



ENSEMBLE, nous innovons

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

2023

Faits saillants

Faits saillants¹ et cotes ESG

Facteurs environnementaux

63,4 % de revenus associés aux ODD, en pourcentage des produits des activités ordinaires bruts annualisés

21 % de réduction des émissions de GES de portées 1 et 2 (par secteur) et de portée 3 par rapport à 2018

13,8 % de réduction de notre superficie locative totale dont le bail arrive à échéance en 2023²



Facteurs sociaux

76 % des postes de direction mondiaux pourvus par des candidats à l'interne³

>1 % d'augmentation annuelle du taux moyen de rétention des employés au niveau mondial⁴

9,1 % de réduction du taux total d'incidents enregistrés par rapport à l'année précédente⁵



Facteurs de gouvernance

Première évaluation de double importance relative

Premier rapport mondial sur l'esclavage moderne⁶

Amélioration

du processus de diligence raisonnable des projets de nos clients qui couvre les risques en matière de facteurs ESG



1 Faits saillants en 2023, sauf indication contraire. Veuillez consulter la section « Fiche de rendement » pour en savoir plus.

2 La réduction de la superficie locative totale ne tient pas compte de l'impact de la superficie additionnelle découlant des acquisitions d'entreprises ni de l'impact qui en résulte sur nos décisions de renouvellement.

3 Les titulaires de postes de direction mondiaux incluent les membres de l'équipe de direction mondiale, des équipes de direction du siège social mondial et des équipes de direction régionales.

4 Ce pourcentage exclut les acquisitions de 2023.

5 Le taux total d'incidents enregistrés correspond au nombre de blessures/maladies liées au travail et classées sous « incident avec perte de temps », « travail limité » et « traitement médical au-delà des premiers soins », par 200 000 heures travaillées. Les données de 2022 ont été mises à jour afin d'inclure les chiffres de l'acquisition de la division E&I de Wood.

6 Le [Rapport sur l'esclavage moderne 2023](#) de WSP a été publié en avril 2024.

Distinctions ESG

Trois prix lors de la remise des Sustainability Consulting Awards d'Environment Analyst

environmentanalyst

Indice de durabilité Dow Jones pour l'Amérique du Nord⁷

Member of
Dow Jones Sustainability Indices
Powered by the S&P Global CSA

Parmi les 100 entreprises les plus responsables dans le monde nommées par Corporate Knights en 2024

GLOBAL100
ENTREPRISES LES PLUS RESPONSABLES DANS LE MONDE © 2024

Leader des services-conseils concernant les changements climatiques dans le rapport Green Quadrant 2023 de Verdantix

verdantix
Green Quadrant
Climate Change Consulting
Leader
2023

Cotes ESG⁸

A-

QUESTIONNAIRE DE 2023 DU CDP SUR LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES

CDP
DISCLOSURE INSIGHT ACTION

Or

SCORE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE SELON ECOVADIS

GOLD | Top 5%
ecovadis
Sustainability Rating
FEB 2024

AA

COTE ESG SELON L'ÉVALUATION MSCI ESG RATING⁹

MSCI
ESG RATINGS
AA

CCC B BB BBB A AA AAA

Prime

COTE ESG D'ENTREPRISE SELON ISS

Corporate ESG Performance
RATED BY **ISS ESG**
Prime

Risque faible de 14,0

COTE DE RISQUE ESG SELON SUSTAINALYTICS

Rated
MORNINGSTAR | SUSTAINALYTICS

A

COTE ESG ET COTE ESG COMBINÉE SELON LE LONDON STOCK EXCHANGE GROUP (LSEG)¹⁰

LSEG

⁷ WSP est classée dans le 97^e percentile dans son groupe de pairs (construction et génie), selon l'évaluation Corporate Sustainability Assessment (CSA), en date du 27 octobre 2023.

⁸ Au 23 avril 2024, sauf indication contraire.

⁹ En 2023, WSP a reçu la cote AA (sur une échelle de AAA-CCC) dans l'évaluation MSCI ESG Ratings.

¹⁰ Basée sur la performance de l'année 2022. Cette cote est susceptible d'être modifiée fréquemment.

Fiche de rendement

LÉGENDE

-  La surface ombragée du cercle reflète nos progrès par rapport à la cible.
-  Nous mettons actuellement la touche finale à la méthodologie pour être en mesure de faire état de nos progrès l'année prochaine.

	OBJECTIF FIXÉ POUR LA PÉRIODE COUVERTE PAR LE PLAN D'ACTION STRATÉGIQUE 2022-2024	ÉTAT EN 2023	PROGRÈS RÉALISÉS EN 2023 ET RENDEMENT
Facteurs environnementaux ¹¹	Gagner plus de 50 % de nos produits des activités ordinaires bruts annualisés totaux à partir des revenus associés aux ODD d'ici 2024, soit les produits des activités ordinaires générés par les services qui soutiennent les ODD des Nations Unies ¹² .		Nos revenus associés aux ODD représentaient environ 63,4 % des produits des activités ordinaires bruts totaux de WSP en 2023, ce chiffre comprenant les produits des activités ordinaires annualisés de nos acquisitions pendant l'année.
	Réduire de 40 % nos émissions de GES de portées 1 et 2 (par secteur), en valeur absolue, d'ici 2024, par rapport à l'année de référence de 2018 (60 % d'ici 2030).		Les émissions de GES de portées 1 et 2 (par secteur) ont diminué de 42 % entre 2018 et 2023. Les émissions de GES de portée 3 ont diminué de 18 % entre 2018 et 2023.
	Réduire de 15 % nos émissions de GES de portée 3 au cours de cette même période (30 % d'ici 2030).		En 2023, les bureaux de WSP ont acheté environ 77 527 mégawattheures (MWh) d'électricité renouvelable, ce qui représente environ 82 % de notre consommation d'électricité totale.
	Nous approvisionner à 50 % en électricité renouvelable d'ici 2024 (100 % d'ici 2030).		Relativement aux baux arrivant à échéance en 2022 et 2023, nous avons réduit de 33 % notre superficie locative totale, et de 29 % nos coûts immobiliers associés aux baux arrivant à échéance.
	Réduire de 20 % les coûts associés à l'immobilier et notre empreinte d'ici 2024, calculés en fonction de la réduction (en %) de notre superficie locative totale (en pi ²) dont le bail arrive à échéance dans l'exercice visé, hormis les acquisitions ¹³ .		

11 Les émissions de GES et la performance en matière d'électricité renouvelable excluent les acquisitions de 2023.

12 Nous avons modifié cet objectif depuis la publication de notre [Plan d'action stratégique mondial 2022-2024](#). Nous avons précédemment indiqué des « revenus propres », mais faisons maintenant état de « revenus associés aux ODD ». Pour en savoir plus, veuillez consulter la section « Revenus associés aux ODD ».

13 Cet objectif mesure la réduction de la superficie et des coûts par rapport aux baux en vigueur en 2021. Il n'inclut pas les baux supplémentaires acquis dans le cadre de nouvelles acquisitions, mais les décisions de renouvellement sont influencées par notre stratégie d'intégration des acquisitions.

	OBJECTIF FIXÉ POUR LA PÉRIODE COUVERTE PAR LE PLAN D'ACTION STRATÉGIQUE 2022-2024	ÉTAT EN 2023	PROGRÈS RÉALISÉS EN 2023 ET RENDEMENT
Facteurs sociaux	Pourvoir annuellement au moins 75 % de nos postes de direction mondiaux (et ceux qui relèvent d'eux en ligne directe) par des candidats à l'interne ¹⁴ .		En 2023, nous avons pourvu 76 % des postes de direction mondiaux (et ceux qui relèvent d'eux en ligne directe) par des candidats à l'interne.
	Parvenir à une augmentation de plus de 1 % de la rétention par rapport à l'année précédente ¹⁵ .		En 2023, notre taux de rétention a connu une hausse d'un peu plus de 1 % par rapport à 2022.
	Parvenir à une augmentation de 5 % du nombre de promotions par rapport à l'année précédente ¹⁶ .		Bien que notre cible de 5 % n'ait pas été atteinte, nous avons maintenu un taux stable et élevé de promotions à la suite de l'année 2022 au cours de laquelle l'objectif a été dépassé.
	Atteindre le quartile supérieur quant au sentiment de confiance et d'appartenance des employés au travail d'ici 2024.		En 2023, nous nous plaçons dans la catégorie « moyenne » du classement des services professionnels en ce qui concerne le sentiment de confiance et d'appartenance des employés au travail.
	Parvenir à une augmentation de 5 % (par rapport à l'année précédente) de la représentation des femmes et des membres de groupes sous-représentés (y compris les cadres intermédiaires et les dirigeants de secteurs d'activité) ^{17, 18} .		En 2023, on observe une augmentation par rapport à 2022; en Amérique du Nord, nous avons augmenté la représentation dans ces catégories à plus de 40 %, et faisons figure de chef de file dans notre secteur.
	Réduire de 10 % le taux total d'incidents enregistrés par année.		Notre taux total mondial d'incidents enregistrés est passé de 0,33 en 2022 à 0,30 en 2023, soit une baisse de 9,1 % ¹⁹ .
Facteurs de gouvernance	Parvenir à une intégration complète des critères ESG dans la rémunération des dirigeants mondiaux d'ici 2024.		Depuis 2022, nous avons intégré les trois critères spécifiques « E », « S » et « G » dans le processus de détermination de la rémunération variable de nos dirigeants mondiaux ²⁰ .
	Atteindre un taux annuel de réussite de 100 % de la formation d'intégration sur le Code de conduite.		Nous avons atteint un taux de réussite de 98,9 % pour la formation d'intégration sur le Code de conduite ²¹ .
	Atteindre l'objectif que plus de 90 % de nos partenaires d'affaires signent notre Code de conduite pour les partenaires d'affaires d'ici 2024.		Nous sommes en train de développer une méthodologie pour faire état des progrès liés à cet objectif en 2024.

14 Les titulaires de postes de direction mondiaux incluent les membres de l'équipe de direction mondiale, des équipes de direction du siège social mondial et des équipes de direction régionales.

15 Ce pourcentage exclut les acquisitions de 2023.

16 L'objectif est calculé en comparant les variations du pourcentage d'employés ayant obtenu une promotion. S'applique à 92 % des employés permanents selon la disponibilité des données. Exclut certaines acquisitions de 2022, toutes les acquisitions de 2023 et les désinvestissements.

17 Les « groupes sous-représentés » rassemblent les peuples autochtones, les personnes vivant avec une incapacité, les minorités ethniques, les personnes LGBTQIA2S+ et les anciens combattants.

18 Ce chiffre englobe les employés permanents en provenance d'environ 92 % de l'entreprise, sur la base des données disponibles.

19 Les données de 2022 ont été mises à jour afin d'inclure les chiffres de l'acquisition de la division E&I de Wood. Les données de 2023 excluent les acquisitions et les désinvestissements.

20 Pour savoir quelle est l'implication pour les membres de la haute direction visés, veuillez vous reporter aux pages 76 et 77 de la [Circulaire de sollicitation de procurations 2024](#).

21 Le taux de réussite de la formation d'intégration sur le Code de conduite est déterminé en fonction du nombre d'employés qui se sont vu assigner la formation, sous réserve de certaines exclusions et restrictions. La marge d'erreur quant aux statistiques est évaluée à moins de 3 %. Nous continuerons d'améliorer nos données relatives aux formations à mesure que l'ensemble de WSP passe à un progiciel mondial de gestion intégré complet. En 2023, les données de WSP en Amérique latine et dans les Caraïbes sur la formation d'intégration ont été migrées en raison du passage en 2023 à un nouveau système de gestion de l'apprentissage. Ces données ne sont donc pas prises en compte dans le taux de réussite mondial de la formation d'intégration de 2023. Concernant le rendement général de 2023, on estime que l'omission des données de WSP en Amérique latine et dans les Caraïbes n'a pas eu d'incidence importante sur les résultats.

Revenus associés aux ODD

Les entreprises ont un rôle important à jouer dans l'atteinte des *objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies*. WSP contribue surtout aux ODD par son travail auprès de ses clients, qu'il s'agisse de relier les communautés aux infrastructures essentielles, de décarboner les secteurs essentiels, ou encore de protéger et de restaurer la biodiversité. Chaque projet entraîne des impacts différents dont la gravité varie de manière importante; par conséquent, WSP a adopté les ODD comme cadre de travail pour la mesure des impacts de ses activités. Dans le but d'estimer les impacts indirects du portefeuille mondial de projets de WSP sur les ODD, nous avons mis au point un indicateur que nous avons nommé « revenus associés aux ODD ». Il s'agit des produits des activités ordinaires générés par les services qui soutiennent les ODD des Nations Unies. Dans le présent rapport, nous soulignons des exemples de projets et de programmes qui illustrent nos contributions à cet égard.

> Pour en savoir plus, consultez notre *livre blanc* sur la mesure des impacts sur le développement durable.

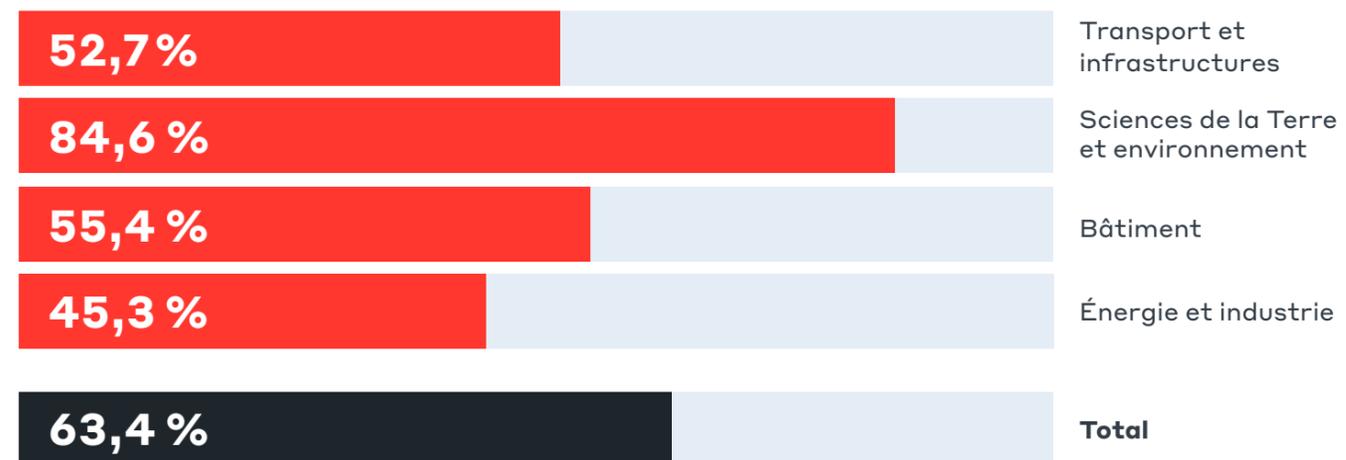


En 2023, environ 63,4 % des produits des activités ordinaires bruts annualisés totaux provenaient de services qui soutiennent les ODD dans l'ensemble des activités mondiales de WSP.

PRODUITS DES ACTIVITÉS ORDINAIRES BRUTS ANNUALISÉS ASSOCIÉS AUX ODD EN 2023 PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ²²

REVENUS ASSOCIÉS AUX ODD

AUTRES PRODUITS DES ACTIVITÉS ORDINAIRES



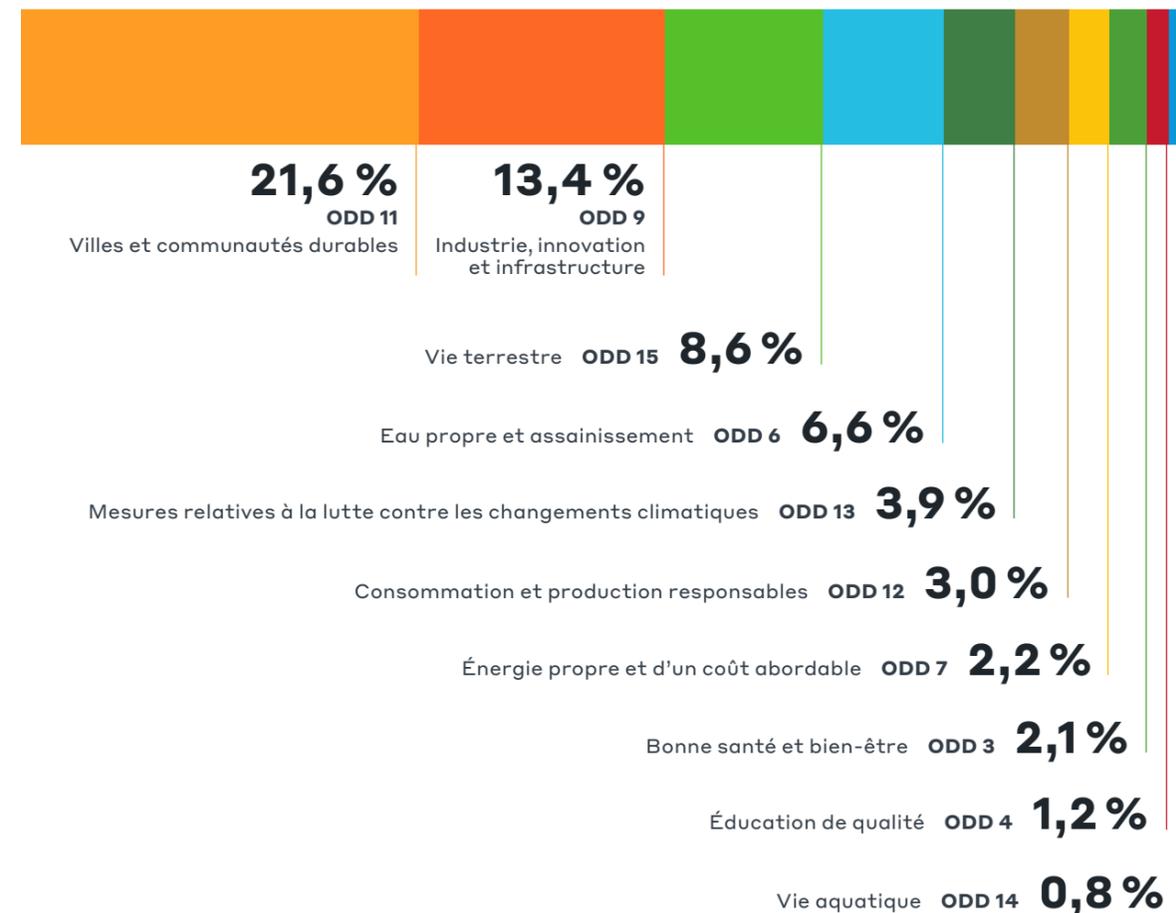
²² Nos revenus associés aux ODD ne sont pas audités et se basent sur la mise en correspondance de la taxonomie des projets de WSP avec les services qui s'alignent avec les ODD des Nations Unies. Comme il n'y a pas de taxonomie de projet commune à toutes les sous-régions, les procédés varient d'une sous-région à l'autre. Au fil de la transition vers un progiciel mondial de gestion intégré, nous nous attendons à améliorer notre capacité à déclarer des produits des activités ordinaires qui s'alignent avec les ODD. Pour tenir compte de l'incidence pro forma de nos acquisitions, nos produits des activités ordinaires annualisés incluent les produits des activités ordinaires sur 12 mois des entreprises acquises en 2023.

Nous avons également classé nos revenus associés aux ODD pour 2023 en fonction d'ODD spécifiques. Bien que nos projets puissent soutenir plusieurs ODD, pour cet exercice, nous avons mis en correspondance des sous-catégories par secteur d'activité avec un ODD principal qui correspond au mieux au service fourni. Plus de 50 % de nos revenus associés aux ODD soutiennent les ODD 9 ou 11 qui concernent les infrastructures et les communautés durables et résilientes. Compte tenu de la croissance de notre secteur Sciences de la Terre et environnement, nous déclarons également un pourcentage considérable de travaux soutenant les ODD 6, 13 et 15.

POURCENTAGE DES PRODUITS DES ACTIVITÉS ORDINAIRES BRUTS ANNUALISÉS EN 2023 PAR ODD

PRODUITS DES ACTIVITÉS ORDINAIRES BRUTS ANNUALISÉS TOTAUX

63,4 %



DISTINCTION POUR UNE PROMOTRICE DES BÂTIMENTS ÉCOLOGIQUES

SUÈDE

Sara Borgström, gestionnaire de groupe, Bâtiments climatiquement neutres chez WSP en Suède, a été nommée personne de l'année en 2023 dans la catégorie des bâtiments durables par le Sweden Green Building Council. Ses efforts visant à réduire les impacts de l'industrie sur le climat ont permis d'accélérer la réalisation de projets écoresponsables et d'encourager l'adoption de pratiques durables au sein de l'industrie.



Conçu pour l'avenir^{MC}

Nous savons que nos projets et conseils sont susceptibles de laisser un héritage qui perdure même si l'avenir sera très différent de la réalité actuelle. Nous savons aussi qu'il est difficile de se projeter dans le futur, les codes et les normes de conception ayant besoin de temps pour évoluer. C'est la raison pour laquelle, chez WSP, nous nous efforçons d'être proactifs. Conçu pour l'avenir^{MC} est une approche systématique nous permettant de cerner les grandes tendances pertinentes à un projet et de collaborer avec nos clients pour les appréhender. Il s'agit d'offrir des conseils inspirés par l'innovation, la durabilité et la résilience dans un monde en constante évolution. Grâce à notre programme Conçu pour l'avenir^{MC}, nous mettons nos employés au défi de proposer des solutions et des concepts résolument tournés vers l'avenir tout en étant adaptés au monde d'aujourd'hui.

Mis sur pied il y a sept ans, ce programme guide nos employés : il leur fournit une orientation, des connaissances et des outils en donnant un sens plus large à leur contribution. Nous avons depuis intégré les principes du programme dans l'ensemble de nos activités, ce qui nous permet de mettre en exergue nos capacités uniques. Conçu pour l'avenir^{MC} est ainsi devenu le fondement de notre culture d'innovation. Nous sommes fiers du chemin que nous avons parcouru, le leadership et la valeur de WSP étant reconnus dans toute l'industrie.

Les grandes tendances du futur et nos plus récentes recherches

Le programme Conçu pour l'avenir^{MC} s'articule autour des quatre tendances futures suivantes: climat, société, ressources et technologie. Nous menons ainsi des recherches dans le but d'identifier les grandes tendances qui influent sur nos clients et notre travail, puis investissons dans des solutions novatrices pour nous y adapter.

Exemples de leadership éclairé

ÉCONOMIE CIRCULAIRE

Guide sur l'environnement bâti circulaire ^{EN}

NOUVELLE MOBILITÉ

Livre blanc sur la nouvelle mobilité 2.0 ^{EN}

Des systèmes de transport ferroviaire numériques, intelligents et intégrés de la réalisation de projet à l'exploitation

CONSTRUCTION MODULAIRE

Approche par plateformes : l'avenir de la construction ^{EN}

ISOLEMENT SOCIAL

La communauté rurale de 30 minutes ^{EN}

ÉCONOMIES ZÉRO ÉMISSION NETTE

Réussir l'impossible : concevoir des réseaux routiers numériques zéro émission nette ^{EN}

Soins de santé à l'ère de l'après-carbone : le parcours de neuf systèmes de santé vers le zéro émission nette

S'ADAPTER AUX CHANGEMENTS CLIMATIQUES

Villes éponges : peuvent-elles nous aider à survivre à des précipitations plus intenses? ^{EN}

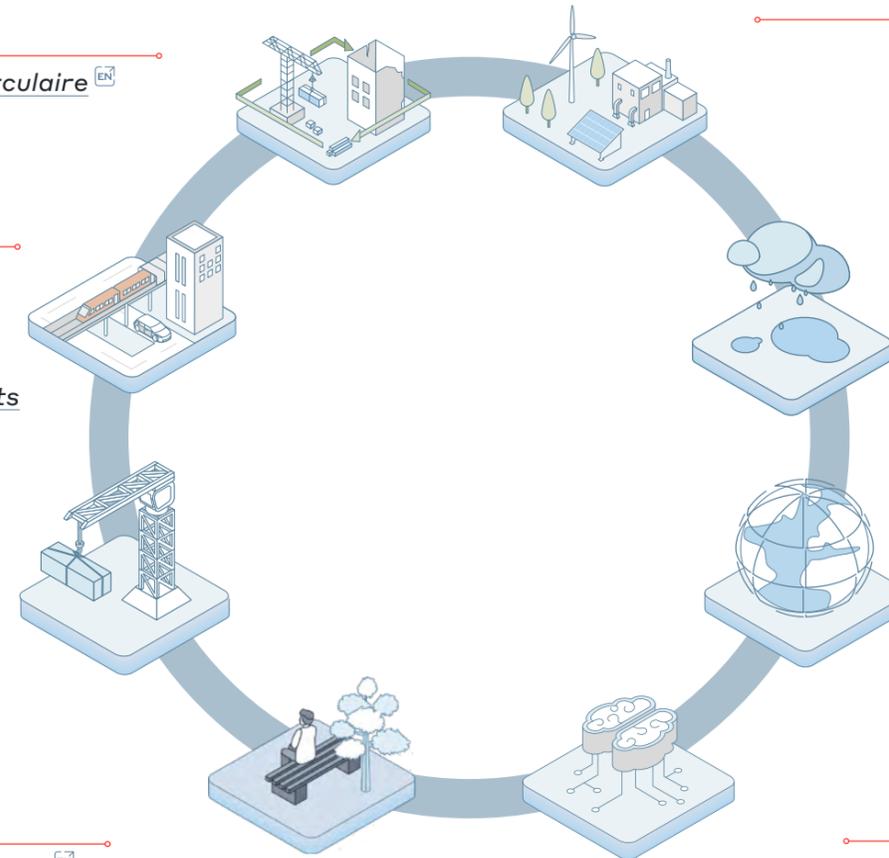
Avenir commun : collaborer avec les communautés pour les aider à s'adapter aux changements climatiques ^{EN}

NATURE ET BIODIVERSITÉ

Créer un pont entre la nature et les affaires : une approche stratégique en faveur d'une planète florissante

NEURODIVERSITÉ

Des conceptions pensées en fonction de la neurodiversité et de la santé mentale ^{EN}



Aux premiers rangs grâce à l'innovation

WSP est une entreprise novatrice, animée par une culture d'ingéniosité, d'apprentissage et d'excellence. La section suivante présente des exemples de nos approches novatrices.

Intégration du numérique dans la gestion des structures

NOUVELLE-ZÉLANDE

Nous développons un outil qui consiste en un cadre évolutif régissant le passage de la pratique de gestion des ponts vers le numérique. Il aide les propriétaires et les gestionnaires d'actifs à élaborer des plans de gestion et d'exploitation efficaces sur le long terme, à veiller à la sécurité et à la solidité des structures et à recueillir les données indispensables à une intervention urgente en cas de catastrophes naturelles ou autres.

[En savoir plus](#)

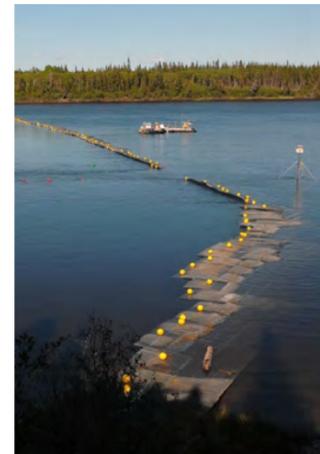


Des décisions éclairées sur la protection de la biodiversité

CANADA

Le laboratoire d'innovation de WSP au Québec a pour mission de créer des outils adaptés aux défis rencontrés par nos clients, qui sont conçus pour résister à des environnements difficiles. Leurs fonctions de surveillance et d'analyse à distance en temps réel permettent de réduire les perturbations des écosystèmes dues aux visites sur le terrain, à la construction et à d'autres activités humaines. Combinées à un système de traitement de données assisté par l'intelligence artificielle, ces technologies permettent de réaliser des études écologiques à une vitesse et avec une précision sans précédent.

[En savoir plus](#)



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

L'innovation pour promouvoir le bois d'œuvre

CANADA

WSP a été mandatée par Forestry Innovation Investment en Colombie-Britannique pour concevoir un outil servant à promouvoir les bienfaits du bois d'œuvre. L'outil, timberX, fournit de l'information préliminaire en matière de décarbonation et de zéro émission nette à l'intention des promoteurs, des architectes et des ingénieurs et présente les compromis qui entrent en ligne de compte dans les systèmes structurels en acier et en béton.

[En savoir plus](#)



Une solution Conçu pour l'avenir^{MC} pour la plantation de zostères

DANEMARK

En collaboration avec WSP et HedeDanmark, l'organisation CPH City & Port Development a lancé, sur l'île de Lynetteholm, le plus grand projet pilote de plantation de zostères au Danemark. Ces herbes seront replantées sur des tapis en fibres de noix de coco. Si fructueux, le projet pourrait avoir des incidences majeures sur le littoral en freinant l'érosion des berges, en améliorant la qualité de l'eau et en contribuant à la réduction des émissions grâce à l'absorption de CO₂.

[En savoir plus](#)



Un financement fédéral pour contrer les changements climatiques

ÉTATS-UNIS

La contribution financière du gouvernement fédéral est indispensable pour lutter efficacement contre les changements climatiques. Afin de faciliter la recherche de capital disponible en matière d'investissements en réponse aux changements climatiques, WSP a créé le Climate Fund Navigator (CFN)^{MC}. Cet outil rassemble de nombreuses opportunités qui totalisent près de 1 T\$ US. Il permet aux clients d'identifier les divers financements fédéraux offerts qui contribuent à réduire les émissions ou à accroître la résilience aux changements climatiques.

[En savoir plus](#)

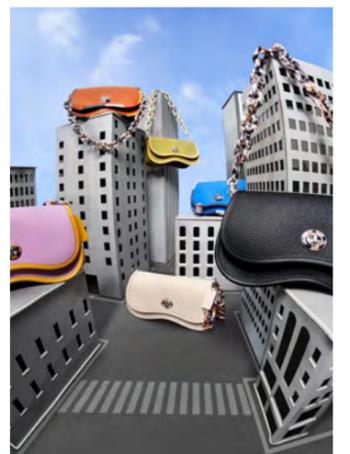


Un outil d'ACV au service d'une marque mondiale

ÉTATS-UNIS

Tapestry, Inc., société mère de la marque Coach, a décidé d'effectuer l'analyse du cycle de vie (ACV) des produits de sa nouvelle sous-marque « Coachtopia » dans le but de réduire ses déchets et d'accroître sa circularité. L'entreprise a donc collaboré avec WSP pour créer un outil sur mesure : le Tapestry Environmental Product Impact Calculator. Ce dernier sert à calculer les impacts sur l'environnement de ses produits en comparant les émissions de carbone et les déchets qu'ils produisent à ceux générés par des produits hypothétiques de référence conçus uniquement à partir de matières premières vierges.

[En savoir plus](#)



Recherche et développement

WSP investit de multiples façons dans la recherche et le développement (R et D), par exemple dans de nouvelles technologies pour éliminer les SPFA de l'eau et dans la recherche de solutions sobres en carbone pour remplacer les matériaux traditionnels utilisés pour la construction des routes. Une des méthodes que nous utilisons pour évaluer nos investissements en R et D est le nombre de dépenses admissibles de recherche et de développement que nous réclamons chaque année. La définition des dépenses admissibles de recherche et de développement varie d'un pays à l'autre, mais englobe généralement les activités créatives et systématiquement entreprises en vue d'accroître l'ensemble des connaissances – y compris la connaissance de l'humanité, de la culture et de la société – et de concevoir de nouvelles applications à partir du savoir disponible²³.

Les dépenses admissibles engagées pour la recherche et le développement lors de l'année en cours doivent être réclamées lors de l'exercice financier ultérieur. En 2022, les dépenses admissibles de recherche et de développement de WSP aux États-Unis, au Canada, au Royaume-Uni, en Australie, en Nouvelle-Zélande et en France totalisaient approximativement 531 M\$²⁴. Ce chiffre représente 5,9 % des produits des activités ordinaires nets pour l'exercice clos le 31 décembre 2022.



WSP REÇOIT LE PRIX PRODUIT DURABLE DE SEAL POUR SA PLATEFORME CLIMATEVUE ÉTATS-UNIS

WSP aux États-Unis a reçu le prix Sustainable Product (produit durable) décerné par SEAL pour sa suite d'outils numériques ClimateVue, une plateforme novatrice et complète conçue pour l'évaluation des risques liés aux changements climatiques et la planification de la résilience. Cette récompense vient souligner le rôle important que joue la suite, soit faciliter une prise de décision éclairée, permettre l'adaptation aux changements climatiques et soutenir la transition vers l'énergie propre. Elle se distingue d'ailleurs par son innovation axée sur la durabilité et par le fait qu'elle aide les clients à visualiser les impacts des changements climatiques, à optimiser leurs investissements et à renforcer la résilience des infrastructures face aux événements météorologiques extrêmes.

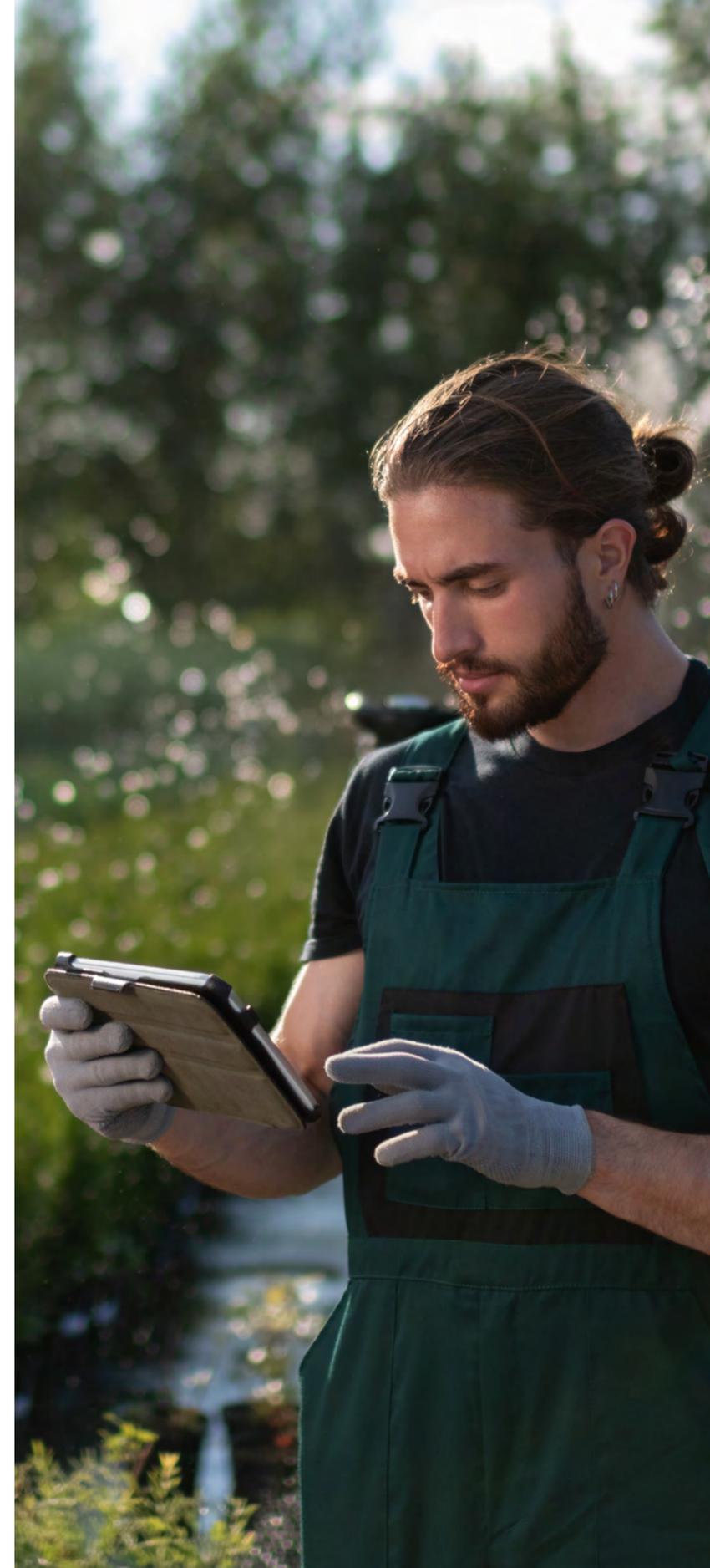
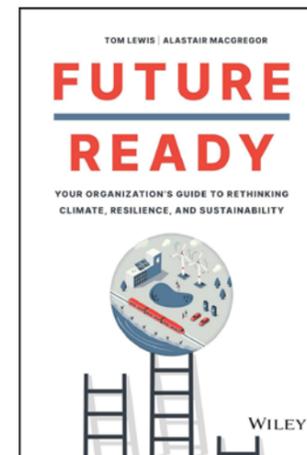
En savoir plus

Défi pour la création de scénarios Conçu pour l'avenir^{MC}

ÉTATS-UNIS

Le jeu « Êtes-vous Conçu pour l'avenir^{MC} » est un outil interactif sur le Web qui donne vie aux concepts mis de l'avant dans le *livre Conçu pour l'avenir^{MC}* et les transforme en un exercice de création de scénarios et de mobilisation des clients. On obtient ainsi un environnement ludique dans lequel les joueurs et joueuses explorent le résultat de différentes combinaisons de stratégies afin d'atteindre les objectifs complexes des clients.

En savoir plus



²³ Veuillez vous référer à la définition tirée du Manuel de Frascati utilisée par la plupart des pays de l'OCDE.

²⁴ Les dépenses admissibles de R et D sont comptabilisées uniquement pour les pays dans lesquels WSP a décidé de réclamer des crédits d'impôt pour R et D (environ 75 % des produits des activités ordinaires nets).

Importance relative et parties prenantes

Évaluation de l'importance relative

En 2023, nous avons adapté notre processus d'évaluation de l'importance relative en fonction des plus récentes pratiques exemplaires et normes mondiales au sein de l'industrie. Nous avons donc réalisé une évaluation de double importance relative, soit l'analyse de l'importance relative financière et de l'impact, conformément aux normes universelles de la GRI 2021, des normes européennes d'information en matière de durabilité (ESRS) et des normes internationales d'information financière (IFRS) en matière d'information sur la durabilité. Les définitions²⁵ de l'importance relative financière et de l'impact utilisées sont les suivantes :

- **Importance relative financière** – Enjeux dits importants d'un point de vue financier qui entraînent, ou pourraient entraîner, des incidences financières importantes à court, moyen ou long terme sur le développement de WSP, notamment sur son flux de trésorerie, sa position financière et son rendement financier.

- **Importance relative de l'impact** – Enjeux dits importants d'un point de vue de l'impact qui entraînent, ou pourraient entraîner, des impacts positifs ou négatifs à court, moyen ou long terme sur les personnes et sur l'environnement.

Grâce à notre évaluation de double importance relative, nous avons cerné, évalué et vérifié les enjeux importants qui nous serviront de base pour formuler notre stratégie d'entreprise et orienter nos rapports sur les facteurs ESG, de même que pour assurer la transparence et la reddition de comptes dans nos activités. Vous trouverez une description complète de notre évaluation de l'importance relative dans le document *Gestion de nos impacts ESG*. Nous comptons passer en revue nos enjeux importants annuellement et mettre à jour notre évaluation de l'importance relative de façon périodique.



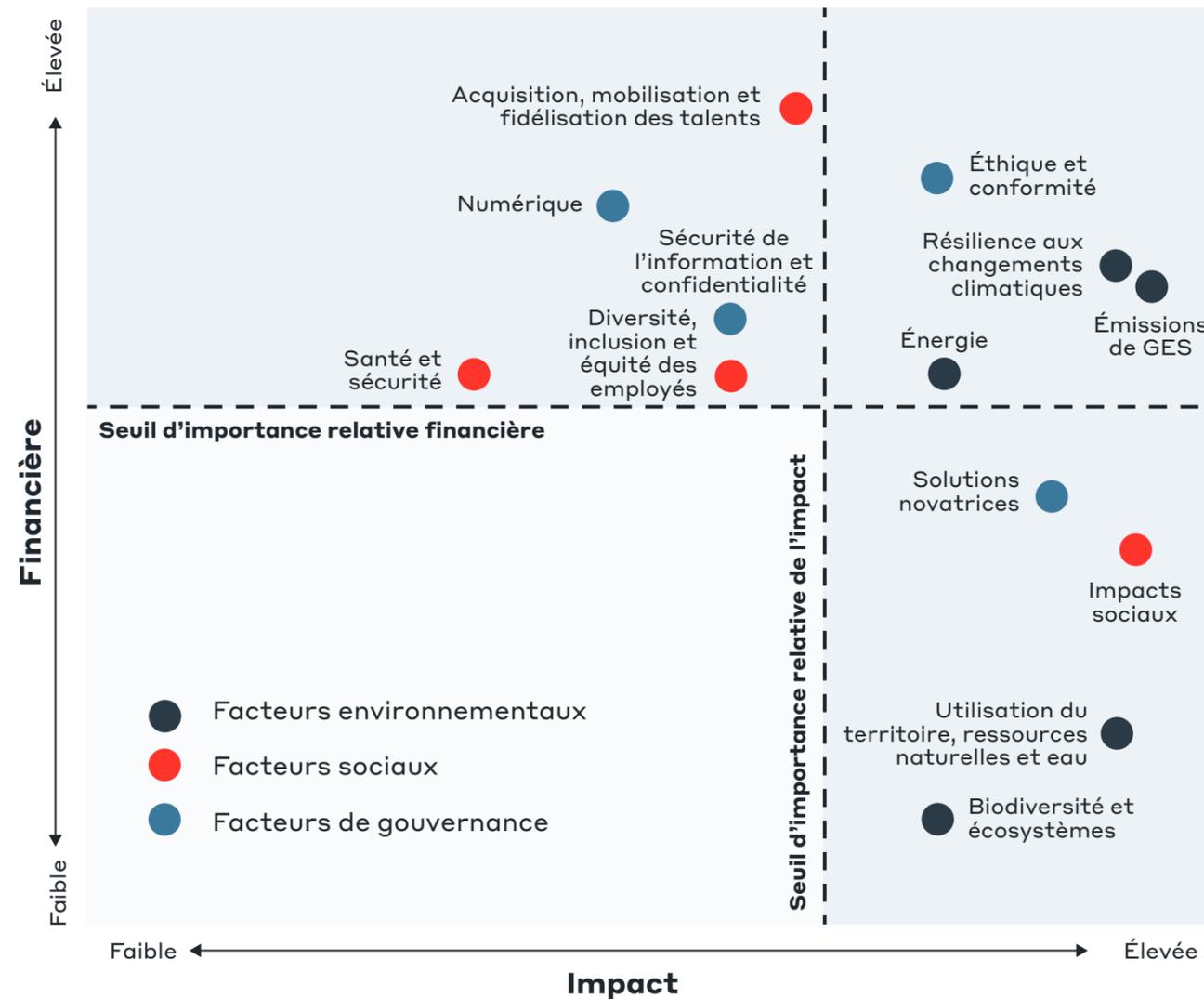
²⁵ Les définitions des termes « importance relative financière » et « importance relative de l'impact » se basent sur les définitions données en anglais dans le document *ESRS 1 Delegated Act General Requirements, Annex 1* publié en juillet 2023.

Enjeux importants

Notre évaluation de l'importance relative de 2023 a permis de cerner 13 enjeux ESG importants qui guident tant la gouvernance que la mise en œuvre de notre stratégie et de nos efforts en matière d'ESG. Parmi ces enjeux, 5 sont importants au regard de l'importance relative financière seulement, 4 au regard de l'importance relative de l'impact seulement et 4 par rapport à ces deux catégories. Consultez notre document *Gestion de nos impacts ESG* pour voir la liste d'« enjeux notables » dont nous traitons également dans le rapport sur les facteurs ESG. Les enjeux importants sont présentés dans la matrice de l'importance relative.

MATRICE DE L'IMPORTANCE RELATIVE DES FACTEURS ESG

Les enjeux qui se situent au-dessus du seuil d'importance relative financière sont jugés importants du point de vue financier. Les enjeux à la droite du seuil d'importance relative de l'impact sont jugés importants du point de vue de l'impact.



CHAMPIONS DE LA CONCEPTION NOVATRICE CHILI

El Mercurio, ESE Business School et MIC Consulting désignent WSP comme la firme d'ingénierie la plus novatrice du Chili. Cette reconnaissance atteste de notre engagement à envisager clairement le futur et met en lumière notre approche Conçu pour l'avenir^{MC} qui intègre les tendances en matière de climat, de société, de technologie et de ressources à des initiatives transformatrices. Nos projets porteurs de sens, comme ceux de la modernisation du stade UC, de la conception de la ligne 7 du métro de Santiago et de la mise en place de nouvelles méthodes de gestion des résidus miniers, illustrent notre engagement envers la création de conceptions novatrices et la prestation de services exceptionnels, ainsi que notre désir de laisser une marque positive et durable sur la société et l'environnement.

DÉFINITIONS DES ENJEUX IMPORTANTS

Nous classons nos enjeux importants dans des « domaines d'impact ESG » dans le but de démontrer les relations qui existent entre les impacts ESG, d'améliorer la collaboration interfonctionnelle et de rationaliser les processus et les pratiques de gestion. Le tableau suivant présente un résumé de nos enjeux importants et à quels ODD ils se rapportent. Pour connaître les impacts, les risques et les opportunités associés à chaque enjeu, consultez notre document [Gestion de nos impacts ESG](#).

DOMAINE D'IMPACT ESG	ENJEU	ODD	DESCRIPTION
Facteurs environnementaux			
Biodiversité et capital naturel	Biodiversité et écosystèmes	14, 15	Préserver et restaurer les habitats naturels et la diversité des espèces de sorte à protéger la santé des écosystèmes et les services écosystémiques.
	Utilisation du territoire, ressources naturelles et eau	6, 12, 14, 15	Utiliser le territoire, les ressources naturelles et l'eau de sorte à satisfaire nos besoins présents tout en veillant à les préserver pour les générations futures.
Changements climatiques	Résilience aux changements climatiques	9, 11, 13	Gérer les risques physiques et transitionnels des changements climatiques et les opportunités découlant de la transition grâce à des mesures d'adaptation, de résilience et d'atténuation.
	Émissions de GES	11, 13	Gérer les émissions de GES de nos opérations, de notre chaîne d'approvisionnement et de nos projets.
	Énergie	7	Gérer notre consommation d'énergie et faire la transition vers des sources d'énergie renouvelable pour nos opérations, notre chaîne d'approvisionnement et nos projets.
Facteurs sociaux			
Santé et sécurité	Santé et sécurité	3, 8	Mettre en place des initiatives pour mesurer, gérer et réduire les incidents liés à la santé et à la sécurité et promouvoir une culture positive en matière de santé et de sécurité.
Nos employés	Acquisition, mobilisation et fidélisation des talents	8	Mettre en place des mécanismes afin de trouver, de recruter, de mobiliser et de fidéliser des talents et ainsi former une main-d'œuvre qualifiée et motivée pour stimuler la croissance de nos activités.
	Inclusion, diversité et équité des employés	5, 8	Promouvoir un environnement de travail exempt de discrimination qui représente des personnes de tous horizons et dans lequel tous profitent de chances égales.
Impacts sociaux	Impacts sociaux	3, 4, 11	Étudier les impacts des projets de WSP sur la qualité de vie des personnes et des communautés.
Facteurs de gouvernance			
Sciences, technologie et innovation	Solutions novatrices	9	Améliorer les produits et services afin de pénétrer de nouveaux marchés et/ou maintenir notre avantage concurrentiel.
	Numérique	9	Tirer profit des technologies numériques, notamment l'IA, afin de modifier les processus d'affaires ou d'en élaborer de nouveaux et ainsi améliorer l'expérience des parties prenantes.
Éthique et intégrité	Éthique et conformité	8, 16	Mettre en place des lignes directrices, des codes et un encadrement qui définissent une conduite équitable, éthique et morale des employés, tout en créant une culture de l'éthique.
Sécurité de l'information et confidentialité	Sécurité de l'information et confidentialité	16	Assurer des pratiques efficaces en matière de sécurité de l'information et de sécurité des systèmes dans l'ensemble de l'entreprise, ce qui comprend la protection des renseignements personnels et la confidentialité de nos clients, employés et partenaires d'affaires.

Enjeux notables

Les 16 enjeux ESG suivants sont jugés notables par WSP, bien qu'ils n'atteignent pas les seuils d'importance relative financière et d'impact déterminés. Néanmoins, conformément à notre engagement envers les questions environnementales, sociales et de gouvernance, nous continuerons de gérer activement ces enjeux et de fournir de l'information à leur propos.

FACTEURS ENVIRONNEMENTAUX

- Gestion environnementale
- Déchets

FACTEURS SOCIAUX

- Rémunération des employés
- Formation et perfectionnement des employés
- Bien-être des employés
- Conditions de travail
- Engagement envers les communautés
- Relations avec les peuples autochtones
- Droits de la personne

FACTEURS DE GOUVERNANCE

- Composition du conseil d'administration
- Gouvernance en matière de facteurs ESG
- Politique publique et contributions
- Diversité des fournisseurs
- Impacts environnementaux de la chaîne d'approvisionnement
- Impacts sociaux de la chaîne d'approvisionnement
- Transparence de la fiscalité

Risques et opportunités liés aux changements climatiques

Nous reconnaissons qu'il est impératif de mettre notre stratégie d'entreprise en phase avec la transition vers une économie sobre en carbone. C'est pourquoi, conformément au cadre du GIFCC, nous évaluons, gérons et divulguons nos risques et opportunités liés aux changements climatiques. Notre plus récent [rapport du GIFCC](#) met en lumière les progrès que nous avons réalisés quant à la compréhension et à la gestion de ces risques et opportunités.

Mise à jour de 2023

Les changements climatiques sont responsables de l'augmentation de la fréquence comme de la gravité des événements météorologiques extrêmes, ainsi que de la transformation chronique des régimes météorologiques et du niveau de la mer. Comme plusieurs entreprises dans notre industrie, nous subissons déjà certains de ces effets. Par exemple, nos employés disent avoir été dérangés dans leur travail (au bureau ou à la maison) par les vagues de chaleur et avoir ressenti les effets de la fumée des feux de forêt (à proximité ou à distance) sur leur santé. Or, une telle exposition à ces aléas climatiques peut affecter le bien-être et la productivité de nos employés.

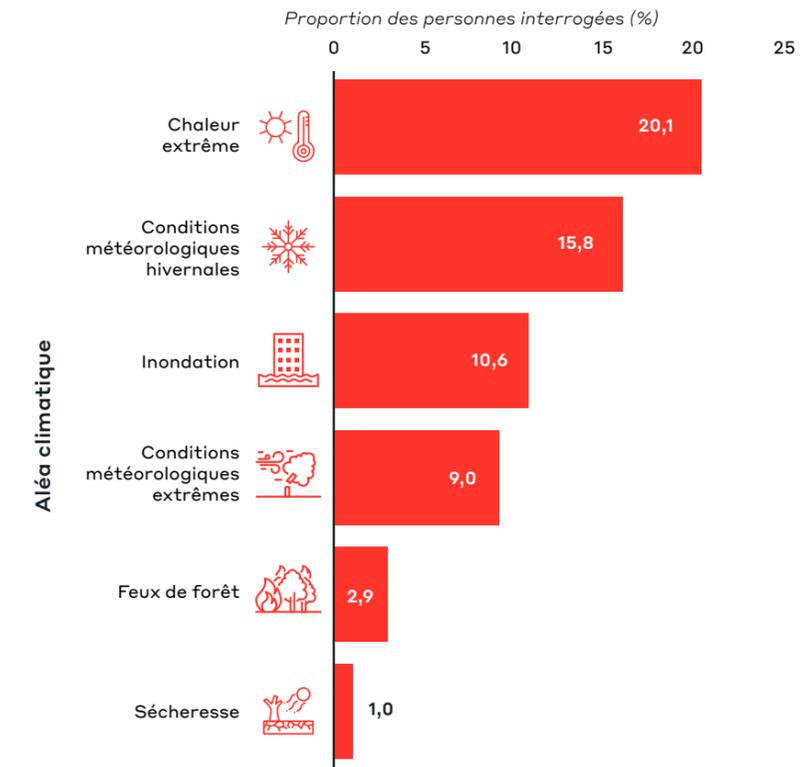
Nous avons précédemment évalué les impacts réels et potentiels des changements climatiques sur les installations que nous possédons ou louons, ainsi que sur les activités connexes. En 2023, nous avons effectué une analyse complémentaire des résultats de notre sondage sur les habitudes de déplacement de nos employés²⁶, afin de mieux cerner les impacts actuels des aléas climatiques sur les membres de notre personnel.

Ces derniers devaient indiquer le nombre de jours où leurs déplacements avaient été affectés par des conditions météorologiques extrêmes, dans quelles mesures ces conditions les avaient perturbés et l'ampleur de la perturbation.

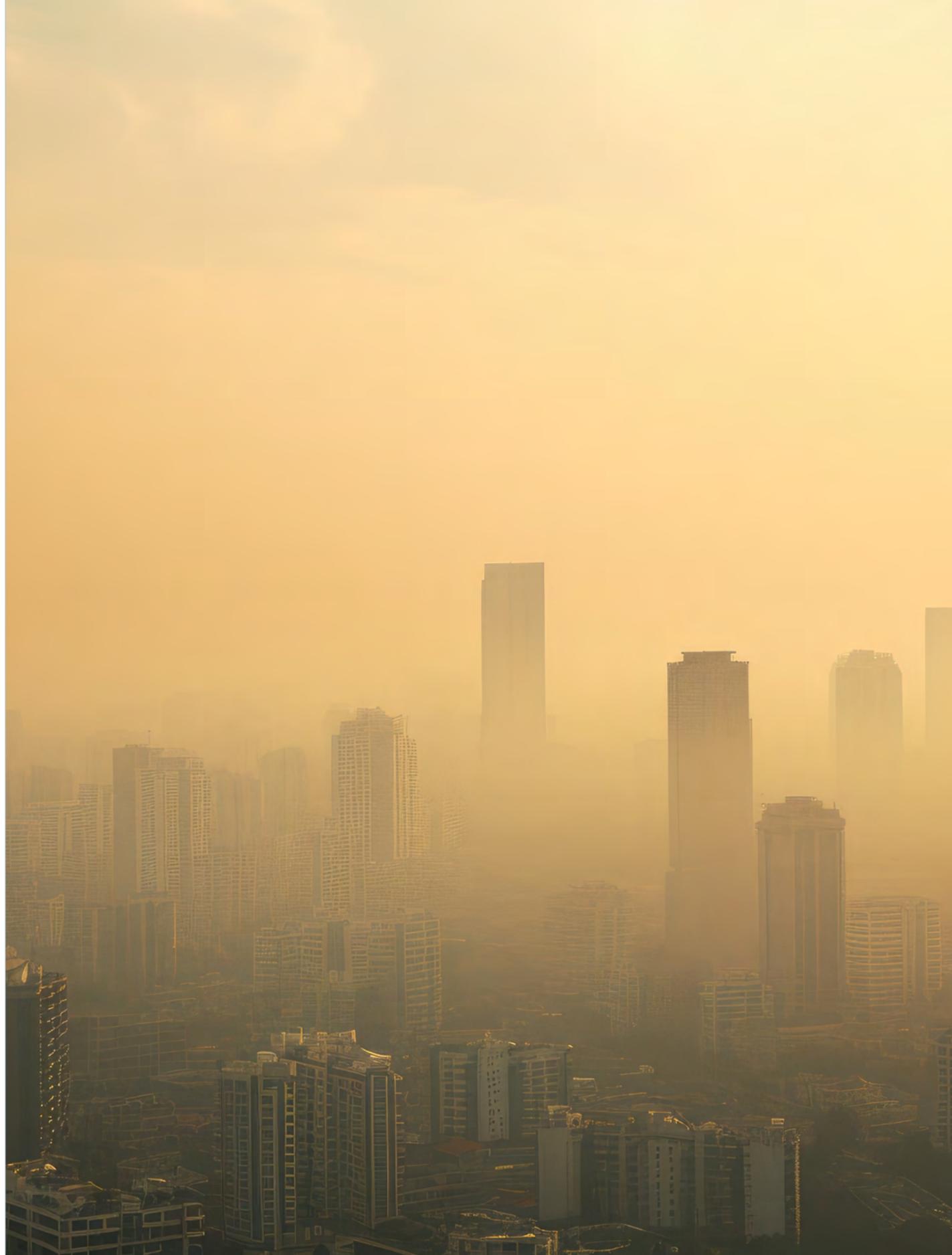
Les principales conclusions sont les suivantes :

- Environ 38 % des personnes interrogées ont déclaré subir les impacts d'au moins un aléa climatique.
- L'aléa climatique le plus souvent déclaré était la chaleur extrême et c'est au Royaume-Uni que le plus grand nombre de personnes interrogées ont répondu dans ce sens. Dans ce pays, la climatisation est moins répandue qu'ailleurs et la journée la plus chaude jamais enregistrée au Royaume-Uni est survenue durant la période couverte par le sondage.
- La majorité des personnes interrogées a déclaré ne subir aucun impact lié à un aléa climatique affectant leur productivité au travail.
- Les personnes interrogées ont déclaré subir en majorité des impacts modérés pour l'ensemble des aléas. Toutefois, approximativement 1 % de ces personnes ont indiqué être gravement perturbées par au moins un aléa climatique.
- Les deux raisons les plus souvent citées par les employés pour expliquer les gênes occasionnées dans leur travail sont les dommages ou les perturbations des modes de transport et le manque de contrôle efficace de la température au bureau ou dans leur espace de travail à domicile.

PROPORTION DES ALÉAS CLIMATIQUES DÉCLARÉS PAR L'ENSEMBLE DES PERSONNES INTERROGÉES



²⁶ Sondage réalisé au cours du quatrième trimestre de 2022.



En 2023, nous avons réalisé des études de cas dans quatre bureaux de WSP où les employés avaient déclaré dans le sondage de 2022 ressentir des impacts liés aux changements climatiques. Nous avons aussi interrogé des personnes qui œuvrent sur le terrain. L'objectif était de mieux comprendre comment ces événements affectent les employés qui travaillent au bureau ou à distance. Les conclusions tirées des études de cas et des entrevues confirment les constatations de l'analyse de scénarios effectuée en 2022, soit que WSP ne subit pas actuellement d'impacts financiers importants causés par des risques physiques liés aux changements climatiques. Voici les principales conclusions des études de cas :

- La santé mentale, la santé physique et le bien-être financier des employés de WSP ont été touchés en raison d'événements météorologiques passés.
- Les personnes interrogées ont fait état de quelques retards de projet et pertes d'heures facturables, mais n'ont pas signalé d'impacts majeurs en raison d'événements météorologiques, en partie grâce aux mesures d'atténuation des risques déjà en place : clauses de force majeure dans les contrats et assurances, services infonuagiques, employés pouvant travailler virtuellement de n'importe où, soutien offert par les programmes d'aide aux employés.
- La nature même des activités de WSP offre à ses employés une certaine résilience face aux changements climatiques. Toutefois, les événements météorologiques violents peuvent impacter les employés et le travail de terrain causant, par exemple, des retards dans la réalisation de projets, des perturbations affectant l'accès aux chantiers et aux bureaux et des impacts sur la santé et les heures facturables.
- Les employés qui travaillent sur le terrain ou qui disposent possiblement de moins de ressources (comme la climatisation) souffrent davantage des événements météorologiques violents.

Les études de cas ont donné lieu à une série de recommandations visant à mieux soutenir le personnel et à réduire les impacts des aléas climatiques sur nos activités. Enfin, elles contribueront à élaborer un ensemble d'indicateurs liés aux changements climatiques afin d'assurer un suivi plus efficace des impacts financiers futurs causés par les changements climatiques.

Renforcer la résilience des employés

En 2023, WSP aux États-Unis a organisé deux webinaires portant sur l'écoanxiété et la résilience aux changements climatiques. Animées par un « écothérapeute » agréé, les séances offraient de l'information sur l'écoanxiété et la détresse causée par les changements climatiques. On y proposait également des exercices guidés visant à renforcer la résilience à l'égard des changements climatiques et à en surmonter les effets psychologiques.

Gestion des talents et de la main-d'œuvre

Dans tous les pays où nous exerçons nos activités, nous déployons des efforts pour développer une culture centrée sur l'autonomisation et l'adaptabilité. Cela nous permet de respecter nos engagements et de gérer un monde en constante évolution. Durant la dernière année, nous avons mis l'accent sur la création d'un environnement épanouissant et inclusif pour nos employés, sur l'investissement dans leur carrière et leur perfectionnement professionnel, ainsi que sur l'exploitation de nos talents collectifs pour échanger des idées et nous mobiliser autour de la prestation de services à nos clients.

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

RENDEMENT DE 2023

RECRUTEMENT ET FIDÉLISATION DES TALENTS

Notre taux de rétention moyen mondial a augmenté d'un peu plus de 1 % en 2023 par rapport à 2022. Nous avons donc atteint notre objectif annuel. La rétention reste une priorité absolue pour toutes les équipes : chaque année, nous visons une hausse. Nous privilégions toujours les possibilités de développement offertes aux employés internes avant de chercher à recruter de nouveaux talents. Nous mettons donc en place des programmes axés sur des initiatives de réaffectation, sur l'amélioration du rendement et sur les cheminements de carrière. Nos familles d'emploi harmonisées à l'échelle mondiale et la planification de la relève pour l'avancement professionnel nous appuient dans ces efforts.



NOUVELLES EMBAUCHES ET ROULEMENT DU PERSONNEL²⁷

	CANADA			AMÉRIQUES			EMOIA			ASIE-PACIFIQUE			TOTAL		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Nombre de nouvelles embauches	1 633	2 149	2 226	3 072	3 787	3 324	4 352	5 307	5 309	2 035	2 786	2 181	11 092	14 029	13 040
Taux de nouvelles embauches	19 %	22 %	19 %	23 %	25 %	18 %	23 %	26 %	22 %	24 %	28 %	22 %	22 %	25 %	20 %
Nombre d'employés ayant quitté l'entreprise	1 646	1 812	1 926	2 814	3 373	3 792	3 797	4 240	4 820	2 048	1 973	2 312	10 305	11 398	12 850
Taux de roulement du personnel	19 %	18 %	16 %	21 %	22 %	21 %	20 %	20 %	20 %	23 %	19 %	23 %	21 %	20 %	20 %
Taux de départs volontaires	17 %	16 %	13 %	15 %	16 %	15 %	16 %	16 %	16 %	21 %	17 %	16 %	17 %	16 %	15 %

²⁷ Les employés qui se joignent aux entreprises acquises par WSP ou les quittent après la date d'acquisition sont compris dans le total général des nouvelles embauches et des départs volontaires, mais exclus du calcul des pourcentages de nouvelles embauches et de roulement. Les données sur le taux de roulement du personnel ne sont pas disponibles par sexe ni par âge.

WSP VOUS ÉCOUTE

WSP vous écoute, notre plateforme de mobilisation des employés, demeure une source où nous puisons des perspectives afin de guider la transformation de notre milieu de travail et d'offrir la meilleure expérience employé possible à tous les niveaux de l'organisation.

Les résultats de 2023 de WSP vous écoute ont fait ressortir nos grandes forces, dont notre milieu de travail favorisant l'autonomie où les employés sont entourés de collègues bienveillants, ainsi que notre vision claire et notre sens de la gouverne, au sein d'un environnement où l'inclusion, la diversité et l'équité sont toutes mises en valeur.

En 2023, nous avons tiré profit des réponses recueillies au moyen de WSP vous écoute pour susciter des interactions porteuses de sens entre les employés et les dirigeants. Le plan pour 2024 est d'augmenter la fréquence des sondages afin d'avoir plus d'agilité pour traiter les commentaires et de suivre les progrès réalisés au fur et à mesure que les changements nécessaires sont mis en œuvre. Bien qu'apportées à l'échelle de l'équipe, ces améliorations contribueront au bout du compte à rehausser notre note mondiale en matière de mobilisation.

À l'échelle régionale et mondiale, nous poursuivons la réalisation de projets à plus long terme qui auront eux aussi des effets positifs sur la mobilisation des employés (par exemple, le progiciel de gestion intégré, ou PGI – voir page ci-dessous). Nous sommes toutefois conscients que les avantages de ces initiatives de grande ampleur ne se feront pas sentir à court terme.

SENTIMENT DE CONFIANCE ET D'APPARTENANCE

Nous nous plaçons dans la catégorie « moyenne » du classement des services professionnels pour ce qui est du sentiment de confiance et d'appartenance au travail, selon les données révélées par WSP vous écoute. Il s'agit là d'une mesure particulièrement importante puisqu'elle porte sur notre identité et notre culture en tant qu'entreprise. WSP croît en partie grâce à ses acquisitions et est donc soucieuse d'offrir à ses nouveaux employés un environnement de travail accueillant. Elle favorise donc un milieu gratifiant et inclusif, axé sur une expérience employé hors pair, qui permet d'attirer, de perfectionner et de fidéliser les meilleurs professionnels, tout en renforçant leur sentiment de fierté envers WSP et en contribuant à leur épanouissement. Dans cette section, nous présentons les mesures mises en place afin de concrétiser nos ambitions en la matière.



Faits saillants de 2023

Cette section présente des exemples d'initiatives variées ayant eu une incidence positive sur l'acquisition et la fidélisation des talents en 2023.

Acquisition de talents

Nous cherchons à attirer les plus brillants esprits issus d'horizons variés afin de nous aider à relever les défis les plus complexes du monde. Nos initiatives d'acquisition de talents varient d'une région à l'autre. En voici quelques exemples :

- Mise en place, tout au long de l'année, de diverses stratégies internes et externes pour l'acquisition de talents, en gardant en tête la *Rautaki Māori* (stratégie relative aux peuples autochtones) dans le contexte de l'acquisition, de la fidélisation et de la mobilisation des employés (Nouvelle-Zélande).
- Succès continu de notre *programme de recrutement de diplômés* ^{EN} qui offre aux nouveaux employés des perspectives de carrière stimulantes, la chance de travailler sur des projets diversifiés et le soutien nécessaire à leur développement personnel comme à l'atteinte de leurs objectifs (Royaume-Uni).
- Nouvelle campagne de recrutement mettant en vedette des *employés à titre d'ambassadeurs de l'entreprise*, le tout présenté sur une nouvelle page Web (Pays-Bas - Site Web uniquement disponible en néerlandais).
- Parrainage de trois participants au programme de *recrutement en faveur de la diversité dans le secteur des transports* ^{EN} au cours des trois dernières années. Ce programme, mis sur pied par le département des Transports du Michigan, vise le développement et le recrutement d'étudiants issus d'universités « historiquement afro-américaines » (États-Unis).

Fidélisation et gestion des talents

Canopy, notre nouvelle plateforme intranet, a été déployée dans la plupart des lieux où nous exerçons nos activités. Elle facilite nos communications, nos interactions et notre accès à l'information.

Nous avons également progressé dans la mise en œuvre du progiciel mondial de gestion intégré (PGI). Ce dernier soutiendra les programmes mondiaux et normalisés de gestion et de développement des talents, en augmentant l'efficacité des équipes et en réduisant les tâches administratives. Il a d'ailleurs été lancé en 2023 au Canada. Que ce soit à l'échelle des projets, des ressources humaines, des ventes ou des finances, cet outil transformera notre façon de gérer l'entreprise et aura donc un impact positif sur l'expérience employé.

Un projet de grand intérêt, mené à l'échelle mondiale et visant l'amélioration de notre cadre professionnel (ce qui comprend les familles d'emploi et les cheminements de carrière), avance lui aussi à bon train. Ainsi, nous disposons désormais d'une manière cohérente de décrire les postes et les échelons, ceux-ci faisant partie d'un seul et même cadre qui s'applique à l'ensemble des employés, peu importe où ils se trouvent dans le monde. Cette façon de faire nous offre une compréhension approfondie de notre effectif et sert de base solide au déploiement du PGI à l'échelle mondiale qui a lieu actuellement.

Voici quelques exemples de stratégies régionales qui contribuent à la fidélisation des employés et à un encadrement efficace de ces derniers :

- *MentorConnect* est un nouveau programme où des mentors et des mentorés de disciplines, de régions et de parcours différents sont jumelés dans le but de développer leurs compétences et leurs connaissances (États-Unis).
- Grâce à un environnement de travail solidaire et gratifiant, où le bien-être des employés occupe une place importante, WSP a réussi à maintenir un taux de roulement faible (Nouvelle-Zélande).
- Les *Sprints professionnels* sont de courtes sessions d'apprentissage portant sur 15 sujets liés à la carrière, afin d'aider les employés à piloter leur propre carrière et à réussir au sein de WSP (Australie).
- Mise en lumière des réalisations de divers groupes, par exemple pendant le Mois de l'histoire des Noirs, où WSP a reconnu les contributions des femmes noires et des femmes issues d'une minorité ethnique au sein de WSP, et la façon dont elles ont un impact positif sur l'industrie des STIM (Royaume-Uni).



PARMI LES MILIEUX DE TRAVAIL PRÉFÉRÉS DES EMPLOYÉS

NOUVELLE-ZÉLANDE

Selon le sondage sur les employeurs de Randstad, WSP en Nouvelle-Zélande figure au cinquième rang du classement des milieux de travail préférés des travailleurs. Cela témoigne de notre dévouement à créer un environnement exceptionnel pour nos employés. Nous sommes la seule firme de services-conseils dans le top 10 du classement, preuve de notre engagement à attirer et à fidéliser les meilleurs talents de l'industrie.

Inclusion, diversité et équité²⁸

Chez WSP, nous avons à cœur de promouvoir une culture d'inclusion en milieu de travail, culture qui reflète notre engagement en faveur d'une diversification et d'un équilibre sans cesse plus grands dans notre main-d'œuvre. En privilégiant un milieu de travail agile à l'échelle mondiale, nous favorisons la motivation personnelle et l'équilibre travail-vie privée. Nous soutenons ainsi la diversité en faisant de WSP un milieu aussi accueillant que possible pour tous nos employés. De plus, nous sommes déterminés à promouvoir une culture qui habilite le personnel grâce à des lieux de travail où l'inclusion, la diversité et l'équité (IDE) sont aussi attendues que valorisées. Cette approche est manifeste dans notre stratégie mondiale I et D 2022-2024, tout comme dans notre Politique mondiale sur l'inclusion et la diversité.

Le rôle de sponsor mondial I et D est occupé à tour de rôle par un membre de l'équipe de direction mondiale, et ce, dans le but d'apporter de nouvelles perspectives et d'assurer une représentation culturelle diversifiée. Nous avons ainsi mis à jour notre stratégie mondiale sur l'inclusion et la diversité avec l'aide d'Ian Blair (directeur général, Nouvelle-Zélande), notre nouveau sponsor mondial I et D nommé pour 2023.

En 2023, nous avons décidé d'ajouter la notion d'équité au nom de notre programme d'inclusion et de diversité, pour refléter sa philosophie. L'équité est différente de l'égalité. Alors que l'égalité établit que toutes les personnes devraient être traitées pareillement, l'équité tient compte des circonstances propres à chaque individu et vise à mettre en place les mesures ou à fournir les ressources nécessaires de manière à obtenir un résultat équitable pour tous.

WSP a pour vision d'être reconnue par ses employés, ses pairs et ses clients comme un milieu de travail sécuritaire et inclusif, dans lequel tous favorisent une culture d'équité et de diversité afin de créer un sentiment d'appartenance.

➤ Pour en apprendre davantage sur notre vision de l'IDE, consultez le document [Gestion de nos impacts ESG](#) et notre [Circulaire de sollicitation de procurations 2024](#).



Une entreprise d'envergure mondiale où règne la diversité possède un net avantage : celui de pouvoir représenter de manière optimale les communautés qu'elle sert et attirer les meilleurs talents.

Ian Blair

Directeur général, Nouvelle-Zélande



²⁸ Dans ce document, les données sur la diversité proviennent de renseignements personnels communiqués de façon volontaire par nos employés. Par conséquent, elles représentent uniquement les personnes qui ont choisi de s'identifier de la sorte. WSP n'a fait aucune déclaration au nom de ses employés.

Rendement de 2023

WSP a établi une cible formelle de 30 % de femmes siégeant à son conseil d'administration. Cette cible a été atteinte puisque 37,5 % des membres du conseil d'administration sont des femmes. En outre, dans son Plan d'action stratégique mondial 2022-2024, WSP a établi une cible d'augmentation annuelle de 5 % de la représentation des femmes, des peuples autochtones, des personnes vivant avec une incapacité, des minorités ethniques, des personnes LGBTQIA2S+ et des anciens combattants (collectivement, les « groupes sous-représentés ») chez les cadres intermédiaires et les dirigeants de secteurs d'activité, et ce, pour l'ensemble de l'entreprise. Cette cible s'applique dans chaque région, en fonction des lois sur la diversité, des dispositions sur la protection des données et des sensibilités culturelles locales. Poursuivant sur sa lancée de 2022, WSP a continué d'accroître la représentation des femmes et des groupes sous-représentés en général chez les cadres intermédiaires et les dirigeants de secteurs d'activité, mais n'a pas atteint sa cible de progression de 5 % par rapport à l'année précédente. Nous demeurons toutefois un leader au sein de l'industrie en Amérique du Nord, puisque nous avons dépassé le cap des 40 % en ce qui touche la représentation pour l'ensemble des groupes désignés.

DIVERSITÉ PAR CATÉGORIE D'EMPLOI AU 31 DÉCEMBRE ^{31, 32, 33}

		DIRIGEANTS DE SECTEURS D'ACTIVITÉ			CADRES INTERMÉDIAIRES			INGÉNIEURS ET CONSULTANTS			SOUTIEN À L'ENTREPRISE			TOTAL		
		2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Sexe	Hommes	81 %	80 %	80 %	76 %	75 %	74 %	70 %	69 %	68 %	31 %	30 %	28 %	68 %	67 %	66 %
	Femmes	19 %	20 %	20 %	24 %	25 %	26 %	30 %	31 %	32 %	69 %	70 %	72 %	32 %	33 %	34 %
Âge	30 ans et moins	<1 %	<1 %	<1 %	1 %	1 %	1 %	33 %	35 %	36 %	19 %	20 %	20 %	22 %	23 %	24 %
	De 31 à 50 ans	43 %	43 %	42 %	62 %	63 %	60 %	52 %	51 %	50 %	56 %	55 %	54 %	54 %	54 %	53 %
	51 ans et plus	57 %	56 %	58 %	37 %	36 %	39 %	15 %	14 %	14 %	26 %	25 %	26 %	24 %	23 %	23 %

Plus de détails à propos de la diversité au sein de la haute direction et du conseil d'administration sont fournis dans le tableau suivant :

AU 25 MARS 2024	ADMINISTRATEURS ²⁹	CADRES SUPÉRIEURS – MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION	ÉQUIPE DE DIRECTION MONDIALE
Total	8	9	23
Femmes	3 (37,5 %)	3 (33,3 %)	6 (26 %)
Peuples autochtones	0	0	0
Personnes faisant partie des minorités ethniques	1 (12,5 %)	1 (11 %)	2 (9 %)
Personnes vivant avec une incapacité	0	1 (11 %)	1 (4 %)
Personnes qui sont membres de plus d'un groupe désigné³⁰	0	1 (11 %)	2 (9 %)

²⁹ Administrateurs en date du 9 mai 2024, à la suite de l'assemblée annuelle et extraordinaire des actionnaires. Au moment de la collecte des données sur la diversité (25 mars 2024), les administrateurs occupaient en fait le rôle de candidats aux postes d'administrateurs. Veuillez consulter la [Cirulaire de sollicitation de procurations 2024](#) pour obtenir de plus amples informations.

³⁰ Les groupes désignés sont composés de femmes, de peuples autochtones, de personnes vivant avec une incapacité et de membres de minorités ethniques. Pour plus de renseignements, veuillez consulter la Cirulaire de sollicitation de procurations 2024.

³¹ Les dirigeants de secteurs d'activité sont définis comme les gestionnaires de plus haut niveau, ou les membres des équipes de direction régionales, minimalement à l'échelon de directeur, mais principalement à l'échelon de vice-président. Cela inclut les dirigeants aux postes de soutien à l'entreprise. Les cadres intermédiaires relèvent directement d'un dirigeant de secteur d'activité ou d'un directeur. Les cadres intermédiaires sont des gestionnaires, des gestionnaires de projet principaux ou des experts/professionnels expérimentés. Cela inclut également les cadres intermédiaires aux postes de soutien à l'entreprise. Les employés de soutien à l'entreprise offrent quant à eux des services pour appuyer nos activités. Cela inclut les employés des fonctions de soutien ainsi que des fonctions d'exploitation. Les ingénieurs et consultants englobent tous les autres professionnels qui ne se retrouvent dans aucune des trois autres catégories.

³² Lorsque les données représentent moins de 100 % des employés, les pourcentages disponibles s'appliquent au nombre total d'employés. Les données de 2022 et 2023 ne comprennent pas les employés des entreprises acquises au cours de l'exercice financier puisqu'il a été impossible d'intégrer leurs données à temps pour la production du rapport. Les données de 2021 excluent Golden et deux petites acquisitions aux États-Unis.

³³ La somme de certains chiffres peut ne pas être égale à 100 % en raison des arrondissements.

Faits saillants de 2023

FORMATION SUR L'INCLUSION ET LA DIVERSITÉ

Une formation sur l'inclusion et la diversité est maintenant offerte dans la majorité des sous-régions, avec l'objectif d'établir une base de référence en matière de sensibilisation dans l'ensemble de l'entreprise. Les employés sont également invités à suivre la formation lors de leur intégration. Ceux qui travaillent dans les principales régions où WSP mène ses activités ont accès à une variété de formations, notamment des cours sur la sécurité psychologique, l'alliance inclusive et le recrutement inclusif. Notre plan pour 2024 est d'augmenter de façon importante le nombre de formations en I et D offertes aux employés grâce au déploiement d'une plateforme d'apprentissage sur laquelle les employés permanents pourront consulter une vaste gamme de contenu en ligne sur l'I et D.

COMMUNAUTÉ DE PRATIQUE MONDIALE INCLUSION ET DIVERSITÉ

La gouvernance de l'entreprise bénéficie de la création de la communauté de pratique mondiale Inclusion et diversité, composée de représentants des ressources humaines et de la haute direction. Ceux-ci se réunissent toutes les six semaines pour partager leurs savoirs et offrir des formations sur l'inclusion et la diversité. Ces réunions peuvent également être animées par des représentants de nos groupes-ressources employés et d'autres experts internes d'un domaine en particulier. Les participants ont ainsi l'occasion d'échanger sur les pratiques exemplaires mondiales, les moyens de mieux travailler ensemble ou la formation.

GROUPES-RESSOURCES EMPLOYÉS

En 2023, nous avons enregistré une augmentation considérable du nombre de groupes-ressources employés, ainsi qu'une diversification accrue de ces groupes, et ce, dans toutes les régions. Par exemple, aux États-Unis, un Réseau de professionnels noirs a été créé. Nous avons également assisté à la fusion de groupes entre régions et sous-régions, et à la consolidation des liens entre les groupes régionaux et leur équivalent mondial. En 2024, nous nous attendons à ce que notre réseau de groupes-ressources employés poursuive son expansion.

RÉSEAU MONDIAL INCLUSION ET DIVERSITÉ

Les activités du réseau mondial Inclusion et diversité, qui est constitué d'un groupe étendu d'environ 245 membres activement engagés en I et D dans l'ensemble de l'entreprise – y compris au sein des groupes-ressources employés – se sont poursuivies au cours de l'année dernière. Aussi, en 2023, des « moments I et D » ont été présentés par les régions Asie et Afrique. Le réseau mondial nous permet de promouvoir les activités en cours dans les différentes régions, au sein d'une plateforme mondiale, et de favoriser une communication efficace entre celles-ci.

CAMPAGNES ET MOMENTS I ET D

Nous tenons un calendrier où sont notés les journées et les événements importants d'un point de vue de l'I et D. En ces occasions – dont le Mois de la Fierté, le Mois de l'histoire des Noirs, la Journée internationale des femmes et des filles de science, la Journée internationale des personnes handicapées et la Journée internationale des peuples autochtones –, nous mettons en lumière les récits et les réalisations des personnes qui appartiennent à ces groupes, célébrant ainsi les différentes facettes de l'I et D. En juin, la campagne mondiale pour la Fierté de WSP a été organisée par le réseau interne VIBE (Visibility in the Built Environment).

Notre approche mondiale a été soutenue par les régions et leurs compétences locales – en voici quelques exemples :

- Lancement d'un comité directeur sur la neurodiversité au Royaume-Uni : étant donné l'évolution continue de notre main-d'œuvre, cette initiative vise à donner aux employés neuroatypiques les outils et le soutien nécessaires pour réaliser leur travail, et ainsi mettre à profit leurs nombreuses compétences uniques.
- Création de cinq groupes-ressources employés en Nouvelle-Zélande : Neurodiversité, Accessibilité physique, VIBE, Femmes de WSP, ainsi que Maoris et insulaires du Pacifique. La création de deux de ces cinq groupes est née de la rétroaction reçue dans le cadre du récent sondage sur la mobilisation des employés.
- Sur la base d'une vérification effectuée par un tiers, WSP au Royaume-Uni a obtenu l'accréditation Bronze selon la norme de Clear Assured ^{EN} pour ses efforts en matière d'inclusion. Voilà qui témoigne des progrès rapides que nous réalisons dans des aspects clés de l'I et D. En effet, cette accréditation est la preuve que WSP va au-delà de la conformité pour instaurer une culture où diversité et inclusion font partie intégrante de l'expérience quotidienne de ses employés.



NOUVEAU RÔLE D'UNE VICE-PRÉSIDENTE CANADA

Du bureau de WSP au Canada à Winnipeg, Allyson Desgroseilliers, vice-présidente, Gestion environnementale, Sciences de la Terre et environnement, a été nommée à la présidence du conseil d'administration de l'Association des firmes de génie-conseil | Canada (AFGC-Canada). C'est la deuxième femme à occuper le rôle de présidente du conseil de l'histoire de l'AFGC-Canada, et la première représentante de WSP à ce poste. Dans son mandat, elle aspire à adopter une approche axée sur la collaboration, à rassembler les leaders de l'industrie et à relever ensemble certains des défis mondiaux urgents auxquels nous sommes confrontés. Elle souhaite également poursuivre les discussions sur les infrastructures écologiques et voir comment WSP peut continuer à intégrer des solutions fondées sur la nature dans ses projets et ainsi encourager la durabilité et l'innovation au sein des pratiques d'ingénierie.

ÉNONCÉS PROSPECTIFS

En plus de communiquer des données historiques, WSP peut formuler ou présenter, dans le présent rapport, des énoncés ou de l'information qui ne sont pas fondés sur des faits passés et peuvent être considérés comme étant de l'information prospective ou des énoncés prospectifs en vertu des lois canadiennes sur les valeurs mobilières. Les énoncés prospectifs ont trait à des événements futurs ou à un rendement futur et peuvent inclure notamment des estimations, des plans, des attentes, des opinions, des prévisions, des projections, des indications ou d'autres énoncés qui ne sont pas des déclarations de fait. Cela comprend en particulier nos objectifs en matière de facteurs ESG, dont, sans s'y limiter, nos objectifs à propos de la mesure et de la divulgation de notre rendement en matière de facteurs ESG (dont le respect des objectifs et des cibles décrits dans notre Plan d'action stratégique mondial 2022-2024 et notre Déclaration sur la biodiversité), l'augmentation des audits externes de nos indicateurs ESG dans le cadre de futurs rapports ESG mondiaux (conformément aux exigences réglementaires et aux attentes des parties prenantes), le fait que plus de 50 % de nos produits des activités ordinaires bruts annualisés totaux proviennent de revenus associés aux ODD, la réduction de nos émissions de GES conformément aux cibles de réduction de portées 1, 2 et 3 établies, notre approvisionnement à 100 % en électricité renouvelable, la réduction de notre empreinte et de nos coûts immobiliers, le fait qu'au moins 75 % de nos postes de direction mondiaux (et ceux qui relèvent d'eux directement) sont pourvus par des candidats à l'interne, l'augmentation de la rétention et des promotions, l'atteinte du quartile supérieur quant au sentiment de confiance et d'appartenance des employés au travail, l'augmentation du pourcentage de femmes et de membres de groupes sous-représentés parmi nos employés, la diminution du taux total d'incidents enregistrés, l'atteinte d'un taux de réussite de la formation d'intégration sur le Code de conduite de 100 %, l'objectif que plus de 90 % de nos partenaires d'affaires et fournisseurs signent notre Code de conduite pour les partenaires d'affaires, l'augmentation de la satisfaction des clients, la mise à jour de notre évaluation de l'importance relative, la conformité future aux exigences juridiques locales et internationales en matière fiscale et aux normes de gouvernance fiscale, le maintien de bonnes relations avec les autorités fiscales, l'amélioration de la divulgation de nos revenus associés aux ODD dans le cadre de notre transition vers un progiciel mondial de gestion intégré, les avantages potentiels en matière de développement durable découlant des projets menés par WSP pour ses clients, la capacité de WSP de s'adapter rapidement aux cadres réglementaires en constante évolution, l'atteinte des objectifs associés à notre plan stratégique mondial triennal, la promotion d'une culture qui favorise le bien-être émotionnel, psychologique et social de nos employés, la promotion de la diversité, de l'équité et de l'inclusion au sein de nos équipes et des projets que nous réalisons pour nos clients, la priorité que nous accordons au bien-être de nos employés, de nos parties prenantes et des communautés ainsi qu'à la santé de notre planète, l'intégration des préoccupations en matière de facteurs ESG dans nos services et conseils aux clients, dans nos activités et dans nos communautés, l'évaluation, la gestion et la divulgation de nos risques et opportunités liés aux changements climatiques (conformément au cadre du GIFCC), la concrétisation d'un monde résilient et sobre en carbone, le maintien de normes éthiques rigoureuses dans toutes nos pratiques d'affaires, la promotion d'un milieu de travail inclusif et sécuritaire, l'amélioration continue de notre processus d'enquête, le maintien d'un programme d'éthique et de conformité rigoureux et l'accroissement de la sensibilisation des employés à ce programme, l'offre de formations et d'opportunités d'apprentissage sur l'éthique et la conformité, le respect de nos engagements en matière de droits de la personne, le maintien d'un taux élevé de sensibilisation des employés à l'existence de la Ligne de signalement en matière de conduite professionnelle, l'accroissement de la sensibilisation à l'éthique et à la conformité, le maintien de normes élevées en matière de sécurité de l'information et de confidentialité, l'offre à nos clients, à nos employés et à nos partenaires d'affaires de services de grande qualité, la gestion des risques liés à la technologie, l'adaptation de nos services de TI de bout en bout, l'obtention de données sur les émissions de GES de nos fournisseurs et le fait de les encourager à atteindre les mêmes objectifs ESG que nous, le développement d'une culture axée sur l'autonomisation et l'adaptabilité, la normalisation de la gestion des talents et des programmes de formation, l'offre d'avantages concurrentiels aux employés, la promotion de l'évolution de carrière et de la mobilité interne, les objectifs, initiatives et processus en matière de bien-être ainsi que leurs résultats, la création d'un milieu de travail agile, l'établissement de relations respectueuses et mutuellement avantageuses avec les communautés autochtones, le développement de notre capacité à recruter, à former et à fidéliser des employés autochtones, le suivi de la diversité de notre effectif et l'embauche de talents provenant de programmes de perfectionnement de la main-d'œuvre et des compétences, le maintien de normes élevées en matière de santé, de sécurité et de conformité, l'évaluation continue des opportunités d'accroître notre portée en matière de santé et de sécurité, l'assurance de la cohérence à l'échelle mondiale du programme SSEQ et notre travail pour obtenir des certifications ISO mondiales, la mise en œuvre du Manuel sur le système mondial de management de la SSEQ, le déploiement d'un nouveau système de management des données SSEQ, la gestion des déplacements dans les pays à risque élevé, l'atteinte de l'objectif zéro émission nette dans notre chaîne de valeur d'ici 2040, la réduction de moitié de l'empreinte carbone de nos conceptions et de nos services-conseils dans six pays, la mesure et l'amélioration de notre performance environnementale et de nos pratiques environnementales dans nos activités et notre chaîne d'approvisionnement, la collecte de données sur la performance environnementale et l'établissement de cibles, la mise en œuvre de mesures de réacheminement des déchets et d'utilisation efficace des ressources, l'intégration et l'application de la hiérarchie d'atténuation dans nos conseils et nos conceptions, l'évaluation de nos répercussions sur la biodiversité, ce qui comprend établir des cibles pour les réduire, prendre des mesures et faire état des progrès réalisés grâce à des cadres de travail reconnus, l'amélioration de l'exhaustivité des données concernant l'achat de produits et services ainsi que les biens d'investissement, la transition vers une méthode hybride pour l'estimation des émissions de notre chaîne d'approvisionnement, le déploiement d'une feuille de route en environnement, la mise en œuvre de notre Plan de transition lié aux changements climatiques, et le fait de mener la société vers un avenir plus prospère, résilient et durable. Un énoncé est de nature prospective lorsqu'il est rédigé à partir de ce que nous savons et attendons aujourd'hui pour formuler un énoncé à propos de l'avenir. On reconnaît habituellement les énoncés prospectifs à l'emploi de termes ou d'expressions comme « pouvoir », « devoir », « prévoir », « projeter », « anticiper », « croire », « estimer », « prédire », « avoir l'intention de », « viser », « potentiel », « continuer » ou d'autres termes semblables, employés au présent, au futur ou au conditionnel, y compris à la forme négative.

Les énoncés prospectifs, par leur nature, sont sujets à des incertitudes et à des risques inhérents. Ils sont fondés sur plusieurs hypothèses, générales ou précises, qui permettent de penser que les résultats ou les événements réels pourraient différer considérablement des attentes exprimées ou sous-entendues dans ces énoncés prospectifs, et que nos perspectives, objectifs, plans d'affaires et priorités stratégiques pourraient ne pas se réaliser. Ces énoncés ne garantissent nullement des événements ou des rendements futurs; les lecteurs ne doivent pas s'y fier indûment. Les énoncés prospectifs figurant dans le présent rapport ont pour but d'aider les lecteurs à comprendre, d'une part, certains éléments clés de nos objectifs ESG et à mieux saisir, d'autre part, notre cadre opérationnel projeté. Toutefois, les lecteurs sont avisés que ces renseignements peuvent ne pas convenir à d'autres fins.

Au moment de la rédaction des énoncés prospectifs du présent rapport, nous nous sommes basés sur certaines hypothèses à propos des activités et d'autres éléments. Plus précisément, nos objectifs ESG se fondent sur un certain nombre d'hypothèses, notamment les suivantes :

ÉNONCÉS PROSPECTIFS

HYPOTHÈSES PRINCIPALES

Évaluation et divulgation du rendement en matière de facteurs ESG

- Ressources internes et externes en nombre suffisant.
- Capacité à instaurer et à maintenir des processus et des systèmes efficaces de gestion des facteurs ESG.
- Maintien de la mobilisation et de la collaboration des parties prenantes à l'appui de nos objectifs.

Gestion et performance environnementale, y compris la résilience aux changements climatiques, les cibles de réduction des GES, la biodiversité et l'immobilier

- Gestion efficace et continue des risques pour l'environnement.
- Capacité de recueillir des données à propos des déversements sur les chantiers.
- Capacité à concevoir et à déployer diverses initiatives au sein de l'entreprise et des secteurs d'activité, comme de nouvelles procédures, politiques et cibles visant à décarboner nos activités et notre chaîne d'approvisionnement, à réduire notre consommation d'énergie et à favoriser l'émergence d'une nouvelle culture fondée sur des décisions et des comportements sobres en carbone.
- Capacité à consolider l'espace de bureau.
- Capacité à diminuer le nombre de voyages d'affaires.
- Possibilité de se procurer suffisamment de crédits de carbone crédibles et de certificats d'énergie renouvelable pour compenser ou réduire davantage nos émissions de GES, au besoin.
- Mobilisation et collaboration suffisantes de nos fournisseurs et de nos partenaires d'affaires quant à l'établissement de leurs propres objectifs basés sur des données scientifiques et à la réduction de leurs propres émissions de GES.
- Capacité à remplacer notre parc de véhicules par l'ajout de véhicules à faibles émissions et/ou zéro émission.
- Accès aux différentes technologies et capacité à les mettre en œuvre en vue d'atteindre nos objectifs basés sur des données scientifiques en matière de réduction des émissions de GES; aussi, la mise au point et la performance éventuelles de telles technologies.
- Aucune nouvelle technologie ou acquisition d'entreprise, aucune coentreprise, ni aucun investissement susceptible de faire augmenter sensiblement nos niveaux prévus d'émissions de GES.
- Aucune incidence négative sur le calcul de nos émissions de GES due à des ajustements ou à des modifications aux normes internationales.
- Aucune modification de nos objectifs basés sur des données scientifiques, d'après la méthodologie de la Science Based Targets initiative (SBTi), susceptible de faire augmenter les coûts nécessaires pour atteindre ces objectifs revus.
- Capacité à évaluer nos répercussions sur la biodiversité et à établir des cibles.
- Capacité à implanter des solutions fondées sur la nature dans nos projets.

Objectifs relatifs à la culture, à l'inclusion et à la diversité (I et D)	<ul style="list-style-type: none"> — Capacité à embaucher et à retenir des gens qualifiés. — Capacité à pourvoir les postes vacants grâce à des talents qualifiés et diversifiés, y compris des postes de direction, des postes d'administrateur ou des postes qui requièrent des connaissances ou des compétences particulières. 	<ul style="list-style-type: none"> — Diversité suffisante au sein du marché du travail. — Mise en œuvre d'initiatives d'entreprise et d'affaires et de formations visant l'accroissement de la sensibilisation, de la formation et de la mobilisation pour atteindre nos cibles en matière d'I et D. — Capacité à mesurer le sentiment de confiance et d'appartenance de nos employés. 	<ul style="list-style-type: none"> — Pouvoir de nos politiques, de nos procédures et de nos initiatives à influencer positivement le sentiment de confiance et d'appartenance des employés. — Capacité et volonté de la part des candidats, des employés et des membres du conseil d'administration de s'identifier à différents groupes, afin d'assurer une représentation diversifiée parmi les candidats qualifiés.
Objectifs relatifs à la santé et à la sécurité	<ul style="list-style-type: none"> — Gestion efficace et continue des risques liés à la santé et à la sécurité. — Aucun changement majeur dans notre profil de santé et sécurité. 		
Objectifs relatifs à l'éthique et à l'intégrité, à la sécurité de l'information et à la confidentialité	<ul style="list-style-type: none"> — Gestion efficace et continue de l'éthique et de l'intégrité. — Gestion efficace et continue de la sécurité de l'information et de la confidentialité. 		
Objectifs relatifs à l'engagement envers les communautés et aux relations avec les peuples autochtones	<ul style="list-style-type: none"> — Capacité à s'engager de façon efficace auprès des communautés autochtones. — Capacité à soutenir les communautés où nous vivons et travaillons. 		
Gouvernance en matière de facteurs ESG et conformité aux lois, y compris les audits	<ul style="list-style-type: none"> — Temps suffisant et ressources adéquates pour nous préparer aux nouvelles exigences réglementaires relatives aux facteurs ESG dans les marchés où nous menons nos activités. — Intégration de notre évaluation de l'importance relative dans notre programme de gestion des risques d'entreprise et amélioration de notre programme ESG grâce à cette évaluation. — Changement minime et lent des exigences légales et réglementaires applicables de sorte que nos processus demeurent efficaces et capables de répondre aux modifications et de s'y adapter. 		
Croissance et développement des affaires, y compris les revenus associés aux ODD	<ul style="list-style-type: none"> — Conviction que l'entreprise est bien placée pour saisir de grandes opportunités et soutenir la transition vers une économie sobre en carbone. — Conviction que nos engagements en matière d'ESG créeront de la valeur à long terme pour nos parties prenantes. — Conviction que l'entreprise est en mesure d'estimer raisonnablement ses revenus associés aux ODD. 	<ul style="list-style-type: none"> — Capacité à recueillir les commentaires des clients sur le rendement de WSP et leur satisfaction à l'égard du travail de WSP en tant que fournisseur. — Réalisation de notre stratégie d'acquisition dans des secteurs ou des régions où la part des revenus associés aux ODD est plus élevée, comme Sciences de la Terre et environnement. — Aucune incidence négative sur le calcul de nos revenus associés aux ODD due à des ajustements ou à des modifications aux normes internationales. 	<ul style="list-style-type: none"> — Capacité à associer les projets à notre taxonomie de revenus associés aux ODD. — Capacité à déployer un progiciel mondial de gestion intégré (PGI) capable de faire le suivi de nos revenus associés aux ODD. — Conviction que l'entreprise est en mesure, grâce à ses projets, d'offrir à ses clients certains avantages en matière de développement durable.
Gestion des risques liés à la chaîne d'approvisionnement	<ul style="list-style-type: none"> — Conformité des fournisseurs aux exigences convenues, notamment le Code de conduite pour les partenaires d'affaires. 		

Ces hypothèses tiennent aussi compte de celles décrites à la section « Énoncés prospectifs » du rapport de gestion annuel 2023 de WSP daté du 29 février 2024 et de celles du document Gestion de nos impacts ESG publié en avril 2024. Ces sections sont intégrées par renvoi dans cette mise en garde. Le rapport de gestion annuel 2023 de WSP a été déposé par WSP auprès des autorités de réglementation provinciales en valeurs mobilières du Canada (et est accessible au www.sedarplus.ca). Le document Gestion de nos impacts ESG est accessible sur le site Web de WSP. Sous réserve de divers facteurs difficilement prévisibles, nous jugeons que nos hypothèses étaient raisonnables en date du 22 mai 2024. Si nos hypothèses se révèlent inexactes, les événements ou les résultats réels peuvent différer considérablement de nos attentes.

D'importants facteurs de risque peuvent faire en sorte que les événements ou les résultats réels diffèrent considérablement de ceux exprimés ou sous-entendus dans les énoncés prospectifs mentionnés précédemment et dans d'autres énoncés prospectifs faisant partie du présent rapport. Ces facteurs de risque comprennent, entre autres : l'incapacité à mettre en œuvre des initiatives d'affaires et d'entreprise suffisantes; l'apparition de défis associés à la mise en œuvre continue de notre progiciel mondial de gestion intégré; la difficulté à mesurer, à évaluer et à divulguer adéquatement le rendement ESG de l'entreprise; notre incapacité à recueillir des données ESG auprès des entreprises acquises, notamment pour les années antérieures; notre incapacité à recueillir des données sur la consommation d'électricité et d'eau, les déchets et les émissions de GES auprès de fournisseurs de données externes, comme les propriétaires, les gestionnaires de parcs de véhicules et les fournisseurs de services de voyages d'affaires; notre capacité à estimer les émissions générées par les déplacements des employés et celles liées au travail à domicile; le refus des fournisseurs de divulguer leurs données sur les émissions de GES, y compris pour les années antérieures, et de réduire leurs émissions; la non-disponibilité des véhicules électriques et/ou notre incapacité à installer des bornes de recharge aux bureaux loués; la non-disponibilité de bâtiments à haute efficacité énergétique; l'augmentation des coûts immobiliers; l'acquisition d'entreprises exposées à un risque en santé et sécurité plus élevé en comparaison à WSP; notre incapacité à recueillir auprès de nos clients des commentaires sur notre rendement; notre incapacité à embaucher et à retenir des gens qualifiés pour saisir des opportunités liées à la transition vers une économie sobre en carbone; notre incapacité à estimer avec précision les avantages de nos projets en matière de développement durable; toute réaction ou perception négative de la part des parties prenantes envers nos initiatives ou notre rendement ESG; notre incapacité à relever les opportunités associées aux changements climatiques, mais aussi à évaluer et à gérer les risques connexes; toute modification apportée à la réglementation susceptible d'avoir une incidence sur les activités de l'entreprise, et l'adoption de règlements relatifs aux exigences ESG; l'impossibilité, dans nos systèmes de données internes, de faire le suivi de l'information requise en vertu des nouveaux règlements relatifs aux facteurs ESG; l'impossibilité de faire appel aux services d'un auditeur externe qualifié en ce qui a trait aux émissions de GES; l'impossibilité de mener des audits auprès des fournisseurs; ainsi que les autres risques dont il est fait mention dans les rapports que WSP dépose de temps à autre auprès des organismes de réglementation des valeurs mobilières ou des commissions des valeurs mobilières, ou dans les autres documents qu'elle publie, et qui pourraient faire en sorte que les événements ou les résultats réels diffèrent considérablement des résultats indiqués de manière explicite ou implicite dans les énoncés prospectifs.

Ces facteurs de risque et d'autres encore, qui peuvent faire en sorte que les événements ou les résultats réels diffèrent considérablement de ceux attendus et indiqués de manière explicite ou implicite dans nos énoncés prospectifs, sont décrits dans le présent rapport ainsi qu'à la section 20, « Facteurs de risque », du rapport de gestion annuel 2023 de WSP. Cette section et les autres sections du rapport de gestion annuel 2023 de WSP mentionnées aux présentes sont intégrées par renvoi dans cette mise en garde.

L'ensemble des énoncés prospectifs de WSP sont expressément visés par la présente mise en garde. Sauf indication contraire de notre part, les énoncés prospectifs du présent rapport décrivent nos attentes en date du 22 mai 2024. Par conséquent, ils sont susceptibles de changer après cette date. Sauf dans les cas où les lois sur les valeurs mobilières applicables l'exigent, nous n'assumons aucune obligation quant à la mise à jour ou à la révision des énoncés prospectifs, quels qu'ils soient, faisant partie du présent rapport, que ce soit en raison de nouveaux éléments d'information ou d'événements à venir, ou pour tout autre motif.