de cartes et de cadeaux pour le temps des fêtes, nos employés ont eu une belle occasion de travailler ensemble pour aider les autres et ressentir le véritable esprit des fêtes!

CANADA

Campagne de financement Centraide Canada

L'année 2020 nous a tous mis à l'épreuve avec de nombreux défis inattendus, mais la crise a plus durement affecté les personnes vulnérables et défavorisées des communautés où nous vivons et travaillons. C'est pourquoi WSP a uni ses forces dans le cadre de la campagne Un mois pour donner. Nous avons amassé 480 930 \$ CA pour Centraide/United Way, ainsi que pour plusieurs autres organisations.

Soutenir les carrières futures

AUSTRALIE

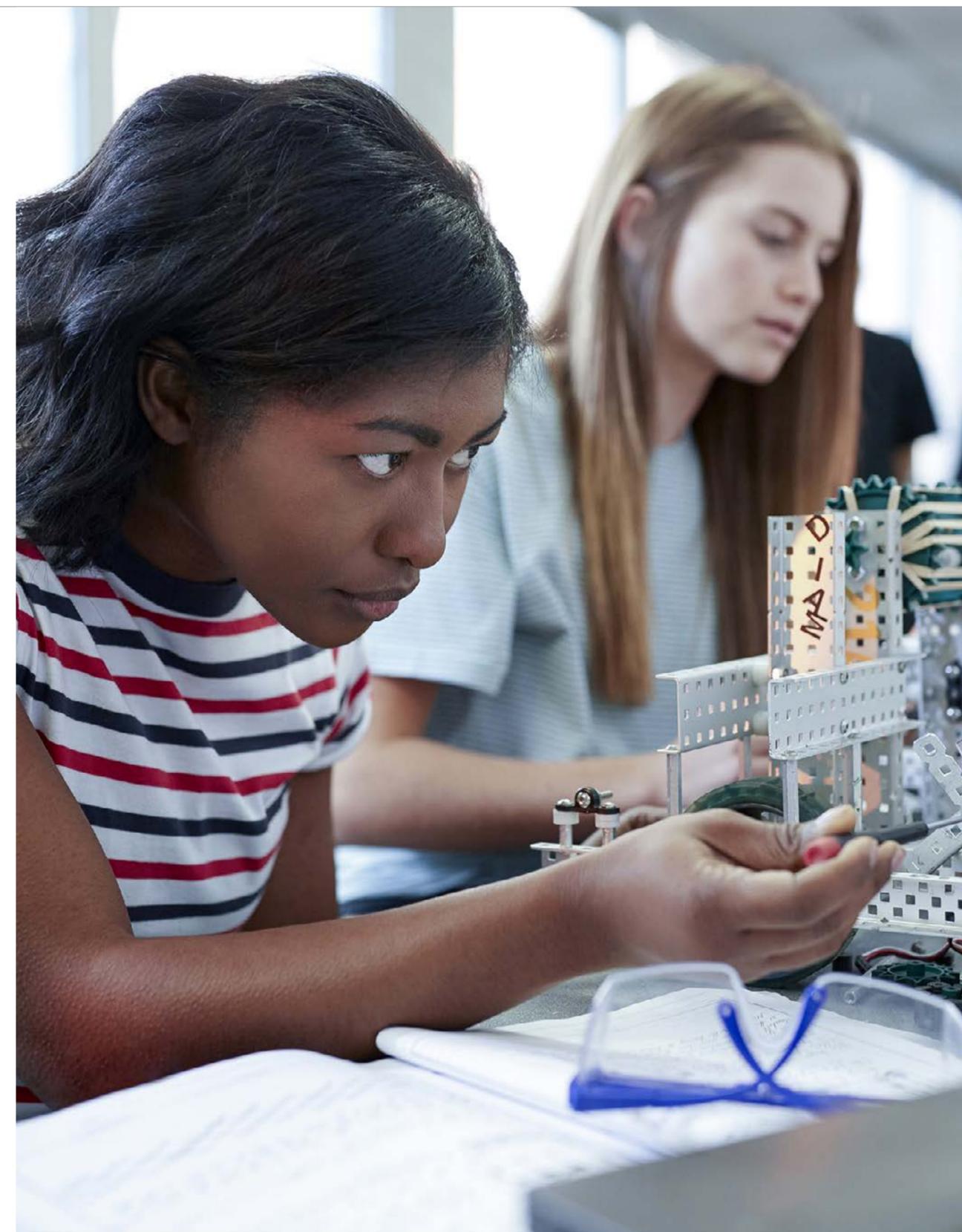
Faciliter les futures carrières par le biais du partenariat avec ABCN

En 2020, WSP a entamé un partenariat avec l'Australian Business and Community Network (ABCN), une organisation à but non lucratif qui met en relation les écoles et les entreprises. L'objectif est de fournir des expériences de travail et des programmes de mentorat aux étudiants d'âge scolaire qui vivent dans des zones économiquement défavorisées. En raison des restrictions liées à la COVID-19, les programmes de mentorat prennent une forme hybride, c'est-à-dire dans certains bureaux de WSP et de manière virtuelle, avec un mélange de séances entièrement animées et de mentorat individuel ou en groupe. De nombreux employés de WSP se portent volontaires pour ce programme qui inspire les étudiants à exploiter tout leur potentiel. Ils tirent également des avantages du fait de redonner à leurs communautés locales et d'apporter un changement positif dans la vie de jeunes personnes en stimulant leur confiance et en soutenant leurs aspirations professionnelles.

ROYAUME-UNI

WSP s'associe à Arkwright Engineering Scholarships

À la suite de discussions avec Arkwright Engineering Scholarships, un programme éducatif soutenant les élèves studieux du secondaire qui passent leurs examens d'entrée à l'université, WSP a décidé de couvrir les frais de cinq bourses d'études durant les deux prochaines années. Outre l'apport d'un financement pour les livres et le matériel, ces bourses d'études comprennent également des services de mentorat. Les boursiers WSP Arkwright bénéficieront de nos conseils et de notre expertise professionnels, tout en recevant une aide financière. Le programme Arkwright Engineering Scholarships est le plus prestigieux du Royaume-Uni, avec plus de 6 000 bourses accordées à ce jour. Il est conçu pour inciter les étudiants à réaliser leurs rêves et à changer le monde en tant que futurs leader en ingénierie.



Avoir un impact mondial



ASIE

Installations de quarantaine temporaires

Alors que Hong Kong se préparait pour le pic de la pandémie de COVID-19, un groupe d'ingénieurs locaux a mis au point une solution potentielle pour augmenter rapidement la capacité en matière d'unité d'isolement. Deux ingénieurs de WSP ont fait partie de l'équipe : Thomas Chan, directeur exécutif, Systèmes mécaniques, électriques et de plomberie des bâtiments et Kwok-Fai Tsui, directeur technique, Systèmes mécaniques, électriques et de plomberie des bâtiments. Ils ont travaillé durant leur temps libre sur un projet de transformation d'un conteneur de 20 pieds en une unité d'isolement. La chambre d'isolement à pression négative qu'ils ont conçue est prévue pour être fabriquée en utilisant la méthode de construction modulaire intégrée (MiC).



ROYAUME-UNI

Fabrication d'équipements de protection essentiels pour les travailleurs de première ligne contre la COVID-19

Au début de la pandémie, les collègues Alex Renton, Tim Neobard et Pete Townsend de WSP au Royaume-Uni se sont mobilisés pour aider à imprimer en 3D et distribuer des milliers de masques au personnel local de première ligne. En même temps, par le biais de son travail au sein de l'équipe Transport exceptionnel, Bob Davies a contacté des transporteurs afin qu'ils aident à faire parvenir de l'équipement de protection individuelle (EPI) aux hôpitaux. Grâce à leur savoir-faire de couturières amatrices, Helen Buckingham et Liliana Rose ont créé des bandeaux pour rendre les masques plus confortables et des tenues pour les hôpitaux locaux. De plus, David McCarter a imprimé des modèles de taille réelle pour les tenues à l'aide de nos imprimantes grand format.



AMÉRIQUE LATINE ET CARAÏBES

Bâtir des hôpitaux de campagne au Panama

Tandis que le système de santé du Panama était sous tension en raison d'un manque de capacités, WSP a contribué à sauver des vies en aidant l'ambassade du Canada à offrir deux hôpitaux de campagne à la Croix-Rouge panaméenne. Cette initiative a permis d'accroître le nombre de lits d'hôpital, tandis que la COVID-19 se répandait partout au pays. Nous avons participé à la gestion des communications, à la logistique entourant la conception, à l'importation, à l'assemblage et à l'installation des abris au Panama et à la mise en place des services qu'ils offrent, comme les salles de bains adjacentes.

Prêter notre expertise



SUÈDE

Lutter contre le harcèlement en Suède

Basée à Stockholm, l'organisation Friends fournit aux adultes des outils fondés sur la recherche pour empêcher le harcèlement chez les enfants et les jeunes. Membre du World Anti-Bullying Forum, elle mène ses activités dans les domaines de la recherche, de la formation, du conseil et de la défense des droits dans le but de mettre fin à la violence contre et entre les enfants. En 2020, WSP a commencé à collaborer avec cette organisation afin de créer des cours d'école socialement durables. Friends a mis à contribution ses connaissances et sa recherche de pointe, tandis que WSP a souligné la manière dont nous travaillons du point de vue de la durabilité sociale et pour répondre aux besoins des enfants au sein de notre processus de planification. L'année dernière, lors de la sélection des cadeaux à offrir pour les fêtes de fin d'année, nos employés ont eu la possibilité de contribuer à l'une de nos organisations partenaires dans le cadre du programme de responsabilité sociale d'entreprise S'épanouir. Grâce à cette initiative, 85 400 couronnes suédoises en tout ont été données à Friends (plus de 12 000 dollars canadiens), en plus des 100 000 couronnes suédoises données par WSP Suède.



AUSTRALIE

Travail bénévole sur l'île Kangourou

Le Business Council of Australia, avec le soutien de WSP, est immédiatement intervenu pour apporter son aide lorsque de petites entreprises de plusieurs communautés se sont retrouvées détruites par les feux de brousse en 2019-2020. Dans le cadre de l'initiative BizRebuild de cinq ans, nous collaborons dans le but d'aider les entreprises situées dans les régions touchées à se rétablir tout en créant des emplois, en renforçant les communautés et en relançant les économies locales.

À titre bénévole, WSP est fière de participer à deux projets BizRebuild clés. Le premier est le West End KI Community Recovery Project sur l'île Kangourou, qui comprend la construction de logements pour les

travailleurs, notamment des espaces de détente et des cuisines. Le site est un lieu apprécié par les groupes scolaires et les personnes qui participent à des rassemblements au Western KI Caravan Park. Le deuxième projet concerne la rénovation et la remise en état de l'hôtel de ville de Parndana Town Hall à la suite des feux de brousse sur l'île Kangourou (Kangaroo Island Mayoral Bushfire Relief and Recovery Fund).

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

Relations avec les Autochtones

Nous souhaitons nous engager auprès des communautés autochtones et aborigènes d'une manière respectueuse, appropriée et mutuellement bénéfique. Nos approches spécifiques aux régions en matière de relations avec les Aborigènes et les Autochtones comprennent :

Canada

WSP reconnaît que le succès dépend de l'établissement de partenariats à long terme et du renforcement d'une culture de partage avec les peuples autochtones - Inuits, Métis et Premières nations. En tant qu'entreprise profondément enracinée d'un océan à l'autre, nous comprenons les défis auxquels ces communautés sont confrontées et reconnaissons la nécessité d'une communication fréquente, ouverte et honnête. Dans notre travail, nous sommes guidés par notre [Politique de relations avec les Autochtones](#) qui a été officiellement signée à nouveau en 2021 par Marie-Claude Dumas, présidente et cheffe de la direction de WSP in Canada. Cette politique renforce les fondements de nos relations avec les communautés, les groupes et les entreprises autochtones et témoigne d'une vision progressive de l'engagement, de la consultation et de la recherche active d'opportunités pour créer et optimiser les avantages socio-économiques pour les populations autochtones.

Australie

En Australie, nous reconnaissons les peuples aborigènes et insulaires du détroit de Torres comme les propriétaires et les gardiens traditionnels de cette terre et des lieux sur lesquels nous travaillons.

Dans la planification, la conception et l'ingénierie de communautés qui rassemblent des personnes de tous horizons, la compétence la plus importante que nous apportons à la table en tant que créateurs de lieux est notre capacité d'écoute.

Pour les Premiers Peuples de notre pays - dont l'histoire remonte à plus de 65 000 ans - leur point de vue est crucial pour nous aider à créer des communautés qui prospèrent, aujourd'hui et à l'avenir. « Nous employons 4 000 personnes, qui travaillent sur plus d'un millier de projets par an dans tous les États et territoires d'Australie », explique Guy Templeton, président et chef

de la direction Asie-Pacifique. « Chacun de ces projets se situe dans un pays des Premières nations australiennes et nous cherchons à lier le travail que nous faisons aujourd'hui aux cultures et aux histoires durables des peuples aborigènes et insulaires du détroit de Torres dans leur lien avec le pays. »

« Nous avons travaillé dur pour impliquer les communautés autochtones dans les projets d'infrastructure par le biais de nos [Services spécialisés pour les autochtones*](#) et pour stimuler la croissance des entreprises indigènes. Notre coentreprise Pacific Complete, qui travaille avec Transport for NSW et Laing O'Rourke sur la modernisation de l'autoroute du Pacifique entre Woolgoolga et Ballina, est un exemple récent dont nous sommes très fiers. »

Pacific Complete et Transport for New South Wales se sont engagés à embaucher des dirigeants indigènes locaux dans des rôles significatifs. Nous avons obtenu des taux d'emploi plus élevés que prévu, un engagement important de la part de la communauté et une sélection d'entreprises indigènes locales sont devenues des fournisseurs.

« Nous sommes convaincus que la réconciliation est un moyen de favoriser la compréhension et l'apprentissage mutuels qui, en fin de compte, serviront à créer un avenir durable, dynamique et connecté pour tous les Australiens », déclare Russell Reid, responsable de notre plan d'action pour la réconciliation (PAR) et consultant principal en affaires aborigènes et participation.

« Depuis que nous avons élaboré notre premier PAR en 2010, WSP a cherché à intégrer les piliers que sont les relations, le respect et les opportunités dans nos activités, et à engager notre personnel, nos clients et nos partenaires sur la voie de la réconciliation. Aujourd'hui dans sa sixième évolution, notre PAR a évolué en consultation avec notre comité consultatif

des aborigènes et des insulaires du détroit de Torres et nous avons ajouté un quatrième pilier - Focus pour stimuler des taux d'emploi plus élevés, l'engagement communautaire et, à son tour, la croissance des entreprises. »

En exploitant les atouts de notre entreprise, nous construisons un avenir durable pour les Aborigènes et les insulaires du détroit de Torres, nous fournissons des emplois et des opportunités pour augmenter la participation économique, et nous créons une entreprise culturellement diversifiée et engagée.

Aotearoa Nouvelle-Zélande

En Aotearoa Nouvelle-Zélande, il existe un processus d'engagement du peuple *iwi* (tribu Māori) en constante évolution qui change au fur et à mesure que les capacités des *iwi* augmentent. La croissance de leurs relations, de leur expérience, de la taille de leur équipe et de leur soutien financier continuent à améliorer leur position pour s'engager dans des projets; ces capacités supplémentaires influencent le gouvernement central et local, ainsi que la politique des ministères et des agences. WSP s'efforce de refléter ces changements dans sa propre politique et ses méthodes de travail. Notre équipe responsable des transports interagit régulièrement avec les *iwi*, car ces projets ont un impact considérable sur le *Whenua* (terre) et le *Taiao* (environnement), qui sont tous deux une priorité élevée pour les *iwi*.

Nous n'avons pas identifié d'événement concret de non-respect des droits des peuples autochtones dans nos régions d'exploitation en 2020.

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



Projet de réhabilitation de Boat Harbour

 BOAT HARBOUR, NOUVELLE-ÉCOSSE, CANADA

Il y a plus de 50 ans, une usine de pâte à papier a été construite près du détroit de Northumberland, polluant les eaux avec des boues contaminées lorsque la baie a été endiguée.

À l'époque, Boat Harbour (A'se'k en langue de mi'kmaq), appartenait à la Première Nation de Pictou Landing, qui a alors été privée de centaines d'acres de territoire. Les membres de la communauté ont également été induits en erreur au sujet des impacts du déversement des déchets des moulins sur leurs territoires de chasse et de pêche ancestraux. Pour couronner le tout, un pipeline s'est rompu en 2014, relâchant des millions de litres d'effluent dans l'eau.

Le projet de réhabilitation de Boat Harbour a germé à la suite de la décision de la Nova Scotia Lands en 2015 de développer un plan visant à retirer les sédiments contaminés et à reconverter le lac d'eau douce en estuaire salin. WSP, au sein d'une équipe dirigée par

1 million m³

Quantité approximative de boues contaminées à enlever et à stocker de façon permanente dans des cellules de confinement

GHD, a été mandatée pour concevoir un plan de dragage, de décontamination et de stockage des sédiments et de développement des infrastructures nécessaires. WSP a également dirigé les efforts visant à affiner les estimations des matériaux contaminés en utilisant des mesures innovantes de l'épaisseur des boues sur place. En outre, près de 6 millions de mètres cubes d'eau seront traités pendant le processus de réhabilitation. La planification devra tenir compte du changement du niveau de la mer et des ondes de tempêtes lorsque la baie sera réouverte au détroit de Northumberland.

L'équipe de WSP, dont font partie quelques membres de la Première nation locale, possède de l'expérience dans les secteurs de la protection de l'environnement, de la géomatique, des infrastructures et du génie structural et géotechnique. Le nettoyage complet devrait débuter en 2022. Grâce à ses contributions multidisciplinaires, WSP fera partie de l'équipe qui contribuera à redresser un faux pas historique.



6.3

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

6.6

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

Annexes

Dans cette section

Données sur la performance

Tableau A-1 : Performance environnementale⁶¹

CATÉGORIE	INDICATEUR	UNITÉ	2020	2019 ⁶²	2018 ⁶³	NORME DU GRI
Énergie ⁶³	Gaz naturel	GJ	138 717	164 895	175 389	302-1
	Autres carburants (diesel, kérosène et gaz de pétrole liquéfié)	GJ	638	130	201	302-1
	Électricité	GJ	286 666	375 693	376 984	302-1
	Chauffage	GJ	43 218	64 036	59 238	302-1
	Refroidissement	GJ	1 347	507	886	302-1
	Consommation totale d'énergie au bureau	GJ	470 586	605 261	612 698	302-1
	Énergie renouvelable procurée	GJ	99 103	87 388	1 121	302-1
	Carburant de transport	GJ	229 092	221 631	261 469	S.O.

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

62 Nous présentons de nouveau nos émissions de GES de 2018 et de 2019 afin d'inclure toutes les catégories 3 pertinentes et de tenir compte des émissions découlant des acquisitions effectuées en 2019.

63 WSP a recueilli les données sur la consommation d'énergie de ses installations. Nous n'avons pas vendu d'énergie en 2019. L'information sur la consommation d'énergie a été convertie en GJ et en kWh à l'aide des facteurs de conversion mentionnés dans l'annexe 2 du Climate Leaders Design Principles de l'EPA (Environment Protection Agency) et dans le document intitulé Energy Star Portfolio Manager Technical Reference : Thermal Energy Conversions. Lorsque les données sur la consommation réelle d'électricité et de gaz naturel n'étaient pas disponibles, elles ont été estimées à l'aide des moyennes du secteur d'activité correspondant, tirées de l'enquête sur la consommation d'énergie des immeubles du secteur commercial de l'Energy Information Administration des États-Unis (Commercial Buildings Energy Consumption Survey – CBECS), au prorata de la superficie des bureaux.

CATÉGORIE	INDICATEUR	UNITÉ	2020	2019 ⁶²	2018 ⁶³	NORME DU GRI
Émissions de GES ⁶⁴	Émissions directes de catégorie 1	tCO ₂	21 910	22 897	26 072	305-1
		tCH ₄	0,8	0,5	0,6	305-1
		tN ₂ O	0,4	0,1	0,2	305-1
		HFC 134-A	1,9	1,6	2,0	305-1
		tCO ₂ éq	24 738	25 289	28 962	305-1
	Émissions indirectes de catégorie 2 (par emplacement) ⁶⁵	tCO ₂	24 956	31 468	34 433	305-2
		tCH ₄	1	2	2	305-2
		tN ₂ O	0,4	0,5	0,5	305-2
		tCO ₂ éq	25 097	31 644	34 642	305-2
	Émissions indirectes de catégorie 2 (par marché) ⁶⁵	tCO ₂	17 424	24 626	35 723	305-2
		tCH ₄	0,6	0,8	1,6	305-2
		tN ₂ O	0,2	0,3	0,5	305-2
		tCO ₂ éq	17 514	24 747	35 906	305-2
	Émissions indirectes de catégorie 3 – Classe 1 – Achats de biens et services	tCO ₂ éq	336 819	360 197	366 914	305-3
	Émissions indirectes de catégorie 3 – Classe 2 – Biens d'investissement	tCO ₂ éq	16 736	17 898	18 231	305-3
	Émissions indirectes de catégorie 3 – Classe 3 – Activités relatives aux combustibles et à l'énergie	tCO ₂ éq	10 471	11 491	12 867	305-3
Émissions indirectes de catégorie 3 – Classe 4 – Transportation et distribution (en amont)	tCO ₂ éq	Inclus dans Catégorie 3 – Classe 1 et 2			305-3	

⁶⁴ 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 six gaz à effet de serre (CO₂, CH₄, N₂O, HFC, PFC et SF₆). Pour convertir les données sur la consommation d'énergie, sur la combustion de carburants et sur les voyages d'affaires en émissions de GES, nous avons utilisé les facteurs d'émission de la base de données eGRID de l'Environmental Protection Agency (EPA) des É.-U., de l'Agence internationale de l'énergie, du Rapport d'inventaire national d'Environnement Canada, du document de l'EPA intitulé GHG Emissions Factors Hub (US EPA EF Hub) ainsi que du ministère britannique de l'Environnement, de l'Alimentation et des Affaires rurales (DEFRA). WSP ne produit pas d'émissions biogéniques importantes. Le potentiel de réchauffement planétaire utilisé pour convertir les émissions en tonnes d'équivalent CO₂ provient du quatrième rapport d'évaluation du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC).

⁶⁵ Les émissions de catégorie 2 par marché comprennent l'achat de certificats d'énergie renouvelable, ainsi que l'utilisation de facteurs de mélange résiduels pour les activités européennes de l'entreprise, afin de mieux refléter l'intensité des émissions de ces réseaux une fois que l'énergie verte achetée par d'autres est comptabilisée. Les émissions par emplacement de WSP ont été calculées à l'aide du facteur moyen correspondant au réseau électrique de chaque région ou sous-région.

CATÉGORIE	INDICATEUR	UNITÉ	2020	2019 ⁶²	2018 ⁶³	NORME DU GRI
	Émissions indirectes de catégorie 3 – Classe 5 – Production de déchets dans le cadre des activités	tCO ₂ éq	1 021	3 039	2 396	305-3
	Émissions indirectes de catégorie 3 – Classe 6 – Déplacements professionnels	tCO ₂ éq	13 820	38 278	35 478	305-3
	Émissions indirectes de catégorie 3 – Classe 7 – Transport des employés	tCO ₂ éq	72 295	79 414	80 836	305-3
	Émissions indirectes de catégorie 3 – Classe 8 – Actifs loués (en amont)	tCO ₂ éq	Inclus dans Classe 1 et 2			305-3
	Compensations de carbone	tCO ₂ éq	12 897	21 504	–	S.O.
	Total net des émissions de GES (Catégorie 1, Catégorie 2 – par marché et Catégorie 3, moins les compensations de carbone)	tCO ₂ éq	480 516	538 849	581 593	S.O.
	Émissions de transport (Catégorie 1 – Combustion mobile et Catégorie 3 – Déplacements professionnels)	tCO ₂ éq	29 512	53 119	53 507	S.O.
	Intensité des émissions de GES	tCO ₂ éq/ETP/an	11,0	11,9	12,3	305-4
Eau ⁶⁶	Volume total d'eau prélevé (fournisseurs tiers)	m ³	242 664	624 790	648 644	303-3
Déchets ⁶⁷	Sites d'enfouissement	Tonnes	1 407	4 226	3 255	306-2
	Recyclage	Tonnes	404	1 015	395	306-2
	Compost	Tonnes	39	36	–	306-2
	Incinération	Tonnes	–	–	204	306-2
	Total des déchets non dangereux	Tonnes	1 850	5 277	3 855	306-2
	Déchets dangereux	Tonnes	10	5	–	306-2
	Taux de réacheminement	%	70	67	51	S.O.

⁶⁶ L'information sur les prélèvements d'eau a été obtenue de nos installations. L'information sur la consommation d'eau réelle, soit 70 millions de litres, était disponible pour environ 22 % des locaux à bureaux à l'échelle mondiale. Le reste de la consommation d'eau a été estimé au prorata de la superficie des bureaux selon la consommation moyenne d'eau des bureaux au Canada, d'après les données tirées du rapport d'analyse comparative intitulé « 2012 Water Benchmarking Pilot Report; Performance of the Canadian Office Sector » préparé par le REALpac. Aucun suivi particulier n'a été fait au sujet de l'eau prélevée dans des régions soumises à des stress hydriques.

⁶⁷ L'information sur la production de déchets a été obtenue de nos installations. Les quantités de déchets traités et les méthodes de traitement ont été déterminées à partir du suivi des déchets éliminés effectué par les installations eux-mêmes, par l'entremise des rapports d'entrepreneurs en traitement de déchets ou de vérifications de déchets (décompte de sacs). L'information sur la production de déchets réelle, soit 341 tonnes de déchets envoyés à l'enfouissement, était disponible pour environ 12 % des locaux à 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

Tableau A-2 : Performance sociale

CATÉGORIE	INDICATEUR	UNITÉ	2020	2019	2018	NORME DU GRI
Employés	Employés équivalent temps plein (ETP)	Nombre	44 754	47 283	45 835	102-8
	Employés permanents à temps plein	Nombre	41 525	43 250	39 859	102-8
	Employés permanents à temps partiel	Nombre	2 910	2 886	3 865	102-8
	Employés temporaires	Nombre	2 459	3 604	4 008	102-8
	Taux de roulement total	%	17	18	19	401-1
	Taux de roulement volontaire	%	10	14	15	401-1
	Employés couverts par des conventions collectives	%	14	12	11	102-41
	Heures de formation	Heures	815 435	1 159 000	1 072 000	404-1
	Heures de formation par employé	Heures/ETP	18	26	27	404-1
Diversité	Femmes au conseil d'administration	%	37,5	37,5	37,5	405-1
	Femmes dans l'équipe de haute direction	%	22	30	26,9	405-1
	Femmes dans la direction (direction de secteur et direction intermédiaire)	%	21	21	21	405-1
	Femmes dans les effectifs	%	32	31	31	405-1
Santé et sécurité au travail	Taux de blessure avec perte de temps (TBPT)	Incidents par 100 000 heures de travail	0,05	0,06	0,06	S.O.
	Taux de fréquence des blessures au travail enregistrées	Incidents par 200 000 heures de travail	0,40	0,51	0,5	S.O.

réelles ont été appliquées au prorata de la superficie des bureaux. Le recyclage et la production d'autres déchets n'ont pas été estimés en l'absence de données. Pour 2020, nous avons mis à jour notre façon d'estimer la production de déchets des sites pour lesquels des données réelles n'étaient pas disponibles, en l'ajoutant aux calculs d'émissions de GES associées à la production de déchets dans le cadre de nos activités. Nous avons additionné le poids total des déchets pour tous les canaux (enfouissement, recyclage, etc.) pour chaque site pouvant fournir des données réelles à la base de référence de 2018, puis divisé ce total par la superficie du site. Nous avons ensuite multiplié cette valeur par la superficie de chaque site ne pouvant pas fournir de données réelles en 2018, 2019 et 2020 pour estimer le total de déchets. En l'absence d'informations plus précises, nous avons présumé que ces sites généraient la même quantité de déchets par pied carré, mais que tous les déchets générés étaient envoyés à l'enfouissement, et ce afin d'éviter toute surestimation des quantités de déchets recyclés, compostés ou réacheminés.

CATÉGORIE	INDICATEUR	UNITÉ	2020	2019	2018	NORME DU GRI
		Incidents par 200 000 heures de travail	0,80	1,10	0,99	403-9
	Taux de maladies liées au travail	Incidents par 100 000 heures de travail	0	0	0	S.O.
		Incidents par 200 000 heures de travail	0	0	0	403-10
	Accidents mortels	Nombre	0	0	1	403-9
Éthique professionnelle ⁶⁸	Employés ayant suivi la formation d'intégration sur le Code de conduite					205-2
	CANADA	%	100	99,7	–	
	ÉTATS-UNIS	%	100	99,1		
	AMÉRIQUE LATINE ET CARAÏBES	%	100	99	–	
	EMOIA	%	97	96,5	–	
	APAC	%	99	98,4	–	
	Total	%	99	98,1	–	
	Employés ayant suivi la formation de rappel sur le Code de conduite					
	CANADA	%	97	100	–	
	ÉTATS-UNIS	%	100	96		

⁶⁸ Nous ne sommes pas en mesure de rapporter les taux de formation par catégorie d'employés.

CATÉGORIE	INDICATEUR	UNITÉ	2020	2019	2018	NORME DU GRI
	AMÉRIQUE LATINE ET CARAÏBES ⁶⁹	%	22	S.O.	-	
	EMOIA	%	82	93,9	-	
	APAC	%	100	99,5	-	
	Total	%	90	96,8	-	

⁶⁹ Les formations de rappel sur le Code de conduite n'ont pas eu lieu dans la région Amérique latine et Caraïbes (LAC) 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 LAC, le taux d'achèvement global aurait été de 97%.

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

ÉLÉMENT D'INFORMATION⁷⁰

SECTION

Profil organisationnel

ÉLÉMENT D'INFORMATION ⁷⁰		SECTION
102-1	Nom de l'organisation	Couverture
102-2	Activités, marques, produits et services	Aperçu ; Clients et expertise
102-3	Emplacement du siège social	Aperçu
102-4	Emplacement des activités	Aperçu
102-5	Capital et forme juridique	Aperçu
102-6	Marchés desservis	Notre entreprise
102-7	Taille de l'organisation	Notre entreprise
102-8	Informations concernant les employés et les autres travailleurs	Employés et culture ; Annexe A

⁷⁰ Les éléments d'information dans cette section utilisent la norme GRI 102 : Éléments d'information généraux 2016.

ÉLÉMENT D'INFORMATION⁷⁰

SECTION

ÉLÉMENT D'INFORMATION ⁷⁰		SECTION
102-9	Chaîne d'approvisionnement	Gestion de la chaîne d'approvisionnement
102-10	Modifications significatives apportées à l'organisation et à sa chaîne d'approvisionnement	Notre entreprise ; Gestion de la chaîne d'approvisionnement
102-11	Principe de précaution ou approche préventive	Stratégie et gouvernance
102-12	Initiatives extérieures	Objectifs de développement durable de l'ONU ; Stratégie et gouvernance
102-13	Adhésion à des associations	Clients et expertise
Stratégie		
102-14	Déclaration du décideur le plus haut placé	Introduction par notre Président et chef de la direction
Éthique et intégrité		
102-16	Valeurs, principes, normes et règles de conduite	Aperçu ; Stratégie et gouvernance
Gouvernance		
102-18	Structure de gouvernance	Gouvernance
Engagement des parties prenantes		
102-40	Liste des groupes de parties prenantes	Impliquer nos parties prenantes
102-41	Conventions collectives	Nos employés ; Annexe A
102-42	Identification et sélection des parties prenantes	Impliquer nos parties prenantes
102-43	Approche relative à l'implication des parties prenantes	Impliquer nos parties prenantes
102-44	Enjeux et préoccupations majeurs soulevés	Impliquer nos parties prenantes

ÉLÉMENT D'INFORMATION⁷⁰

SECTION

Pratiques de production de rapports

102-45	Entités incluses dans les états financiers consolidés	Notre entreprise
102-46	Définition du contenu du rapport et du périmètre de l'enjeu	Ce qui compte le plus
102-47	Liste des enjeux pertinents	Ce qui compte le plus
102-48	Réaffirmation des informations	À propos de ce rapport ; Performance environnementale ; Annexe A
102-49	Modifications relatives à la divulgation	Ce qui compte le plus
102-50	Période de référence	À propos de ce rapport
102-51	Date du rapport le plus récent	Couverture arrière
102-52	Cycle de divulgation	À propos de ce rapport
102-53	Point de contact pour les questions relatives au rapport	Couverture arrière
102-54	Déclaration de production de rapport en conformité avec les normes GRI	À propos de ce rapport ; Index du contenu GRI
102-55	Index du contenu GRI	Index du contenu GRI
102-56	Vérification externe	À propos de ce rapport ; Déclaration de vérification des émissions de GES ; Déclaration de vérification santé et sécurité

Éléments d'information particuliers

ENJEU PERTINENT	NORME DU GRI	ÉLÉMENT D'INFORMATION		SECTION	OMISSIONS ⁷¹
Tous	GRI 103 : Approche de la gestion 2016	103-1	Explication de l'enjeu pertinent et de son périmètre	<u>Ce qui compte le plus</u>	Non
Économie					
Performance financière de WSP	GRI 103 : Approche de la gestion 2016	201-103	Approche de la gestion	Notre secteur; <u>Stratégie et gouvernance</u>	Non
	GRI 201 : Performance économique 2016	201-1	Valeur économique directe générée et distribuée	<u>Notre entreprise</u>	Non
		201-2	Implications financières et autres risques et possibilités dus au changement climatique	<u>Risques et possibilités liés au climat; Annexe D</u>	Non
Éthique professionnelle	GRI 103 : Approche de la gestion 2016	205-103	Approche de la gestion	<u>Éthique professionnelle</u>	Non
	GRI 205 : Lutte contre la corruption 2016	205-2	Communication et formation sur les politiques et procédures de lutte contre la corruption	<u>Éthique professionnelle; Annexe A</u>	Oui
Résilience aux changements climatiques	GRI 103 : Approche de la gestion 2016	103	Approche de la gestion	<u>Risques et possibilités liés aux changements climatiques</u>	Non
Innovation	GRI 103 : Approche de la gestion 2016	103	Approche de la gestion	<u>Clients et expertise</u>	Non
Répercussions des projets	GRI 103 : Approche de la gestion 2016	103	Approche de la gestion	<u>Objectifs de développement durable de l'ONU; Clients et expertise</u>	Non
Revenus verts	GRI 103 : Approche de la gestion 2016	103	Approche de la gestion	<u>Fiche d'évaluation de la performance; Objectifs de développement durable de l'ONU</u>	Non

⁷¹ Consultez la section du rapport pour plus de détails sur les omissions.

ENJEU PERTINENT	NORME DU GRI	ÉLÉMENT D'INFORMATION		SECTION	OMISSIONS ⁷¹
Chaîne d'approvisionnement	GRI 103 : Approche de la gestion 2016	103	Approche de la gestion	<u>Gestion de la chaîne d'approvisionnement</u>	Non
Environnement					
Énergie	GRI 103 : Approche de la gestion 2016	302-103	Approche de la gestion	<u>Performance environnementale</u>	Non
	GRI 302 : Énergie 2016	302-1	Consommation d'énergie dans l'organisation	<u>Performance environnementale; Annexe A</u>	Non
		302-3	Intensité énergétique	<u>Performance environnementale</u>	Non
Eau	GRI 103 : Approche de la gestion 2016	303-103	Approche de la gestion	<u>Performance environnementale</u>	Non
	GRI 303 : Eau et effluents 2018	303-1	Interactions avec l'eau en tant que ressource partagée	<u>Performance environnementale</u>	Non
		303-2	Gestion des impacts liés au rejet d'eau	<u>Performance environnementale</u>	Non
		303-3	Prélèvement d'eau	<u>Performance environnementale; Annexe A</u>	Non
Émission de GES	GRI 103 : Approche de la gestion 2016	305-103	Approche de la gestion	<u>Performance environnementale</u>	Non
	GRI 305 : Émissions 2016	305-1	Émissions de GES directes (catégorie 1)	<u>Performance environnementale; Annexe A</u>	Non
		305-2	Émissions de GES indirectes liées à l'énergie (catégorie 2)	<u>Performance environnementale; Annexe A</u>	Non
		305-3	Autres émissions de GES indirectes (catégorie 3)	<u>Performance environnementale; Annexe A</u>	Non
305-4		Intensité des émissions de GES	<u>Performance environnementale</u>	Non	

ENJEU PERTINENT	NORME DU GRI	ÉLÉMENT D'INFORMATION		SECTION	OMISSIONS ⁷¹
Effluents et déchets	GRI 103 : Approche de la gestion 2016	306-103	Approche de la gestion	<u>Performance environnementale</u>	Non
	GRI 306 : Effluents et déchets 2016	306-2	Déchets par type et méthode de traitement	<u>Performance environnementale; Annexe A</u>	Non
Conformité environnementale	GRI 103 : Approche de la gestion 2016	307-103	Approche de la gestion	<u>Performance environnementale</u>	Non
	GRI 307 : Conformité environnementale 2016	307-1	Non-conformité aux législations et aux réglementations environnementales	<u>Performance environnementale; Annexe C</u>	Non
Société					
Pratiques en matière d'emploi	GRI 103 : Approche de la gestion 2016	401-103	Approche de la gestion	<u>Employés et culture</u>	Non
	GRI 401 : Emploi 2016	401-1	Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	<u>Nos employés; Annexe A</u>	Oui
		401-2	Avantages accordés aux salariés à temps plein et non aux employés temporaires ou à temps partiel	<u>Nos employés</u>	Non
Santé et sécurité au travail	GRI 103 : Approche de la gestion 2016	403-103	Approche de la gestion	<u>Santé, sécurité et bien-être</u>	Non
	GRI 403 : Santé et sécurité au travail 2018	403-1	Système de gestion en santé et sécurité au travail	<u>Santé, sécurité et bien-être</u>	Non
		403-2	Identification des dangers, évaluation des risques et investigation des événements indésirables	<u>Santé, sécurité et bien-être</u>	Non
		403-3	Services de santé au travail	<u>Santé, sécurité et bien-être</u>	Non

ENJEU PERTINENT	NORME DU GRI	ÉLÉMENT D'INFORMATION		SECTION	OMISSIONS ⁷¹
		403-4	Participation et consultation des travailleurs ainsi que communication relative à la santé et à la sécurité au travail	<u>Santé, sécurité et bien-être</u>	Non
		403-5	Formation des travailleurs à la santé et à la sécurité au travail	<u>Santé, sécurité et bien-être</u>	Non
		403-6	Promotion de la santé des travailleurs	<u>Nos employés</u>	Non
		403-7	Prévention et réduction des répercussions sur la santé et la sécurité au travail directement liées aux relations d'affaires	<u>Santé, sécurité et bien-être</u>	Non
		403-9	Blessures liées au travail	<u>Santé, sécurité et bien-être; Annexe A</u>	Non
		403-10	Maladies professionnelles	<u>Santé, sécurité et bien-être; Annexe A</u>	Non
Formation et éducation des employés	GRI 103 : Approche de la gestion 2016	404-103	Approche de la gestion	<u>Employés et culture</u>	Non
	GRI 404 : Formation et éducation 2016	404-1	Nombre moyen d'heures de formation par an par employé	<u>Nos employés</u>	Oui
Diversité et égalité des chances	GRI 103 : Approche de la gestion 2016	405-103	Approche de la gestion	<u>Employés et culture</u>	Non
	GRI 405 : Diversité et égalité des chances 2016	405-1	Diversité des organes de gouvernance et des employés	<u>Inclusion et diversité; Annexe A; Annexe C</u>	Non
		405-2	Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes et des hommes	<u>Inclusion et diversité</u>	Oui

ENJEU PERTINENT	NORME DU GRI	ÉLÉMENT D'INFORMATION	SECTION	OMISSIONS ⁷¹	
Non-discrimination	GRI 103 : Approche de la gestion 2016	406-103	Approche de la gestion	<u>Éthique professionnelle; Inclusion et diversité</u>	Non
	GRI 406 : Non-discrimination 2016	406-1	Cas de discrimination et mesures correctives prises	<u>Éthique professionnelle</u>	Non
Relations avec les peuples autochtones	GRI 103 : Approche de la gestion 2016	411-103	Approche de la gestion	<u>Relations avec les peuples autochtones</u>	Non
	GRI 411 : Droits des peuples autochtones 2016	411-1	Cas de violations des droits des peuples autochtones	<u>Relations avec les peuples autochtones</u>	Non
Répercussions sur les communautés locales	GRI 103 : Approche de la gestion 2016	413-103	Approche de la gestion	<u>Nos communautés</u>	Non
	GRI 413 : Communautés locales 2016	413-1	Activités impliquant la communauté locale, évaluation des répercussions et programmes de développement	<u>Nos communautés</u>	Oui

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. Toutefois, dans l'exercice normal de ses activités, WSP a connu et repéré des incidents environnementaux qui l'ont amenée à fournir volontairement des services de nettoyage de site et d'atténuation des effets environnementaux, à revoir et à améliorer ses procédures en matière de santé et de sécurité, à réagir à des avertissements et à tirer des leçons de ses expériences. Aucun de ces incidents n'a cependant entraîné de dommages importants ou de pénalités conséquentes en 2020.
	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 occasions en matière d'environnement dès le début de nos projets et lors de la conception, la construction, l'exploitation et la fin de vie des projets. 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, les déchets, les substances dangereuses, la consommation d'énergie, 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 repère les principaux risques, contraintes, règlements pertinents et mesures d'atténuation en matière d'environnement.
Intégrité et sécurité des structures	Montant des coûts de reprise associée à un défaut et à la sécurité	IF-EN-250a.1	L'excellence opérationnelle et l'expertise sont deux 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 aux mieux ses intérêts dans ce type de litiges et y trouver une résolution. Tel qu'il est indiqué dans son Rapport annuel de 2020, 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 le résultat final ne devrait avoir des incidences conséquentes sur sa position financière ou ses résultats opérationnels.
	Coûts		
	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 de blessures avec perte de temps (TBPT) 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 2020, notre TBPT mondial était de 0,28 pour 200 000 heures travaillées. Aucun décès n'a eu lieu en 2020.																								
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 a de l'expertise dans divers systèmes d'évaluation et de certification en matière de développement durable qui contribuent à améliorer et à reconnaître le rendement durable des projets. Nous n'avons pas de systèmes cohérents en place mondialement pour faire le suivi des certifications en matière de développement durable. Les données suivantes sous-représentent donc probablement le nombre de projets que nous appuyons qui ont obtenu une certification en matière de développement durable ou pour lesquels nous cherchons à obtenir une certification de ce type.</p> <table border="0"> <tr> <td>(1) Voici le nombre de projets réalisés en 2020 qui ont obtenu une certification en matière de développement durable :</td> <td>(2) Voici le nombre de projets qui étaient encore actifs en 2020 et pour lesquels nous cherchons à obtenir une certification en développement durable :</td> </tr> <tr> <td>60 projets certifiés BREEAM</td> <td>470 BREEAM</td> </tr> <tr> <td>58 projets certifiés LEED</td> <td>249 LEED</td> </tr> <tr> <td>39 projets certifiés Green Star</td> <td>43 BOMA</td> </tr> <tr> <td>22 projets certifiés NABERS</td> <td>36 Beam Plus</td> </tr> <tr> <td>12 projets certifiés BOMA</td> <td>18 Estidama</td> </tr> <tr> <td>12 projets certifiés Beam Plus</td> <td>17 WELL</td> </tr> <tr> <td>11 projets certifiés DGNB</td> <td>11 Envision</td> </tr> <tr> <td>4 projets certifiés Fitwell</td> <td>10 Green Mark</td> </tr> <tr> <td>2 projets certifiés WELL</td> <td>8 EEWH</td> </tr> <tr> <td>1 projet certifié CEEQUAL</td> <td></td> </tr> <tr> <td>4 projets ayant obtenu d'autres certifications de développement durable</td> <td></td> </tr> </table>	(1) Voici le nombre de projets réalisés en 2020 qui ont obtenu une certification en matière de développement durable :	(2) Voici le nombre de projets qui étaient encore actifs en 2020 et pour lesquels nous cherchons à obtenir une certification en développement durable :	60 projets certifiés BREEAM	470 BREEAM	58 projets certifiés LEED	249 LEED	39 projets certifiés Green Star	43 BOMA	22 projets certifiés NABERS	36 Beam Plus	12 projets certifiés BOMA	18 Estidama	12 projets certifiés Beam Plus	17 WELL	11 projets certifiés DGNB	11 Envision	4 projets certifiés Fitwell	10 Green Mark	2 projets certifiés WELL	8 EEWH	1 projet certifié CEEQUAL		4 projets ayant obtenu d'autres certifications de développement durable	
(1) Voici le nombre de projets réalisés en 2020 qui ont obtenu une certification en matière de développement durable :	(2) Voici le nombre de projets qui étaient encore actifs en 2020 et pour lesquels nous cherchons à obtenir une certification en développement durable :																										
60 projets certifiés BREEAM	470 BREEAM																										
58 projets certifiés LEED	249 LEED																										
39 projets certifiés Green Star	43 BOMA																										
22 projets certifiés NABERS	36 Beam Plus																										
12 projets certifiés BOMA	18 Estidama																										
12 projets certifiés Beam Plus	17 WELL																										
11 projets certifiés DGNB	11 Envision																										
4 projets certifiés Fitwell	10 Green Mark																										
2 projets certifiés WELL	8 EEWH																										
1 projet certifié CEEQUAL																											
4 projets ayant obtenu d'autres certifications de développement durable																											
	Discussion sur le processus d'incorporation 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 a une vision globale des projets qui comprend les phases de construction au-delà de la planification et de la conception pour ses clients. WSP inclut les principaux partenaires du client (à la planification, à l'ingénierie, à la construction, à l'exploitation et à la maintenance) dans le cadre de la planification de projet. Les employés ont accès à la boîte à outils Conçu pour l'avenir ^{MD} afin d'intégrer à leurs projets des considérations efficaces en matière d'énergie et d'eau pour gérer les futures tendances en matière de changements climatiques, de ressources, de société et de technologie. 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	<p>(1) En date du 31 décembre 2020, notre carnet de commandes de projets liés aux hydrocarbures s'élevait à près de 126 millions de dollars canadiens.</p> <p>(2) Le 31 décembre 2020, notre carnet de commandes de projets liés à l'énergie renouvelable s'élevait à près de 84,2 millions de dollars canadiens.</p> <p>Remarque : Les chiffres des commandes fournis ne sont pas vérifiés. WSP fait le suivi de notre 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. Les commandes de projets liés aux hydrocarbures sont fournies pour notre marché Énergie seulement. WSP fournit aussi des services environnementaux dans le secteur des hydrocarbures qui ne sont pas pris en compte dans cette estimation. De plus, l'estimation n'inclut pas les commandes relatives au secteur minier.</p>
	Montant des annulations de commandes associées à des projets liés aux hydrocarbures	IF-EN-410b.2	<p>En 2020, WSP a reçu des avis d'annulation pour des projets liés aux hydrocarbures dont les revenus nets s'élevaient à 152 millions de dollars canadiens en raison d'annulation, de report et de remaniement de projet.</p> <p>Remarque : Les chiffres des commandes fournis ne sont pas vérifiés et seules les commandes annulées du marché Énergie sont prises en compte dans le cadre de nos activités aux États-Unis et au Canada.</p>
	Montant des commandes pour les projets non liés à l'énergie concernant l'atténuation des effets du changement climatique	IF-EN-410b.3	<p>En date du 31 décembre 2020, 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 3 200 millions de dollars. WSP a estimé son pourcentage de revenus propre, qui représente les revenus tirés de services ayant des impacts positifs sur l'environnement et appuyant les Objectifs de développement durable des Nations unies (voir la section « Objectifs de développement durable des Nations Unies »). Cette estimation a ensuite été appliquée à notre carnet de commandes de 2020 le 31 décembre 2020, et a été modifiée pour exclure les projets relatifs à l'énergie renouvelable, à l'eau et aux eaux usées afin d'estimer le nombre de projets autorisés non liés à l'énergie concernant l'atténuation des effets des changements climatiques, tel que défini par le SASB.</p> <p>Remarque : Les chiffres des commandes fournis ne sont pas vérifiés.</p>
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 Indice de perception de la corruption	IF-EN-510a.1	<p>(1) En date du 1^{er} mars 2021, WSP avait 17 projets actifs dans 8 pays qui comptaient parmi les 20 derniers pays du classement selon l'indice de perception de la corruption établi par Transparency International, soit l'Afghanistan, l'Iraq, l'Érythrée, la République démocratique du Congo, Haïti, le Soudan, le Soudan du Sud et la République arabe syrienne. (2) Le 1^{er} mars 2021, le montant de notre carnet de commandes dans ces pays s'élevait à 18,9 millions de dollars canadiens. Notre travail dans ces pays appuie principalement les efforts de développement international menés par des organismes mondiaux qui sont nos clients directs. Voir la section « Éthique professionnelle » pour savoir comment nous travaillons dans les pays et les régions à risques élevés.</p>
	Montant total des pertes financières à la suite de procédures judiciaires associées aux réglementations relatives aux charges de (1) corruption et (2) pratiques	IF-EN-510a.2	<p>(1) 0 \$</p> <p>(2) 0 \$</p>

SUJET	MESURES COMPTABLES	CODE	RÉSULTATS
	Description des politiques et pratiques pour la prévention de la corruption	IF-EN-510a.3	Voir la section « <u>Éthique professionnelle</u> ».
	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	Voir la section « <u>Éthique professionnelle</u> ».

MESURE D'ACTIVITÉ	CODE	RÉSULTATS
Nombre de projets actifs	IF-EN-000.A	Nous avons près de 70 000 projets actifs en date du 31 mars 2021.
Nombre de projets autorisés ⁷²	IF-EN-000.B	L'entreprise 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, nous n'offrons pas de services de construction en tant que tels et nous ne pouvons donc pas tenir compte des « projets autorisés », tel que définis par le SASB.
Carnet de commandes total	IF-EN-000.C	Notre carnet de commandes s'élevait à 8,4 milliards de dollars canadiens ⁷³ le 31 décembre 2020

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	Voir la section « <u>Sécurité et confidentialité des informations</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	Voir la section « <u>Sécurité et confidentialité des informations</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 2020, nous avons été touchés par 13 atteintes à la sécurité des données. Chaque violation de données doit être signalée à notre équipe des services juridiques, un avis doit être envoyé aux parties concernées qui sont matériellement touchées, et des mesures correctives doivent être prises. Voir la section « <u>Sécurité et confidentialité des informations</u> » pour en savoir plus sur la façon de gérer la sécurité des données.

⁷² Les projets autorisés sont définis par le Sustainability Accounting Standards Board (SASB) comme les projets qui ont été terminés et jugés prêts au service pendant la période d'établissement du rapport. Le champ d'application des projets autorisés doit uniquement inclure les projets pour lesquels l'entité a fourni des services de construction.

⁷³ Mesures non conformes aux Normes internationales d'information financière (IFRS). Vous trouverez plus de renseignements sur ces mesures non conformes aux normes de l'IFRS dans notre Rapport de gestion pour l'année se terminant le 31 décembre 2020.

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	(1) En date du 31 mars 2021, 22 % des membres de l'équipe de la haute direction mondiale étaient des femmes. (2) Voir les sections « Nos employés » et « Inclusion et diversité » pour connaître la répartition des effectifs par sexe et par région et la diversité des sexes par catégorie d'emploi en date du 31 décembre 2020.																									
	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>Au sein de nos activités aux États-Unis, au Canada et au Royaume-Uni, qui représentent 48 % de notre effectif mondial, 22 % des employés se sont identifiés comme appartenant à une minorité.</p> <p>En date du 31 décembre 2020, 16 % des membres de la haute direction de WSP États-Unis, qui sont définis comme des personnes occupant un poste à deux niveaux hiérarchiques d'écart du chef de la direction, et 29 % de tous les autres employés de WSP États-Unis s'identifiaient comme appartenant à la catégorie des personnes issues de la diversité raciale ou ethnique.</p> <p>Vous trouverez ci-dessous la représentation des groupes raciaux ou ethniques pour tous les employés de WSP États-Unis en date du 31 décembre 2020.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>GROUPES RACIAUX OU ETHNIQUES</th> <th>% DES EFFECTIFS TOTAUX AUX ÉTATS-UNIS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Autochtones des États-Unis et de l'Alaska</td> <td>0,2 %</td> </tr> <tr> <td>Asiatiques (non Latino-Américains)</td> <td>11,8 %</td> </tr> <tr> <td>Noirs ou Afro-américains (non Latino-Américains)</td> <td>6,4 %</td> </tr> <tr> <td>Latino-Américains</td> <td>8,7 %</td> </tr> <tr> <td>Autochtone de Hawaï ou d'une autre île du Pacifique</td> <td>0,2 %</td> </tr> <tr> <td>Issus d'au moins deux races (non Latino-Américains)</td> <td>1,5 %</td> </tr> <tr> <td>Blancs (non Latino-Américains)</td> <td>64,4 %</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>Autre catégorie comprise dans le rapport pour WSP États-Unis en date du 31 décembre 2020</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>CATÉGORIE</th> <th>% DES EFFECTIFS TOTAUX AUX ÉTATS-UNIS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Employés vivant avec un handicap</td> <td>2,2 %</td> </tr> <tr> <td>Vétérans</td> <td>1,7 %</td> </tr> </tbody> </table>	GROUPES RACIAUX OU ETHNIQUES	% DES EFFECTIFS TOTAUX AUX ÉTATS-UNIS	Autochtones des États-Unis et de l'Alaska	0,2 %	Asiatiques (non Latino-Américains)	11,8 %	Noirs ou Afro-américains (non Latino-Américains)	6,4 %	Latino-Américains	8,7 %	Autochtone de Hawaï ou d'une autre île du Pacifique	0,2 %	Issus d'au moins deux races (non Latino-Américains)	1,5 %	Blancs (non Latino-Américains)	64,4 %	Employés ayant choisi de ne pas divulguer cette information.	6,8 %	Total	100 %	CATÉGORIE	% DES EFFECTIFS TOTAUX AUX ÉTATS-UNIS	Employés vivant avec un handicap	2,2 %	Vétérans
GROUPES RACIAUX OU ETHNIQUES	% DES EFFECTIFS TOTAUX AUX ÉTATS-UNIS																											
Autochtones des États-Unis et de l'Alaska	0,2 %																											
Asiatiques (non Latino-Américains)	11,8 %																											
Noirs ou Afro-américains (non Latino-Américains)	6,4 %																											
Latino-Américains	8,7 %																											
Autochtone de Hawaï ou d'une autre île du Pacifique	0,2 %																											
Issus d'au moins deux races (non Latino-Américains)	1,5 %																											
Blancs (non Latino-Américains)	64,4 %																											
Employés ayant choisi de ne pas divulguer cette information.	6,8 %																											
Total	100 %																											
CATÉGORIE	% DES EFFECTIFS TOTAUX AUX ÉTATS-UNIS																											
Employés vivant avec un handicap	2,2 %																											
Vétérans	1,7 %																											

SUJET	MESURES COMPTABLES	CODE	RÉSULTATS
	Taux de roulement (1) volontaire et (2) involontaire des employés	SV-PS-330a.2	(1) Notre taux de roulement volontaire mondial s'élevait à 10 % en 2020. (2) Notre taux de roulement (volontaire et involontaire mondial) s'élevait à 17 % en 2020.
	Pourcentage d'engagement des employés	SV-PS-330a.3	En 2020, 73 % de nos employés ont été invités à répondre à un sondage sur l'engagement des employés. Les taux de participation étaient supérieurs à 77 % dans toutes les régions où le sondage a été effectué. Les sondages sont menés par nos services régionaux et, pour 2020, nous ne sommes pas en mesure de fournir le pourcentage mondial pour l'engagement des employés, car la méthode du sondage était différente d'une région à l'autre. Les prochaines années, nous prévoyons passer à une approche commune à l'échelle mondiale, ce qui nous permettra de suivre cette donnée. Toutefois, 43 % de nos employés (aux États-Unis, au Canada, au Moyen-Orient et en Inde) ont suivi la même méthode de sondage en 2020, et le taux d'engagement général obtenu a été de 7,9. WSP s'est ainsi placée dans la catégorie « moyenne » du classement des services professionnels mondiaux utilisé par le fournisseur du sondage (juste en dessous du quartile supérieur).
Intégrité en affaires	Description de l'approche permettant d'assurer l'intégrité en affaires	SV-PS-510a.1	Voir la section « Éthique professionnelle ».
	Montant total des pertes financières résultant de procédures judiciaires liées 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 la section « Nos employés ».
Nombre d'heures travaillées, pourcentage facturable	SV-PS-000.B	En 2020, nos employés salariés ont travaillé 76 793 667 heures au total. Ces résultats ne comprennent pas nos employés des services corporatifs et de soutien.

ANNEXE D

Index du GIFCC

RECOMMANDATIONS DU GIFCC

SECTION DU RAPPORT

Gouvernance

Divulguer la gouvernance de l'organisation concernant les risques et les possibilités liés aux changements climatiques.

Décrire la surveillance des risques et des possibilités liés aux changements climatiques qu'exerce le conseil d'administration.

Décrire le rôle de la direction dans l'évaluation et la gestion des risques et des possibilités liés aux changements climatiques.

Gouvernance; Risques et possibilités liés au climat

Stratégie

Divulguer les répercussions des risques et des possibilités 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 possibilités liés aux changements climatiques identifiés par l'organisation à court, moyen et long terme.

Décrire les répercussions des risques et des possibilités liés aux changements climatiques sur les activités, la stratégie et la planification financière de l'organisation.

Décrire la résilience de la stratégie de l'organisation, compte tenu de différents scénarios en matière de changements climatiques, y compris un scénario de hausse de température d'un maximum de 2°C.

Risques et possibilités liés aux changements climatiques

Risques et possibilités liés aux changements climatiques; Programme Conçu pour l'avenir^{MC}

Risques et possibilités liés aux changements climatiques; Performance environnementale; Programme Conçu pour l'avenir^{MC}

RECOMMANDATIONS DU GIFCC

SECTION DU RAPPORT

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 liés aux changements climatiques.

Gestion des risques; Risques et possibilités liés au climat;
Question C2.2 du Questionnaire CDP

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

Gestion des risques; Risques et possibilités liés au climat;
Question C2.2 du Questionnaire CDP

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

Gestion des risques;
Question C2.2 du Questionnaire CDP

Paramètres et objectifs

Divulguer les paramètres et objectifs utilisés pour évaluer et gérer les risques et possibilités liés aux changements climatiques pertinents.

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

Objectifs de développement durable de l'ONU;
Performance environnementale

Divulguer les émissions de gaz à effet de serre de catégorie 1, catégorie 2 et, si adéquat, catégorie 3, ainsi que les risques connexes.

Performance environnementale; Annexe A

Décrire les objectifs utilisés par l'organisation pour gérer les risques et les possibilités liés aux changements climatiques, ainsi que la performance par rapport aux objectifs.

Performance environnementale; Objectifs de développement durable de l'ONU; Stratégie et gouvernance

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 la personne;	<u>Éthique professionnelle</u>
Principe 2	Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de la personne.	<u>Éthique professionnelle; Employés et culture</u>

Travail

Principe 3	Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective;	<u>Nos employés</u>
Principe 4	Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire;	<u>Éthique professionnelle</u>
Principe 5	Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants;	<u>Éthique professionnelle</u>
Principe 6	Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.	<u>Inclusion et diversité; Éthique professionnelle</u>

PRINCIPES

SECTION DU RAPPORT

Environnement

Principe 7	Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement;	<u>Stratégie et gouvernance</u>
Principe 8	Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement;	<u>Stratégie et gouvernance; Clients et expertise; Performance environnementale</u>
Principe 9	Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.	<u>Clients et expertise</u>
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.	<u>Éthique professionnelle</u>



L'une des plus grandes entreprises de services professionnels au monde dans son secteur d'activité, WSP offre des services en génie et en conception à des clients dans de nombreux secteurs : Transport et infrastructure, Bâtiment, Sciences de la Terre et environnement, Énergie, ressources et industrie. Nous offrons, en outre, des services-conseils stratégiques. Nos équipes d'experts mondiaux regroupent des ingénieurs, des conseillers, des techniciens, des scientifiques, des architectes, des planificateurs, des arpenteurs-géomètres et des spécialistes de l'environnement, mais également des spécialistes de la conception, de la gestion de programme et de la construction. Nos employés de talent sont en mesure de concevoir et de mener à bien pour réaliser des projets durables partout où nos clients ont besoin de nous.

wsp.com/rapport-esg

Nous sommes heureux de recevoir vos commentaires sur notre rapport et vous encourageons à nous les transmettre:

corporatecommunications@wsp.com

Le [précédent rapport mondial de développement durable de WSP](#) a été publié en juin 2020.

Certains renseignements concernant WSP contenus dans le présent rapport mondial sur les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance peuvent constituer des énoncés prospectifs. Les énoncés prospectifs peuvent comporter des estimations, des projets, des attentes, des opinions, des prévisions, des projections, des indications ou d'autres déclarations qui ne sont pas des énoncés de faits. Bien que WSP soit d'avis que les attentes dont rendent compte ces énoncés sont raisonnables, rien ne garantit qu'elles se matérialiseront. Ces énoncés sont assujettis à certains risques et incertitudes et peuvent être fondés sur des hypothèses faisant en sorte que les résultats réels diffèrent considérablement des résultats prévus ou implicites qu'ils renferment. Dans leur ensemble, les énoncés prospectifs de WSP doivent donc être lus sous expresse réserve de la présente mise en garde. La version intégrale de la mise en garde relative aux énoncés prospectifs ainsi qu'une description des hypothèses et des facteurs de risque susceptibles d'avoir des incidences sur les résultats réels ou prévus de WSP sont incluses dans les rapports de gestion pour l'exercice terminé le 31 décembre 2020 et pour le premier trimestre 2020 terminé le 27 mars 2021, tous deux publiés sur SEDAR à www.sedar.com. Les énoncés prospectifs figurant dans le présent rapport sont faits au moment où il est rédigé, et WSP n'a pas l'intention, et n'assume aucune obligation, de les mettre à jour ou de les réviser.

Tous les logos et les marques de commerce présentés dans ce document sont la propriété de Groupe WSP Global Inc. et ne peuvent être reproduits sans le consentement écrit préalable de Groupe WSP Global Inc. Tous droits réservés.



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.