



ENSEMBLE, nous innovons

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

2023

Table des matières

INTRODUCTION	03	IMPACTS SOCIAUX	50
Portée du rapport	04	À propos de nos employés	51
Introduction de notre président et chef de la direction	05	Inclusion, diversité et équité	61
Notre raison d'être	07	Relations avec les peuples autochtones	64
Faits saillants et cotes ESG	08	Engagement envers les communautés	68
Fiche de rendement	10	Santé et sécurité	73
NOTRE ENTREPRISE ET NOTRE STRATÉGIE	12	IMPACT ENVIRONNEMENTAL	77
À propos de WSP	13	Performance environnementale	78
Secteurs d'activité	14	Avancement du Plan de transition lié aux changements climatiques	84
Chaîne de valeur	16	Biodiversité et capital naturel	86
Situation financière et impôts	17	ANNEXES	89
Revenus associés aux ODD	19	Annexe A : Tableaux de données ESG	90
Conçu pour l'avenir ^{MC1}	22	Annexe B : Index du contenu GRI	98
GOVERNANCE ET RESPONSABILITÉS	27	Annexe C : Index SASB	102
Notre sponsor mondial ESG : <i>une entrevue</i>	28	ÉNONCÉS PROSPECTIFS	109
Importance relative et parties prenantes	30		
Gouvernance et gestion des risques	35		
Risques et opportunités liés aux changements climatiques	37		
Éthique et intégrité	42		
Droits de la personne	44		
Sécurité de l'information et confidentialité	46		
Gestion de la chaîne d'approvisionnement	47		

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, dans ce cas, les liens externes ne seront pas accessibles.

INTÉGRATION PAR RENVOI

Les renseignements présentés sur le site Web de WSP ou accessibles à partir de celui-ci ne font pas partie du présent rapport mondial sur les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance et n'y sont pas intégrés par renvoi.

NOTE

Tous les montants figurant dans ce rapport sont en dollars canadiens, sauf indication contraire. Les liens marqués de ce symbole ^{EN} ne sont disponibles qu'en anglais.

PHOTO EN COUVERTURE

Bureau Omega - Persy Control Services,
Hendrik-Ido-Ambracht, Pays-Bas.
Voir [page 34](#).

Avec l'aimable autorisation de Vivid Vision.

¹ Conçu pour l'avenir^{MC}
est une marque de
Groupe WSP Global Inc.

Introduction

A person in a brown blazer and dark pants is riding a dark blue electric scooter on a paved path in a park. The scene is captured at sunset, with warm golden light filtering through the trees in the background. The person's shadow is cast on the ground. The scooter has two large wheels and a handlebar with a control panel.

Dans cette section

Portée du rapport

Introduction de notre président et chef de la direction

Notre raison d'être

Faits saillants et cotes ESG

Fiche de rendement

Portée du rapport

Le présent rapport (le « rapport ») traite du rendement ESG (c.-à-d. sur le plan environnemental, social et de la gouvernance) de Groupe WSP Global Inc. et de ses filiales (collectivement, « WSP », la « Société », « nous », « notre » ou « nos ») du 1^{er} janvier au 31 décembre 2023, à moins d'indication contraire ou lorsque le contexte l'exige. Ce rapport, préparé en référence aux normes universelles de la Global Reporting Initiative (GRI) 2021, contient certaines divulgations recommandées par les normes du Sustainability Accounting Standards Board (SASB) relativement aux services d'ingénierie et de construction, ainsi qu'aux services professionnels et commerciaux. Il contient aussi des recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC).

L'information sur notre approche en matière de gestion des enjeux ESG considérés comme importants pour WSP est présentée dans un document distinct intitulé *Gestion de nos impacts ESG* disponible sur notre site Web. De plus, notre *Rapport du GIFCC* de 2022 détaille la manière dont nous gérons les risques et opportunités liés aux changements climatiques.

Ce rapport est destiné à nos employés, à nos clients et à nos investisseurs. Les données ESG des entreprises récemment acquises par WSP ne sont pas encore complètement intégrées pour des raisons de disponibilité des données. Nous avons détaillé dans chaque section du rapport les cas où les données excluent les acquisitions.

En 2023, nous avons consulté un grand éventail de parties prenantes, internes et externes, au sujet des enjeux ESG et des divulgations, que ce soit à l'échelle locale, régionale² ou mondiale. En faisaient partie nos clients, nos investisseurs et nos dirigeants en Stratégie en milieu de travail, Ressources humaines, Affaires juridiques, Approvisionnement, Éthique et intégrité, Sécurité de l'information et confidentialité, Gestion des risques, Finances, Santé, sécurité, environnement et qualité, Relations avec les Autochtones, Relations avec les investisseurs et Communications, sans oublier les dirigeants de nos équipes d'exploitation régionales.

Les divulgations figurant dans ce rapport étaient exactes à notre connaissance au moment de la publication. Le rapport a fait l'objet d'une révision interne par les dirigeants de nos fonctions corporatives, le cas échéant; par notre directeur exécutif mondial, ESG, et par notre comité mondial de divulgation. Le rapport a également été revu par le comité de gouvernance, d'éthique et de rémunération (comité GER) et approuvé par le conseil d'administration. De son côté, le comité d'audit se charge de superviser nos efforts associés à la mise en place des processus de vérification des données et des mesures de contrôle interne en vue de la production de rapports sur les facteurs ESG.

Les données portant sur les émissions de gaz à effet de serre (GES) et figurant aux présentes ont fait l'objet d'une vérification limitée. Cette vérification a été effectuée par une tierce partie indépendante, Apex Companies, LLC. Une copie de la déclaration de vérification est disponible [ici](#). ^{EN}

Les informations indiquées dans le présent rapport n'ont pas fait l'objet d'un audit. Toutefois, certaines données, notamment celles sur les produits des activités ordinaires, les produits des activités ordinaires nets par région, la rémunération du personnel et des sous-traitants (y compris les coûts directs), la charge d'impôt sur le résultat, ainsi que les dividendes et les impôts payés, sont directement tirées de nos états financiers consolidés audités pour l'exercice clos le 31 décembre 2023. Conformément aux exigences réglementaires et aux attentes des parties prenantes, la réalisation d'audits externes de nos indicateurs ESG en lien avec nos rapports mondiaux sur les facteurs ESG pourrait être entreprise à l'avenir.



² Dans le présent document, l'emploi du terme « régions » renvoie généralement aux secteurs de WSP à présenter : Canada, Amériques (États-Unis et Amérique latine), EMOIA (Europe, Moyen-Orient, Inde et Afrique) et Asie-Pacifique (Asie, Australie et Nouvelle-Zélande). Les « sous-régions » désignent plus précisément les pays ou les régions se trouvant à l'intérieur de nos régions, ce qui comprend : Canada, États-Unis, Amérique latine et Caraïbes, Royaume-Uni, Europe centrale, Pays nordiques, Moyen-Orient, Inde, Afrique, Australie, Nouvelle-Zélande et Asie.

Introduction de notre président et chef de la direction

C'est avec plaisir que je dévoile notre rapport mondial sur les facteurs ESG de 2023 qui présente les importants progrès réalisés vers l'atteinte de nos objectifs de développement durable à court et à long terme³.

Et si nous pouvions bâtir un avenir meilleur pour tous? Voilà la question qui motive notre travail, jour après jour, chez WSP. Et pour y arriver, nous croyons en l'importance de prendre les mesures nécessaires, petites ou grandes, pour que nos équipes, nos clients et nos communautés puissent s'épanouir dans un monde équitable, inclusif et à zéro émission nette.

C'est un privilège de continuer à faire progresser WSP vers nos ambitions de croissance durable, et je suis fier de voir nos équipes démontrer à maintes reprises que la performance financière et les avancées en matière d'ESG vont de pair. En 2023, nous avons continué à renforcer notre approche multidisciplinaire, à élargir notre présence géographique et à ajouter une expertise précieuse dans des secteurs clés,

ce qui a concrétisé davantage notre position de leader du secteur et de partenaire de choix pour nos clients. Nous sommes en bonne posture pour atteindre l'ensemble de nos objectifs environnementaux pour 2024, s'ils ne sont pas déjà dépassés. De plus, nos activités dans le secteur Sciences de la Terre et environnement ne cessent de se développer grâce aux capacités supplémentaires et aux spécialistes que nous avons accueillis dans le cadre des acquisitions réalisées ces dernières années. En ce qui concerne les facteurs sociaux et de gouvernance, nous sommes sur la bonne voie et nous demeurons concentrés sur les progrès à réaliser d'ici la fin du cycle stratégique en cours.

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

³ La section « Fiche de rendement » du présent rapport détaille nos objectifs liés aux facteurs ESG établis pour la période couverte par le Plan d'action stratégique mondial 2022-2024.

Nos efforts soutenus au cours des 12 derniers mois ne sont pas passés inaperçus. Nous nous réjouissons tout particulièrement d'avoir été inclus dans l'indice de durabilité Dow Jones pour l'Amérique du Nord, une première pour WSP, et de figurer au 12^e rang de la liste des 100 entreprises les plus responsables dans le monde de Corporate Knights – une autre première pour nous. Pour la deuxième année, nous avons obtenu la certification *Compliance Leader Verification* par Ethisphere, ce qui démontre notre engagement à respecter les normes éthiques les plus rigoureuses dans le cadre de nos activités. Preuves de nos réalisations, ces distinctions sont également un rappel important de tout ce qui reste à accomplir pour accélérer le changement. La complaisance n'a pas sa place : nous nous retrousserons les manches et continuerons d'aller de l'avant, propulsés par notre volonté commune de transformer les défis en occasions.

Notre force réside dans nos employés qui sont le moteur de notre réussite. Nous veillons donc à ce qu'ils se sentent stimulés au travail et habilités à donner le meilleur d'eux-mêmes. La réalisation des projets les plus complexes au monde est une affaire d'équipe. Il est donc essentiel de retenir les talents, de les mobiliser et de favoriser leur développement. En 2023, notre taux de rétention moyen mondial a augmenté et nous avons réussi à pourvoir en interne un peu plus des trois quarts des postes de direction mondiaux, satisfaisant ainsi aux cibles fixées pour ces deux objectifs. De plus, nous sommes restés concentrés sur l'amélioration de l'expérience de nos employés et de nos capacités en gestion des talents.

Voici quelques-unes des initiatives que nous avons entreprises :

- Collecte proactive de commentaires par le biais de notre plateforme en ligne pour les employés, WSP vous écoute, et maintien d'un taux de participation élevé, soit de 80 %. Ce sondage a mis en lumière plusieurs forces, entre autres, notre capacité à offrir à nos employés un milieu inclusif et responsabilisant et une vision claire de notre mission. Au début de 2024, nous avons augmenté la fréquence de ces sondages afin d'obtenir davantage d'informations sur les perceptions de nos employés.
- Croissance marquée de nos groupes-ressources employés à l'échelle mondiale et préparation à l'enrichissement de notre programme d'inclusion et de diversité afin d'y ajouter la composante équité qui revêt une grande importance.
- Création de notre proposition de valeur aux employés – « Avec nous, c'est possible » – lancée en avril 2024.

Notre cadre opérationnel évolue au fil des ans. Il est façonné par les réalités complexes auxquelles nous faisons face et qui sont impactées par les changements climatiques et sociétaux, les perturbations économiques et l'expansion de l'IA générative. Malgré tout, nos équipes réussissent à s'adapter aux diverses situations. J'admire grandement et remercie sincèrement nos employés pour l'esprit de collaboration, la souplesse et l'ingéniosité dont ils font preuve pour fournir à nos clients des solutions. Conçu pour l'avenir^{MC}. Ensemble, nous innovons – et cet état d'esprit qui consiste à concevoir aussi bien pour aujourd'hui que pour demain se consolide au fur et à mesure de la croissance de notre entreprise, notamment grâce aux quatre acquisitions effectuées en 2023 qui contribuent à diversifier et à approfondir notre expertise stratégique et technique.

De par notre travail auprès des clients, nous tirons parti de cette culture d'innovation axée sur l'avenir pour faire une différence là où cela compte le plus. C'est pourquoi nous avons choisi d'adopter une approche en phase avec les dix principes du Pacte mondial des Nations Unies et de définir nos impacts en fonction des objectifs de développement durable (ODD). En 2023, nous sommes une fois de plus en avance par rapport à notre cible de 2024 et avons amélioré notre rendement par rapport à l'année précédente grâce à l'augmentation de nos revenus associés aux ODD⁴ qui totalisent approximativement 63 % de nos produits des activités ordinaires annualisés. Environ la moitié de ces produits est dérivée de projets visant le développement d'infrastructures et de communautés durables et résilientes (ODD 9 et 11). En parcourant le présent rapport, vous découvrirez quelques-uns des projets transformateurs que nous avons réalisés et qui contribuent au virage mondial en faveur du développement durable.

En envisageant la suite de notre parcours en matière de développement durable, nous avons déjà bien entamé la dernière année de notre Plan d'action stratégique mondial 2022-2024. Ainsi, notre priorité pour 2024 est d'atteindre les objectifs ambitieux que nous nous sommes fixés, et je suis optimiste quant à nos perspectives. Nous procédons déjà à la planification active du prochain cycle de croissance de WSP en nous assurant une fois de plus de mettre les facteurs ESG au premier plan. Il me tarde de découvrir toutes les occasions qui nous attendent dans un contexte où nous comptons bien poursuivre sur notre lancée et concentrer nos efforts sur la création d'une société plus durable, prospère et résiliente.

4 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 cadrent 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 les produits des activités ordinaires qui s'alignent avec les ODD. Pour tenir compte de l'incidence pro forma de nos acquisitions, nous incluons également nos produits des activités ordinaires annualisés qui comprennent les produits des activités ordinaires sur 12 mois des entreprises acquises en 2023.

Notre raison d'être

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

Notre raison d'être

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

Notre conviction

- > Nous croyons que nous devons nous tenir collectivement responsables de notre avenir pour que les sociétés humaines progressent.

Nos principes directeurs

- > Nous accordons une grande valeur à nos employés et à notre réputation.
- > Nous œuvrons localement, mais avec une envergure internationale.
- > Nous sommes axés sur l'avenir et remettons en question le statu quo.
- > Nous favorisons la collaboration dans tout ce que nous faisons.
- > Nous soutenons une culture d'autonomie et de responsabilisation.



Faits saillants⁵ 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 2023⁶



Facteurs sociaux

76 % des postes de direction mondiaux pourvus par des candidats à l'interne⁷

>1 % d'augmentation annuelle du taux moyen de rétention des employés au niveau mondial⁸

9,1 % de réduction du taux total d'incidents enregistrés par rapport à l'année précédente⁹



Facteurs de gouvernance

Première évaluation de double importance relative

Premier rapport mondial sur l'esclavage moderne¹⁰

Amélioration

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



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

6 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.

7 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.

8 Ce pourcentage exclut les acquisitions de 2023.

9 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.

10 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 Nord¹¹

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 2024
ENTREPRISES LES PLUS RESPONSABLES DANS LE MONDE ©

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 ESG¹²

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 RATING¹³

MSCI
ESG RATINGS
AA

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)¹⁴

LSEG

¹¹ 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.



¹² Au 23 avril 2024, sauf indication contraire.






¹³ En 2023, WSP a reçu la cote AA (sur une échelle de AAA-CCC) dans l'évaluation MSCI ESG Ratings.

¹⁴ 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
	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 ¹⁶ .		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.
Facteurs environnementaux ¹⁵	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 ¹⁷ .		

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

16 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 ».

17 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 ¹⁸ .		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 ¹⁹ .		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 ²⁰ .		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) ^{21, 22} .		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 % ²³ .
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 ²⁴ .
	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 ²⁵ .
	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.

18 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.

19 Ce pourcentage exclut les acquisitions de 2023.

20 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.

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

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

23 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.

24 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](#).

25 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.

Notre entreprise et notre stratégie

Dans cette section

À propos de WSP

Secteurs d'activité

Chaîne de valeur

Situation financière et impôts

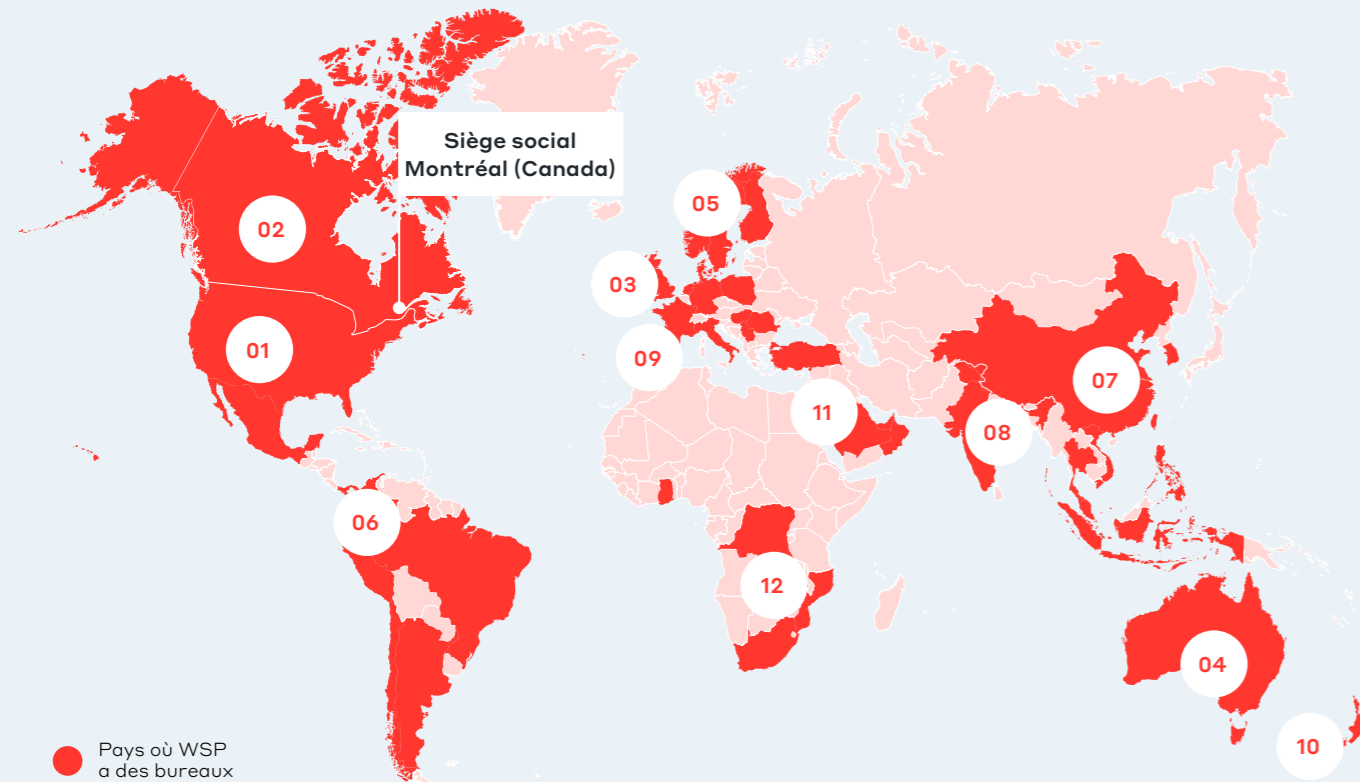
Revenus associés aux ODD

Conçu pour l'avenir^{MC}

À propos de WSP

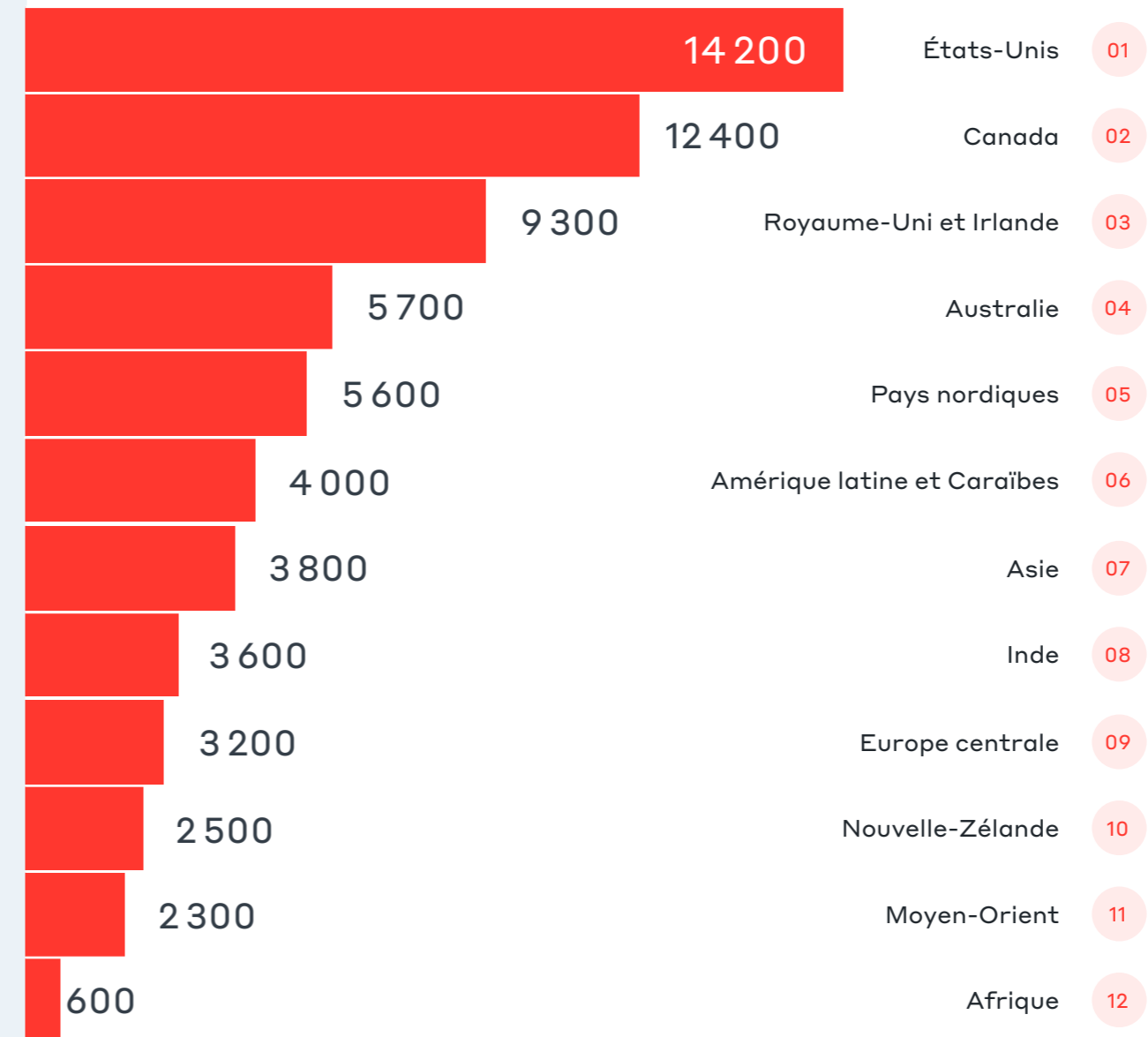
En quelques mots

L'une des plus grandes firmes de services professionnels au monde, WSP a pour mission de préparer l'avenir de nos villes et de notre environnement. À cette fin, WSP fournit des services de consultation stratégique, d'ingénierie et de conception à des clients à la recherche de solutions durables dans les secteurs du transport, de l'infrastructure, de l'environnement, du bâtiment, de l'énergie, de l'eau et des mines. Ses 67 200 professionnels de confiance partagent l'objectif commun d'avoir un impact positif et durable sur les communautés qu'ils servent grâce à une culture d'innovation, d'intégrité et d'inclusion.



± 67 200

Employés²⁶



Secteurs d'activité

WSP mène ses activités dans les secteurs décrits ci-dessous :



TRANSPORT ET INFRASTRUCTURES

Nous réalisons des projets de transport et d'infrastructures résilients et équitables, et nous nous engageons à faire progresser la décarbonation grâce à des approches collaboratives et à des solutions numériques.



SCIENCES DE LA TERRE ET ENVIRONNEMENT

Nous aidons nos clients de tous les secteurs à relever les défis environnementaux et sociaux les plus complexes et à prendre des décisions éclairées qui auront un impact positif, notamment grâce à notre expertise de pointe en matière de changements climatiques et à nos services-conseils sur les facteurs ESG.



BÂTIMENT

Nous offrons une combinaison de services-conseils proactifs, de services en consultation stratégique et de services en génie de tout premier ordre pour concevoir des lieux ultraperformants, aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur.



ÉNERGIE

Nous offrons des solutions complètes aux clients à la recherche d'expertise de pointe en matière d'énergie, d'énergies renouvelables, d'efficacité énergétique et de décarbonation afin de faire avancer la transition écologique.



INDUSTRIE

Nous proposons à nos clients industriels des services d'ingénierie et environnementaux ainsi que des services-conseils en cette période de transition où la numérisation, les solutions énergétiques de remplacement et les usines intelligentes sont des incontournables.

Services

De plus, WSP offre toute une gamme de services hautement spécialisés :

SERVICES DE PLANIFICATION ET SERVICES-CONSEILS

Nous fournissons une expertise locale et des solutions fondées sur les meilleures pratiques mondiales afin d'aider nos clients à prendre des décisions éclairées à toutes les étapes du cycle de vie de leur projet.

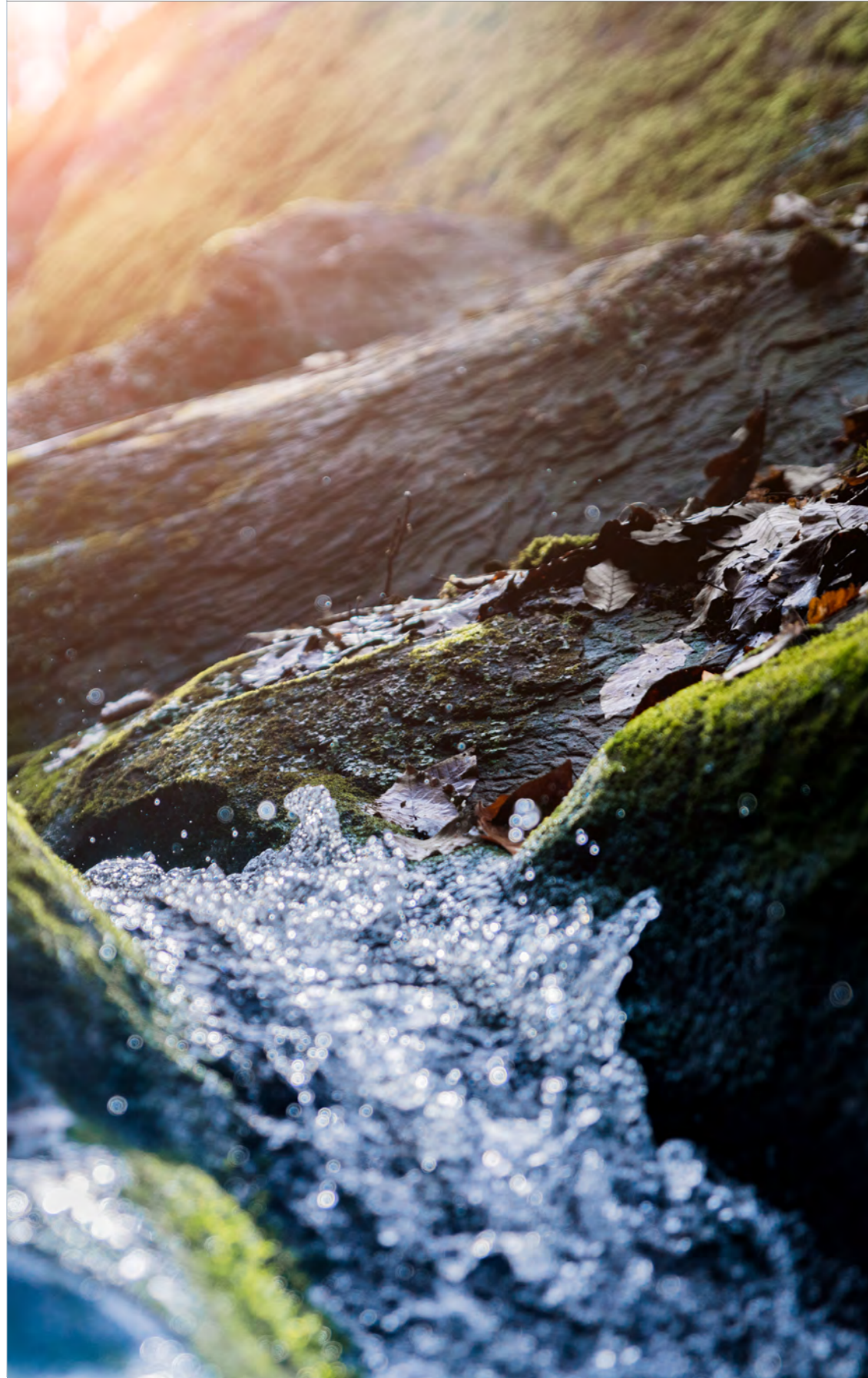
SERVICES DE GESTION

Nous aidons nos clients à évaluer et à définir leurs objectifs, et nous les accompagnons tout au long des étapes de planification, de mise en œuvre et de mise en service de leurs projets, y compris dans les situations d'urgence.

SERVICES TECHNOLOGIQUES ET DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Déterminés à intégrer les principes du développement durable dans la planification, la conception et la gestion de tout type de projets, nous proposons des solutions numériques aux défis d'aujourd'hui.





Eau

L'eau est la ressource la plus précieuse sur Terre. Face à la pression croissante sur les ressources et les infrastructures venant entre autres de l'expansion rapide des économies urbaines et des répercussions liées aux changements climatiques, l'appel à une gestion durable de l'eau est plus que jamais incontournable. À l'échelle mondiale, 2023 a été l'année la plus chaude jamais enregistrée, ce qui vient ajouter une pression supplémentaire sur les ressources hydriques et vient mettre en évidence l'urgence de la situation.

Nos services liés à l'eau

APERÇU

± 6 500

Professionnels de l'eau

2,7 G\$

Produits des activités ordinaires bruts estimés provenant de nos services liés à l'eau en 2023

Principal fournisseur

WSP fait partie des principaux fournisseurs de services liés à l'eau au monde²⁷

Chez WSP, l'eau revêt une importance capitale dans plusieurs des projets que nous réalisons. Des mégatendances façonnent continuellement notre planète, la perturbent et provoquent parfois des conséquences désastreuses. Que ce soit à l'échelle locale ou mondiale, la gestion efficace de cette ressource précieuse est essentielle pour assurer la croissance économique, améliorer les vies et créer des environnements plus résilients pour l'avenir.

Nos professionnels de l'eau ont une expertise pointue en hydrologie et en gestion durable de cette ressource dans différents secteurs et différentes régions. Ils sont bien conscients des vastes répercussions qu'entraînent les problèmes d'approvisionnement en eau salubre – en quantité suffisante – sur les communautés. Ayant fait nos preuves dans l'élaboration de solutions novatrices, nous nous employons à produire des résultats positifs sur les plans de l'équité sociale, de la durabilité environnementale et de l'économie. Notre expertise couvre tous les aspects des activités liées à l'eau, dont la gestion de cette ressource, les services associés à l'eau potable et aux eaux usées, les infrastructures maritimes et portuaires, l'optimisation de l'utilisation des eaux industrielles, la promotion de l'énergie propre et l'épuration de l'eau polluée par des déchets hérités. Nos conseils couvrent un large éventail d'enjeux liés à la résilience aux phénomènes hydriques, comme les inondations et la gestion des eaux pluviales, l'élévation du niveau de la mer et l'atténuation de la sécheresse. Nos services sont offerts aussi bien aux clients du secteur privé que public.

Pour de plus amples renseignements concernant les marchés où nous menons nos activités et les services que nous offrons, veuillez consulter les pages M-4 et M-5 de notre *Rapport annuel 2023*.

²⁷ Source : The Top 225 International Design Firms, ENR, 2023.

Chaîne de valeur

OPÉRATIONS
MONDIALES

± 67 200

Employés²⁸

± 200 000

Projets actifs à
l'échelle mondiale²⁹

14,44 G\$

Produits des activités
ordinaires de 2023

10,90 G\$

Produits des activités
ordinaires nets de 2023³⁰

VALEUR
DISTRIBUÉE
EN 2023

Employés

8,05 G\$

en rémunération
du personnel

Sous-traitants

3,54 G\$

incluant les coûts directs

Actionnaires

162,2 M\$

de dividendes en
espèces versés

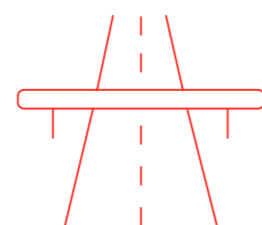
Impôts

191,9 M\$

en charge d'impôt sur
le résultat

PROJETS
TRANSFORMATEURS

Transport et
infrastructures



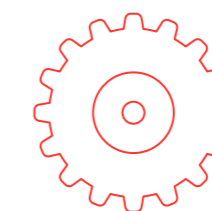
Sciences de la Terre
et environnement



Bâtiment



Énergie et industrie



28 Au 30 mars 2024.

29 Au 31 décembre 2023.

30 Les rapprochements quantitatifs des produits des activités ordinaires nets par rapport aux produits des activités ordinaires sont intégrés par renvoi à la section 8.1 « Produits des activités ordinaires nets » du rapport de gestion de WSP pour l'exercice clos le 31 décembre 2023, qui a été déposé sur le site de SEDAR+ à l'adresse www.sedarplus.ca.

Situation financière et impôts

Groupe WSP Global Inc. est une société constituée en vertu de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*. Nous sommes inscrits à la Bourse de Toronto sous le symbole « WSP ». Pour obtenir une divulgation complète de notre situation économique et d'autres indicateurs de valeur économique directe, générée et distribuée, veuillez consulter notre Rapport annuel 2023, à partir de la page M-1 (Rapport de gestion).

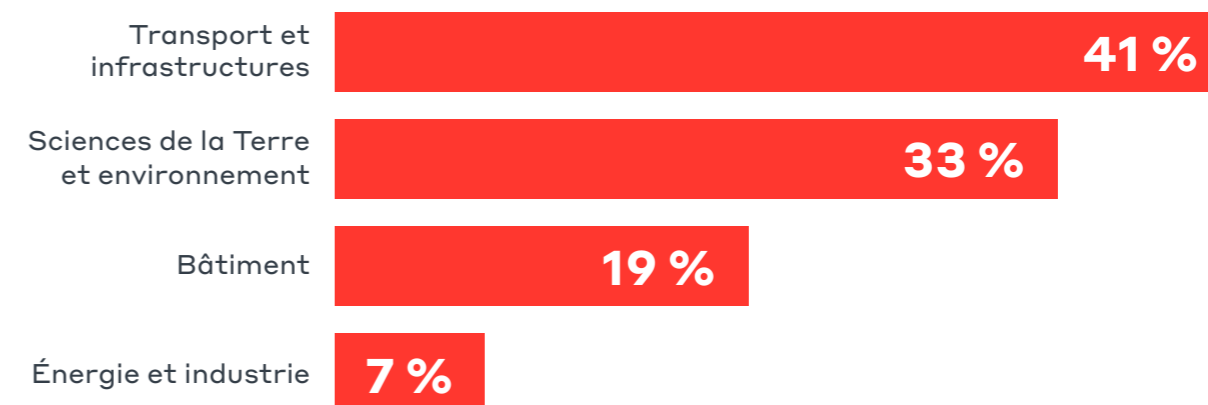
En ce qui concerne nos produits des activités ordinaires et nos dépenses (y compris la rémunération du personnel), veuillez vous reporter aux états consolidés du résultat net pour les exercices clos le 31 décembre 2023 et le 31 décembre 2022, à la page F-8 du [Rapport annuel 2023](#).

Les produits des activités ordinaires de WSP sont attribués aux régions géographiques en fonction des pays où la Société exerce ses activités, ces renseignements étant présentés à la page F-35 du Rapport annuel 2023 (dans les notes afférentes aux états financiers consolidés audités). Les produits des activités ordinaires ventilés par région, secteur d'activité et catégorie de clients se trouvent quant à eux à la page F-38 du Rapport annuel 2023 (dans les notes afférentes aux états financiers consolidés audités).

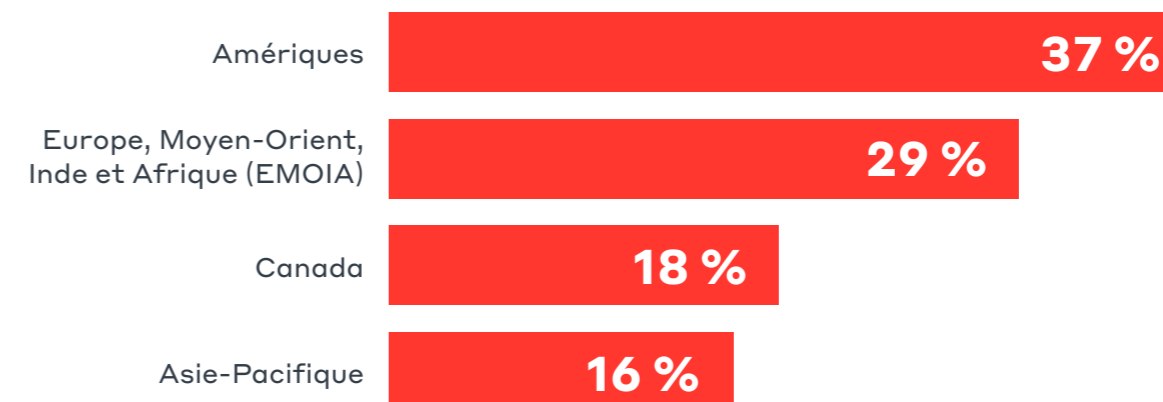
La liste de nos principales filiales se trouve à la page 6 de la [Notice annuelle 2023](#). Pour de plus amples renseignements sur la rémunération des membres de la haute direction visés, veuillez vous reporter à la [Circulaire de sollicitation de procurations 2024](#).

Les faits saillants liés au développement des affaires survenus chez WSP au cours des trois dernières années sont résumés à partir de la page 6 de la Notice annuelle 2023. En 2023, WSP a réalisé quatre acquisitions d'entreprises, dont le détail se trouve dans le tableau des acquisitions, à la page 10 de la Notice annuelle 2023.

PRODUITS DES ACTIVITÉS ORDINAIRES DE 2023 PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



PRODUITS DES ACTIVITÉS ORDINAIRES NETS DE 2023 PAR RÉGION



Contribution d'impôts sur les produits des activités ordinaires

WSP, comme toute autre société, a le devoir de payer sa juste part d'impôts dans les pays où elle exerce ses activités. Nous nous efforçons de nous conformer à la législation fiscale applicable à l'échelle locale et internationale, de maintenir des relations ouvertes et constructives avec les autorités et de respecter des normes strictes de gouvernance en matière de fiscalité.

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

Le Code de conduite et les *principes directeurs* de WSP s'appliquent également à nos activités fiscales. Notre document *Gestion de nos impacts ESG* décrit la manière dont nous gérons nos impôts conformément à ces principes, dans la section « Transparence de la fiscalité ».

Le tableau suivant résume notre contribution d'impôts sur les produits des activités ordinaires par région à présenter. Même s'ils ne sont pas ventilés par pays, les impôts en espèces que nous avons payés mondialement s'élèvent à 334,4 M\$ en 2023, entraînant un taux d'imposition en espèces de 44,9 % pour 2023³¹.

CONTRIBUTION D'IMPÔTS SUR LES PRODUITS DES ACTIVITÉS ORDINAIRES PAR RÉGION À PRÉSENTER³²

	CANADA	AMÉRIQUES	EMOIA	ASIE-PACIFIQUE	SIÈGE SOCIAL	TOTAL
Produits des activités ordinaires nets (M\$)	1 912,0	4 087,8	3 193,0	1 704,2	-	10 897,0
Résultat avant impôt (M\$)	117,0	259,1	250,7	152,0	(33,9)	744,9
Charge d'impôt sur le résultat (M\$)	(22,6)	(63,4)	(68,6)	(42,0)	4,7	(191,9)
Taux d'impôt effectif	19,3 %	24,5 %	27,4 %	27,6 %	13,9 %	25,8 %

³¹ Même si les retenues sur le salaire des employés et les taxes de vente représentent une part importante de notre contribution d'impôts à l'échelle mondiale, elles ne sont pas incluses dans notre rapport à l'heure actuelle.

³² Le résultat avant impôt, la charge d'impôt sur le résultat et le taux d'impôt effectif par région à présenter ne sont pas divulgués dans les états financiers consolidés audités de Groupe WSP Global Inc., car ces indicateurs ne sont pas utilisés pour évaluer le rendement des régions à présenter. Ils sont recueillis dans le seul but de divulguer la contribution d'impôts sur les produits des activités ordinaires par région à présenter dans le cadre du présent rapport.

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.

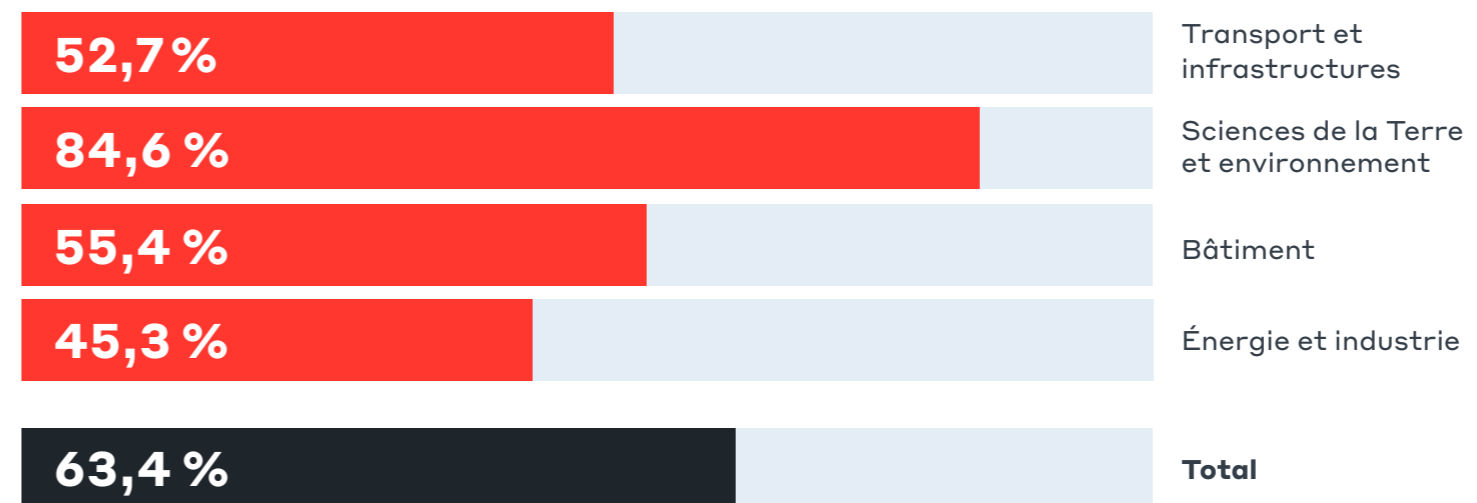


En 2023, environ 63,4 % des produits des activités ordinaires bruts annualisés totaux provenaient de services qui soutiennent les ODD dans l'ensemble des activités mondiales de WSP.

PRODUITS DES ACTIVITÉS ORDINAIRES BRUTS ANNUALISÉS ASSOCIÉS AUX ODD EN 2023 PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ³³

REVENUS ASSOCIÉS AUX ODD

AUTRES PRODUITS DES ACTIVITÉS ORDINAIRES



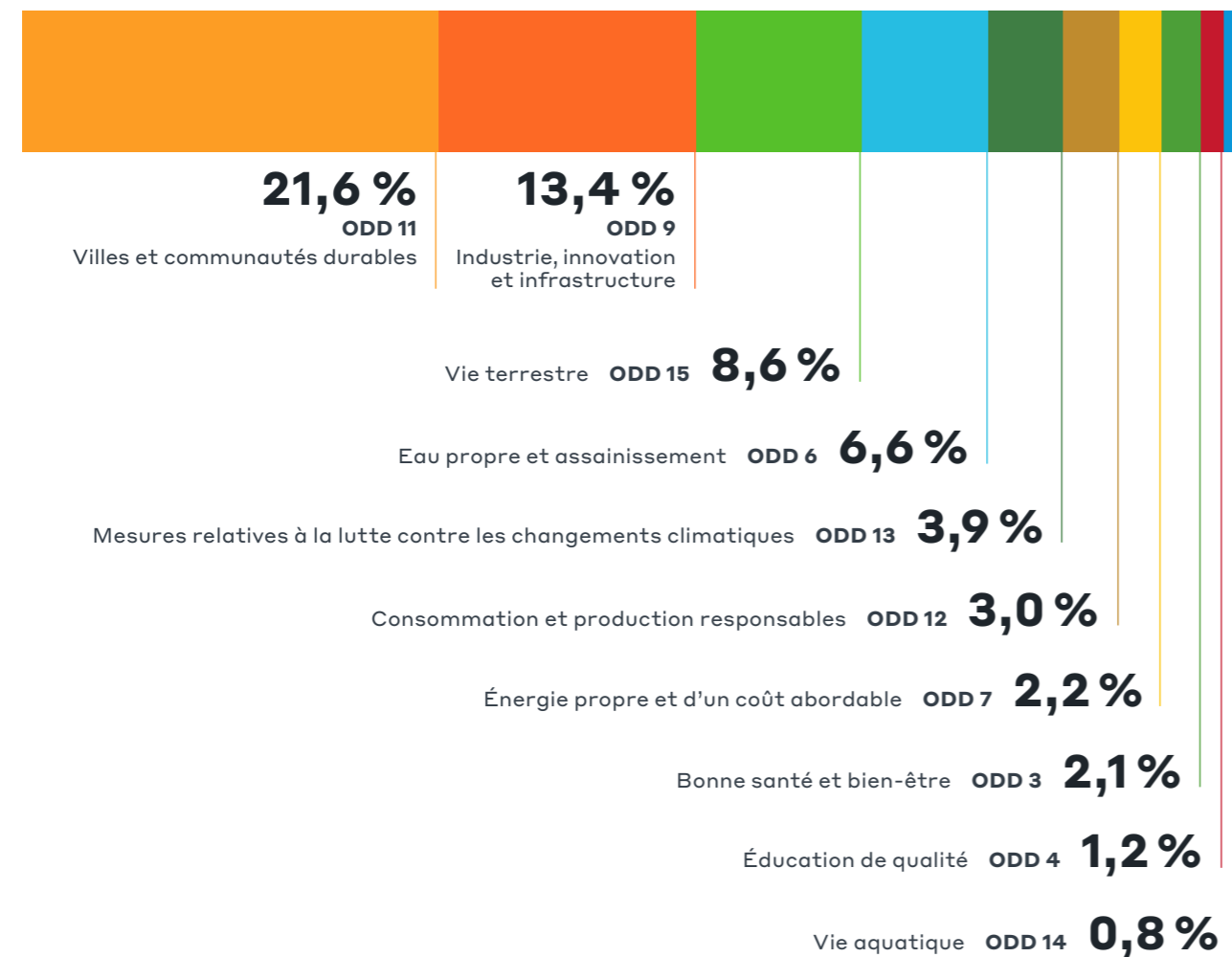
³³ Nos revenus associés aux ODD ne sont pas audités et se basent sur la mise en correspondance de la taxonomie des projets de WSP avec les services qui s'alignent avec les ODD des Nations Unies. Comme il n'y a pas de taxonomie de projet commune à toutes les sous-régions, les procédés varient d'une sous-région 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.



PROJET

Capter le carbone dans l'industrie du ciment

 CANADA



Le projet marque une étape importante dans les efforts visant à réduire l'empreinte carbone de l'industrie du ciment, tout en favorisant la décarbonation.

CONÇU POUR L'AVENIR^{MC}

Fidèle à ses antécédents consistant à fournir des solutions d'ingénierie durables – tout en aidant les entreprises à développer des stratégies ESG innovantes – WSP a été choisie comme ingénieur du maître d'ouvrage pour le projet de capture, d'utilisation et de stockage du carbone de Heidelberg Materials North America. Ces installations seront construites sur le site de production de ciment de l'entreprise à Edmonton, en Alberta.

Le projet est conçu pour capter les émissions de la cimenterie de Heidelberg Materials, ainsi que de la centrale de production combinée de chaleur et d'électricité dont la construction est prévue dans la partie nord-ouest de la ville. L'objectif est de capter un million de tonnes de CO₂ lorsque le déploiement sera pleinement réalisé. Cette vaste initiative destinée à l'industrie du ciment constitue une première dans le monde.

Selon Daniel Matthews, vice-président, Développement des affaires et croissance stratégique de WSP, « Les technologies de captage du carbone permettent d'importantes réductions d'émissions qui aident le Canada à se rapprocher de son objectif

de carboneutralité d'ici 2050. Notre équipe est fière de travailler à des projets comme celui-ci, dans un contexte où nous continuons de jouer un rôle actif en tant que fournisseur de services clé dans la décarbonation de l'Ouest canadien. Cette collaboration présente une opportunité fantastique de travailler aux côtés de Heidelberg Materials pour lui fournir une solution innovante et durable, qui aura un impact notable sur les émissions de carbone. »

Marquant un jalon important dans les efforts déployés par Heidelberg Materials pour réduire son empreinte carbone et favoriser la décarbonation, le projet d'Edmonton devrait être l'amorce d'une transformation historique de l'industrie du ciment. Or, pour atteindre l'objectif de carboneutralité du Canada en 2050, d'importantes réductions d'émissions sont requises dans tous les secteurs.

En savoir plus

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}

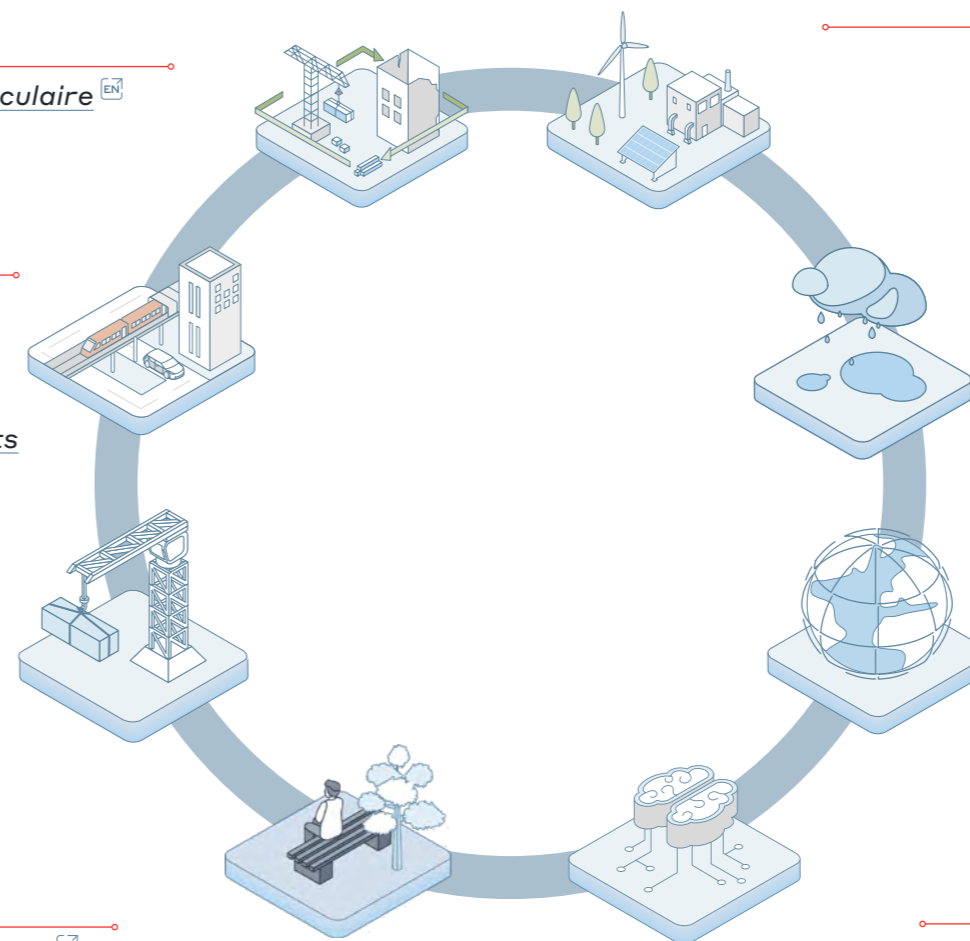
Avenir commun : collaborer avec les communautés pour les aider à s'adapter aux changements climatiques ^{EN}

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](#) ^{EN}

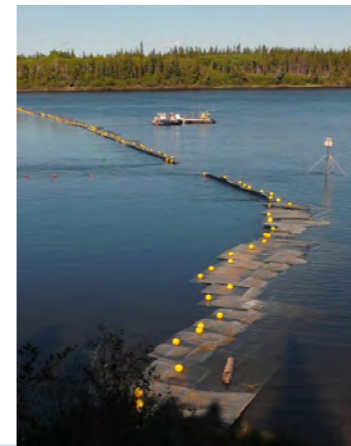


Des décisions éclairées sur la protection de la biodiversité

📍 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](#)

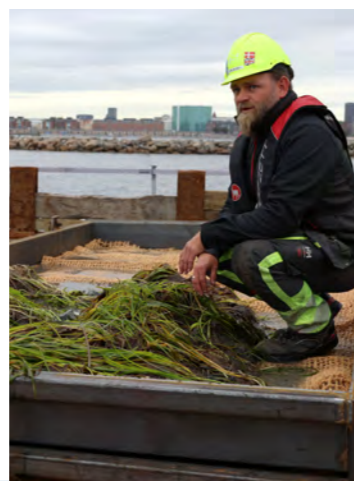


Une solution Conçu pour l'avenir^{MC} pour la plantation de zostères

📍 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](#) ^{EN}

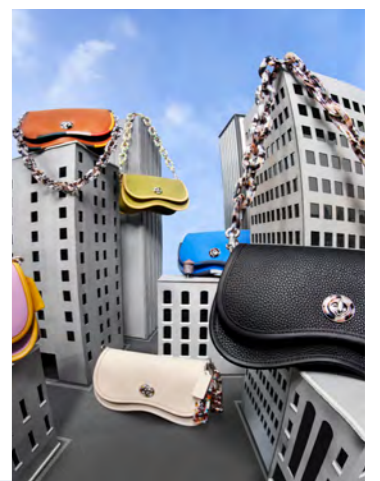


Un outil d'ACV au service d'une marque mondiale

📍 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](#) ^{EN}



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 disponible³⁴.

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\$³⁵. 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.

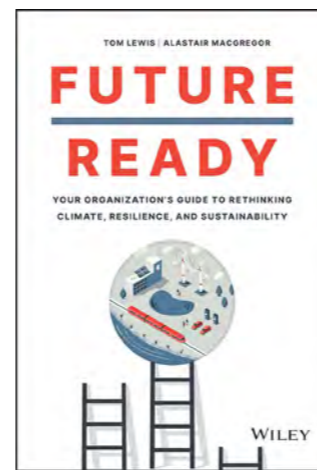
[En savoir plus](#) 

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](#) 



³⁴ Veuillez vous référer à la [définition tirée du Manuel de Frascati](#) utilisée par la plupart des pays de l'OCDE.

³⁵ 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).

Intégrer les concepts de l'approche Conçu pour l'avenir^{MC}

Formation et perfectionnement

À l'échelle mondiale, WSP propose deux principales formations Conçu pour l'avenir^{MC} :

- La formation courte Conçu pour l'avenir^{MC} offerte en ligne présente les concepts clés de cette approche. On y aborde les grandes tendances, la manière dont ces principaux facteurs affecteront les résultats de nos projets et comment nos employés peuvent intégrer des initiatives Conçu pour l'avenir^{MC} dans leurs projets.
- La formation longue, destinée aux gestionnaires de projet, est un cours approfondi d'une durée de six heures axée sur notre trousse Conçu pour l'avenir^{MC} et la manière d'appliquer cette approche dans toutes les phases d'un projet ou du cycle de vie de la collaboration avec un client.

De plus, les laboratoires d'innovation Conçu pour l'avenir^{MC} offrent la possibilité à nos équipes techniques de réfléchir, au sein d'un groupe élargi, aux tendances futures pertinentes et ainsi de répondre aux défis propres à un projet.

2023 EN CHIFFRES

60 %

Pourcentage cumulatif de formations en ligne terminées³⁶

7 400+

Participants à un webinaire ou à un laboratoire d'innovation

740

Nombre de formations pour gestionnaires de projet terminées

1 600+

Participants aux parties 1 et/ou 2 de notre cours accéléré sur les solutions climatiques

Domaines d'intérêt

En 2023, les domaines d'intérêt sur lesquels nous nous sommes concentrés sont les suivants :

- Intégrer l'approche Conçu pour l'avenir^{MC} dans notre Programme client mondial.
- Faire connaître l'approche Conçu pour l'avenir^{MC} à l'interne comme à l'externe, y compris lors du recrutement de nouveaux employés et de leur intégration.
- Adopter un esprit avant-gardiste dans le cadre de nos activités.
- Réaliser une évaluation approfondie de nos compétences et de nos outils de mesure du carbone afin de faciliter le calcul de l'empreinte carbone de nos projets.

Réseau mondial de lutte contre les changements climatiques

En 2023, notre réseau mondial de lutte contre les changements climatiques a élaboré un cadre de travail afin d'enrichir l'offre de services liée à l'objectif zéro émission nette et à la résilience climatique dans chaque secteur et région de notre activité mondiale. Ce cadre s'articule autour des priorités suivantes :

- 1 Planifier la croissance des services en matière de changements climatiques pour chaque secteur d'activité.
- 2 Miser sur le perfectionnement des compétences pour renforcer l'expertise relative aux changements climatiques.
- 3 Mesurer et gérer les émissions de carbone produites par nos conceptions et nos services-conseils.
- 4 Promouvoir notre leadership en proposant des solutions innovantes dans l'industrie et en établissant des partenariats solides.



Le fait de tenir compte des besoins particuliers des personnes neuroatypiques ou vivant avec des handicaps invisibles dans nos conceptions et nos services-conseils a été pour moi un moment phare de l'année en ce qui concerne notre approche Conçu pour l'avenir^{MC}.

David Symons

Directeur mondial, Conçu pour l'avenir



³⁶ Pourcentage cumulatif de formations terminées depuis 2019, basé sur le nombre d'employés actifs dans nos systèmes de gestion de l'apprentissage. Les données étaient disponibles pour 91 % de nos activités mondiales.

PROJET

Train léger sur rail d'Ankeng

TAÏWAN

5

ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES



9

INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE



11

VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES



WSP s'engage en faveur d'une conception universelle qui tient compte de la neurodiversité, des incapacités, de l'ethnie, du genre et des personnes vieillissantes.

CONÇU POUR L'AVENIR^{MC}

WSP Taïwan a participé à la planification et à la conception du système de train léger d'Ankeng (Ankeng LRT) et du développement des terrains environnants dans la ville de Nouveau Taipei. Ce projet vise à améliorer la mobilité dans les zones suburbaines et à promouvoir le développement économique local. Cette nouvelle ligne dessert le district de Xindian et se connecte à la ligne circulaire qui rejoint la ville de Taipei.

Plusieurs tendances relevant de Conçu pour l'avenir^{MC} ont façonné le processus de prise de décision de WSP, reflétant notre engagement en faveur d'une conception universelle qui tient compte de la neurodiversité, des incapacités, de l'ethnie, du genre et des besoins des personnes vieillissantes.

Dans la planification traditionnelle de l'ingénierie des transports, l'accent est mis sur l'accessibilité et le confort des usagers. Cependant, différentes catégories démographiques peuvent avoir des exigences contradictoires. Par exemple, les femmes peuvent rechercher un environnement plus sûr lorsqu'elles voyagent la nuit, tandis que les personnes âgées et celles vivant avec une incapacité sont en droit

d'exiger plus de confort et de commodité lors de l'embarquement et du débarquement. De meilleures solutions s'imposent donc par rapport à celles offertes traditionnellement.

Dans ce contexte, des normes plus strictes ont été mises en œuvre pour réglementer la hauteur des quais et des voitures de train afin de permettre l'embarquement au niveau du quai en tant que conception universelle, facilitant ainsi l'accès. Des services d'ascenseurs ont également été mis en place à des endroits clés. Les éléments de conception axée sur la neurodiversité comprennent une signalisation pensée différemment, des écrans de suivi et des options visant à réduire la surstimulation chez certains utilisateurs.

En ce qui concerne l'inclusivité sur le plan du genre, des plateformes spécifiques ont été aménagées pour améliorer la sécurité des femmes la nuit. Parmi les dispositifs mis en place, citons l'éclairage de sécurité, les caméras de surveillance, les postes d'appel d'urgence et les alarmes facilement accessibles. En outre, le flux de passagers aux heures de pointe a été évalué afin de confirmer que le ratio de toilettes pour hommes et femmes était adéquat, dans le but d'offrir un environnement de voyage agréable.

En savoir plus

Gouvernance et responsabilités

Dans cette section

Notre sponsor mondial ESG : une entrevue

Importance relative et parties prenantes

Gouvernance et gestion des risques

Risques et opportunités liés aux changements climatiques

Éthique et intégrité

Droits de la personne

Sécurité de l'information et confidentialité

Gestion de la chaîne d'approvisionnement

Notre sponsor mondial ESG : *une entrevue*

Q Dans un contexte de changements rapides, quel rôle WSP envisage-t-elle de jouer?

Le monde a connu de grandes transformations au cours des dernières décennies : la croissance démographique et les activités humaines ont fondamentalement modifié le paysage mondial. De plus en plus consciente des impacts de certaines de ses activités, la société dans son ensemble connaît actuellement une période de transformation où l'on cherche collectivement à établir les bases d'un avenir durable et prospère dans lequel les environnements bâti et naturel coexistent en harmonie.

Pour ce faire, nous devons mobiliser toute notre ingéniosité et notre créativité collectives. WSP est décidée à demeurer à l'avant-plan de ce mouvement mondial grâce à l'expertise de ses employés et à leur capacité remarquable à innover et à résoudre les problèmes.

Q Quels sont les progrès réalisés par WSP en vue d'atteindre ses propres objectifs zéro émission nette?

Notre priorité pour 2023 était d'améliorer l'efficacité énergétique de nos aménagements de bureaux et d'accroître notre approvisionnement en énergie renouvelable dans plusieurs pays. Nos efforts ont porté fruit puisque nous nous approvisionnons désormais à 82 % en énergie renouvelable. Nous avons le privilège de pouvoir mettre à contribution notre expertise en

systèmes mécaniques, électriques et de plomberie pour la conception de nos propres bureaux. Ainsi, dans de nombreux cas, nous avons choisi de demeurer dans nos locaux existants et d'y apporter des améliorations majeures et durables plutôt que de déménager dans de nouvelles installations.

Comme vous le découvrirez dans le présent rapport, c'est grâce à ces initiatives et à de nombreuses autres mesures prises que nous avons réussi à réduire nos émissions de GES de portées 1 et 2 de 42 % par rapport à notre année de référence de 2018. Concernant nos émissions de portée 3, nous avons commencé à mobiliser nos fournisseurs et à les encourager à respecter l'Accord de Paris en leur demandant de fixer leurs propres objectifs de réduction de GES et de divulguer des informations à ce sujet. Profitant de notre expertise dans le domaine, nous avons offert aux fournisseurs des formations et des ressources pour les aider à quantifier leurs émissions. Nous avons également soutenu la [campagne de CDP sur les objectifs basés sur des données scientifiques](#) ^{EN} qui appelle 2100 grandes entreprises émettrices de GES à viser l'objectif de limitation du réchauffement climatique à 1,5 °C, cible basée sur les dernières données fournies par la science. Par cet engagement, et grâce à d'autres mesures de gestion des voyages d'affaires et des déplacements des employés, nous avons réussi à réduire de 18 % nos émissions de portée 3 par rapport à l'année de référence. Fiers des progrès réalisés jusqu'à maintenant, nous ne perdons toutefois pas de vue le défi qui consiste à réduire encore davantage nos émissions.



André-Martin Bouchard
Directeur mondial, Sciences de la
Terre et environnement et directeur
exécutif mondial, ESG

Q *Quel est le rôle de WSP face à la crise de la biodiversité?*

Enrayer la perte de la biodiversité et restaurer les écosystèmes sont deux initiatives qui revêtent une importance essentielle et qui sont intrinsèquement liées aux objectifs de réduction des émissions de carbone. À vrai dire, sans un capital naturel fort, résilient et bien protégé, il nous est impossible d'atteindre la viabilité économique. La société dans son ensemble commence à comprendre que la stabilité de nos économies dépend de systèmes naturels sains qui fonctionnent adéquatement. WSP a à cœur ces enjeux, évoqués à maintes reprises aux parties prenantes des facteurs ESG (dont ses investisseurs, clients et employés) dans ses interactions avec elles en 2023.

WSP jouit d'une riche expertise à cet égard grâce à ses milliers de spécialistes répartis dans le monde et qui comprennent notamment des biologistes, des écologues, des spécialistes de la vie marine et aquatique et des experts en biodiversité. Nous sommes fiers de faire avancer les choses dans ce domaine. Ainsi, nous adhérons au Taskforce on Nature-related Financial Disclosures ou TNFD (Groupe de travail sur les informations financières liées à la nature) dès ses débuts et, comme décrit dans la section « Biodiversité et capital naturel » du présent rapport, nous entreprenons maintenant l'évaluation de nos risques et opportunités liés à la nature.

WSP est remarquablement bien placée pour aider ses clients à réaliser des projets qui auront des impacts positifs sur l'environnement, que ce soit la fermeture d'une centrale thermique alimentée au charbon, la réhabilitation d'une mine, la construction d'un centre de données ou encore la réalisation d'un projet de renouvellement urbain. Nous cherchons à implanter des solutions fondées sur la nature partout où nous le pouvons. Pour aider nos clients et le milieu des affaires à comprendre en quoi la nature est si importante à la continuité des activités et à saisir les enjeux qui en

découlent, nous avons publié en 2023 le guide *Créer un pont entre la nature et les affaires*. Ce qui nous motive, c'est de savoir que la nature est résiliente et que les paysages ont la capacité, si le contexte est favorable, de se régénérer par eux-mêmes en une seule génération. WSP peut toutefois aider à accélérer ce processus.

Voilà pourquoi nous saisissons toutes les opportunités pour déployer de nouvelles technologies qui contribueront à l'atteinte de ces résultats. Nos équipes à travers le monde œuvrent à l'élaboration de solutions novatrices conçues sur mesure pour faciliter une prise de décisions éclairée. Par exemple, à Sherbrooke, au Canada, nous disposons d'une équipe complète de chercheurs et de scientifiques qui travaillent dans notre laboratoire d'innovation et qui mettent au point des solutions et des outils grâce auxquels nous obtenons de nouvelles perspectives sur les projets de nos clients, en plus d'aider nos professionnels à travailler de manière plus sécuritaire et efficace. Parmi ces solutions, mentionnons entre autres un *compteur de poissons par IA*, un radar 3D capable de détecter les vols d'oiseaux et de chauves-souris à distance ainsi qu'un système portatif pour le traitement de l'eau et des sols. Nous avons également développé une *technologie de détection et de modélisation prédictive* pour aider le gouvernement du Canada, plus précisément l'Agence spatiale canadienne, Pêches et Océans Canada et Transports Canada, à réduire les risques de collision entre les navires et les baleines noires de l'Atlantique Nord, une espèce en voie de disparition présente dans les eaux canadiennes.

Q *Comment WSP mesure-t-elle ses contributions à la création d'un avenir plus durable? Pourquoi est-ce si important?*

Créés en 2015, les ODD des Nations Unies constituent un cadre dont les entreprises se servent pour orienter leurs processus et leurs activités afin de créer un avenir

plus durable et prospère. Chez WSP, nous contribuons à l'atteinte des ODD grâce à nos conceptions et à nos services-conseils, qu'il s'agisse de concevoir des bâtiments zéro émission nette, d'améliorer la mobilité urbaine, de restaurer la biodiversité ou d'une myriade d'autres services. Mesurer les impacts directs de nos activités peut s'avérer une tâche ardue; nous décrivons notre cheminement à ce sujet dans notre *livre blanc* publié récemment.

Cet indicateur nous est essentiel pour révéler à nos clients, à nos investisseurs et à nos parties prenantes externes les impacts de notre portefeuille mondial de projets sur le développement durable, mais plus important encore, pour divulguer cette information à nos employés. Plus que jamais, ces derniers sont en quête d'un travail valorisant. L'incidence positive des projets de WSP ayant été démontrée, nos employés savent que leur travail fait vraiment une différence. Nous nous servons également de cet indicateur pour orienter nos décisions en matière de projets, de clients et de cibles de fusions et d'acquisitions, puisque notre but est d'accroître nos revenus associés aux ODD à un rythme supérieur à celui de nos activités de base.

Q *Pourquoi les facteurs d'inclusion, de diversité et d'équité revêtent-ils une si grande importance au regard du travail que WSP réalise pour ses clients?*

Il est généralement reconnu dans l'industrie que la capacité d'innovation au sein d'une entreprise est liée à la diversité de pensée de ses employés. Issus de parcours différents, les membres de nos équipes jouissent de perspectives et de compétences variées. Ils se sentent libres de questionner et d'expérimenter. C'est de cette façon que naît l'innovation et c'est pourquoi la promotion de l'inclusion, la diversité et l'équité est essentielle à notre mission.

Ces efforts d'innovation permettent non seulement à nos employés de s'épanouir d'un point de vue personnel et professionnel, mais profitent également à nos clients puisque nous abordons leurs projets sous une perspective très large. À titre d'exemple, nous avons publié l'an passé un *livre blanc* ^{EN} axé sur la conception de milieux neuro-inclusifs.

Q *Comment WSP se prépare-t-elle à l'arrivée de nouvelles réglementations et normes en matière de facteurs ESG, motivée par le contexte mondial actuel?*

WSP adopte une démarche proactive et se prépare aux nouvelles exigences réglementaires en se conformant à la directive *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD), aux normes publiées par l'*International Sustainability Standards Board* (ISSB), ainsi qu'aux nouveaux cadres et règlements en matière de divulgation. En 2023, nous avons effectué une évaluation de double importance relative qui consistait à analyser les enjeux ESG et à en déterminer les incidences financières importantes sur WSP, de même que les impacts potentiels sur les personnes et l'environnement.

Dans ce contexte, nous avons pu identifier et hiérarchiser les enjeux les plus pertinents de même que leurs impacts, risques et opportunités pour notre entreprise. Au cours des années à venir, nous poursuivrons ainsi nos efforts de conformité aux nouvelles exigences réglementaires. Nous irons toutefois plus loin en mettant à profit notre évaluation de l'importance relative pour améliorer notre programme ESG en vue de l'élaboration de notre prochain Plan d'action stratégique mondial triennal.

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 définitions³⁷ 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.



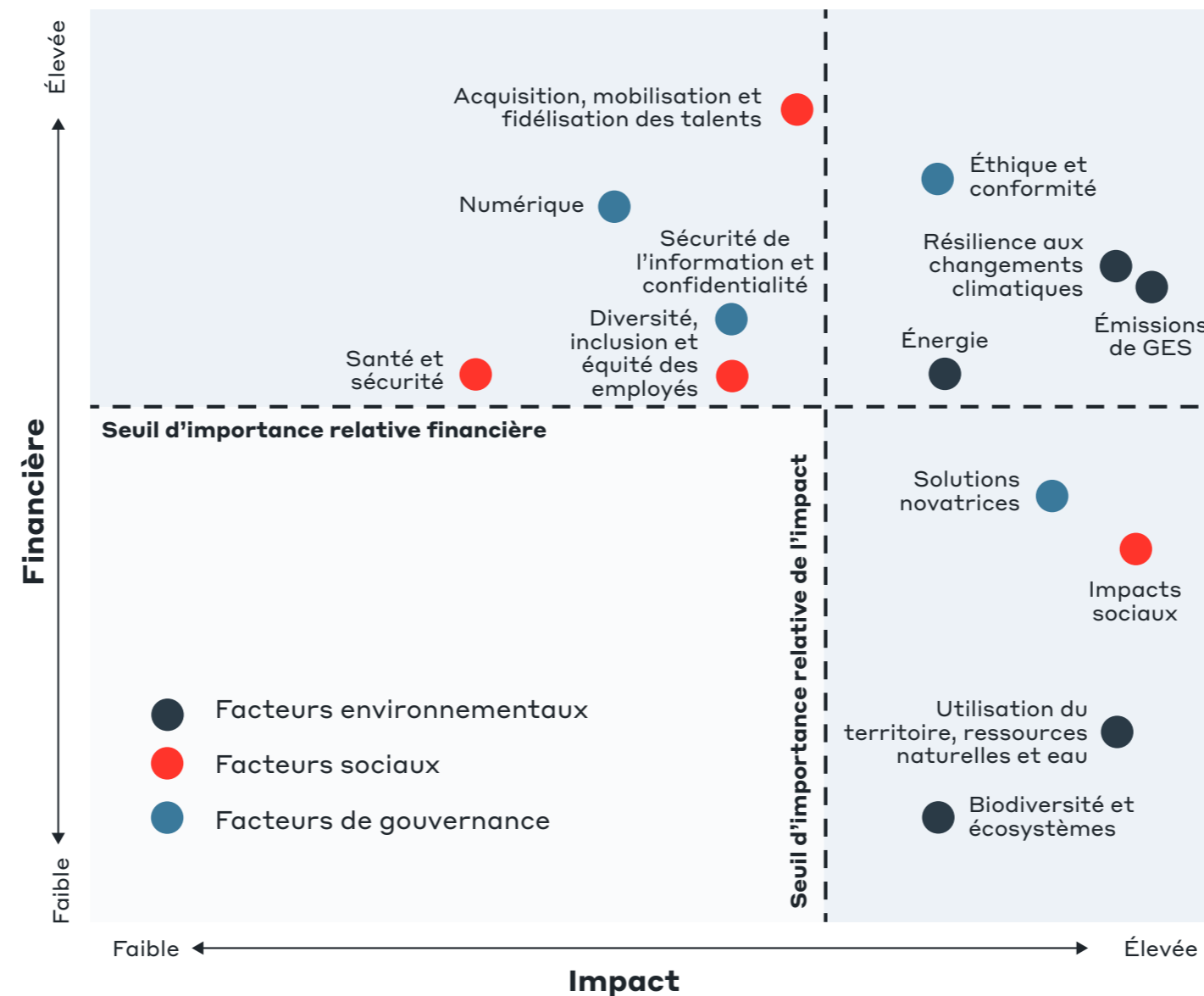
³⁷ Les définitions des termes « importance relative financière » et « importance relative de l'impact » se basent sur les définitions données en anglais dans le document *ESRS 1 Delegated Act General Requirements, Annex 1* publié en juillet 2023.

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

Mobilisation de nos parties prenantes

WSP fait régulièrement appel à des parties prenantes internes comme externes afin d'orienter sa stratégie d'affaires et de l'aider à mieux gérer ses risques, ses opportunités et ses impacts associés aux facteurs ESG. Comme décrit dans notre document *Gestion de nos impacts ESG*, nous avons grandement sollicité nos parties prenantes lors de l'évaluation de l'importance relative. Le tableau suivant résume notre approche générale en matière de mobilisation de ces dernières ainsi que notre compréhension de leurs intérêts et points de vue.

PRINCIPALES PARTIES PRENANTES ET BUT DE LA MOBILISATION	TYPES DE MOBILISATION	INTÉRÊTS ET POINTS DE VUE
<p>Employés</p> <p>BUT : Soutenir la santé, la sécurité et le bien-être des employés, assurer leur mobilisation continue et comprendre leurs principaux intérêts et points de vue</p>	<p>Sondages auprès des employés</p> <p>Développement de carrière et évaluations de la performance</p> <p>Groupes-ressources employés</p> <p>Séances de discussion ouverte</p> <p>Communications internes locales et mondiales</p> <p>Campagnes de médias sociaux</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Santé et sécurité – Formation et perfectionnement des employés, rémunération, bien-être et conditions de travail – Acquisition, mobilisation et fidélisation des talents – Impacts liés aux changements climatiques et à l'environnement, et gestion et stratégie en la matière – Inclusion, diversité et équité – Éthique et conformité; droits de la personne – Impacts sociaux et engagement envers les communautés – Relations avec les peuples autochtones
<p>Investisseurs et analystes</p> <p>BUT : Demander aux investisseurs et analystes de la rétroaction et comprendre leurs principaux intérêts et points de vue</p>	<p>Conférences téléphoniques ou réunions</p> <p>Discussions informelles virtuelles</p> <p>Journées avec les investisseurs</p> <p>Assemblée annuelle des actionnaires</p> <p>Communiqués de presse</p> <p>Tournées génériques pour les investisseurs</p> <p>Conférences</p> <p>Activités axées sur les facteurs ESG</p> <p>Visites de chantiers</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Revenus associés aux ODD et impacts des projets – Biodiversité – Relations avec les peuples autochtones – Intégrité de la chaîne d'approvisionnement – Santé et sécurité, incluant le rendement des sous-traitants – Fidélisation, mobilisation et diversité des employés – Culture d'entreprise – Progrès réalisés par rapport à l'atteinte des cibles ESG et prise en compte des critères ESG dans la rémunération – Préparation à la conformité en matière d'importance relative et réglementaire – Gouvernance d'entreprise
<p>Clients et partenaires d'affaires</p> <p>BUT : Demander aux clients et aux partenaires d'affaires de la rétroaction au sujet du rendement de WSP et comprendre leurs principaux intérêts et points de vue</p>	<p>Communications sur les projets</p> <p>Rétroaction sur les projets et le portefeuille, incluant les sondages de satisfaction</p> <p>Entrevues des clients, y compris dans certains cas, des cadres supérieurs</p> <p>Sondages de satisfaction des clients afin d'établir notre taux de recommandation net (TRN)</p> <p>Ateliers/groupes de discussion lors des événements</p> <p>Mentorat, formations et événements traitant de la diversité des fournisseurs</p> <p>Formations portant sur les émissions de GES et mobilisation des clients à ce sujet</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Voici les sujets populaires qui ressortent de la rétroaction donnée par les clients : <ul style="list-style-type: none"> – Réalisation opérationnelle – Relations avec les clients – Excellence technique, Innovation et programme Conçu pour l'avenir^{MC} – Programme et rendement en matière de facteurs ESG : nous recevons régulièrement des questionnaires remplis par nos clients. Ces questionnaires font partie de nos profils de fournisseur de services ou bien sont intégrés au processus d'approvisionnement. – Les clients nous fournissent des témoignages, des références ou des attestations de projet qui viennent nourrir les analyses comparatives par des tierces parties, analyses qui déterminent notre position au sein du marché par rapport à celle de nos pairs. – Parmi les intérêts de nos partenaires d'affaires, on compte les opportunités de collaboration, les programmes de mentorat (pour les petites entreprises), la collaboration en vue de faire progresser l'industrie et le soutien offert par WSP en matière de facteurs ESG.

PROJET

Durabilité et neutralité sur le plan énergétique grâce au bois

 PAYS-BAS

11 VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES



12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES



13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES



Conception démontable, aucune colle, aucun scellant, aucun purificateur ni aucun composite n'a été utilisé pour ce projet – un parfait exemple d'immeuble Conçu pour l'avenir^{MC}!

CONÇU POUR L'AVENIR^{MC}

Un immeuble de bureaux de trois étages, durable et neutre sur le plan énergétique, a récemment été construit sur un ancien site agricole dans la ville de Hendrik-Ido-Ambacht, aux Pays-Bas, conformément aux critères de durabilité locaux. En supervisant la conception structurelle pour le compte de son client (Persy Control Services), WSP a mis l'accent sur la circularité et la détachabilité. Ce faisant, WSP a également calculé les émissions totales économisées en utilisant le bois comme principal matériau de construction. Selon Bas de Leijer, ingénieur de structures chez WSP, « Le bois est un produit naturel, léger et esthétique. Il garantit également un environnement de travail sain ».

La municipalité de Hendrik-Ido-Ambacht cherchant à rendre son parc industriel Ambachtsezoom durable, Persy Control Services a donc demandé une conception démontable (c'est-à-dire que tous les composants peuvent être retirés pour faciliter la réutilisation). Aucune colle, aucun scellant, aucun purificateur ni aucun composite n'a été utilisé, ce qui constitue un excellent exemple d'immeuble Conçu pour l'avenir^{MC}.

Le nouveau bâtiment est également neutre sur le plan énergétique; en fait, il produit plus d'énergie qu'il n'en faut pour ses utilisateurs, en plus de couvrir ses propres besoins.

Thomas Musson et Sanne Lahaije de WSP ont déterminé les émissions totales économisées. Pour ce faire, ils ont préparé une analyse de la chaîne d'approvisionnement dans laquelle la conception choisie a été comparée à une structure plus traditionnelle à base d'acier. « Grâce à l'utilisation du bois, les émissions d'équivalent CO₂ par mètre carré ont été réduites de 25 %, non seulement parce que la production de bois génère moins d'émissions, mais aussi parce que le bois lui-même est relativement léger par rapport à sa capacité de charge. Par conséquent, le poids des fondations a pu être réduit, permettant d'utiliser environ 33 % de béton en moins », a précisé M^{me} Lahaije.

[En savoir plus](#)

Gouvernance et gestion des risques

Gouvernance d'entreprise et des facteurs ESG

La gouvernance de Groupe WSP Global Inc. incombe à son conseil d'administration, qui supervise la façon dont sont menées les activités de l'entreprise, incluant les facteurs ESG. Les Lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise et la Circulaire de sollicitation de procurations 2024 reflètent les pratiques de WSP en matière de gouvernance d'entreprise. Le processus de nomination et de sélection des membres du conseil d'administration est présenté dans les Lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise de WSP.

En collaboration avec la haute direction, le conseil d'administration établit les principaux objectifs de WSP pour des cycles de trois ans et supervise le développement des stratégies de l'entreprise. Le Plan d'action stratégique mondial 2022-2024 présente la stratégie actuelle de WSP, dont les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance sont l'une des forces motrices.

Gouvernance mondiale en matière de facteurs ESG

Notre Déclaration mondiale sur les questions ESG définit nos objectifs et notre approche pour intégrer ces préoccupations dans nos services et conseils aux clients, dans nos activités et dans nos communautés. Elle s'applique à toutes nos principales filiales et à tous nos employés devant se conformer aux engagements décrits dans cette déclaration, dont la dernière mise à jour date d'octobre 2023. Pour en apprendre davantage sur notre gouvernance en matière de facteurs ESG, consultez notre document Gestion de nos impacts ESG.



Risques d'entreprise et commerciaux

Notre fonction de gestion des risques fournit un cadre de gestion des risques normalisé par le biais du programme mondial de gestion des risques d'entreprise déployé à l'échelle sous-régionale. De plus, cette fonction joue un rôle actif en ce qui concerne la mise en œuvre opérationnelle de la gestion des risques et de la gouvernance pour nos principales activités et joue un rôle-conseil en matière de risques pour les principales parties prenantes, renforçant ainsi la résilience dans tout notre écosystème de gestion des risques.

Le programme de gestion des risques d'entreprise couvre des secteurs de risques qui sont eux-mêmes répartis en différentes catégories. Les risques clés dérivés de ces catégories sont ensuite recensés et hiérarchisés en fonction de leur importance relative par la direction, puis revus par le comité d'audit. Ils sont en phase avec les risques sous-régionaux, de même que les mécanismes respectifs qui permettent d'atténuer chacun d'eux, mécanismes qui sont régulièrement revus et mis à jour afin de s'assurer de leur pertinence et de leur efficacité. Étant donné que les risques ne cessent d'évoluer, ces principales catégories de risques ne sont pas fixes; elles sont réévaluées lors 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 ceux associés aux projets stratégiques de l'entreprise ou aux initiatives en cours de grande ampleur. Notre programme de gestion des risques d'entreprise comprend également une méthodologie nous permettant de cerner les risques émergents. Les responsables des risques et les personnes désignées à les signaler sont assignés au niveau mondial et sous-régional, et la vice-présidente, Gestion des risques

de l'entreprise soumet les comptes-rendus chaque trimestre au comité d'audit.

Notre structure de gouvernance pour la gestion des risques comprend une Politique mondiale de délégation de pouvoirs, la délégation sous-régionale des pouvoirs découlant de ce cadre mondial. La Politique mondiale de délégation de pouvoirs ainsi que d'autres politiques de gestion des risques connexes sont gérées et contrôlées par le comité d'approbation mondial et le comité mondial de Solutions appliquées³⁸. Ainsi, certaines décisions commerciales qui peuvent comporter des risques plus élevés pour WSP doivent être examinées et approuvées par ces deux comités avant d'être mises en œuvre, certaines pouvant être soumises au conseil d'administration aux fins d'approbation.

Comme décrit dans notre *rapport de gestion annuel 2023*, plusieurs de nos risques et impacts importants en matière de facteurs ESG sont déjà gérés grâce à notre programme de gestion des risques d'entreprise. Nous travaillons d'ailleurs à y incorporer d'autres impacts, risques et opportunités issus de notre évaluation de double importance relative. En 2023, nous avons poursuivi l'évaluation des risques associés à l'atteinte de nos cibles de réduction des émissions de GES et à la transition vers une économie sobre en carbone (veuillez consulter notre *rapport du GIFCC 2022* pour en savoir plus). De plus, nous évaluons maintenant les risques relatifs à l'inclusion et à la diversité. Enfin, nous avons élaboré des directives supplémentaires en ce qui concerne l'évaluation des risques ESG d'un projet en tenant compte de critères liés au client, à la localisation et à la nature du travail ou du projet.



RECONNAÎTRE L'EXCELLENCE DANS L'ENTREPRISE ESPAGNE

Chaque année, WSP en Espagne remet le prix de reconnaissance des valeurs professionnelles et personnelles Javier Sánchez à une personne qui a su incarner les valeurs fondamentales de WSP, soit de réalisation exceptionnelle, de camaraderie et d'intégrité professionnelle. Depuis les cinq dernières années, cette distinction est décidée à la suite d'un vote anonyme auquel participent nos employés espagnols et portugais. Ils doivent ainsi choisir qui de leurs collègues représente le mieux ces vertus. Le gagnant de 2023, Francisco Llanes Monje, gestionnaire en développement logiciel, a fait don du prix en argent à une société de protection des animaux, démontrant ainsi son engagement en faveur de la responsabilité sociale et du bien-être animal.

38 Projets d'assainissement et/ou de fermeture environnementale, ainsi que d'entreposage souterrains ou de réparation de réservoirs de carburant, qui sont réalisés par les organisations régionales de Solutions appliquées.

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.

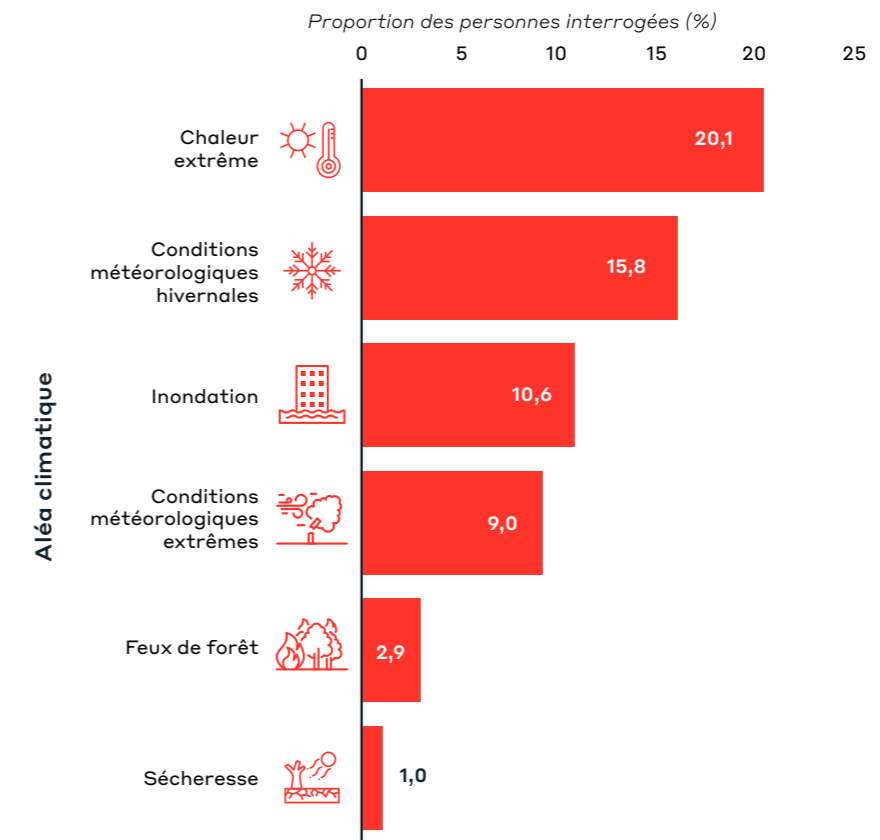
Nous avons précédemment évalué les impacts réels et potentiels des changements climatiques sur les installations que nous possédons ou louons, ainsi que sur les activités connexes. En 2023, nous avons effectué une analyse complémentaire des résultats de notre sondage sur les habitudes de déplacement de nos employés³⁹, 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



³⁹ 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.

Adéquation des activités de lobbyisme et des associations commerciales et industrielles avec la lutte contre les changements climatiques

En 2022, WSP a signé la Déclaration d'action en matière de politique climatique, une initiative de Corporate Knights. Nous nous engageons ainsi à soutenir les mesures de lutte contre les changements climatiques cadrant avec l'Accord de Paris et à collaborer avec nos principales associations commerciales et industrielles pour promouvoir cette adéquation.

> Pour en apprendre davantage sur notre gouvernance des activités de lobbyisme, consultez notre [Code de conduite](#) et le document [Gestion de nos impacts ESG](#).

Engagement concernant les politiques climatiques

WSP est membre d'un grand nombre d'associations commerciales et industrielles aux missions et aux sphères d'influence variées, tant à l'échelle locale qu'internationale.

WSP est généralement favorable au lobbying et à un plaidoyer constructifs auprès des principaux acteurs politiques lorsqu'elle peut offrir une valeur ajoutée grâce à l'opinion professionnelle qu'elle prodigue sur des questions législatives et réglementaires ayant une incidence sur ses activités ou les intérêts de l'industrie. Les activités qui influent sur l'élaboration de politiques sont mises en œuvre en tenant compte du contexte de chaque sous-région ou secteur d'activité. Par exemple, voici différentes mesures prises par WSP au Royaume-Uni en 2023 en faveur de politiques climatiques :

- 1 WSP a rédigé un article publié dans [ce rapport](#) du [groupe parlementaire multipartite sur le parcours vers zéro émission nette](#) ^{EN}. L'article visait à déconstruire le mythe voulant que l'hydrogène vert soit la solution magique pour décarboner les maisons. L'auteur préconise plutôt des améliorations à la structure des bâtiments et l'installation de thermopompes. Le rapport a été soumis au ministère de la Sécurité énergétique et des objectifs zéro émission nette, puis lancé officiellement lors d'un événement parlementaire.
- 2 WSP a également travaillé avec [BusinessLDN](#) ^{EN} à la préparation d'un rapport intitulé [Creating a Greener City](#) ^{EN}. Ce dernier met en lumière l'importance d'une collaboration accrue entre les décideurs politiques et les entreprises de Londres pour atteindre l'objectif zéro émission nette de la Ville d'ici 2030. Le rapport a été présenté aux décideurs politiques de Londres et lancé lors d'un événement réunissant des experts de l'industrie autour d'un panel.
- 3 WSP a soumis un mémoire au comité spécial sur la sécurité énergétique et les objectifs zéro émission nette de la Chambre des communes dans le cadre de son enquête intitulée [Keeping the power on: our future energy technology mix](#) ^{EN}. Nous y avons fait valoir l'importance d'accroître le recours à des technologies fondées sur les énergies renouvelables (éoliennes terrestres, panneaux solaires photovoltaïques, biogaz et stockage d'énergie domestique et local).

Une seule sous-région de WSP (États-Unis) effectue des contributions politiques. En 2023, aucune contribution politique ou activité de lobbyisme et de plaidoyer aux États-Unis n'a été jugée contraire aux mesures de lutte contre les changements climatiques.



En 2023, nous avons créé un processus nous permettant d'évaluer les associations clés auxquelles WSP adhère selon leur adéquation, leur influence et leur degré d'engagement envers les politiques climatiques.

Méthode d'examen et résultats

Dans le cadre de ce processus, nous avons évalué les grandes associations commerciales et industrielles dont WSP était membre en 2023, couvrant ainsi près de 80 % de nos activités. Nous appuyant sur notre connaissance de chaque organisation, nous avons procédé à des études documentaires limitées, notamment en cherchant sur LobbyMap, une plateforme exploitée par InfluenceMap, qui offre un système de suivi de l'engagement des entreprises et des associations de l'industrie en matière de politiques climatiques. Cependant, nous sommes conscients des contraintes de cette méthode, puisque ce type d'information accessible au public n'offre qu'une vue partielle des activités d'engagement à l'égard des politiques climatiques menées par les associations commerciales et industrielles.

Suivant les lignes directrices de Corporate Knights⁴⁰, nous avons donc poussé l'examen de nos « principales » associations de façon à évaluer leur adéquation aux politiques climatiques. Nos résultats démontrent que 167 de nos principales associations sont en adéquation totale ou partielle, tandis que 3 d'entre elles ne le sont pas. Enfin, 71 associations affichent un statut inconnu.



RÉSUMÉ DE L'EXAMEN DE L'ADÉQUATION DES ASSOCIATIONS COMMERCIALES ET INDUSTRIELLES EN 2023

Associations évaluées en 2023	Non principales	Principales (total)	PRINCIPALES ASSOCIATIONS			
			En adéquation totale	En adéquation partielle	Pas en adéquation	Inconnu
407	166	241	153	14	3	71

Plusieurs choix s'offrent à nous lorsque nous constatons une inadéquation :

- Quitter l'association.
- Demeurer membre de l'association si nos activités au sein de celle-ci restent en adéquation.
- Approfondir notre examen de l'association et mobiliser cette dernière.

Pour consulter une sélection des associations clés auxquelles nous adhérons, plus particulièrement celles qui ont à cœur le développement durable, [cliquez ici](#)^{EN}. En 2024, nous procéderons à une évaluation approfondie de nos associations clés qui affichaient un résultat partiellement en adéquation ou un statut inconnu. Nous étendrons également l'examen à d'autres sous-régions.

⁴⁰ Dans la FAQ sur la Déclaration d'action de Corporate Knights, il est conseillé aux entreprises d'accorder la priorité aux associations les plus actives dans le domaine des politiques climatiques. Plusieurs critères sont prévus pour les aider à orienter leurs décisions par rapport à chaque association, par exemple, son niveau d'engagement envers les politiques climatiques, son importance dans l'industrie et son pouvoir d'influence sur les politiques.

PROJET

Stocker efficacement l'hydrogène vert

ÉTATS-UNIS



Les plus grands centres de stockage d'hydrogène vert du monde sont en cours de développement avec l'aide de WSP.

CONÇU POUR L'AVENIR^{MC}

Le département américain de l'Énergie cherche à accélérer la production et le déploiement de l'hydrogène propre comme élément clé de sa transition vers une économie sobre en carbone. La capacité de produire de l'hydrogène à l'échelle commerciale pour utilisation régionale est une étape essentielle pour ajouter davantage de sources d'énergie renouvelable au réseau électrique.

Le projet de stockage avancé d'énergie propre (ACES I) est situé dans le centre de l'Utah et produira jusqu'à 100 tonnes métriques d'hydrogène par jour à partir de sources d'électricité renouvelables. L'hydrogène sera stocké dans des cavernes créées par dissolution.

WSP dirige toutes les phases d'ingénierie, d'approvisionnement et de gestion de la construction du point de vue du stockage souterrain et des installations de surface connexes – à commencer par la phase I, qui consiste à creuser deux grandes cavernes de sel capables de stocker jusqu'à 11 000 tonnes de gaz de travail à base d'hydrogène.

L'hydrogène vert stocké constitue une réserve d'énergie qui peut être utilisée pour produire du carburant destiné à la production d'électricité à tout moment, améliorant ainsi la fiabilité et l'efficacité du réseau grâce à l'optimisation de la charge des lignes de transmission existantes. Il permet également de déplacer la production excédentaire des mois de production très actifs, où la charge électrique est peu sollicitée, pour couvrir la demande pendant les périodes de forte charge.

ACES I fournira des capacités de stockage saisonnier d'énergie 100 % propre, qui viendront soutenir l'exploitation des énergies renouvelables pour l'Amérique du Nord. Le rôle de WSP dans le développement des centres de stockage du projet ACES I fait partie intégrante de la réussite de ce projet.

En savoir plus

Éthique et intégrité

Agir avec intégrité, honnêteté et respect est au cœur même de notre fonctionnement. Par conséquent, nous nous engageons à maintenir des normes éthiques rigoureuses dans toutes nos pratiques d'affaires. En encourageant nos employés, nos clients et nos partenaires d'affaires à privilégier un environnement de travail digne et éthique, nous favorisons un milieu inclusif et sécuritaire.

➤ Pour en apprendre davantage sur la façon dont nous gérons les questions d'éthique et d'intégrité, consultez le document [Gestion de nos impacts ESG](#) et notre [Circulaire de sollicitation de procurations 2024](#).



Ethisphere

À la suite d'un audit du programme d'éthique et de conformité de WSP, effectué par Ethisphere, WSP a obtenu la certification Compliance Leader Verification pour 2023-2024, ce qui témoigne de la qualité de notre programme. C'est la deuxième fois que WSP reçoit cet honneur.

FAITS SAILLANTS ET RÉALISATIONS DU PROGRAMME DE 2023

OBJECTIFS DU PROGRAMME	RÉALISATIONS
Mettre en œuvre un programme d'éthique et de conformité soutenu par une bonne gouvernance et des politiques à jour	<ul style="list-style-type: none">– Révision annuelle du Code de conduite.– Publication d'une version actualisée du Code de conduite pour les partenaires d'affaires.– Révision de la Politique anticorruption, de la Politique sur la concurrence loyale, de la Politique en matière de signalement et d'enquête, de la Politique mondiale des droits de la personne et de la Politique concernant les pays à risque élevé et la conformité aux régimes de sanctions.
Permettre aux gestionnaires de mieux comprendre et communiquer les problèmes relatifs à l'éthique	<ul style="list-style-type: none">– Publication de boîtes à outils pour les gestionnaires offrant des outils aux responsables pour les sujets relatifs à l'éthique sur le lieu de travail.
Offrir de la formation continue et des opportunités d'apprentissage aux employés de WSP	<ul style="list-style-type: none">– Formation initiale pour les nouveaux employés de WSP et formation de rappel annuelle pour tous.– Formation supplémentaire sur l'intégrité professionnelle à l'intention de groupes restreints d'employés de WSP.– Formation supplémentaire sur les enquêtes pour l'équipe Éthique et conformité afin de rationaliser les processus dans l'ensemble de l'organisation.– Vérifiabilité accrue de nos dossiers de formation pour garantir la conformité de nos données.
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">– Campagne de communication annuelle sur la Ligne de signalement en matière de conduite professionnelle.– Diffusion de rapports sur le signalement à la direction afin de fournir les indicateurs clés sur les rapports et enquêtes internes.– Sondages postenquêtes auprès des principaux participants afin d'évaluer la qualité du processus.
Accroître la sensibilisation à l'éthique et à la conformité	<ul style="list-style-type: none">– Tournées d'information sur l'éthique organisées à l'intention des employés et de la direction, menées par la cheffe de la conformité et de l'éthique et son équipe, notamment en Amérique latine, au Moyen-Orient, en Asie et en Afrique du Sud.– Publication de communications internes liées à l'éthique et rappel aux employés de nos politiques sur les marques de courtoisie d'affaires.– Journée internationale de lutte contre la corruption, Journée mondiale de la lutte contre la traite d'êtres humains et Journée mondiale de l'éthique soulignées par des communications internes et externes.– Ajout de questions relatives à la culture éthique dans WSP vous écoute (plateforme sur la mobilisation des employés).– Modernisation de nos canaux de communications internes permettant d'améliorer la recherche de renseignements en matière d'éthique ainsi que la disponibilité de ces données.



Nous croyons en une forte culture du signalement, renforcée par la mise à disposition d'un espace sûr où les employés peuvent se confier à leurs gestionnaires, à leurs dirigeants et à notre équipe Éthique et conformité.

Julianna Fox

Cheffe de l'éthique et de la conformité /
Avocate principale, Opérations juridiques



Données les plus récentes

EN DATE DU 31 DÉCEMBRE 2023

- 26 membres faisaient partie des équipes mondiales ou régionales Éthique et conformité, en plus de 8 collègues de WSP en Inde, qui soutiennent le programme d'éthique et de conformité.
- 100 % des membres du conseil d'administration ont signé une attestation de conformité au Code de conduite (il s'agit d'une procédure annuelle).

EN DATE DU 31 JANVIER 2024

- 98,9 % des employés ayant été désignés pour suivre la formation d'intégration sur le Code de conduite avaient terminé la formation⁴¹.

Violations du Code

Nous avons reçu 425 signalements en 2023 par nos canaux de signalement officiels⁴². Parmi ces signalements, les enquêtes ont conclu qu'une grande partie d'entre eux n'étaient pas fondés, tandis que 106 faisaient état de violations avérées ou partiellement avérées d'une politique⁴³. Conformément aux politiques en matière d'éthique et de conformité de WSP et dans un souci de transparence, les recours mis en œuvre – lorsque requis à la suite d'une violation avérée ou partiellement avérée – pour ces 106 signalements étaient les suivants :

- 29 recours se sont soldés par un licenciement;
- 31 recours se sont soldés par une mesure disciplinaire;
- 11 recours se sont soldés par de la formation;
- 4 recours se sont soldés par la mise à jour d'une politique, d'une procédure ou d'une mesure de contrôle;
- 22 recours se sont soldés par une mesure corrective.

DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

Des 106 violations d'une politique, avérées ou partiellement avérées, 3,8 % contenaient des allégations en matière de discrimination et 13,2 % des allégations de harcèlement, pour un total de 18 signalements.



Tournée d'information sur
l'éthique 2023 de WSP en Asie

⁴¹ Le taux d'achèvement de la formation d'intégration sur le Code de conduite se base sur le nombre d'employés ayant été désignés pour suivre la formation, sous réserve de certaines exclusions et limitations. La marge d'erreur quant aux statistiques est évaluée à moins de 3 %. Les indicateurs liés à la formation continuent de s'améliorer avec le déploiement d'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 de la transition, lors de l'exercice financier 2023, vers un nouveau système de gestion de l'apprentissage. Ces données ne sont donc pas prises en compte dans le taux d'achèvement mondial de la formation d'intégration de 2023. En ce qui a trait à la performance globale pour 2023, l'omission des données relatives à l'Amérique latine et aux Caraïbes n'est pas considérée comme ayant eu une incidence importante sur ce résultat.

⁴² Les données fournies se rapportent à des cas qualifiés de « allégations » et de « dossiers » gérés par les équipes Éthique et conformité et Ressources humaines ouverts dans le système de gestion des cas de WSP en 2023.

⁴³ Les données fournies se rapportent à des cas qualifiés de « allégations » et de « dossiers » gérés par les équipes Éthique et conformité et Ressources humaines ouverts et clos en 2023 dans le système de gestion des cas de WSP. Les données des cas impliquant discrimination ou harcèlement se rapportent aux signalements dont l'enjeu principal est la discrimination ou le harcèlement. Les recours mis en œuvre ou en cours de mise en œuvre se rapportent à la principale mesure corrective prise en réponse aux violations avérées ou partiellement avérées.

Droits de la personne

Chez WSP, nous nous engageons à respecter et à préserver les droits de la personne dans nos activités et notre chaîne d'approvisionnement. Notre [Politique mondiale des droits de la personne](#) définit notre approche et nos engagements en la matière, et contient notamment les principes qui suivent :

- 1 Nous offrons un milieu de travail professionnel sûr.
- 2 Nous favorisons les pratiques de travail égalitaires et équitables.
- 3 Nous ne tolérons en aucun cas l'esclavage moderne.
- 4 Nous respectons les traditions, les cultures et les lois des pays dans lesquels nous travaillons.
- 5 Nous collaborons avec des partenaires d'affaires qui travaillent dans le même état d'esprit que nous.
- 6 Nous favorisons une culture de liberté d'expression.

➤ Pour en apprendre davantage sur la façon dont nous évaluons et gérons les risques relatifs aux droits de la personne et à l'esclavage moderne, consultez le document [Gestion de nos impacts ESG](#) et notre [rapport mondial sur l'esclavage moderne 2023](#).

Faits saillants de 2023

- Nous avons mis à jour notre Politique mondiale des droits de la personne.
- Nous avons préparé notre premier rapport mondial sur l'esclavage moderne, publié en avril 2024.
- L'équipe Écologie du bâti de WSP aux États-Unis a participé au groupe de travail Design for Freedom, un mouvement lancé par la fondation sans but lucratif Grace Farms. Cette dernière s'emploie à rallier les chefs de file de l'industrie pour lutter contre le travail forcé dans la chaîne d'approvisionnement des matériaux de construction. Grâce à la trousse produite par [Design for Freedom](#), l'équipe intègre la notion d'équité dans la chaîne d'approvisionnement comme étant un facteur clé de développement durable. Par exemple, elle a inscrit plusieurs de ses projets aux crédits pilotes LEED pour l'équité sociale dans la chaîne d'approvisionnement, a rédigé des textes et animé des présentations sur le sujet et a conçu des outils sur mesure afin de vérifier les matériaux de construction pour réduire le risque de travail forcé au sein des chaînes d'approvisionnement de nos projets.
- WSP a adhéré au programme [Business & Human Rights Accelerator](#) du Réseau canadien du Pacte mondial des Nations Unies qui a été lancé en février 2024. L'objectif du programme est d'aider les entreprises à faire progresser leur procédure de diligence raisonnable en matière des droits de la personne.



WSP FIGURE AU PALMARÈS TOP COMPANY 2023 DE KUNUNU ALLEMAGNE

Pour la deuxième année consécutive, WSP en Allemagne figure parmi le palmarès Top Company de Kununu, dans la catégorie des entreprises les plus axées sur les employés, une distinction décernée à seulement 5 % des firmes. Cette reconnaissance atteste de notre engagement, soit favoriser une culture qui encourage la collaboration, responsabilise nos employés et promeut l'inclusion, la diversité et l'équité. Nous encourageons un dialogue ouvert sur les sujets de la culture d'entreprise, la rémunération et les avantages sociaux et favorisons un milieu où chaque personne contribue à façonner notre parcours.

PROJET

Autorité municipale de Western Parkland City

 AUSTRALIE

8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE



9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE



11 VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES



13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES



Le projet évalue les impacts du climat, notamment les fortes tempêtes, les précipitations abondantes et les sécheresses plus fréquentes, sur les collectivités vulnérables.

CONÇU POUR L'AVENIR^{MC}

WSP aide l'Autorité municipale de Western Parkland City à élaborer sa stratégie inaugurale de développement durable et de résilience. Celle-ci a pour but d'appuyer la valeur sociale au fur et à mesure du développement de la ville. Ces efforts guideront la réalisation du centre urbain le plus vert, le plus connecté et le plus avancé technologiquement d'Australie, tout en préservant l'environnement, la culture et la diversité uniques de la région.

Établie autour du nouvel aéroport international de Western Sydney et de l'Aerotropolis de Western Sydney, la municipalité de Western Parkland City englobe les centres dynamiques de Liverpool, Greater Penrith et Campbelltown-Macarthur. Selon les projections, la région et ses banlieues devraient connaître une croissance massive au cours des 20 prochaines années, stimulée par un afflux de personnes en quête d'une résidence, d'un emploi ou de loisirs.

Les activités de croissance et de développement s'étendant à divers quartiers aux caractéristiques démographiques variées, l'Autorité municipale se préoccupe beaucoup des enjeux sociaux. Les questions

relatives à la diversité et à la croissance de la population sont abordées en dialoguant avec les résidents dans le cadre de groupes de discussion conçus pour prendre en compte leurs désirs et leurs points de vue, y compris ceux des jeunes et des membres de la collectivité de cultures et de langues diverses. L'équipe de WSP a ainsi développé un profil démographique détaillé des communautés existantes et futures qui habiteront Western Parkland City.

En s'appuyant sur les cadres Conçu pour l'avenir^{MC} et Social Outcomes, l'équipe locale de WSP étudie l'impact des tendances, risques et opportunités clés sur le plan environnemental et social, notamment les changements climatiques et les événements météorologiques, la croissance de la population et l'importance accrue accordée désormais à des installations urbaines saines, durables, ancrées dans la réalité locale et accessibles à tous. Les événements climatiques attendus dans le futur, notamment des tempêtes plus violentes, de fortes précipitations et des sécheresses plus fréquentes, font actuellement l'objet d'une évaluation, en particulier sous l'angle de leur incidence sur les résidents les plus vulnérables.

[En savoir plus](#)

Sécurité de l'information et confidentialité

Disposer d'un système de gestion des données sécurisé est essentiel au travail que nous accomplissons.

En maintenant en permanence un haut niveau de sécurité de l'information et de confidentialité dans nos fonctions, nous sommes en mesure de fournir de manière fiable des services de grande qualité à nos clients, à nos employés et à nos partenaires d'affaires.

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

Faits saillants de 2023

Lancement du projet « OneIT »

Nous avons mis sur pied un programme transformationnel visant à harmoniser nos services de TI de bout en bout, à permettre un meilleur contrôle de ces derniers et à accroître leur cohérence. Ce programme soutient d'une part nos employés de première ligne à l'échelle mondiale en améliorant leur productivité et l'expérience en soutien TI offerte aux clients. Il contribue d'autre part à réduire les risques au sein de notre environnement informatique.

Renforcement de nos équipes mondiales

Nous avons agrandi notre équipe Sécurité mondiale, qui a pour mandat d'assurer une gestion cohérente et de fournir des services améliorés d'élimination et de gestion des risques, afin de renforcer la sécurité de nos activités en milieu de travail. Cette équipe comprend un groupe responsable de l'intégration des entreprises acquises par WSP dans le but de s'assurer que leur positionnement en matière de sécurité répond à nos normes. Parallèlement, sous la direction de notre cheffe mondiale de la protection des renseignements personnels – nommée à ce poste en 2023 – nous poursuivons l'amélioration de notre programme de confidentialité.

Certification ISO 27001

Nous avons obtenu la certification pour nos opérations au Canada, de même que pour notre Centre mondial des opérations de sécurité – responsable de la gestion des technologies de sécurité en place afin de protéger WSP des cybermenaces. Nous avons également renouvelé avec succès nos certifications pour nos opérations en Asie (Hong Kong, Singapour et Taïwan), en Australie, en Colombie, en Inde, en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni.

Nouvelle campagne mondiale de sensibilisation à la sécurité de l'information

En octobre, dans le cadre du Mois de la sensibilisation à la cybersécurité, nous avons offert notre formation annuelle de rappel sur les pratiques exemplaires en la matière. L'objectif était de sensibiliser les participants sur le sujet et de favoriser une culture de sécurité de l'information proactive. Nous avons également enrichi notre formation antihameçonnage par l'organisation d'une campagne mensuelle et l'offre d'une formation d'appoint aux employés ayant échoué au test d'hameçonnage.

Mise à jour de nos politiques

En plus de la mise à jour annuelle de l'ensemble de nos politiques mondiales en matière de sécurité de l'information, dont la Politique mondiale sur la sécurité de l'information et la Politique mondiale sur l'utilisation acceptable des outils informatiques, nous avons adopté notre nouvelle Politique mondiale sur l'intelligence artificielle (IA) générative. Cette politique met en place des lignes directrices visant à atténuer les risques associés à l'utilisation d'outils d'IA et à permettre aux employés de s'en servir de façon sécuritaire au fil de leur évolution. Nous avons par ailleurs mis à jour nos avis sur la protection des données personnelles, notamment les avis sur la protection des données personnelles de WSP et sur la protection des données personnelles des candidats de WSP (disponibles sur notre site Web), de même que l'avis interne sur la protection des données personnelles.

Innover pour répondre aux défis des clients

En 2023, le secteur Sciences de la Terre et environnement de WSP aux États-Unis et au Canada a lancé un défi à ses équipes : promouvoir l'intégration de l'IA afin de résoudre les enjeux de nos clients. Dix finalistes ont été sélectionnés parmi les nombreuses propositions de haut niveau soumises, avant d'arrêter notre choix sur les projets gagnants. Parmi ces derniers, on retrouve un outil d'analyse du cycle de vie qui tire profit des fonctionnalités de l'IA et un outil permettant d'extraire les données relatives aux trous de forage à partir de rapports afin d'améliorer la compréhension des conditions du sol dans les projets à travers le Canada. Les équipes gagnantes ont ainsi eu la possibilité d'effectuer la validation de principe de leurs idées, puis de les développer dans leur totalité.



Nos employés, nos clients et les tiers avec qui nous collaborons nous font confiance pour protéger leurs renseignements. Nous devons donc tous faire en sorte de préserver cette confiance.

Sana Duncan

Cheffe mondiale de la protection des renseignements personnels



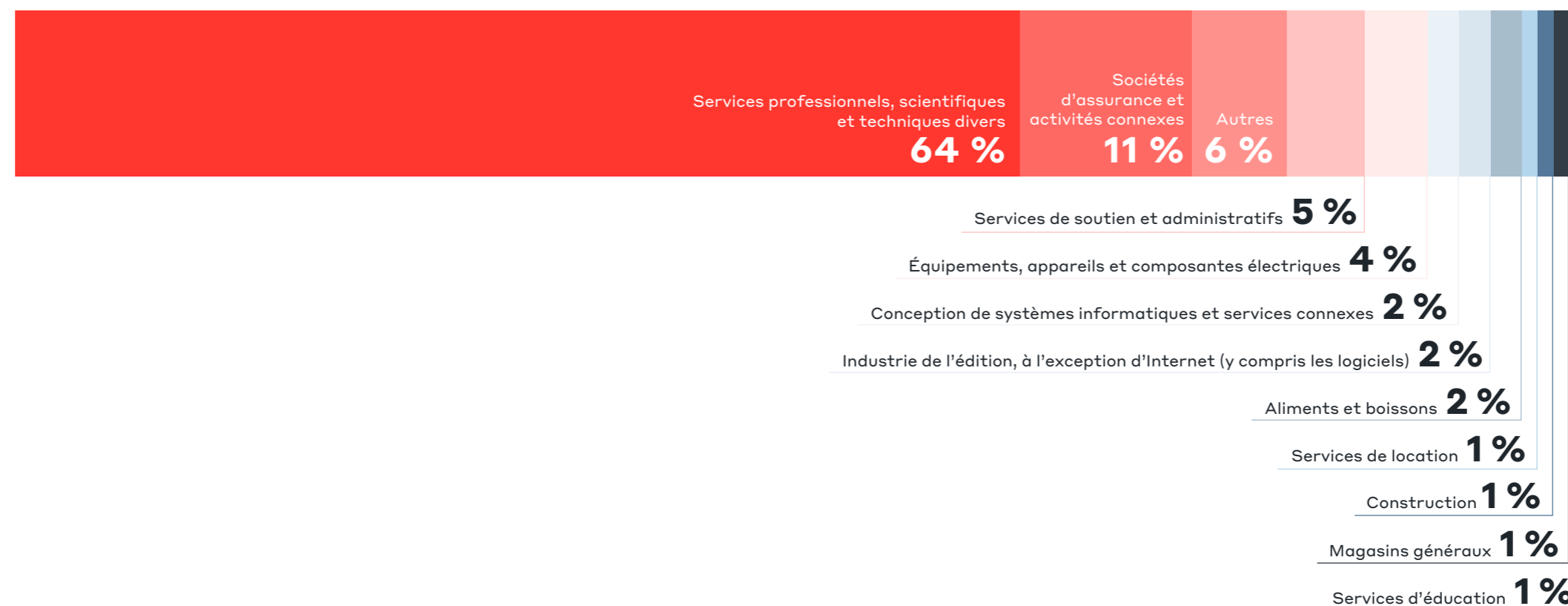
Gestion de la chaîne d'approvisionnement

L'équipe d'approvisionnement mondial de WSP développe une stratégie d'approvisionnement, des principes de gouvernance et des lignes directrices pour appuyer les achats de l'entreprise et la sélection des sous-traitants. Nous n'avons apporté aucun changement majeur à notre chaîne d'approvisionnement en 2023. Au cours de l'année, Microsoft (É.-U.), Autodesk (É.-U.), Oracle (É.-U.), Accenture (Irlande) et Bentley Systems (É.-U.) ont compté parmi nos principaux fournisseurs.

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

Fournisseurs et dépenses	2022	2023
Nombre approximatif de fournisseurs à l'échelle mondiale	40 000	40 000
Dépenses en frais de location (principalement pour nos espaces de bureau)	341 M\$	375 M\$
Frais d'exploitation (y compris les frais liés à la technologie, les frais professionnels, les frais de voyage, etc.)	794 M\$	980 M\$
Dépenses liées aux biens, aux équipements et aux services spécialisés	650 M\$	795 M\$
Dépenses liées à la sous-traitance dans le cadre de projets	2,33 G\$	2,75 G\$

Dépenses par catégorie en 2023⁴⁴



⁴⁴ Excluent les acquisitions de 2023.



Faits saillants de 2023

PLAN D'ENGAGEMENT DES FOURNISSEURS VERS UNE ÉCONOMIE SOBRE EN CARBONE

En 2023, nous avons commencé à mettre en œuvre notre Plan d'engagement des fournisseurs vers une économie sobre en carbone, qui a pour objectif de recueillir des données sur les émissions de portées 1, 2 et 3 en provenance des fournisseurs grâce au questionnaire du CDP sur les changements climatiques. Ce plan vise également à encourager les fournisseurs à afficher la même ambition que WSP en matière de climat – notamment en se fixant des objectifs basés sur des données scientifiques et en s'engageant à se fournir entièrement en électricité renouvelable d'ici 2030. Ces attentes ont été ajoutées à notre Code de conduite pour les partenaires d'affaires et seront incluses dans d'autres documents d'approvisionnement de WSP, tels que les modèles d'appels d'offres et les conditions générales. Au fil du temps, la mise en œuvre du plan nous permettra d'améliorer la maturité de nos calculs d'émissions de portée 3 et de collaborer avec les fournisseurs pour qu'ils réduisent eux-mêmes leurs émissions, dans le but d'atteindre notre cible de réduction de nos émissions de portée 3. En 2023, nous avons impliqué, en priorité, environ 350 de nos plus importants fournisseurs. Nous leur avons offert de la formation sur la manière de calculer leurs émissions de GES de portées 1, 2 et 3, de se fixer des objectifs basés sur des données scientifiques, de s'approvisionner en électricité de sources renouvelables et de divulguer ces informations au CDP. En 2024, nous avons également publié une [page web](#) incluant des ressources de soutien à leur intention.

MISE À JOUR DU SYSTÈME DE CONTRÔLE DES PARTENAIRES D'AFFAIRES

Nous avons mis à jour notre système de contrôle des partenaires d'affaires afin de faciliter le suivi de leurs engagements à se conformer au Code de conduite pour les partenaires d'affaires. De plus :

- En 2023, nous avons continué à élargir notre système, et ce, à l'échelle mondiale de l'entreprise.
- Près de 10 100 partenaires d'affaires actifs ont ainsi été validés en 2023.
- Nous sommes en train de peaufiner notre méthodologie pour faire état des progrès liés à notre objectif, soit que plus de 90 % de nos partenaires d'affaires acceptent notre Code de conduite pour les partenaires d'affaires ou l'équivalent d'ici 2024.

Reconnaissance de l'engagement des fournisseurs

Nous avons décroché une place au tableau d'honneur (« Leaderboard ») dans le cadre de l'évaluation de l'engagement des fournisseurs de 2023 du CDP



PRIX D'EXCELLENCE DANS L'INDUSTRIE FERROVIAIRE ROYAUME-UNI

Pradeep Vasudev, directeur, Projets internationaux chez WSP au Royaume-Uni, a reçu le prix le prix Employé de l'année à l'occasion des prix annuels Railway Industry Supplier Excellence organisés par la Railway Industry Association. Ces derniers saluent l'excellence et les réalisations des prestataires de services de l'industrie ferroviaire du Royaume-Uni. Cette distinction vient saluer la contribution de Pradeep dans l'avancement du secteur ferroviaire au pays.

PROJET

Trains alimentés par batterie

 ROYAUME-UNI ET PAYS NORDIQUES

7 ÉNERGIE PROPRE ET D'UN CÔTÉ ABORDABLE



9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE



11 VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES



WSP élabore des orientations pour le déploiement de trains à batterie standardisés, conformément aux cibles de zéro émission nette du Royaume-Uni.

CONÇU POUR L'AVENIR^{MC}

En 2023, WSP a été chargée par le Rail Safety and Standards Board (RSSB) de fournir des conseils sur la livraison de trains alimentés par batterie pour le réseau ferroviaire britannique, y compris l'élaboration d'un cadre opérationnel à des fins de mise en œuvre. En effet, en 2018, le ministère britannique des Transports avait annoncé son intention de supprimer tous les trains à moteur diesel de son réseau d'ici 2040 et s'était engagé à atteindre zéro émission nette dans le secteur d'ici 2050.

L'alimentation par batterie offrant une solution rentable pour compléter l'électrification du réseau ferroviaire, le mandat de WSP a été conçu pour soutenir la stratégie du Ministère, qui s'étend sur un horizon de trente ans.

L'expertise des bureaux nordiques de WSP et leur grande expérience du développement des trains de batteries en Norvège et en Suède ont joué un rôle crucial dans la réalisation de ce projet.

Selon Steven Hart, directeur associé de la planification ferroviaire chez WSP, « La décarbonation du système de transport britannique se révélera essentielle si nous voulons respecter nos engagements en matière de climat. Nous sommes ravis de travailler avec le RSSB

pour formuler des lignes directrices en vue du déploiement de trains à batterie standardisés et ainsi soutenir l'industrie ferroviaire dans la réduction de ses émissions, conformément aux objectifs de zéro émission nette du Royaume-Uni. »

Keith Foley, directeur du projet, a présenté cette analyse : « Le travail de conseil que nous effectuons actuellement jouera un rôle clé dans la réalisation des économies d'échelle nécessaires pour faire de l'alimentation des trains par batterie une solution viable. »

Une modélisation de la demande énergétique a été réalisée pour déterminer les impacts des différents scénarios envisagés. Pour ce faire, l'outil Rail Energy and Runtime Simulator (REARS) de WSP a été employé. L'approche s'appuie sur les données d'entrée de l'infrastructure et du matériel roulant pour effectuer des calculs pouvant ensuite être utilisés pour développer, tester et comparer des propositions opérationnelles – tout cela en vue d'optimiser le déploiement des trains à batterie.

[En savoir plus](#)

Impacts sociaux

Dans cette section

À propos de nos employés

Inclusion, diversité et équité

Relations avec les peuples autochtones

Engagement envers les communautés

Santé et sécurité

À propos de nos employés

Introduction

Fondamentalement, WSP est une entreprise axée sur l'humain. Notre succès repose sur l'ingéniosité et l'expertise de nos employés, qui offrent des solutions Conçu pour l'avenir^{MC} à nos clients et à nos communautés. Nous nous engageons ainsi à leur offrir un environnement de travail inclusif, propice à leur épanouissement, et où ils bénéficient d'opportunités de développement de carrière à la hauteur de leurs ambitions.

La gestion du personnel et le développement des talents sont essentiels à notre réussite. Ce sont les principaux moteurs qui alimentent notre statut d'employeur de choix, tout en offrant de la valeur à nos clients comme à nos autres parties prenantes.

En 2023, nous avons continué à faire des progrès vers l'atteinte des grands objectifs concernant nos employés, tels que définis dans notre [Plan d'action stratégique mondial 2022-2024](#), soit :

- Créer un environnement inclusif propice à l'épanouissement de nos employés.
- Investir dans leur avancement et leur développement professionnels.
- Tirer parti de notre talent collectif pour échanger des idées et nous mobiliser autour de la prestation de services à nos clients.

La prochaine section présente des exemples des mesures que nous avons prises en ce sens.

Vue d'ensemble de notre effectif

Effectif total au 31 décembre^{45, 46}

En 2023, nous avons enregistré une amélioration quant à la diversité hommes-femmes au sein des régions des Amériques et de l'EMOIA, tandis que ces chiffres sont demeurés stables au Canada et en Asie-Pacifique.

PAR RÉGION ET PAR SEXE

		2021		2022		2023	
Canada	Hommes	6 054	64 %	6 291	64 %	7 721	64 %
	Femmes	3 424	36 %	3 613	36 %	4 350	36 %
	Total	9 478	100 %	9 904	100 %	12 071	100 %
Amériques	Hommes	10 669	67 %	11 218	67 %	11 815	65 %
	Femmes	5 357	33 %	5 575	33 %	6 254	35 %
	Total	16 026	100 %	16 793	100 %	18 069	100 %
EMOIA	Hommes	14 132	70 %	14 560	69 %	16 376	68 %
	Femmes	6 057	30 %	6 694	31 %	7 585	32 %
	Total	20 189	100 %	21 254	100 %	23 961	100 %
Asie-Pacifique	Hommes	6 485	67 %	7 080	66 %	7 304	67 %
	Femmes	3 155	33 %	3 642	34 %	3 553	33 %
	Total	9 640	100 %	10 722	100 %	10 857	100 %

⁴⁵ Lorsque les données classées par sexe 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 deux petites acquisitions aux États-Unis.

⁴⁶ Les données ont été fournies par les équipes régionales des ressources humaines. Dans la plupart des régions, un nombre important de travailleurs contractuels (agences ou entrepreneurs indépendants) qui ne sont pas des employés de WSP n'est pas comptabilisé. L'effectif ne subit donc pas de variations saisonnières en ce qui concerne le nombre d'emplois, à l'exception des changements liés aux volumes de travail et aux contrats de la Federal Emergency Management Agency (FEMA) aux États-Unis.

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 PERSONNEL ⁴⁷

	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 %

⁴⁷ 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.

Préparation du lancement mondial du régime d'achat d'actions des employés

Couronné de succès au Canada, le régime d'achat d'actions des employés de WSP sera bientôt étendu à l'échelle mondiale. Nous en avons commencé la planification en 2023. Il s'agit là d'un acte de reconnaissance envers le dévouement, l'innovation et l'engagement démontrés par nos employés. Ces derniers nous ont confié qu'ils étaient immensément fiers de l'incidence positive du travail de WSP sur les communautés aux quatre coins du monde, qu'ils éprouaient un sentiment d'appartenance marqué par rapport au travail accompli et qu'ils souhaiteraient participer davantage à la croissance future de l'entreprise. Déployé progressivement en 2024, ce nouveau régime permettra aux employés d'investir de manière concrète dans leur avenir à long terme.

Proposition de valeur aux employés : Avec nous, c'est possible

WSP constitue un milieu de travail parfait pour grandir, se développer et donner le meilleur de soi-même. Notre **Proposition de valeur aux employés** est née des témoignages uniques d'engagement, d'innovation et d'avancement livrés par nos employés partout dans le monde. Cette proposition se fonde sur les éléments qui attirent les candidats chez WSP et font en sorte qu'ils y restent et s'y épanouissent. Nous sommes très fiers d'affirmer haut et fort : « Avec nous, c'est possible ».

Cette initiative transformatrice définit notre expérience employé de la manière suivante :

1. En créant des expériences et des communications à notre image qui sont cohérentes dans toute l'entreprise.
2. En attirant les talents capables de contribuer à notre vision et en les encourageant à rester.
3. En démontrant ce qui nous distingue, soit l'impact unique de nos activités sur le monde, et en inspirant les gens à travailler avec nous.

Notre Proposition de valeur aux employés se concrétisera à des moments clés de leur parcours (recrutement, intégration, mutation, mentorat, etc.), et ce, dans toutes nos régions. En effet, elle servira de fondement à nos programmes de 2024 ciblant les employés, qui continueront à rehausser leur expérience et à influencer positivement sur leur fidélisation.

Ces initiatives sont toutes nées d'un désir de répondre à une question centrale : « Pourquoi choisir WSP ou y rester? ».

[Regardez la vidéo](#)



Développement des talents

Investir dans nos employés est essentiel. Nous nous engageons à promouvoir le développement de carrière et la mobilité interne pour soutenir les employés dans la création d'un cheminement de carrière gratifiant. L'entreprise met ainsi à la disposition des employés une abondance d'informations et de programmes de formation pour les aider à développer leurs connaissances et leurs compétences.

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

RENDEMENT DE 2023

- 76 % des postes de direction mondiaux ont été pourvus en interne, démontrant bien notre détermination à favoriser la croissance comme la réussite du personnel au sein de WSP.
- Le nombre de promotions s'est maintenu à un niveau élevé en 2023.
- Les employés ont consacré en moyenne 26 heures à des activités d'apprentissage et de perfectionnement, incluant la formation portant sur notre nouveau système PGI au Canada et aux États-Unis⁴⁸.

FAITS SAILLANTS DE 2023

Le développement des talents a fait partie des priorités de 2023. À l'échelle mondiale, nos employés ont eu accès à plus de 600 formations, lesquelles portaient sur divers thèmes relatifs au développement de carrière⁴⁹. Nous encourageons le perfectionnement de l'ensemble des employés, peu importe leur échelon, et offrons ainsi aux professionnels en début et en milieu de carrière – comme aux membres de la haute direction – les ressources dont ils ont besoin. Parmi les sujets abordés, on compte le leadership auprès des employés, le perfectionnement des dirigeants, les cadres de développement de carrière et les opportunités de mentorat avec des collègues d'autres régions.

COMMUNAUTÉS DE PRATIQUE

Si les aptitudes techniques sont un moteur essentiel de notre organisation, nos communautés de pratique en sont l'incarnation à l'échelle mondiale. En 2023, nous comptons plus de 140 communautés de pratique dans l'ensemble de l'organisation, au sein desquelles les employés collaborent, transmettent les pratiques exemplaires et encadrent leurs collègues aux quatre coins du monde pour offrir les meilleures solutions à nos clients.

PROGRAMMES DE PERFECTIONNEMENT

Les employés, même ceux en début de carrière, ont accès à des programmes de perfectionnement officiels dans la majorité de nos régions. Soutenus par le mentorat des gestionnaires, ainsi que les offres de formation technique et de perfectionnement professionnel, ces programmes visent à aider nos employés à atteindre leurs objectifs professionnels, tout en assurant notre succès futur. Dans certaines sous-régions, nous avons établi des partenariats étroits avec des établissements d'enseignement supérieur ou des institutions professionnelles afin de bonifier nos programmes, par exemple ceux soutenant le perfectionnement des compétences ou l'obtention de certifications au Royaume-Uni, ou encore le programme *Elevate* aux États-Unis décrit dans cette section.

Voici des exemples de programmes régionaux :

- Notre programme de développement pour jeunes professionnels offre aux ingénieurs diplômés la chance d'acquérir de l'expérience pratique pendant un an au sein de WSP. Il prévoit des tâches spécifiques à réaliser et une immersion dans le domaine, ainsi que des cibles d'apprentissage (Asie).
- En collaboration avec les employés novices, les gestionnaires de projet et les dirigeants, l'équipe Sciences de la Terre et environnement a élaboré plusieurs initiatives visant le partage, l'intégration et le développement des compétences (Amérique latine et Caraïbes).
- La formation *Créer un climat de sécurité psychologique* avait pour objectifs de définir les avantages d'instaurer une sécurité sur le plan psychique et de décrire la manière dont les gestionnaires et les membres de leur équipe peuvent améliorer la sécurité sur ce plan au sein de l'entreprise (Canada).
- Le programme *Leading with Impact* vise à mettre en place des comportements menant à un leadership encore plus efficace, pour un impact encore plus positif (Australie).

⁴⁸ Les heures de formation par sexe ou par catégorie d'employés ne sont pas disponibles pour le moment. Le nombre d'heures de formation est établi en fonction de l'ETP total à la fin de l'année et comprend l'ETP des acquisitions de 2023.

⁴⁹ Certaines formations peuvent ne pas être offertes dans toutes les régions ou sous-régions.

Programme *Elevate*

États-Unis

Un programme de développement du leadership, *Elevate* s'adresse aux cadres intermédiaires et aux cadres supérieurs. Le programme s'articule autour de trois grands volets : optimiser le rendement, comprendre les activités de WSP et développer des compétences en leadership. Ses principaux objectifs s'établissent comme suit :

- Favoriser une culture axée sur le rendement.
- Mieux interpréter et tirer parti des états financiers de WSP.
- Adopter une perspective de croissance stratégique.
- Encourager la pensée critique.
- Promouvoir une approche unifiée au sein de notre entreprise.

Les divers ateliers offerts en 2023, notamment des séances de coaching individuelles, ont été très appréciés par nos employés. « Ces séances ont été pour moi une occasion de réflexion. Mon mentor savait quelles questions me poser afin de faire naître en moi de nouvelles idées et me permettre de créer de nouveaux liens entre des éléments », a confié l'un des participants. Une autre personne mentionne que le coaching lui a permis de cimenter ses apprentissages et de se pencher sur ses domaines à améliorer.

En 2023, ce sont 60 employés ETP qui ont participé au programme *Elevate*, soit environ 0,5 % de l'effectif de WSP aux États-Unis. Nous avons recueilli des données pour calculer le taux de promotion net auprès des participants comme outil de rétroaction pour l'ensemble du programme de huit mois. Le taux s'est élevé à 92, ce qui est considéré comme « excellent ».

Soutien aux professionnels en début de carrière

Royaume-Uni

WSP au Royaume-Uni offre trois programmes à ses employés en début de carrière :

- Le **programme de perfectionnement des diplômés** conçu pour leur offrir un vaste éventail de possibilités de développement, y compris des compétences professionnelles, personnelles et techniques.
- Chaque année, WSP sélectionne entre 50 et 70 participants pour faire partie de son **programme d'apprentis** et leur offre à terme un poste permanent (y compris un parcours d'avancement professionnel).
- Les étudiants qui participent à notre **programme de stages et de bourses** acquièrent de l'expérience pratique durant leurs études.

Ces programmes confèrent divers avantages :

- Les professionnels en début de carrière sont porteurs de nouvelles idées et apportent des perspectives diverses.
- En 2022 et 2023, WSP a accueilli, dans le cadre de son programme de placement d'un an, un total de 20 étudiants, dont 90 % ont reçu une offre d'inscription au programme de perfectionnement des diplômés de 2024 ou sont parrainés par WSP au cours de leurs dernières années d'études.
- Les apprentis acquièrent des compétences reconnues par l'industrie au cours des 5 à 6 premières années de leur carrière.

Nos programmes sont bien reconnus au sein de l'industrie, et nous ont valu récemment les distinctions suivantes :

- **Affiliation de niveau Or** ^{EN} à The 5 % Club.
- Une place au palmarès des 100 meilleurs employeurs pour les diplômés publié en 2023 par The Times.

« WSP se préoccupe réellement du bien-être de ses employés. C'est ce qui m'a poussé à postuler », a expliqué un diplômé. « J'ai fait l'expérience d'un milieu de travail inclusif et stimulant où j'ai éprouvé un réel sentiment d'appartenance », a confié un apprenti.

En 2023, il y avait environ 1 100 participants (ETP) au programme de perfectionnement des diplômés ou au programme d'apprentis, ce qui comprend les personnes qui ont participé à l'un ou l'autre des programmes pendant une partie ou la totalité de l'année civile.

SOUTIEN POUR UN APPRENTISSAGE À L'EXTERNE

Dans plusieurs de nos sous-régions, en particulier là où nos activités sont substantielles (notamment au Canada, aux États-Unis, au Royaume-Uni et en Australie), nous soutenons nos employés qui font des études supérieures (en vue de l'obtention de diplômes ou certificats) en leur offrant par exemple une aide financière ou en leur permettant de se libérer de leur travail pour étudier. De plus, en lien direct avec l'éducation formelle (comme pour notre programme d'apprentis au Royaume-Uni), nous proposons des postes pour les professionnels en début de carrière. Nous sommes d'avis qu'investir dans l'avenir de ces professionnels garantit que des candidats issus d'horizons variés auront droit à des chances égales.

Relève

En mettant l'accent en 2023 sur notre programme de relève et de développement des membres de la haute direction, tous les membres de l'équipe de direction mondiale, ainsi que ceux qui relèvent d'eux en ligne directe, ont eu l'occasion d'élaborer un plan de relève et de développement personnel. Ils ont ainsi entrepris un processus intensif de développement personnel mené par un prestataire certifié et reconnu. Les évaluations et les discussions leur ont donné les outils nécessaires pour concevoir leur propre plan de développement personnel. Nous avons également produit des rapports destinés aux équipes de direction de chaque région, lesquels ont été utilisés pour mieux comprendre leurs équipes et créer des plans d'action. Cette initiative nous a permis d'atteindre notre objectif de 2023, soit de pourvoir annuellement au moins 75 % de nos postes de direction mondiaux (et ceux qui relèvent d'eux en ligne directe) par des candidats de l'interne. Les évaluations contribuent en outre à nos activités de planification de la relève prévues en 2024.

Bien-être

Comme défini dans notre Plan d'action stratégique mondial 2022-2024, le bien-être représente une initiative clé du pilier Employés et culture.

Notre cadre de travail axé sur le bien-être compte cinq dimensions : la santé mentale, la santé physique, la connectivité sociale, la croissance et les objectifs, et enfin, le bien-être financier.

> Pour en apprendre davantage sur notre façon de gérer le bien-être, consultez notre document [Gestion de nos impacts ESG](#) et notre [Circulaire de sollicitation de procurations 2024](#).

FAITS SAILLANTS DE 2023

En 2023, nous avons publié une nouvelle [Politique mondiale sur le bien-être](#). Voici des exemples d'initiatives sous-régionales en matière de bien-être dans les cinq dimensions du cadre :

SANTÉ MENTALE

- Au Canada et dans d'autres sous-régions, nos employés bénéficient de programmes d'aide aux employés qui leur offrent des services de soutien psychologique et de bien-être en ligne, ainsi qu'en personne.
- En Australie et à Singapour, nos équipes ont célébré la journée *R U OK?* (Est-ce que ça va?). Elles ont ainsi organisé diverses activités axées sur l'importance de la santé mentale et sur les opportunités de soutien entre collègues.

SANTÉ PHYSIQUE

- Pour aider les employés à mener un mode de vie actif, plusieurs sous-régions ont déployé des initiatives, dont des campagnes de mise en forme aux États-Unis et en Pologne, des compétitions sportives en ALC, au Danemark et en Finlande, sans oublier le lancement de la *Public and Active Commute Contribution* (PACC) en Nouvelle-Zélande qui offre des subventions aux employés qui se rendent au bureau au moyen des transports actifs ou en commun.
- En Australie et au Royaume-Uni, nos employés ont eu la possibilité de se faire vacciner gratuitement contre la grippe.

CONNECTIVITÉ SOCIALE

- À l'occasion du 45^e anniversaire du bureau de Hong Kong, l'équipe a organisé une journée portes ouvertes d'été à laquelle étaient conviées les familles de nos employés.
- Les comités sociaux de plusieurs sous-régions, dont le Royaume-Uni, l'Australie et le Canada, ont organisé des événements locaux.

CROISSANCE ET OBJECTIFS

- Lors d'une présentation inspirante, le conférencier David Hamilton a dévoilé aux équipes du Royaume-Uni en quoi les actes de gentillesse peuvent être un remède contre le stress et comment faire preuve de bienveillance envers les autres, mais surtout envers nous-mêmes.
- WSP en Nouvelle-Zélande a récemment lancé un programme axé sur le bien-être et le développement personnel qui offre aux employés une subvention d'un montant de 500 NZD qu'ils peuvent investir dans leur bien-être.

BIEN-ÊTRE FINANCIER

- En Australie, les employés ont droit à des séances de coaching axées sur le bien-être holistique. Les conseils abordent ainsi la santé mentale comme la santé financière.
- À l'occasion du mois du mieux-être chez WSP, les employés du Canada en ont profité pour se familiariser avec les ressources mises à leur disposition pour favoriser leur santé et leur bien-être, dont des webinaires interactifs portant sur des sujets liés aux finances personnelles.

En 2024, nous voulons nous concentrer sur l'évaluation de l'incidence de nos initiatives en matière de bien-être, mettre au point un processus normalisé pour la diffusion de ressources sur le sujet et mettre en œuvre des initiatives holistiques pour nos employés.

Avantages en matière d'emploi pour 2023

Nous continuons de miser sur notre modèle axé sur les régions pour offrir des avantages sociaux et une rémunération globale concurrentiels, afin d'assurer à nos employés une expérience positive, ce qui inclut le bien-être physique et mental. Le tableau ci-dessous résume les avantages offerts aux employés à temps plein et à temps partiel dans les principaux emplacements où nous exerçons nos activités⁵⁰.

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

F Temps plein

P Temps partiel

T Temporaire

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

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

*** En fonction de l'échelon

**** Seulement offert à Hong Kong conformément au règlement sur le *Mandatory Provident Fund*



50 Les avantages sont déclarés pour les principaux emplacements où nous exerçons nos activités, soit les pays comptant plus de 1 500 employés (Canada, États-Unis, Royaume-Uni, Suède, Chine continentale et Hong Kong, Australie, Nouvelle-Zélande et Inde).

PROJET

Exploiter l'énergie propre de la Colombie

 COLOMBIE

7 ÉNERGIE PROPRE ET D'UN CÔTÉ ABORDABLE



9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE



15 VIE TERRESTRE



L'étude d'impact environnemental de WSP a fait participer 14 municipalités et prévoyait la consultation préalable de 235 communautés ethniques.

CONÇU POUR L'AVENIR^{MC}

Développé en collaboration avec deux des principales équipes de WSP en place en Colombie (Énergie et Science de la Terre et environnement), le projet Colectora reliera le potentiel éolien de la péninsule de La Guajira (où l'on retrouve la chaîne de montagnes Sierra Nevada de Santa Marta) à d'autres régions du pays.

Appelé à jouer un rôle central dans la transition énergétique propre de la Colombie, ce projet d'envergure devrait entrer en activité au début de l'année 2026.

En acheminant l'énergie produite par sept parcs éoliens, le poste de transmission de 500 kV de Colectora et ses 475 km de lignes de transport représentent une avancée audacieuse – surtout en regard de la production traditionnelle d'électricité, qui repose sur l'utilisation de combustibles fossiles tels que le charbon, le pétrole ou le gaz naturel.

Comme dans de nombreuses autres régions du monde, l'arrivée de projets éoliens a soulevé des questions d'acceptation sociale à La Guajira, alimentées par

des préoccupations en matière de justice, d'équité culturelle/économique et de répartition équitable des bénéfices. L'étude d'impact sur l'environnement prévoyait la participation de 14 municipalités des régions de La Guajira et d'El César, ainsi que des consultations préalables auprès de 235 communautés ethniques afin de garantir la prise en compte de la culture comme du patrimoine. Un large éventail d'activités archéologiques préventives ont été réalisées, ainsi qu'un recensement forestier à grande échelle – sans parler des mesures de préservation de la nature, dont des mesures compensatoires de conservation, qui visent à pallier les effets négatifs du développement sur la biodiversité par des actions positives (par exemple, la restauration, la création ou l'amélioration de l'habitat) dans le but de générer des avantages d'une valeur égale, voire supérieure.

WSP a eu l'occasion de soutenir Enlaza, une filiale de Grupo Energía Bogotá (GEB) durant la phase de préconception de la procédure d'appel d'offres. Il s'agissait notamment de réaliser l'ingénierie de construction détaillée et de mener diverses études environnementales et sociales.

En savoir plus

Inclusion, diversité et équité⁵¹

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



⁵¹ 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 ^{54, 55, 56}

		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 ⁵²	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 désigné⁵³	0	1 (11 %)	2 (9 %)

52 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.

53 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.

54 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.

55 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.

56 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.

Relations avec les peuples autochtones

Nous avons comme objectif d'établir avec les communautés autochtones des relations respectueuses et mutuellement avantageuses.

> Pour en apprendre davantage sur notre façon de gérer les relations avec les peuples autochtones, consultez notre document [Gestion de nos impacts ESG](#).

Faits saillants de 2023

Réseau mondial de relations autochtones

En plus des membres régionaux de l'Australie, du Canada et de la Nouvelle-Zélande, notre réseau comprend maintenant des représentants de l'Amérique latine et des Caraïbes et des États-Unis. Des membres des peuples autochtones occupent des postes de direction clés au sein du réseau et fournissent ainsi leur précieux point de vue quant à nos activités et à notre approche comme entreprise.

Portée étendue

Notre comité ESG mondial (ainsi que certains comités régionaux) tient des conversations qui intègrent les valeurs autochtones comme un élément important du dialogue : ce sont des conversations dans lesquelles WSP est fière de participer.

Reconnaissance de notre engagement

WSP est une fière membre du Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (CCEA) et s'engage à respecter les quatre piliers du programme de certification Relations progressistes avec les Autochtones (RPA). En 2023, WSP au Canada a atteint le niveau « Argent » d'engagement et s'est vue ajoutée à la liste de champions de l'approvisionnement autochtone.



Notre engagement régional

Aotearoa (Nouvelle-Zélande, en maori)

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

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

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

Australie

En Australie, nous considérons les Aborigènes et les Insulaires du détroit de Torres comme les propriétaires ancestraux et les gardiens du territoire, notamment dans les lieux où nous vivons et travaillons. Nous reconnaissons également leur contribution en tant que premiers ingénieurs et scientifiques à l'œuvre sur ces terres. Les efforts que nous déployons pour créer des communautés durables, dynamiques et connectées, où les Aborigènes et les Insulaires du détroit de Torres pourront s'épanouir dans l'environnement bâti et naturel, sont en phase avec ODD des Nations Unies.

Nous croyons que la réconciliation est un moyen d'acquérir une plus grande compréhension mutuelle et d'apprendre les uns des autres, pour créer en définitive

un avenir plus holistique pour tous les Australiens. Nous sommes fiers d'être la première firme d'ingénierie en Australie à avoir atteint le niveau STRETCH (soit le troisième niveau le plus élevé) décerné par Reconciliation Australia pour notre Plan d'action pour la réconciliation. Notre plan, entériné par Reconciliation Australia à la fin de 2021, confirme notre engagement continu à tisser des liens avec la population et les communautés locales afin de faire valoir l'histoire, la culture et le futur des Aborigènes et des Insulaires du détroit de Torres.

Canada

La *Politique de relations avec les Autochtones* de WSP au Canada est le fondement de nos relations avec les Nations, les groupes et les entreprises autochtones. Elle témoigne d'une vision progressiste envers la consultation et l'engagement de ces parties, ainsi que la recherche active d'opportunités de créer des avantages socioéconomiques ou d'optimiser de tels avantages pour les communautés autochtones. Nous estimons que les pratiques en matière d'engagement des Autochtones doivent être adaptées aux opportunités et aux besoins particuliers entourant nos sites de projet. Nous encourageons ainsi les entrepreneurs et les soumissionnaires à former et à embaucher de la main-d'œuvre qualifiée et à avoir recours à des ressources offertes par des entreprises autochtones locales.

WSP au Canada reconnaît que le succès dépend de l'établissement de partenariats à long terme et du renforcement d'une culture de partage avec les communautés autochtones. Partout au pays, nous développons des partenariats avec de nombreuses communautés autochtones. Dans le cadre de notre initiative actuelle d'embauche de talents, nous continuons à développer notre capacité à recruter et à fidéliser des employés autochtones et à leur offrir des occasions d'avancement. Un volet essentiel de cette initiative vise la promotion de leur formation

COMMÉMORER LES VICTIMES DES PENSIONNATS POUR AUTOCHTONES DU CANADA

La Journée du chandail orange, le 30 septembre, est une journée pour commémorer les enfants et les familles qui ont été victimes des pensionnats pour Autochtones du Canada. Cette date a également été déclarée par le gouvernement fédéral « Journée nationale de la vérité et de la réconciliation » au Canada. L'événement est né du témoignage de Phyllis Webstad, dont le chandail orange a été confisqué lors de sa première journée dans un pensionnat. WSP au Canada organise chaque année une campagne de sensibilisation, invitant ses employés à participer à l'événement ainsi qu'à réfléchir et à se renseigner sur le sujet. En plus d'enfiler un chandail orange, les employés sont invités à manifester leur soutien en consultant plusieurs ressources incluant les expositions du Centre national pour la vérité et la réconciliation, la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones et les vidéos publiées par la Orange Shirt Society. Nous les encourageons également à obtenir une certification sur la sensibilisation aux questions autochtones et à se joindre à CERCLE, notre groupe-ressources employés dont l'objectif est de mettre en lumière et d'honorer l'histoire et les contributions des peuples autochtones au Canada.

technique dans des secteurs clés, ainsi que le partage d'informations et le réseautage entre les communautés.

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

Notre équipe canadienne est gérée par le directeur des relations avec les Autochtones et des sciences sociales, qui agit également à titre de représentant mondial de l'entreprise sur le plan des relations autochtones, en collaboration avec les dirigeants et les groupes de travail régionaux.

Amérique latine et Caraïbes

Dans la sous-région d'Amérique latine et des Caraïbes, on dénombre près de 42 millions de personnes autochtones. Du nord au sud, il y a plus de 800 communautés autochtones : il suffit de penser aux Mayas du Mexique, aux Gunas du Panama, aux Wayuus de Colombie, aux Mapuches du Chili, aux Ashaninkas du Pérou et aux Ticunas du Brésil.

Chaque pays a des niveaux de reconnaissance de ces communautés différents, y compris les différents cadres juridiques et exigences en matière de reconnaissance des droits. Dans ces pays, WSP participe à des projets qui peuvent avoir une incidence sur le territoire qu'occupe une communauté autochtone et où une consultation serait nécessaire. Pour ces projets, nous embauchons souvent des autochtones, car ils ont une connaissance inestimable du territoire local et peuvent nous aider à concrétiser nos projets.

Afrique du Sud

Le *Broad-Based Black Economic Empowerment* (B-BBEE) est une mesure législative mise en œuvre en Afrique du Sud pour rectifier les inégalités créées par l'apartheid. L'objectif du programme gouvernemental connexe est d'encourager les entreprises à contribuer à l'émancipation économique des Noirs grâce à des programmes de développement des marchés des fournisseurs, à des contributions en faveur de leur développement socioéconomique, à l'embauche de Noirs et au soutien d'entreprises fournisseuses appartenant à des Noirs. Des points sont attribués aux entreprises, lesquelles peuvent ensuite utiliser ces points pour obtenir une certification B-BBEE, permettant ainsi d'accroître leurs chances de remporter des contrats auprès du gouvernement. WSP possède actuellement le plus haut niveau de certification B-BBEE (niveau 1).

Droits des peuples autochtones

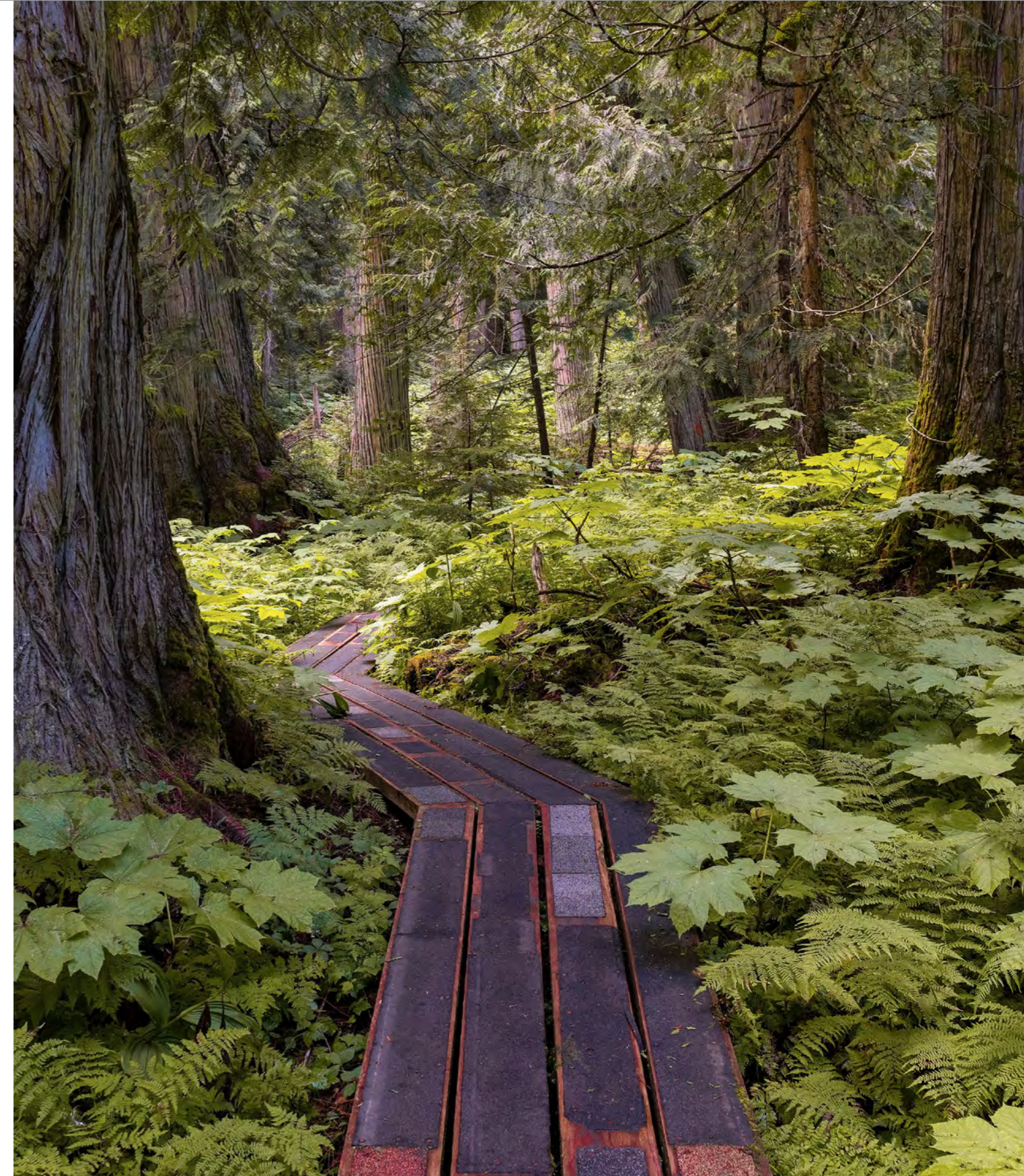
Lorsque nous collaborons avec les peuples autochtones, nous adoptons une approche propre à la région, car chaque communauté autochtone est unique et possède une expérience, une histoire, des coutumes sociales, des traditions, une gouvernance et un contexte social qui lui sont propres. Nous n'avons relevé en 2023 aucun cas important de non-respect des droits des peuples autochtones dans les régions où nous exerçons nos activités.



C'est en choisissant des approches de planification et de conception nous permettant d'incorporer les cultures autochtones à l'identité nationale et régionale que nous sommes en mesure de créer des projets qui nous interpellent tous.

Douglas Yahn

Directeur, Relations avec les Autochtones et sciences sociales, Canada



PROJET

Priorité à la sécurité et à la conservation de l'environnement

 NOUVELLE-ZÉLANDE

6

EAU PROPRE ET ASSAINISSEMENT



9

INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE



11

VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES



Un partenariat solide façonnera l'aménagement des zones humides et la conception des infrastructures d'eaux pluviales, tout en protégeant la biodiversité.

CONÇU POUR L'AVENIR^{MC}

Il fut un temps où la jonction des routes nationales 1 et 29 était considérée comme l'une des intersections les plus dangereuses de Nouvelle-Zélande. Heureusement, dans le cadre d'un programme national de modernisation, un projet de transformation est en cours pour trouver un équilibre plus harmonieux entre sécurité routière et sauvegarde du milieu. À cette fin, WSP a uni ses forces avec l'agence de transport néo-zélandaise Waka Kotahi, Mana Whenua (coalition de groupes aborigènes) et la collectivité de Waikato (centre de l'île du Nord) pour développer des infrastructures intégrant de manière transparente la sécurité routière, la conservation de l'environnement et la sensibilisation culturelle. La construction devrait s'achever en 2025.

En 2020, WSP a été chargée de concevoir un système de traitement des eaux pluviales qui sert et améliore l'environnement naturel autour de l'intersection. Celle-ci prend désormais la forme d'un nouveau rond-point à deux voies, doté d'un îlot central comprenant des allées piétonnes et des pistes cyclables. Les infrastructures de transport lourd ont été conçues pour compenser les effets des changements climatiques tout en adoptant les valeurs culturelles locales et en répondant aux préoccupations liées à l'évolution du climat.

L'une des principales priorités de WSP et de Waka Kotahi (l'agence de transport) est d'établir un partenariat solide avec Mana Whenua (la coalition de groupes aborigènes). WSP a donc mené des consultations avec ces derniers afin de mieux comprendre les principales préoccupations des Maori et l'importance culturelle du contexte environnemental. Les solutions en matière de gestion de l'eau tenaient compte des récits de Mana Whenua : ceux-ci ont été intégrés dans la conception et l'adaptation des méthodes d'écoulement et d'élimination des eaux pluviales, afin de protéger les espèces sauvages. La collaboration avec les groupes indigènes Maori a également renforcé notre sensibilisation à la culture et au patrimoine d'Aotearoa (Nouvelle-Zélande).

Dans le cadre de l'approche collaborative « une seule équipe » de WSP, Waka Kotahi a été intégrée à l'équipe du projet dès le début. La mobilisation des parties prenantes couvrait de multiples disciplines, et incluait notamment des archéologues, des écologistes, des paysagistes et des spécialistes de l'eau.

[En savoir plus](#)

Engagement envers les communautés

Chez WSP, nous croyons que pour que nos communautés prospèrent, nous devons tous nous tenir responsables de l'avenir. Notre approche en matière d'engagement envers les communautés nous unit. Motivés par des objectifs communs, nous souhaitons laisser un héritage positif partout où nous exerçons nos activités.

Plus que de simples chefs de file au sein de l'industrie, nous nous efforçons d'être des pionniers en matière d'impacts sociaux bénéfiques et à agir concrètement dans nos communautés. Fervents défenseurs de l'environnement, nous participons activement à des initiatives diversifiées d'envergure locale et mondiale qui cadrent avec notre mission : préparer nos villes et notre environnement pour l'avenir.

Les récits qui figurent dans cette section sont une fenêtre ouverte sur les activités communautaires que nous avons réalisées en 2023.

Voici quelques données sur les contributions de WSP en 2023⁵⁷ :

2,5 M\$

Montant estimé des dons de bienfaisance faits aux communautés à l'échelle mondiale

1,2 M\$

Montant des autres contributions prenant la forme d'heures de bénévolat payées, de dons en nature ou de travail bénévole

22,6 k⁵⁸

Nombre d'heures de bénévolat payées



AU SOMMET DE L'EXCELLENCE EN INFRASTRUCTURES

CANADA

WSP au Canada continue de jouer un rôle important dans le développement de projets d'infrastructures, participant à 79 projets mis en lumière dans le rapport de 2023 sur le palmarès des 100 plus importants projets d'infrastructures au pays. Ces projets équivalent d'ailleurs à une valeur totale de 273 milliards de dollars. Cette reconnaissance témoigne de la volonté de WSP de satisfaire aux besoins de la communauté grâce à des solutions d'infrastructures durables et novatrices.



57 Ces chiffres incluent environ 95 % de notre entreprise mondiale. Le pourcentage est plus élevé que les années précédentes étant donné l'amélioration de notre processus de collecte de données.

58 WSP participe à de nombreuses activités communautaires qui impliquent des heures de bénévolat non rémunérées. Cependant, ces heures ne sont pas incluses ici.

EXPLOITER NOS FORCES



© Water For People

ACCÈS À DE L'EAU POTABLE

WSP est fière d'appuyer Water for People, un organisme international sans but lucratif qui défend l'accès à une eau potable de qualité et à des services d'hygiène pour tous. Elle participe à des projets dont le but est de garantir l'accès à des sources durables d'eau potable et d'améliorer les installations sanitaires, en particulier dans les communautés défavorisées et les régions en développement. En 2023, nos équipes des États-Unis, du Canada, du Royaume-Uni, du Moyen-Orient et de la Nouvelle-Zélande étaient à la tête de ces efforts. En complément à l'engagement formulé par l'entreprise, elles ont planifié une liste impressionnante d'activités visant à accroître la sensibilisation des employés et à amasser des fonds. Elles ont également aidé Water for People à profiter d'une importante visibilité lors de deux grands événements de l'industrie : l'ACE de l'American Water Works Association qui s'est déroulée en juin 2023 à Toronto, au Canada; et la Water Environment Federation's Technical Exhibition and Conference (WEFTEC) qui a eu lieu en octobre 2023 à Chicago, aux États-Unis.

AU SERVICE DES QUARTIERS

En 2023, la journée de construction pour Habitat pour l'humanité de WSP aux États-Unis a enregistré un nouveau record grâce à la participation de 300 bénévoles dans 10 États, de l'Arizona à Washington. Née au bureau de Seattle en 2019, cette initiative a rapidement pris de l'ampleur. Ce sont maintenant 15 de nos bureaux qui y participent, témoignant ainsi du désir de l'entreprise de favoriser le bien-être et la résilience de nos communautés. Des équipes composées d'employés de WSP, de clients et de partenaires ont uni leurs forces pour la construction de maisons et de maisonnettes et, par la même occasion, contribué à renforcer les communautés et à incarner les principes de résilience et d'équité de WSP. Cette collaboration avec Habitat pour l'humanité reflète notre engagement commun en faveur de l'accessibilité de la population à des logements et du développement des communautés aux quatre coins du monde.



[Lien vers la vidéo](#)

CONSTRUIRE DES PONTS MENANT À UNE VIE MEILLEURE

Depuis 2010, WSP travaille avec Bridges to Prosperity (B2P), un organisme sans but lucratif américain, en offrant des services bénévoles de conception et de construction dans le but d'améliorer la vie des habitants de communautés rurales. Jusqu'à maintenant, cette collaboration a donné lieu à la construction de 18 passerelles en Bolivie, au Salvador, au Nicaragua, au Panama et au Rwanda. Dans le cadre du programme, deux équipes de WSP ont été envoyées au Rwanda en 2023.

En août, ce sont 11 bénévoles de WSP aux États-Unis qui ont collaboré avec B2P et des résidents de la municipalité de Huye pour construire le pont de sentier Kanyiramana 2 d'une longueur de 156 m. Grâce à ce dernier, des milliers de familles en milieu rural peuvent maintenant traverser en toute sécurité cette rivière périlleuse et ont accès tout au long de l'année à l'éducation, aux marchés et aux soins de santé, améliorant ainsi la qualité de vie de près de 4 000 Rwandais.

Ensuite, en octobre, une équipe mondiale de dix membres avec des représentants de WSP de sept pays (Australie, Inde, Nouvelle-Zélande, Afrique du Sud, Espagne, Suède et Royaume-Uni) ont uni leurs forces à celles de B2P afin de construire le pont du sentier Ruhondo qui traverse la rivière Rugabano. Il permet aux communautés de Karambi et de Gahororo/Gitabura de bénéficier d'un accès sûr tout au long de l'année pour se rendre à l'école. Le pont protège également des routes essentielles pour le commerce et facilite l'accès à des services essentiels, comme des soins de santé.



[Lien vers la vidéo](#)



En plus d'assurer la sécurité des enfants lorsqu'ils traversent la rivière pour aller à l'école, le pont protège aussi des routes essentielles pour le commerce et facilite l'accès aux soins de santé pour toute la collectivité.

Claudia Love

Ingénieure principale en structure, WSP en Australie



SOUTIEN AUX COMMUNAUTÉS

PREUVE DE SOLIDARITÉ ENVERS LES SURVIVANTS D'UN SÉISME

Dans la foulée des puissants séismes de 2023 en Turquie et en Syrie, WSP en Italie a lancé une initiative pour soutenir la mission du Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR), soit de fournir une assistance vitale aux personnes touchées, de gérer des abris temporaires, de recenser les réfugiés et d'offrir une aide d'urgence. Notre engagement a d'ailleurs été salué dans le cadre du programme *Special Enterprise* de 2023 du HCR, illustrant notre dévouement à promouvoir l'inclusion et le bien-être de tous.

HARMONIE À L'OCCASION DE L'IFTAR

Environ vingt professionnels en début de carrière de WSP au Moyen-Orient ont distribué plus de 2 000 repas à des travailleurs de Dubaï à l'occasion de l'iftar – le repas pris par les musulmans au coucher du soleil pendant le jeûne du mois de ramadan. En collaboration avec l'association AKCAF, groupe participant à des activités philanthropiques aux Émirats arabes unis et dans l'État du Kerala en Inde, notre équipe de bénévoles s'est jointe à l'équipe de Nabdhalemarat pour emballer et distribuer des repas, gérer les foules et soutenir la cause de toutes les manières possibles. Née d'un désir d'aider les travailleurs de la construction, l'initiative s'est clôturée par un iftar savouré tous ensemble, preuve de l'harmonie et de l'empathie qui règnent au sein de l'équipe et de son dévouement à servir la communauté pendant le ramadan.



BÉNÉVOLAT EN FAVEUR DES COMMUNAUTÉS LOCALES

En novembre, WSP au Canada mène la campagne « Un mois pour donner », à l'occasion de laquelle les employés unissent leurs efforts pour contribuer positivement aux communautés au sein desquelles ils vivent, travaillent et se divertissent. Ainsi, cette année, nos employés d'un océan à l'autre ont participé à la campagne d'une foule de façons, des dons de sang aux dons de nourriture. Ils se sont d'ailleurs impliqués dans le cadre d'une campagne de vente d'arbres de Noël organisée par Aunt Leah's, un organisme de bienfaisance dont la mission est d'empêcher les enfants placés en famille d'accueil de se retrouver sans abri et les jeunes mères vulnérables de perdre la garde de leurs enfants.





EFFORTS COLLECTIFS POUR UN IMPACT ENCORE PLUS GRAND

La Fondation WSP a vu le jour au Royaume-Uni et en Irlande dans le but de soutenir les activités de bienfaisance des employés tant pour des causes locales que nationales. Qu'il s'agisse de ventes de pâtisseries, de jeux-questionnaires, de randonnées pédestres ou cyclistes, le programme de financement de la fondation encourage les employés à collecter des fonds pour des œuvres de bienfaisance. En 2023, des collègues ont ainsi relevé des défis de course à pied, collectant des fonds pour des causes telles que Beep Doctors Cumbria, Cancer Research UK et Headway.

La fondation a également fait don de 237 ordinateurs portables à des causes locales, incluant 45 ordinateurs portables à Kids Inspire, un organisme sans but lucratif qui offre du soutien en santé mentale aux enfants et à leur famille, et de 30 ordinateurs portables de WSP à Jericho, un organisme à vocation sociale qui vient en aide aux survivants de l'esclavage moderne et aux jeunes confrontés à des obstacles à l'emploi. Dans le cadre de son programme Legacy Grants, spécialement conçu pour soutenir les petites causes communautaires, elle a également accordé sept subventions aux œuvres de bienfaisance locales suivantes : Meath Epilepsy Charity, Great Western Air Ambulance Charity et le projet REACCH qui vise à améliorer l'employabilité des personnes autistes et des individus ayant des troubles de la communication.

AMÉLIORER LA QUALITÉ DE VIE DES ENFANTS VULNÉRABLES

En 2023, les employés de WSP de six pays/régions (Canada, États-Unis, Australie, Afrique du Sud, Europe et Amérique du Sud) se sont déplacés jusqu'en Eswatini (anciennement le Royaume du Swaziland) pour construire un terrain de jeux pour des élèves du primaire à Bulembu. Ce projet est organisé par Generating Tomorrow's Opportunities (GTO), un organisme de bienfaisance international dont la mission est d'améliorer la qualité de vie des enfants vulnérables du monde entier et dont WSP est un commanditaire important. C'est une employée de WSP et sa fille qui ont conçu le terrain de jeux, que les habitants appellent la tour Eiffel des aires de jeux.



PROTÉGER L'ENVIRONNEMENT

REVITALISATION D'UN FLEUVE

Une équipe de WSP au Chili s'est associée à la fondation Mapocho Vivo afin de contribuer au nettoyage des berges du fleuve Mapocho qui serpente la ville de Santiago au Chili. Plus grand cours d'eau de la capitale, le Mapocho est considéré comme l'épine dorsale de la ville et traverse 16 de ses communes. Ce sont plus de 70 employés qui se sont mobilisés à 200 m du bureau de WSP de Parque San Damian pour ramasser quelque 1 100 kilos de déchets qui jonchaient les versants du fleuve à cet endroit. Les bénévoles ont eu la chance d'en apprendre plus sur la biodiversité du cours d'eau et de découvrir la flore et la faune diverse qui prospère dans cet écosystème.



RESTAURATION D'ÉCOSYSTÈMES CÔTIERS

WSP en Australie et Westport, notre client, sont passés à l'action à Point Peron, dans l'État de l'Australie-Occidentale. Ensemble, ils ont planté en mai plus de 500 semis et éliminé une grande quantité d'espèces envahissantes dans le but de favoriser la conservation du littoral et la revégétalisation urbaine.

NETTOYAGE DE NOS FORÊTS

En mai 2023, environ 60 employés de WSP à Taïwan et leurs familles ont participé à une activité de nettoyage dans la forêt qui couvre la montagne Wucheng à Nouveau Taipei. Cette initiative axée sur la durabilité a permis de réduire les déchets présents dans la zone, de restaurer les écosystèmes et de favoriser la solidarité au sein de la communauté.



Santé et sécurité

Chez WSP, la santé et la sécurité sont des concepts qui s'étendent au-delà de la pratique : ils font partie intégrante de notre culture. Nous nous assurons ainsi de pouvoir surveiller, prévenir, réduire et éliminer avec diligence les risques associés au travail effectué par nos employés et sous-traitants. Adopter une perspective renouvelée par rapport à la santé et la sécurité, ainsi qu'explorer des idées ou pratiques novatrices et les mettre en œuvre dans le but de réduire le plus possible les risques associés à nos activités font partie de nos engagements.

Nous sommes toujours à la recherche d'opportunités nous permettant d'accroître la portée de nos efforts, de progresser vers l'atteinte de nos objectifs et de favoriser l'amélioration continue. Notre approche intégrée concilie nos pratiques et nos processus commerciaux pour créer une stratégie unifiée.

> Pour en apprendre davantage sur la façon dont nous gouvernons la santé, la sécurité et la gestion environnementale, consultez le document [Gestion de nos impacts ESG](#). Nous abordons plus en détail la conformité environnementale ainsi que notre programme environnemental dans la section « Performance environnementale » du présent rapport.

Faits saillants de 2023

En 2023, dans le cadre de la mise en place de notre programme Santé, sécurité, environnement et qualité (SSEQ) restructuré, nous avons rattaché nos équipes mondiales Santé et sécurité aux fonctions Environnement et Qualité. Ce programme enrichi se fonde sur notre engagement à réduire les risques et nous permet de mieux encadrer nos activités sur ce plan.

Programme SSEQ

La création du Manuel SSEQ mondial marque une étape importante de notre engagement à maintenir des normes élevées dans l'ensemble de l'entreprise. Ce manuel sert non seulement de référence pour atteindre l'excellence, mais vient aussi renforcer l'approche mondiale et proactive de WSP qui consiste à atténuer les risques, à se focaliser sur la qualité et à atténuer les impacts environnementaux. Il est en cours de déploiement en 2024 et servira à favoriser la cohérence de nos pratiques de gestion des risques en matière de santé et de sécurité.

Engagement des dirigeants

Conscients du rôle central des dirigeants dans la promotion d'une culture d'entreprise axée sur la sécurité, nous avons fait de leur engagement un élément fondamental de notre programme SSEQ. Nos efforts ont porté leurs fruits : nous avons enregistré un taux élevé de participation aux activités trimestrielles d'engagement des dirigeants, ce qui témoigne de leur dévouement et de leur volonté de prendre part de manière active à l'amélioration de la sécurité sur le lieu de travail.

Risques critiques

Nous avons revu notre cadre des risques significatifs, maintenant appelés « risques critiques », et étoffé les lignes directrices qui s'y rapportent. Ce programme présente notamment les actions vitales de WSP, c'est-à-dire une liste claire et simple de mesures permettant de réduire les risques d'incidents à haut potentiel et de promouvoir une culture qui privilégie la sécurité de tous. L'intégration de ce programme à l'échelle de l'entreprise vise à définir et à harmoniser les comportements à adopter pour prévenir les incidents critiques, ainsi qu'à veiller à ce que ces comportements soient cohérents dans toute l'entreprise.

Travel Ready

Parallèlement, en collaboration avec International SOS, nous avons mis en œuvre un outil numérique nous permettant de mieux gérer les déplacements de nos employés vers les destinations qui présentent des risques élevés pour leur santé et leur sécurité. Cet outil propose une approche normalisée à l'échelle mondiale quant à la gestion efficace des risques médicaux et de sécurité associés aux déplacements.

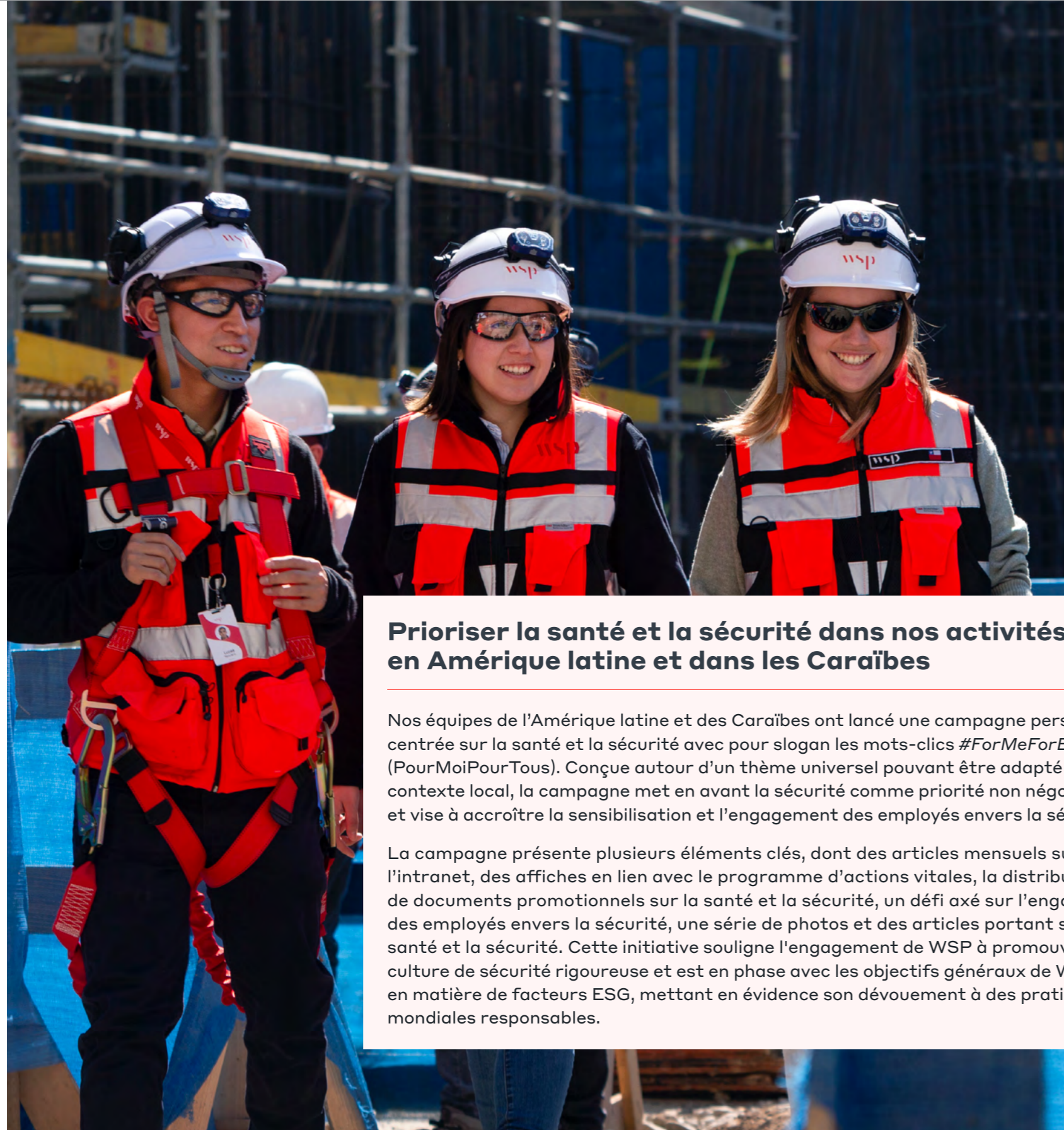


Nous sommes très heureux d'avoir lancé notre approche unifiée concernant la SSEQ dans le monde entier, avec le soutien d'un leadership proactif visant à fournir des performances fiables et solides et à atteindre l'excellence en matière de SSEQ.

Tara Curley

Vice-présidente mondiale, SSEQ





Prioriser la santé et la sécurité dans nos activités en Amérique latine et dans les Caraïbes

Nos équipes de l'Amérique latine et des Caraïbes ont lancé une campagne persuasive centrée sur la santé et la sécurité avec pour slogan les mots-clés *#ForMeForEveryone* (PourMoiPourTous). Conçue autour d'un thème universel pouvant être adapté au contexte local, la campagne met en avant la sécurité comme priorité non négociable et vise à accroître la sensibilisation et l'engagement des employés envers la sécurité.

La campagne présente plusieurs éléments clés, dont des articles mensuels sur l'intranet, des affiches en lien avec le programme d'actions vitales, la distribution de documents promotionnels sur la santé et la sécurité, un défi axé sur l'engagement des employés envers la sécurité, une série de photos et des articles portant sur la santé et la sécurité. Cette initiative souligne l'engagement de WSP à promouvoir une culture de sécurité rigoureuse et est en phase avec les objectifs généraux de WSP en matière de facteurs ESG, mettant en évidence son dévouement à des pratiques mondiales responsables.

Rendement de 2023⁵⁹

Les indicateurs de rendement en matière de santé et sécurité couvrent l'ensemble du personnel directement employé par WSP en 2023 et n'incluent pas les sous-traitants ou les sous-consultants. Les taux d'incidents sont calculés en fonction de processus internes fondés sur des normes internationales, tels que décrits dans notre Manuel SSEQ mondial.

Aucun décès ni aucune blessure grave liée au travail n'a été rapporté en 2023. Globalement, nos taux d'incidents avec perte de temps et taux total d'incidents enregistrés ont tous deux connu une baisse passant respectivement de 0,10 à 0,09 et de 0,33 à 0,30 en 2023. Bien que nous ayons manqué de peu notre objectif de réduire de 10 % le taux total d'incidents enregistrés par année (nous avons atteint une réduction de 9,1 %), nous estimons que ces résultats témoignent de l'attention accrue portée à l'engagement des dirigeants (un élément crucial) pour améliorer notre rendement en matière de sécurité.

En plus de mettre en œuvre notre Manuel SSEQ mondial, nous continuerons en 2024 à nous concentrer sur le lancement du programme d'excellence SSEQ qui aidera les pays où nous sommes présents à cultiver et à favoriser l'excellence sur le plan des affaires et des opérations de sorte que nous puissions tous travailler de façon unifiée mondialement. En complément du programme, nous fournirons aux pays une trousse SSEQ contenant des modèles et des conseils qui les aideront dans leur quête d'excellence.

⁵⁹ Les données de 2023 ne comprennent pas les chiffres des acquisitions. Les chiffres de Louis Berger Services (États-Unis) sont également exclus en raison de son dessaisissement.

NOMBRE D'INCIDENTS^{60,61}

Région/Sous-région	INCIDENTS AVEC PERTE DE TEMPS		TOUS LES INCIDENTS ⁶²		TOTAL DES INCIDENTS ENREGISTRÉS	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Canada	13	10	304	326	75	69
États-Unis	12	13	180	175	61	44
Amérique latine et Caraïbes	12	11	31	25	13	14
EMOIA	12	3	82	68	18	12
Asie	4	5	10	8	5	6
Australie et Nouvelle-Zélande	4	8	126	116	13	27
Mondial	57	50	733	718	185	172

TAUX D'INCIDENTS (PAR 200 000 HEURES)^{63,64}

Région/Sous-région	TAUX D'INCIDENTS AVEC PERTE DE TEMPS ⁶⁵		FRÉQUENCE DE TOUS LES INCIDENTS ⁶⁶		TAUX TOTAL D'INCIDENTS ENREGISTRÉS ⁶⁷	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Canada	0,13	0,10	3,02	3,24	0,75	0,69
États-Unis	0,09	0,10	1,32	1,26	0,45	0,34
Amérique latine et Caraïbes	0,26	0,26	0,67	0,59	0,28	0,33
EMOIA	0,06	0,01	0,42	0,32	0,09	0,06
Asie	0,12	0,15	0,30	0,24	0,15	0,18
Australie et Nouvelle-Zélande	0,07	0,13	2,28	1,88	0,24	0,44
Mondial	0,10	0,09	1,29	1,24	0,33	0,30

60 En 2023, aucune blessure grave liée au travail n'est survenue. On définit une blessure grave comme une blessure à la suite de laquelle l'employé ne peut pas se remettre, ne se remet pas ou ne devrait pas se remettre pleinement dans les six mois suivant sa blessure.

61 À moins d'indication contraire, les données de 2022 ont été mises à jour afin d'inclure les chiffres de la division E&I de Wood.

62 La colonne « Tous les incidents » comprend toutes les blessures et maladies liées au travail, peu importe leur gravité ou leur type. Les données présentées dans la colonne « Tous les incidents » n'ont pas été mises à jour de sorte à inclure les chiffres de la division E&I de Wood puisque l'entreprise n'a pas fait le suivi de cet indicateur. Il n'existe donc aucune donnée sur « tous les incidents » pour cette période.

63 Les taux sont calculés par 200 000 heures travaillées par région, avec un nombre total de 115 956 847 heures travaillées en 2023. Il est à noter que WSP a connu une croissance par acquisition. Les comparaisons d'année en année doivent donc être considérées avec précaution.

64 Les données de 2023 ne comprennent pas les chiffres des acquisitions. À moins d'indication contraire, les données de 2022 ont été mises à jour afin d'inclure les chiffres de la division E&I de Wood.

65 Le taux d'incidents avec perte de temps correspond au nombre de blessures/maladies et de décès entraînant une perte d'au moins une journée de travail, par 200 000 heures travaillées.

66 La fréquence de tous les incidents correspond au nombre total de décès et de blessures/maladies, y compris les cas de premiers soins, par 200 000 heures travaillées. Les données sur la fréquence de tous les incidents n'ont pas été mises à jour de sorte à inclure les chiffres de la division E&I de Wood puisque l'entreprise n'a pas fait le suivi de cet indicateur. Il n'existe donc aucune donnée sur « tous les incidents » pour cette période.

67 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.

PROJET

Créer des liaisons à l'échelle humaine à Manhattan

ÉTATS-UNIS

9 INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE



11 VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES



12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES



Le Connecteur relie les espaces ouverts publics et les autres actifs communautaires de la ville tout en améliorant les options offertes aux piétons.

CONÇU POUR L'AVENIR^{MC}

Ouvert en juin 2023, le Connecteur High Line-Moynihan s'inscrit dans une vision de longue date visant à créer un accès piétonnier plus sûr et plus agréable. Le Connecteur achemine le flux des usagers vers les transports en commun tout en reliant de manière transparente les espaces ouverts publics et d'autres actifs communautaires dans le West Side de Manhattan.

Constituée de deux passerelles piétonnes, la structure s'étend sur 183 mètres (600 pieds) et crée une voie unique et continue entre la gare de train Moynihan (attenante à Penn Station) et le High Line, l'un des espaces publics les plus importants de New York.

Pour WSP, il est vraiment gratifiant de participer à un projet à multiples facettes qui s'imbrique dans le tissu même de la ville. « J'emprunte ces installations tous les jours, et je trouve ça formidable », a déclaré Ruju Mehta, ingénieure-conceptrice chez WSP. « Je suis très fière de pouvoir dire que j'ai collaboré à ce projet, de la conception à la construction. »

L'équipe de WSP a dû relever de nombreux défis dans le cadre de ce projet, qu'il s'agisse du réalignement des trottoirs ou de la mise en place de terre-pleins. Elle a également dû créer un nouveau schéma de circulation à l'intersection de l'entrée et de la sortie du tunnel de Lincoln, sans pour autant interrompre la circulation existante.

Fabriquée à partir de bois provenant de sources durables et maximisant l'utilisation de matériaux renouvelables, la passerelle Timber Bridge, d'une longueur de 79 mètres (260 pieds), offre un espace accueillant à l'abri de la circulation. Bordée d'arbres, la passerelle Woodland Bridge, qui trace un chemin diagonal de 103 mètres (340 pieds) de long, fait quant à elle office d'introduction au paysage immersif du High Line. Des lits de terre profonds et continus encastrés dans la structure supporteront à terme de grands arbres caractéristiques d'une forêt de feuillus de l'Est. Ceux-ci se développeront pour former un paysage luxuriant attirant les oiseaux et les pollinisateurs indigènes, en plus de fournir de l'ombre.

Le souci que porte WSP à l'excellence sur le plan de l'ingénierie a contribué à transformer ce paysage urbain, offrant ainsi aux piétons un moyen plus sûr et plus agréable de déambuler dans la ville.



Regardez la vidéo pour en savoir plus [EN](#)

Impact environnemental

Dans cette section

Performance environnementale

Avancement du Plan de transition
lié aux changements climatiques

Biodiversité et capital naturel

Performance environnementale

Comme indiqué dans notre Déclaration mondiale sur les questions ESG, nous nous engageons à mesurer la performance et les pratiques environnementales dans nos activités et notre chaîne d'approvisionnement, ainsi qu'à les améliorer. Nous gérons nos répercussions environnementales de diverses façons.

La démarche de WSP consiste à recueillir des données sur la performance, à établir des cibles, à mettre en œuvre des initiatives d'utilisation efficace des ressources et de réacheminement des déchets au sein de ses activités et à faire participer ses fournisseurs à la diminution des répercussions de la chaîne de valeur. Dans cette section, nous présentons notre performance en ce qui concerne l'énergie, les émissions de GES, l'eau, les déchets et la gestion environnementale.

La performance environnementale est mesurée pour l'ensemble des bureaux que nous louons ou dont nous sommes propriétaires. Les espaces où WSP exerce ses activités, mais dont elle n'est pas propriétaire ni locataire (par exemple, les bureaux des clients) ne sont pas comptabilisés dans notre rapport sur la performance environnementale. Nos données de performance de 2018 à 2022 ont été revues pour inclure les acquisitions de 2022 ainsi que pour refléter l'amélioration de la qualité des données et les changements réalisés quant à nos méthodes de calcul. Veuillez consulter l'Annexe A pour obtenir des renseignements sur ces méthodes et pour voir les tableaux contenant les données complètes.

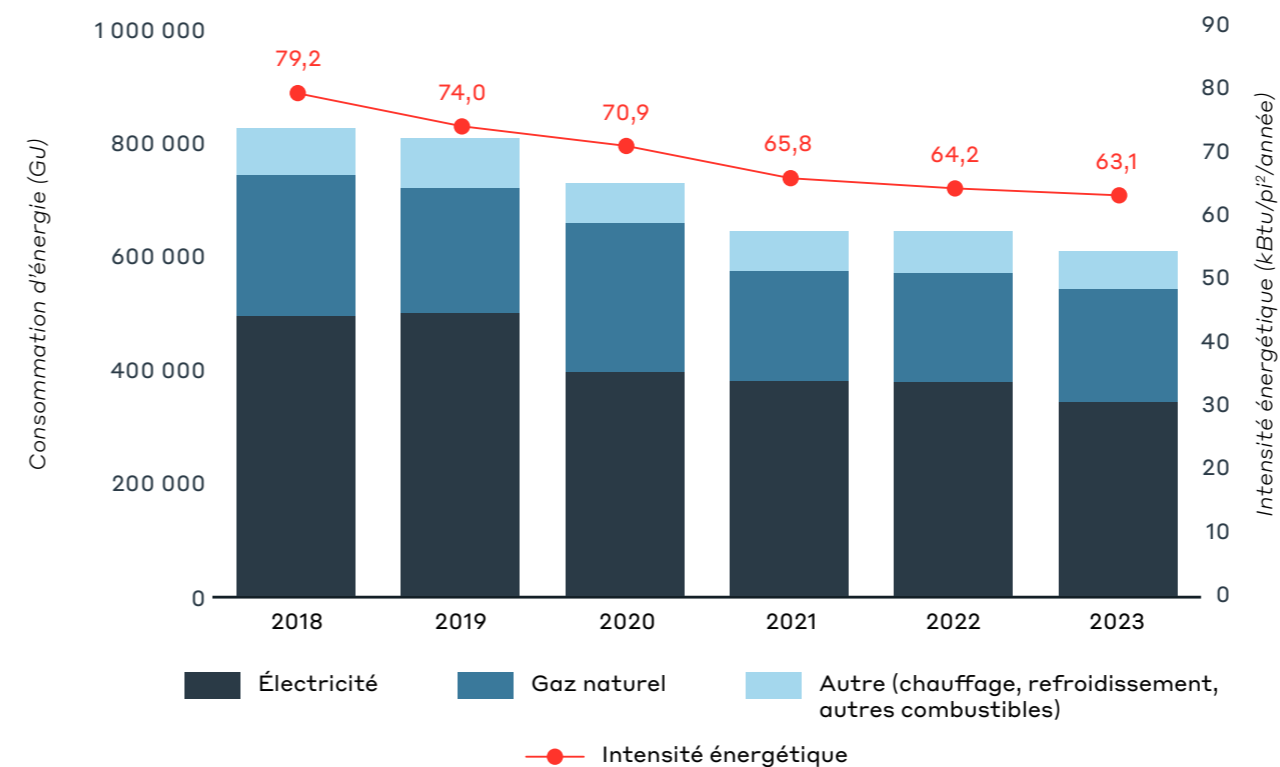
> Pour en apprendre davantage sur la façon dont nous gérons ces enjeux, veuillez consulter le document [Gestion de nos impacts ESG](#).

Consommation d'énergie

RENDEMENT DE 2023

En 2023, les bureaux de WSP ont consommé environ 607 742 gigajoules (GJ) d'énergie provenant de sources diverses, dont l'électricité, le gaz naturel, le chauffage et le refroidissement urbains et d'autres combustibles. Environ 82 % de notre consommation d'électricité provenait de sources renouvelables. De plus, l'intensité énergétique moyenne mondiale de nos bureaux en 2023 était d'environ 63,1 kBtu/pi²/année, soit une diminution de 20 % par rapport à l'année de référence de 2018. WSP calcule l'intensité énergétique moyenne mondiale d'après l'énergie consommée dans l'ensemble de ses bureaux, y compris tous les types de combustibles, divisée par la superficie totale des bureaux. Quant au parc de véhicules dont WSP est propriétaire ou qu'elle loue à long terme, sa consommation s'est élevée à environ 391 427 GJ de carburant.

Consommation et intensité énergétiques pour l'ensemble des bureaux



Milieux de travail durables

En 2023, environ 17 % de la superficie locative totale de WSP⁶⁸ était certifiée en vertu d'au moins un système de certification en matière de développement durable, tandis qu'approximativement 9 % de cette superficie était visée par un bail écologique conçu pour faire coïncider les intérêts du propriétaire avec ceux du locataire au sujet de l'efficacité énergétique et l'efficacité des ressources. De plus, nous avons réduit de 13,8 %⁶⁹ notre superficie locative totale dont le bail arrivait à échéance en 2023 et de 9,5 % les coûts immobiliers connexes.

Conformément à une initiative clé de notre Plan de transition lié aux changements climatiques, nous poursuivons nos efforts visant à regrouper nos bureaux afin de créer des espaces de travail flexibles et durables, de réduire notre consommation en ressources, d'accroître le bien-être de nos employés, de sélectionner des emplacements à proximité d'options de transport en commun et de transport actif et de favoriser l'accès à des bornes de recharge pour véhicules électriques. Nos lignes directrices sur la durabilité en milieu de travail s'appliquent à tous nos aménagements de bureaux et comprennent des spécifications en matière d'éclairage DEL, de détecteurs d'occupation et de matériel informatique. Elles tiennent aussi compte d'autres caractéristiques de durabilité, comme la transition vers des services infonuagiques.

Faits saillants de 2023

Voici quelques-unes de nos principales réalisations de 2023 :

LONDRES, ROYAUME-UNI

Nous avons effectué une rénovation complète de notre bureau de cinq étages situé sur Chancery Lane dans le but de créer un environnement de travail dynamique et durable. Toujours à l'avant-garde, nos ingénieurs ont mis au point des systèmes de bâtiment novateurs qui se servent de l'air ambiant pour la climatisation du bureau. Le résultat? Une baisse drastique de la demande énergétique (de plus de 65 %), une amélioration du bien-être des employés et une hausse de leur productivité. Nous visons d'ailleurs à obtenir la certification NABERS pour ce bureau rénové. [En savoir plus](#) ^{EN}

WESTHAVEN, NOUVELLE-ZÉLANDE

Notre bureau de Westhaven a subi une cure de rajeunissement pour faire face à l'avenir grâce à l'intégration de matériaux durables et de fonctionnalités écoénergétiques. Ces travaux de rénovation ont été pensés en fonction de la neurodiversité pour créer un milieu où règne l'inclusion et qui s'adapte aux divers modes de travail. Un groupe de *kaimahi Māori* (employés maoris) de WSP a collaboré avec des artistes maoris et Expedite Projects, une entreprise en gestion de projet située à Auckland, pour s'occuper du volet autochtone de la conception. Étant donné que l'emplacement du bureau de Westhaven est localisé sur des terres réhabilitées autrefois rattachées au port de Waitematā, le thème de cette conception autochtone est *Te Mauri o Te Wai* (essence de l'eau, en maori). Elle vise à honorer l'« héritage du passé » comme exprimé dans le proverbe *Me hoki whakamuri, kia anga whakamua* : reconnaître notre passé pour forger notre avenir. [En savoir plus](#) ^{EN}

PORTLAND, MAINE, ÉTATS-UNIS

Nous avons rénové un espace loué occupé par une entreprise que nous avons récemment acquise (division E&I de Wood). Les travaux incluaient le remplacement de l'éclairage fluorescent par un éclairage DEL écoénergétique avec détecteurs de mouvement pour améliorer le confort de nos employés et réduire notre consommation d'énergie ainsi que nos coûts. Dans le cadre de ce projet de rénovation, nous avons été en mesure de réduire la superficie locative de 65 %.



Bureau de Chancery Lane



Bureau de Westhaven

⁶⁸ Ce pourcentage exclut les aires de stationnement, les entrepôts, les zones de stockage, les espaces de travail partagé, les résidences, les bureaux de projet et les terrains.

⁶⁹ 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.

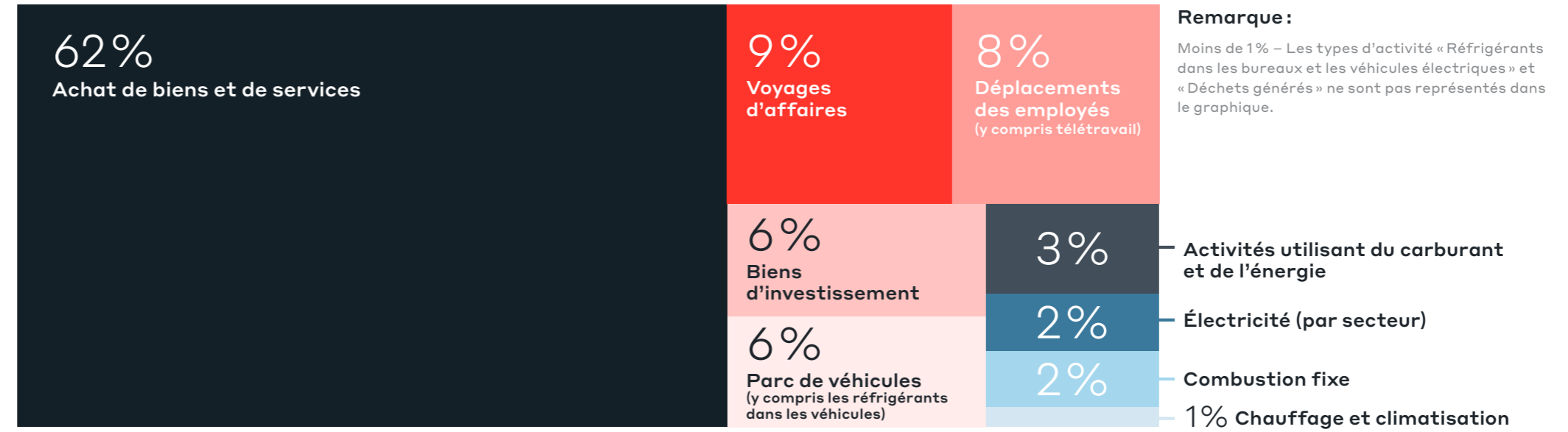
Émissions de GES

RENDEMENT DE 2023

WSP génère directement et indirectement des émissions de GES (portées 1 et 2) découlant de la consommation énergétique et du recours aux réfrigérants dans les bureaux, ainsi que de l'utilisation de carburant dans les véhicules dont l'entreprise est propriétaire ou qu'elle loue. Nous générons également des émissions indirectes (portée 3) provenant de notre chaîne d'approvisionnement, dont les activités comprennent notamment les voyages d'affaires, les déplacements des employés et le télétravail, l'achat de biens et de services (dont le transport et la distribution en amont), les biens d'investissement, les activités utilisant du carburant et de l'énergie (pertes de transport et de distribution) ainsi que les déchets générés par les activités.

En 2023, les activités de WSP ont émis au total environ 505 422 tonnes métriques d'équivalent dioxyde de carbone (tm éq. CO₂) pour les portées 1 et 2 (par secteur) et toutes les sources d'émissions pertinentes de portée 3. En outre, en 2023, les émissions de portée 3 représentaient environ 89 % du total de nos émissions de GES, environ 69 % des émissions de cette portée résultant de l'achat de biens et de services. Les figures ci-contre présentent la ventilation des émissions de GES par type d'activité de même que le progrès réalisé en vue d'atteindre nos objectifs de réduction des émissions de GES.

ÉMISSIONS DE GES PAR TYPE D'ACTIVITÉ EN 2023



PROGRESSION VERS NOS CIBLES DE RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE GES

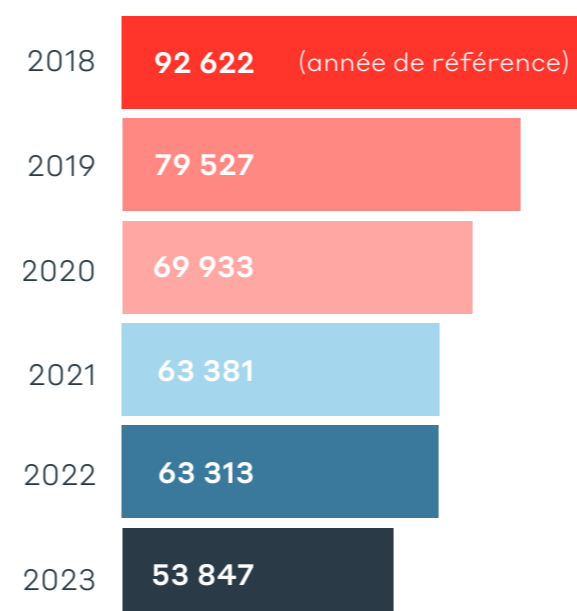
Les chiffres ci-dessous illustrent notre progression vers nos cibles de 2030.

Portées 1 et 2 (par secteur) : progrès quant à la réduction des émissions

Émissions (tm éq. CO₂)

Réduction des émissions des portées 1 et 2 entre 2018 et 2023

-42%

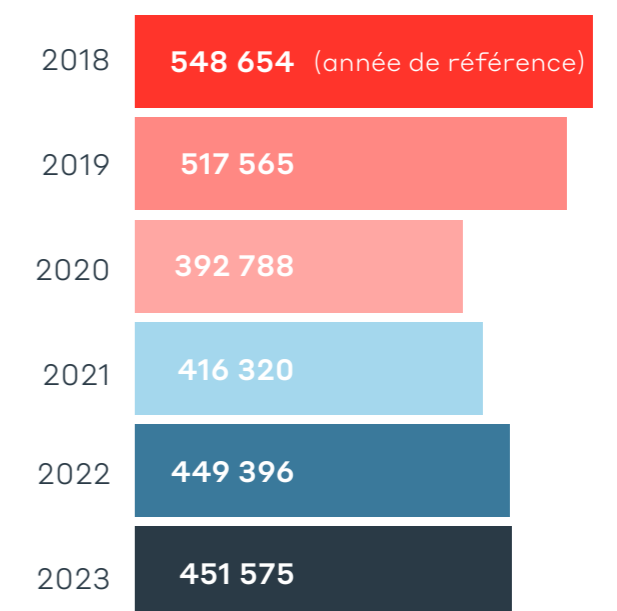


Portée 3 : progrès quant à la réduction des émissions

Émissions (tm éq. CO₂)

Réduction des émissions de portée 3 entre 2018 et 2023

-18%



Il s'agit de la première année où nous recevons des données de certains de nos fournisseurs au sujet de leurs émissions. De plus, nous sommes passés à une méthodologie hybride pour estimer nos émissions des catégories « Achat de biens et de services » et « Biens d'investissement », méthode qui combine les facteurs d'émission fournis par nos fournisseurs à ceux fondés sur nos dépenses. Comme décrit dans l'Annexe A, nos données relatives à l'achat de biens et de services, aux voitures de location et aux sociétés de réseaux de transport sont maintenant plus exhaustives et nous avons également procédé à l'amélioration de notre méthodologie. Nous nous attendons à une certaine variabilité de nos émissions de portée 3 au cours des prochaines années puisque nous procéderons à l'intégration des données provenant des entreprises acquises, améliorerons la qualité des données et intégrerons les données réelles des émissions de GES provenant de nos fournisseurs.

Entre 2018 et 2023, nous avons constaté une réduction de 21 % des émissions totales pour les portées 1, 2 (par secteur) et 3, notamment :

- Une réduction de 42 % des émissions des portées 1 et 2 par secteur grâce à l'approvisionnement en énergie renouvelable au Canada et ailleurs, et aux améliorations continues en matière de regroupement des bâtiments et d'efficacité énergétique;
- Une réduction de 18 % des émissions de portée 3. Cette baisse est due à une réduction des émissions générées dans toutes les catégories de portée 3, en particulier les biens d'investissement, le déplacement des employés et le télétravail, ainsi que l'achat de biens et de services. Les émissions générées par les voyages d'affaires sont moindres qu'en 2018, mais ont connu une hausse par rapport à 2022;
- Une réduction de 45 % de l'intensité moyenne mondiale des GES par employé équivalent temps plein.

Apex Companies, LLC a procédé à une vérification limitée indépendante des émissions de GES des portées 1, 2 et 3 de WSP en 2023, ainsi que de nos achats d'énergie renouvelable pour l'année. Apex a également vérifié nos émissions de GES en 2018 recalculées afin de s'assurer que nous avons fait un suivi adéquat de nos progrès par rapport à nos cibles. L'information sur les émissions de 2023 a été vérifiée par rapport aux normes et aux protocoles reconnus, notamment le Protocole des GES et la norme ISO 14064-3. Une copie de la déclaration de vérification est disponible [ici](#).

Déchets

En 2023, nous estimons que nos bureaux ont produit environ 1 505 tonnes de déchets non dangereux, dont :

- 1 064 tonnes envoyées aux sites d'enfouissement;
- 85 tonnes envoyées à l'incinération (avec ou sans valorisation énergétique);
- 355 tonnes acheminées vers des installations de recyclage;
- 1 tonne envoyée au compostage.

L'élimination responsable d'environ 139 tonnes de déchets électroniques a été comptabilisée. Comme expliqué dans l'Annexe A, les données relatives aux déchets produits par nos bureaux sont en grande partie estimées. Ces estimations ne tiennent d'ailleurs pas compte des données des laboratoires se consacrant aux essais de matériaux, dont la plupart sont entrés en notre possession lors des acquisitions de Golder et de la division E&I de Wood. Nous comptons mesurer les déchets que ces installations génèrent et inclure les données recueillies dans nos rapports futurs si elles sont significatives.

Chez WSP au Royaume-Uni, nous avons gardé notre certification *Carbon Trust Zero Waste to Landfill* pour les bureaux permanents. Cette certification reconnaît notre leadership en matière de gestion des déchets.

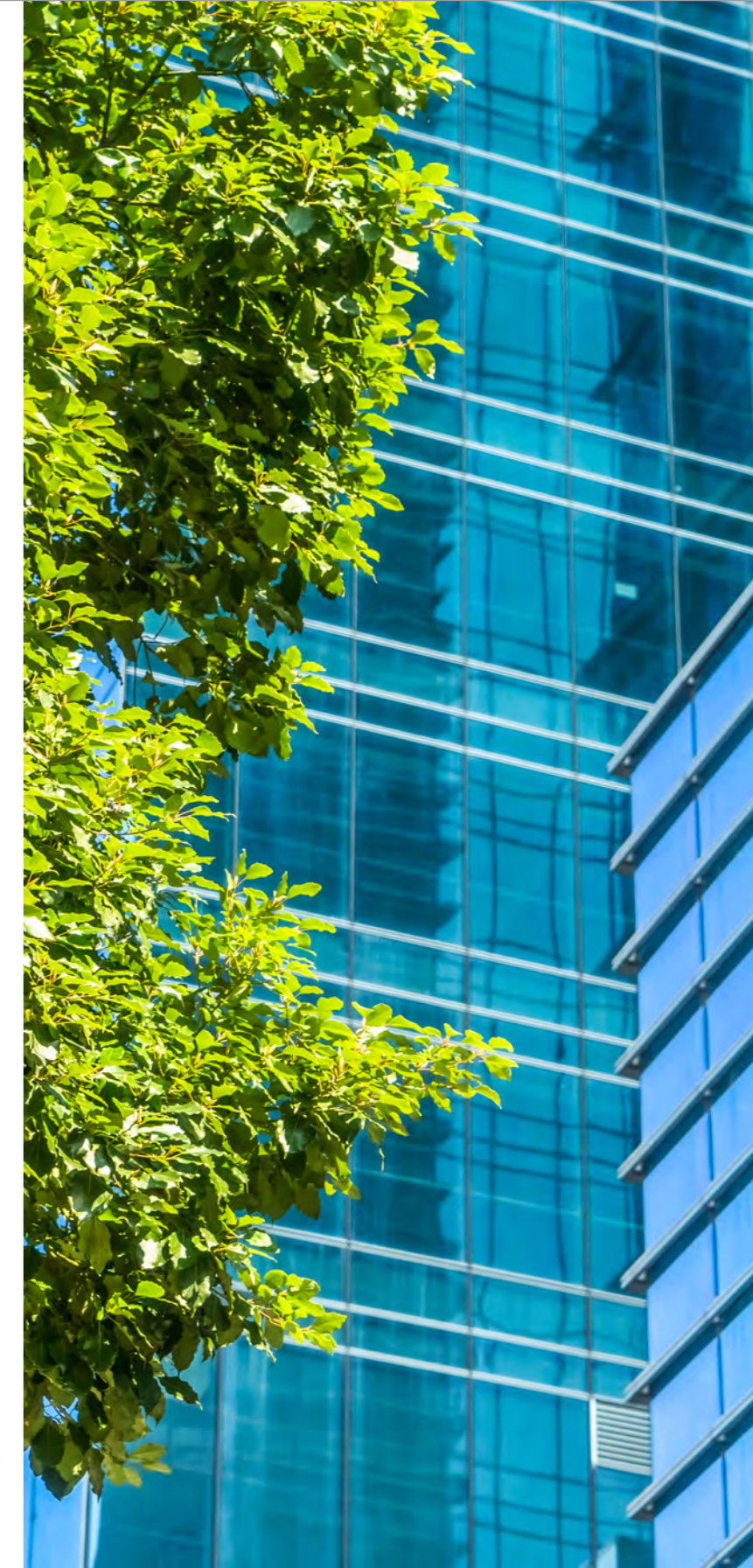


BUREAUX AUX ÉTATS-UNIS : RÉUTILISATION ET RECYCLAGE

Tandis que WSP acquiert de nouvelles entreprises et cherche à optimiser ses espaces de bureau, les équipes responsables du milieu de travail œuvrent activement à réutiliser, à recycler ou encore à faire don du mobilier de bureau et des équipements dont l'entreprise n'a plus besoin. Ainsi, en 2023, l'équipe des États-Unis a rassemblé des équipements provenant de 24 bureaux pour les donner ou les réaffecter à un autre usage. Ce genre d'initiative permet non seulement de réduire la quantité de déchets envoyés à l'enfouissement et les coûts d'élimination associés, mais aussi d'aider nos employés et les organismes locaux. Dans la mesure du possible, nous faisons don des équipements aux écoles et aux organisations caritatives situées à proximité.

Eau

En 2023, nous estimons que nos bureaux ont utilisé environ 297 325 mètres cubes (m³) d'eau dans les cuisines et les toilettes. Dans la plupart des cas, nous avons estimé la consommation d'eau selon le taux d'occupation moyen des bureaux.



Gestion environnementale

La gestion environnementale fait partie intégrante de notre programme mondial Santé, sécurité, environnement et qualité (SSEQ).

FAITS SAILLANTS DE 2023

Activités de leadership

L'équipe mondiale des responsables environnementaux de WSP (anciennement le comité mondial de gestion environnementale) comprend des représentants de près de 20 pays. Ceux-ci se sont réunis chaque trimestre en 2023 pour partager les meilleures pratiques de gestion environnementale et favoriser la protection de l'environnement comme l'amélioration de notre performance. L'équipe a également joué un rôle clé dans l'élaboration du nouveau Manuel SSEQ mondial. Ces responsables ont donc fait montre de leur appui du nouveau programme et de leur disposition à mettre en œuvre les changements en 2024.

Conformité au système de management environnemental

Actuellement, environ 53 % des activités de WSP à l'échelle mondiale sont conformes à la norme ISO 14001 de 2015 : Systèmes de management environnemental. Les régions ou sous-régions qui ne sont pas certifiées suivent des pratiques similaires pour relever et gérer les risques et les opportunités sur le plan environnemental.

Comme mentionné dans la section « Santé et sécurité » du présent rapport, le lancement du nouveau cadre du système mondial de management de la SSEQ, du programme mondial d'excellence SSEQ et de la trousse SSEQ aura lieu en 2024 dans toute l'entreprise.

> Pour en apprendre davantage sur la façon dont nous gérons la conformité environnementale, veuillez consulter le document [Gestion de nos impacts ESG](#).



UNE RÉUSSITE MONUMENTALE

SUÈDE

Notre équipe de WSP en Suède a grandement contribué à la construction du Kulturhuset situé à Skellefteå, bâtiment qui a reçu en 2023 le prix *Best Tall Building Europe* (meilleur bâtiment de grande hauteur d'Europe) décerné par le Conseil international des bâtiments élevés et de l'habitat urbain (CTBUH). À titre d'ingénieurs désignés, nous effectuons un travail en matière d'ingénierie des fondations et d'intégrité des structures qui a permis l'utilisation novatrice de bois préfabriqués et de béton comme matériaux de construction du bâtiment. D'une hauteur de 20 étages, le centre culturel deviendra l'un des plus hauts bâtiments en bois d'Europe et un lieu emblématique et polyvalent de la ville, symbole du dévouement de ses créateurs envers l'innovation architecturale et la durabilité.



PROJET

Calcul des émissions dans le cheminement vers la carboneutralité

 FINLANDE



Le modèle de calcul révolutionnaire de WSP couvre les catégories d'émissions des portées 1, 2 et 3, permet un suivi annuel et rend possibles les comparaisons région par région.

CONÇU POUR L'AVENIR^{MC}

WSP a élaboré un modèle de calcul pour le suivi des émissions de GES pour la ville d'Helsinki, sur la base de la situation actuelle et d'une trajectoire inspirée du statu quo. Analysant les émissions des portées 1, 2 et 3, ce modèle révolutionnaire fournit un moyen cohérent de jauger les actions futures. Il permet également un suivi annuel, tout en facilitant les comparaisons région par région.

Le modèle de calcul de WSP est adapté aux besoins d'une grande ville et permet en outre de prendre en compte les émissions provenant de la consommation en dehors des limites municipales. L'approche repose sur les normes internationales, les informations provenant du programme de mise en œuvre du plan d'ensemble d'Helsinki et les données spatiales. Avant de créer la méthodologie, nous avons toutefois réalisé une étude distincte sur les émissions attribuables au transport à Helsinki et évalué le caractère adéquat des mesures de réduction des émissions à la lumière des objectifs déclarés de la ville. Les conclusions de WSP ont montré que la préservation des puits de carbone comme de la biodiversité est essentielle pour atteindre l'objectif de carboneutralité d'ici 2030 – la cible que s'est fixé la ville d'Helsinki.

Le scénario d'émissions fondé sur le statu quo, préparé par les experts de WSP en collaboration avec l'unité climatique de la ville, a été achevé en mars 2023. L'étude menée par WSP a permis à Helsinki d'avoir une vue d'ensemble des émissions générées à l'intérieur des limites municipales et de celles générées à l'extérieur, du fait de ses propres activités.

Les résultats de l'étude couvrent toutes les catégories d'émissions et illustrent la proportion relative des différentes catégories, plutôt que les émissions absolues.

Selon Kaisa-Reeta Koskinen, cheffe de l'unité climatique d'Helsinki, « La ville a pour objectif d'être carboneutre d'ici 2030 et négative en carbone d'ici 2050. Avec ce calcul, nous voulions avoir une idée de l'ampleur de toutes les émissions, en particulier des émissions indirectes. Cela nous aidera à comprendre quelles sont les émissions auxquelles il faut s'attaquer d'urgence et comment les tendances mondiales affectent les différentes proportions. Les résultats de ce travail seront très utiles pour la gouvernance climatique. »

En savoir plus

Avancement du Plan de transition lié aux changements climatiques

Publié en juin 2022, notre [Plan de transition lié aux changements climatiques](#) présente un aperçu de nos cibles de réduction des émissions de GES, notre objectif zéro émission nette et les stratégies clés que nous mettrons en œuvre pour atteindre ces cibles – dans le contexte d'une transition collective vers un monde sobre en carbone. Voici une représentation graphique des principales avancées que nous avons réalisées en 2023.

1 ÉNERGIE UTILISÉE PAR NOS BUREAUX

- Poursuite de la consolidation des bureaux et aménagements de bureaux respectant nos lignes directrices sur la durabilité.
- Obtention de certificats d'énergie renouvelable pour couvrir 100 % de la consommation électrique de nos bureaux au Canada.
- Signature de contrats de tarifs d'énergie verte couvrant nos bureaux en Nouvelle-Zélande.

2 VOYAGES D'AFFAIRES

- Élaboration de lignes directrices en matière de voyage d'affaires s'appliquant à WSP aux États-Unis.
- Création de comptes d'entreprise auprès de Uber dans plusieurs pays et de Lyft pour WSP aux États-Unis de sorte à faire un meilleur suivi de nos émissions de GES générées par le recours à ces services de transport et favoriser l'utilisation de véhicules plus écoénergétiques lorsque disponibles.

3 PARC DE VÉHICULES

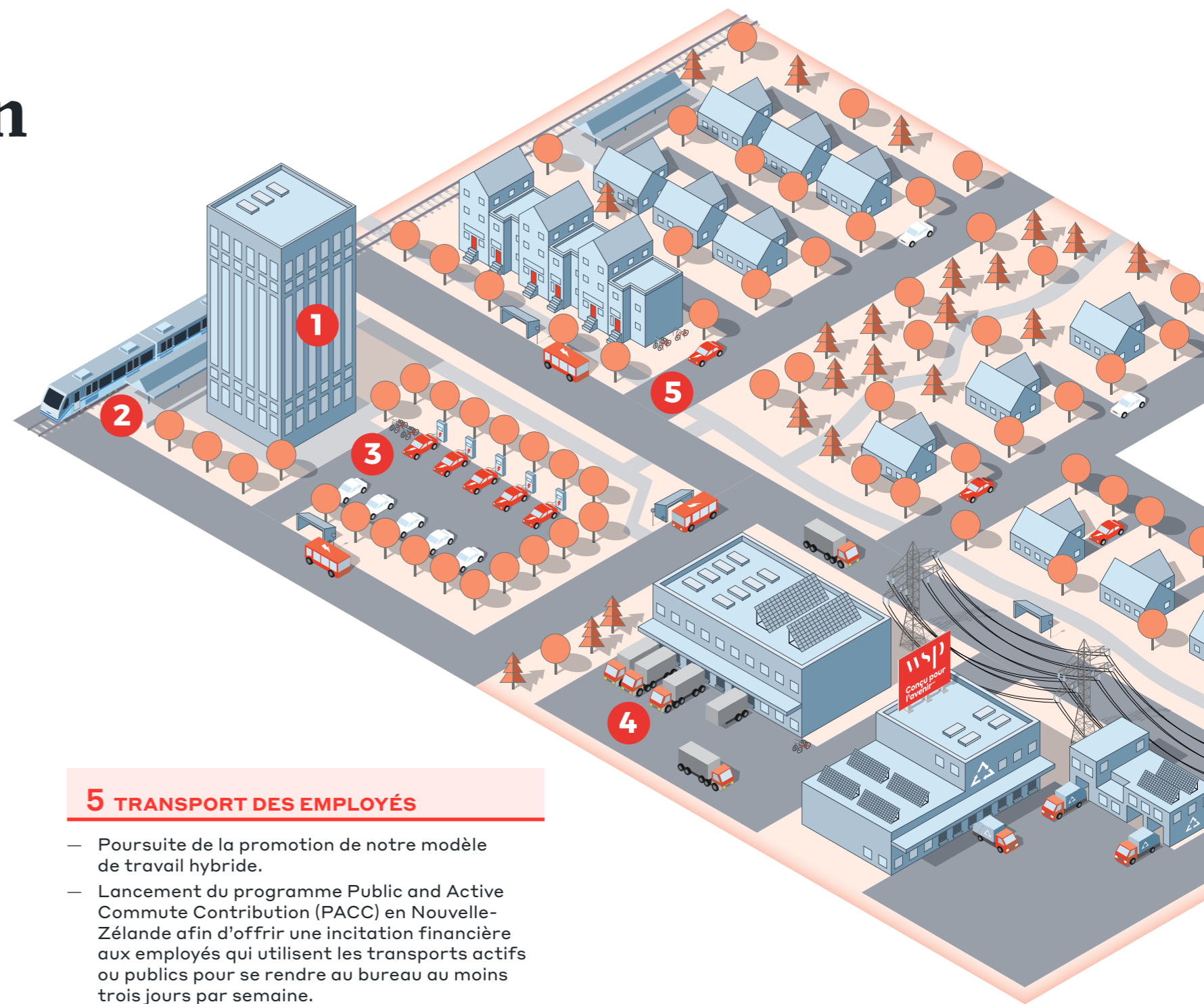
- Poursuite du remplacement de véhicules anciens par des modèles plus écoénergétiques. Nous avons toutefois remis à plus tard les plans de décarbonation de nos parcs de véhicules pour d'abord nous concentrer sur l'ajustement de leur taille puisque nous avons acquis de nouvelles entreprises en 2023 qui possédaient déjà leurs propres parcs.

4 APPROVISIONNEMENT

- Invitation d'environ 350 de nos fournisseurs clés à répondre au questionnaire du CDP et organisation de quatre webinaires destinés à nos fournisseurs.
- Création d'un outil au sein d'Excel permettant à nos fournisseurs de faire l'inventaire de leurs émissions de GES.
- Ajout d'exigences concernant la divulgation et la réduction des GES aux contrats des fournisseurs.
- Mise sur pied d'un [site Web](#) pour notre Plan d'engagement des fournisseurs vers une économie sobre en carbone (lancé en 2024).
- Intégration des émissions de GES produites par nos fournisseurs dans notre inventaire des GES.

5 TRANSPORT DES EMPLOYÉS

- Poursuite de la promotion de notre modèle de travail hybride.
- Lancement du programme Public and Active Commute Contribution (PACC) en Nouvelle-Zélande afin d'offrir une incitation financière aux employés qui utilisent les transports actifs ou publics pour se rendre au bureau au moins trois jours par semaine.



Émissions de GES découlant de nos conceptions et de nos services-conseils

Réduire notre empreinte carbone

WSP s'engage à mieux cerner l'empreinte carbone de ses projets et à réduire de moitié l'empreinte carbone de ses conceptions et de ses services-conseils d'ici 2030 dans six des pays où elle est active : Royaume-Uni, Suède, Danemark, Australie, Nouvelle-Zélande et Finlande.

En 2023, notre équipe en Nouvelle-Zélande a établi une base de référence à partir des données de 2020 pour mesurer les émissions de GES de ses conceptions et services-conseils. Pour ce faire, elle a dû élaborer une méthode de calcul des GES et évaluer les émissions de plus de 190 projets représentant chaque secteur d'activité. La valeur totale de ces projets équivaut approximativement à 14 % des produits des activités ordinaires nets de WSP en Nouvelle-Zélande pour l'année 2020.

L'équipe a ensuite déterminé qu'il était possible de calculer les émissions de GES produites par environ 84 % des projets ciblés, puis a estimé que la contribution de WSP en Nouvelle-Zélande à ces projets équivalait à environ 2,02 millions de tonnes de CO₂ en émissions sur le cycle de vie. Il s'agit donc d'une moyenne de presque 1 800 tonnes de CO₂ par projet⁷⁰.

Selon le secteur d'activité, l'équipe a utilisé différents outils internes et externes pour évaluer les émissions de carbone. L'initiative a d'ailleurs servi d'occasion de formation et de perfectionnement pour les employés. Enfin, WSP en Nouvelle-Zélande a découvert que pour

16 % des projets, aucun outil ou processus n'était en place pour évaluer leurs émissions, ce qui veut dire que des changements seront requis à l'avenir.

Compétence reconnue en matière de gestion des émissions de carbone

En 2023, WSP au Royaume-Uni a obtenu une accréditation en vertu de la norme PAS2080:2016 de la British Standards Institution relative à la gestion des émissions de carbone dans le cadre de projets d'infrastructures. Ensuite, en mars 2024, nous sommes passés à la norme PAS2080:2023, qui s'applique aux infrastructures ainsi qu'aux bâtiments. Membre du comité consultatif technique et du groupe directeur de cette norme, WSP a participé à l'élaboration des lignes directrices relatives à la PAS2080:2023 en collaboration avec d'autres grandes entreprises de l'industrie. *En savoir plus*^{EN7}.

Défi zéro émission nette au Canada

En 2023, WSP au Canada a adhéré au *Défi zéro émission* nette qui invite les entreprises canadiennes à s'engager à élaborer et à mettre en œuvre des plans crédibles et efficaces pour atteindre zéro émission nette dans leurs installations et leurs activités d'ici 2050.



L'accréditation PAS2080:2023 démontre notre capacité à assurer la gestion du carbone pour nos clients et à promouvoir sa réduction comme étant l'affaire de tous. Nous nous donnons ainsi pour mission de travailler de façon collaborative à une transition vers un monde sobre en carbone.

Charlotte Downes

Responsable du programme de réduction
du carbone au Royaume-Uni



DOUBLE VICTOIRE AUX PRIX ICE DE 2023 HONG KONG

Deux projets de WSP ont remporté des prix lors des Institution of Civil Engineers (ICE) Awards de 2023 pour leur contribution exceptionnelle à la résilience aux changements climatiques. Situés à Hong Kong, les projets de l'usine de dessalement de Tseung Kwan O et du centre de récupération de ressources organiques (O PARK2) ont tous deux été récompensés pour leur excellence en génie civil. Ils illustrent parfaitement l'engagement de WSP envers la décarbonation, l'adaptation aux changements climatiques et l'amélioration de la productivité au sein du secteur des infrastructures.

⁷⁰ Un intervalle de confiance de 90 % et une erreur d'échantillonnage de +/- 5,9 % s'appliquent à ces résultats. Ces derniers s'inscrivent dans le contexte des cycles de vie supposés d'actifs de clients en Nouvelle-Zélande.

Biodiversité et capital naturel

Il est crucial de protéger, de restaurer et de gérer de manière responsable le territoire, les ressources naturelles et l'eau, en préservant la biodiversité, afin d'assurer l'intégrité de l'environnement et la disponibilité des ressources pour les générations actuelles et à venir. Comme indiqué dans notre **Déclaration sur la biodiversité**, nous nous engageons à avoir une **incidence positive sur la nature dans le cadre de nos activités et de notre travail.**

Faits saillants de 2023



WSP au Royaume-Uni : plan et engagement des entreprises pour un effet positif sur la nature

En 2023, WSP au Royaume-Uni a signé l'engagement des entreprises pour un effet positif sur la nature (*Nature Positive Business Pledge*). Originaire du Royaume-Uni, cette initiative encourage ses signataires à respecter un cadre de travail qui les aidera à prendre des mesures ayant un « effet positif sur la nature ». Notre équipe britannique a effectué une évaluation axée sur la nature de l'importance relative des services que nous offrons à nos clients et a entrepris des activités de partage d'informations avec des collègues dans le but de poursuivre notre perfectionnement sur ces questions. Le [rapport](#), publié en mai 2024, explique la manière dont le travail que nous réalisons pour nos clients a une incidence sur la nature, mais dépend également de cette dernière, et comment nous avons commencé à intégrer une pensée axée sur les effets positifs sur la nature dans l'ensemble de nos activités quotidiennes. Cet exercice nous a d'ailleurs aidés à cerner les opportunités qui s'offrent à nous pour progresser dans les prochaines années vers l'atteinte de nos objectifs.

Forum du Royaume-Uni sur les affaires et la biodiversité

WSP au Royaume-Uni participe activement (notamment à titre de commanditaire) au UK Business and Biodiversity Forum (UKBBF), un pôle d'affaires qui vise à aider les entreprises à saisir la valeur de la biodiversité et à inclure le capital naturel dans leurs chaînes de valeur comme dans leurs décisions. Membre du comité directeur pour l'année 2023, WSP est à la tête d'un groupe de travail sur les effets positifs sur la nature, un sous-réseau du UKBBF axé sur le partage de connaissances et d'expérience dans l'élaboration et la mise en œuvre d'une approche favorable à la nature dans le secteur des affaires. Enfin, WSP est également membre du groupe de travail TNFD du UKBBF, où les participants discutent de l'application des informations financières en lien avec la nature.



La divulgation des impacts et des dépendances liés à la nature peut aider les entreprises à mieux comprendre et gérer leur impact environnemental, à améliorer leur réputation et à identifier de nouvelles opportunités d'innovation et de croissance.

Patrick Lafrance

Vice-président national
Écologie et études d'impact sur l'environnement, Canada



Groupe de travail sur la biodiversité du Réseau Canadien du Pacte mondial des Nations Unies

Au Canada, notre équipe est coresponsable d'un *groupe de travail* dont l'objectif est de cerner, de manière collaborative, des solutions pour encourager les entreprises canadiennes à prendre des mesures pour la biodiversité et à divulguer de telles actions. Bénéficiant du soutien de WSP et du Pacte mondial des Nations Unies, le groupe se compose de représentants d'entreprises canadiennes qui reflètent les intérêts diversifiés du monde des affaires. Son objectif ultime consiste à créer un guide pratique et opérationnel. Ce guide aidera les entreprises canadiennes à accroître concrètement leurs efforts en faveur de la biodiversité, y compris la divulgation de leurs impacts sur la nature et de leur dépendance envers elle.

Nature Vista

Nature Vista est un outil innovant de filtrage des données géospatiales conçu par WSP pour simplifier et automatiser le traitement (complexe) des données qu'implique l'évaluation des risques pour la biodiversité. Nature Vista regroupe l'expertise de nos spécialistes en gestion de l'information et en biodiversité du monde entier en une plateforme accessible qui permet de visualiser l'interface entre la nature et l'activité économique. Par la consolidation et l'analyse des données de sources et d'échelles diverses, Nature Vista offre la possibilité de tirer profit des meilleurs ensembles de données disponibles, adaptés selon des besoins particuliers – et contribue ainsi à une prise de décision éclairée en matière de nature et de biodiversité.

Partenariat universitaire en Australie

WSP en Australie s'associe à titre gracieux à l'université Royal Melbourne Institute of Technology (RMIT) et à l'Australian Research Council pour promouvoir la biodiversité urbaine. Ce partenariat donnera naissance à des méthodes permettant de cibler et de classer par ordre de priorité les actions et les zones favorables à la biodiversité urbaine pour différentes échelles spatiales. Plus précisément, il s'agit de *créer un outil* ^{EN} destiné à concevoir une architecture du paysage qui protège les habitats importants, améliore la biodiversité et crée des écosystèmes connectés de manière fonctionnelle dans les zones urbaines. Les promoteurs, organismes de réglementation et autres parties prenantes en tireront d'immenses bénéfices : ils disposeront ainsi d'informations scientifiques fiables dont ils pourront se servir pour améliorer les résultats écologiques de leurs initiatives et pour éclairer le conseil stratégique.



PROJET

Renforcer la biodiversité et la résilience environnementale

 ROYAUME-UNI

13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES



14 VIE AQUATIQUE



15 VIE TERRESTRE



Les tourbières pourront reprendre leur rôle clé dans la réduction des risques d'inondation grâce à l'expertise de WSP sur le plan de l'ingénierie de l'eau.

CONÇU POUR L'AVENIR^{MC}

WSP a participé à une initiative visant à restaurer 2 500 acres de tourbières dans le centre de l'Angleterre et le nord-est du Pays de Galles pour en faire un écosystème sain. En plus de stimuler la biodiversité, ce projet ambitieux améliorera la résilience de l'environnement local face aux impacts des changements climatiques, notamment les risques d'inondation.

Désignées comme réserve naturelle nationale, les Marches Mosses, dans le nord du comté de Shropshire et à Wrexham, constituent la troisième plus grande zone de tourbières à altitude basse du Royaume-Uni, l'un des habitats les plus rares de la planète. Bien que les tourbières puissent prévenir et atténuer les effets des changements climatiques, près de 96 pourcent des tourbières à altitude basse ont été détruites au Royaume-Uni par l'exploitation de la tourbe, l'agriculture et le drainage, ce qui entrave les efforts de carboneutralité.

Agissant comme des éponges géantes, les tourbières ralentissent l'écoulement des eaux provenant des collines voisines. En raison de l'intensité et de la fréquence accrues des tempêtes, le niveau de la mer devrait s'élever selon toutes les projections et constitue ainsi une menace de première importance pour les populations côtières.

Les ingénieurs hydrauliciens de WSP ont géré les sites de construction et encadré les entrepreneurs du projet dans le cadre d'une approche collaborative. En assumant nos responsabilités en matière de santé et de sécurité des travailleurs comme du public, les projets d'ingénierie veillent à ce que les travaux de restauration n'impactent pas négativement les terres agricoles voisines – et n'augmentent pas les risques d'inondation pour les propriétés avoisinantes.

Des mesures ont été prises pour minimiser l'impact sur le paysage fragile et la faune qu'il abrite, y compris le maintien de zones d'exclusion autour des terriers de blaireaux. Des mesures supplémentaires ont été prises pour protéger les cours d'eau et enrayer la dégradation de la qualité hydrique.

Le cycle hydrologique dans la réserve des Marches Mosses fonctionne désormais de manière plus naturelle, ce qui permettra à cet écosystème délicat de se régénérer. L'écosystème est également devenu plus résilient : maintenant que ses importants stocks de carbone sont préservés, il remplit son rôle clé dans la réduction des risques d'inondation.

En savoir plus

Annexes

Dans cette section

Annexe A : Tableaux de données ESG

Annexe B : Index du contenu GRI

Annexe C : Index SASB

ANNEXE A :

Tableaux de données ESG

Tableau A-1 : performance environnementale⁷¹

CATÉGORIE	INDICATEUR	UNITÉ	2023	2022	2021	NORME GRI
Énergie	Consommation totale d'énergie au bureau	GJ	607 742	644 505	644 271	302-1
	Gaz naturel	GJ	201 069	194 174	193 374	302-1
	Autres carburants (diesel, kérosène, gaz de pétrole liquéfié)	GJ	4 885	3 623	3 380	302-1
	Électricité	GJ	341 247	377 153	379 669	302-1
	Électricité renouvelable procurée	GJ	279 098	110 044	68 963	302-1
	Pourcentage d'électricité renouvelable procurée	%	82	29	18	302-1
	Chauffage	GJ	56 328	67 371	65 897	302-1
	Climatisation	GJ	4 213	2 184	1 951	302-1
	Carburant de transport	GJ	391 427	410 534	317 131	S.O.
	Intensité énergétique au bureau	kBtu/pi ² /an	63,1	64,2	65,8	302-3

71 Comme certains chiffres ont été arrondis, l'addition de ceux-ci peut donner des résultats légèrement différents des totaux indiqués ici. À l'exception de la couverture des systèmes de gestion, les données excluent les acquisitions de 2023.

CATÉGORIE	INDICATEUR	UNITÉ	2023	2022	2021	NORME GRI
Émissions de GES	Émissions de portée 1	tm éq. CO₂	40 097	41 699	36 849	305-1
	Combustion fixe – Gaz naturel	tm éq. CO ₂	10 039	9 791	9 753	305-1
	Combustion fixe – Autres	tm éq. CO ₂	339	250	234	305-1
	Réfrigérants (bâtiments + VE)	tm éq. CO ₂	1 062	1 170	1 197	305-1
	Parc de véhicules (comprend les réfrigérants dans les véhicules)	tm éq. CO ₂	28 656	30 488	25 665	305-1
	Émissions de portée 2 par emplacement	tm éq. CO₂	30 261	32 785	32 693	305-2
	Électricité achetée (bureau + VE)	tm éq. CO ₂	26 580	28 436	28 461	305-2
	Chauffage urbain	tm éq. CO ₂	3 545	4 240	4 147	305-2
	Refroidissement urbain	tm éq. CO ₂	136	109	85	305-2
	Émissions de portée 2 par secteur	tm éq. CO₂	13 750	21 614	26 532	305-2
	Électricité achetée (bureau + VE)	tm éq. CO ₂	10 069	17 542	22 653	305-2
	Chauffage urbain	tm éq. CO ₂	3 545	3 961	3 792	305-2
	Refroidissement urbain	tm éq. CO ₂	136	111	87	305-2

CATÉGORIE	INDICATEUR		UNITÉ	2023	2022	2021	NORME GRI	
Émissions de GES	Émissions directes de portée 1 par GES	CO ₂	tm éq. CO ₂	38 056	39 859	34 810	305-1	
		CH ₄	tm éq. CO ₂	14	11	21	305-1	
		N ₂ O	tm éq. CO ₂	44	44	97	305-1	
		HFC	tm éq. CO ₂	1 982	1 785	1 921	305-1	
	Émissions indirectes de portée 2 (par secteur) par GES	CO ₂	tm éq. CO ₂	13 696	21 524	26 412	305-2	
		CH ₄	tm éq. CO ₂	8	23	34	305-2	
		N ₂ O	tm éq. CO ₂	46	67	86	305-2	
	Émissions de GES	Émissions indirectes de portée 3 totales		t éq. CO ₂	451 575	449 396	416 320	305-3
		Classe 1 – Achat de biens et de services		t éq. CO ₂	313 075	304 303	303 450	305-3
Classe 2 – Biens d'investissement		t éq. CO ₂	32 036	46 453	41 168	305-3		
Classe 3 – Activités relatives aux combustibles et à l'énergie		t éq. CO ₂	15 856	16 314	15 818	305-3		
Classe 4 – Transport et distribution (en amont)		t éq. CO ₂	Inclus dans la portée 3 – Classes 1 et 2			305-3		
Classe 5 – Production de déchets dans le cadre des activités		t éq. CO ₂	616	828	1 276	305-3		
Classe 6 – Voyages d'affaires		t éq. CO ₂	47 048	37 374	27 291	305-3		
Classe 7 – Déplacements des employés		t éq. CO ₂	42 945	44 123	27 317	305-3		
Classe 8 – Actifs loués (en amont)		t éq. CO ₂	Inclus dans les portées 1 et 2			305-3		

CATÉGORIE	INDICATEUR	UNITÉ	2023	2022	2021	NORME GRI
Émissions de GES	Total brut des émissions de GES (portée 1, portée 2 – par secteur – et portée 3)	t éq. CO ₂	505 422	512 708	479 701	S.O.
	Compensations de carbone	t éq. CO ₂	0	25 623	23 576	S.O.
	Total net des émissions de GES (portée 1, portée 2 – par secteur – et portée 3 moins les compensations de carbone)	t éq. CO ₂	505 422	487 085	456 125	S.O.
	Émissions provenant des transports (portée 1 – Combustion mobile et portée 3 – Voyages d'affaires y compris les réfrigérants)	t éq. CO ₂	75 704	67 862	52 957	S.O.
	Intensité des émissions de GES	t éq. CO ₂ /ETP/an	7,7	7,4	8,2	305-4
Eau	Volume total d'eau prélevé (fournisseurs tiers)	m ³	297 325	342 694	454 232	303-3
	Volume total d'eau prélevé dans des zones où les risques liés à l'eau sont élevés ou extrêmement élevés	m ³	103 235	-	-	303-3
	Pourcentage du volume d'eau prélevé dans des zones où les risques liés à l'eau sont élevés ou extrêmement élevés	%	35	-	-	303-3
Déchets	Total de déchets non dangereux	Tonnes	1 505	1 866	3 148	306-3
	Sites d'enfouissement	Tonnes	1 064	1 505	2 113	306-5
	Recyclage	Tonnes	355	322	747	306-4
	Compost	Tonnes	1	18	34	306-4
	Incinération (avec et sans valorisation énergétique)	Tonnes	85	21	252	306-5
	Taux de réacheminement	%	24	18	25	306-4
	Total de déchets spéciaux	Tonnes	139	8	12	S.O.
	Déchets électroniques	Tonnes	139	-	-	306-4
	Déchets dangereux ou spéciaux	Tonnes	0	8	12	306-3
Couverture des systèmes de gestion ⁷²	Système de management environnemental 14001	%	53	50	54	S.O.
	Système de gestion de la qualité (SGQ) 9001	%	80	80	90	S.O.
	Système de gestion en santé et sécurité	%	77	84	87	S.O.

72 Inclut les acquisitions de 2023.

Méthodes de calcul utilisées

COLLECTE DE DONNÉES

L'année de divulgation de nos données sur la consommation de ressources et l'inventaire de nos émissions de GES s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre 2023. La plupart de nos sources de données sont collectées de manière à s'aligner avec cette période qui correspond à l'année civile et à l'exercice financier de WSP. Toutefois, afin de communiquer les données à temps pour la publication du rapport mondial ESG 2023, les données de certaines ressources (comme les installations de WSP) ont été collectées d'octobre 2022 à septembre 2023. Nous procédons ainsi pour éviter de devoir estimer les données d'un trimestre de l'année. Les acquisitions achevées en 2023 sont exclues, mais seront incluses dans l'inventaire des émissions de GES de 2024.

ÉNERGIE

WSP a recueilli les données sur la consommation d'énergie de ses installations. Elle n'a pas vendu d'énergie en 2023. 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'Environment Protection Agency (EPA) ainsi que dans le document intitulé *Energy Star Portfolio Manager Technical Reference: Thermal Energy Conversions*. Lorsque les données sur la consommation réelle d'électricité et de gaz naturel n'étaient pas disponibles, elles ont été estimées à l'aide des moyennes du secteur d'activité correspondant et tirées de la Base de données nationale sur la consommation d'énergie (BNCÉ) de Ressources naturelles Canada pour les provinces canadiennes, et 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) pour toutes les autres régions au prorata de la superficie des bureaux.

ÉMISSIONS DE GES

WSP s'est fondée sur le Protocole des GES 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 déclarées comprennent les sept GES (CO₂, CH₄, N₂O, HFC, PFC, SF₆ et NF₃). Pour convertir les données de la consommation d'énergie de la combustion de carburants et des voyages d'affaires en émissions de GES, nous avons utilisé les facteurs d'émission de la base de données eGRID de l'EPA des États-Unis, de l'Agence internationale de l'énergie, du rapport d'inventaire national d'Environnement Canada, du document de l'EPA intitulé *GHG Emissions Factors Hub* (US EPA EF Hub) et du ministère britannique de l'Environnement, de l'Alimentation et des Affaires rurales (DEFRA). WSP ne produit pas d'émissions biogéniques importantes. Les potentiels de réchauffement planétaire utilisés (PRP) pour convertir les émissions en équivalent CO₂ proviennent du cinquième rapport d'évaluation du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC).

Nous avons recalculé nos émissions de GES de 2018 (année de référence), 2019, 2020, 2021 et 2022 pour refléter les émissions des acquisitions réalisées en 2022, les améliorations de la qualité des données, les corrections de ces dernières et les changements effectués dans nos méthodes de calcul.

Ces changements comprennent entre autres :

- L'intégration des émissions de GES de la division E&I de Wood et des autres entreprises acquises en 2022. Dans certains cas, nous avons accès aux données réelles sur leurs émissions de GES ou aux données sources des acquisitions. Lorsque ce n'est pas le cas ou que les données sont incomplètes, nous effectuons l'estimation des émissions jusqu'à l'année de référence grâce aux méthodologies reconnues.

- Le recalcul de nos émissions de GES remontant jusqu'en 2018 grâce aux PRP tirés du cinquième rapport d'évaluation du GIEC.
- L'intégration des données fournies par nos fournisseurs sur leurs émissions de GES remontant jusqu'en 2018.
- L'amélioration de l'exhaustivité des données concernant l'achat de biens et de services ainsi que les biens d'investissement.
- La mise à jour du facteur de rajustement pour inflation des catégories d'achat de biens et de services et de biens d'investissement. Au lieu de nous servir d'un facteur général d'inflation pour toutes les catégories, nous utilisons maintenant un facteur spécifique d'inflation pour chaque catégorie et pour chaque année.
- L'intégration des émissions liées à l'hébergement hôtelier générées depuis 2018.
- L'intégration des données en lien avec la classe de vol.
- La mise à jour des émissions concernant les activités utilisant du carburant et de l'énergie (par secteur).
- L'intégration des émissions du puits au réservoir pour les voyages d'affaires.
- La garantie que les installations qui ont déclaré des émissions de portée 1 et 2 en 2023, l'ont également fait depuis 2018.

Nos émissions de GES recalculées pour l'année de référence (2018) en t éq. CO₂ sont les suivantes : Portée 1 – 43 213; Portée 2 (par secteur) – 49 409; Portée 3 – 548 654.

Les émissions par secteur tiennent compte de l'achat de certificats d'énergie renouvelable ainsi que de 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.

CONSOMMATION D'EAU

Peu de données existent pour les bureaux locatifs. Nous avons donc révisé notre méthode afin d'adopter une approche axée sur l'intensité pour tous les bureaux. La consommation a été estimée au prorata de la superficie selon l'utilisation moyenne au Canada, puis abaissée en fonction du taux d'occupation en 2023, d'après les données du rapport d'analyse 2012 *Water Benchmarking Pilot Report; Performance of the Canadian Office Sector* de REALpac. Grâce aux outils Aqueduct du World Resources Institute (WRI), nous avons déterminé quels bureaux sont dans des zones de stress hydrique élevé/extrêmement élevé.

PRODUCTION DE DÉCHETS

En 2023, l'information détaillée provenait du Royaume-Uni et les données sur l'élimination de déchets occasionnels et électroniques, de nos bureaux américains. Sauf dans ces cas, les paramètres de poids ont été calculés en fonction des intensités de production de déchets (kg/pi²) grâce aux données réelles des années précédentes. Pour chaque année, le poids total a été divisé par la superficie totale en pi². Pour calculer l'intensité de la production de déchets, nous avons fait la moyenne des intensités de chaque méthode d'élimination employée de 2018 à 2022, puis multiplié le résultat par le taux d'occupation en 2023. Grâce aux données sur les déchets électroniques recueillies aux États-Unis et au Royaume-Uni, nous avons extrapolé les intensités pour les autres régions. Ces estimations ne tiennent pas compte des laboratoires consacrés aux essais de matériaux, la majorité d'entre eux découlant des acquisitions de Golder et de la division E & I de Wood. Nous comptons évaluer les déchets que ces installations génèrent et inclure les données dans nos rapports futurs.

Tableau A-2 : Performance sociale et de gouvernance^{73,74}

CATÉGORIE	INDICATEUR	UNITÉ	2023	2022	2021	NORME GRI
Employés	Employés en équivalent temps plein (ETP)	Chiffres	63 676	63 498	53 508	2-7
	Employés permanents à temps plein	Chiffres	57 267	50 024	48 648	2-7
	Hommes	Chiffres	38 820	34 076	33 527	2-7
	Femmes	Chiffres	18 447	15 948	15 121	2-7
	Employés permanents à temps partiel	Chiffres	4 675	5 055	3 280	2-7
	Hommes	Chiffres	2 371	2 900	1 564	2-7
	Femmes	Chiffres	2 304	2 155	1 716	2-7
	Employés temporaires	Chiffres	3 016	3 594	3 405	2-7
	Hommes	Chiffres	2 025	2 173	2 249	2-7
	Femmes	Chiffres	991	1 421	1 156	2-7
	Employés permanents par région	Chiffres	61 942	55 079	51 928	2-7
	Canada	Chiffres	11 857	9 719	9 110	2-7
	Amériques	Chiffres	16 772	14 886	14 384	2-7
	EMOIA	Chiffres	23 227	20 486	19 340	2-7
	Asie-Pacifique	Chiffres	10 086	9 988	9 094	2-7

⁷³ Les chiffres indiqués ici se rapportent aux données du 31 décembre de chaque année. Les chiffres d'employés en équivalent temps plein comprennent les acquisitions effectuées en 2023. Pour tous les autres indicateurs, les données pour 2022 et 2023 excluent les acquisitions effectuées en 2023, puisqu'il a été impossible d'intégrer leurs données à temps pour la production de ce rapport. Les données de 2021 excluent deux petites acquisitions aux États-Unis.

⁷⁴ Lorsque les données classées par sexe représentent moins de 100 % des employés, la ventilation en pourcentage disponible s'applique au nombre total d'employés.

CATÉGORIE	INDICATEUR	UNITÉ	2023	2022	2021	NORME GRI
Employés ^{75,76}	Employés temporaires par région	Chiffres	3 016	3 594	3 405	2-7
	Canada	Chiffres	214	185	368	2-7
	Amériques	Chiffres	1 297	1 907	1 642	2-7
	EMOIA	Chiffres	734	768	849	2-7
	Asie-Pacifique	Chiffres	771	734	546	2-7
	Taux de roulement total	%	20	20	21	401-1
	Taux de départs volontaires	%	15	16	17	401-1
	Employés couverts par une convention collective	%	11	11	13	2-30
	Heures de formation	Heures	1 577 992	1 212 046	1 045 646	404-1
	Heures de formation par ETP	Heures/ETP	26	22	20	404-1
Diversité hommes-femmes	Femmes siégeant au conseil d'administration	%	37,5 ⁷⁷	37,5	37,5	405-1
	Femmes dans l'équipe de direction mondiale	%	26	27	23	405-1
	Femmes au sein de nos effectifs	%	33	33	33	405-1

75 Taux de roulement : Les employés provenant des entreprises acquises par WSP qui se joignent ou quittent WSP 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 ou par âge.

76 Le nombre d'heures de formation est établi en fonction du total ETP à la fin de l'année et comprend les chiffres des acquisitions de l'année en cours.

77 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 [Circulaire de sollicitation de procurations 2024](#) pour obtenir de plus amples informations.

CATÉGORIE	INDICATEUR	UNITÉ	2023	2022	2021	NORME GRI
Santé et sécurité au travail ⁷⁸	Taux d'incidents avec perte de temps	Incidents par 200 000 heures travaillées	0,09	0,10	0,11	S.O.
	Taux total d'incidents enregistrés	Incidents par 200 000 heures travaillées	0,30	0,33	0,27	403-9
	Taux de fréquence de tous les incidents liés au travail enregistrés	Incidents par 200 000 heures travaillées	1,24	1,29	1,14	403-9
	Décès	Chiffres	0	0	0	403-9
Éthique et intégrité ⁷⁹	Employés ayant suivi la formation d'intégration sur le Code de conduite					
	Canada	%	99	100	100	205-2
	États-Unis	%	100	100	99	205-2
	Amérique latine et Caraïbes	%	—	100	100	205-2
	EMOIA	%	98	98	100	205-2
	Asie-Pacifique	%	100	100	100	205-2
	Total	%	99	99	99	205-2
	Total des employés ayant suivi la formation de rappel sur le Code de conduite					
	Canada	%	100	100	100	205-2
	États-Unis	%	100	99	100	205-2
	Amérique latine et Caraïbes	%	96	100	100	205-2
	EMOIA	%	100	100	100	205-2
	Asie-Pacifique	%	100	99	100	205-2
	Total	%	100	100	100	205-2
Satisfaction des clients	Taux de recommandation net (TRN) ⁸⁰	Chiffres	46,1	49,5	41	S.O.

78 Les données excluent les acquisitions de 2023. Louis Berger Services (États-Unis) est également exclue en raison de son désinvestissement. Les données de 2022 ont été mises à jour afin d'inclure les chiffres de la division E&I de Wood, sauf ceux concernant la fréquence de tous les incidents puisque l'entreprise n'a pas fait le suivi de cet indicateur. Il n'existe donc aucune donnée sur « tous les incidents » pour cette période.

79 Le taux de réussite de la formation d'intégration et de la formation de rappel 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 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 (SGA). Ces données ne sont donc pas prises en compte dans le taux de réussite mondial de la formation d'intégration de 2023. Pour ce qui est de la performance globale en matière d'intégration pour 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. La formation de rappel exclut certaines acquisitions de 2023, car les employés concernés auraient suivi une formation d'intégration.

80 Le TRN est une mesure de la probabilité qu'un client fera appel à WSP pour des travaux futurs, évaluée sur une échelle de 1 à 10. Le TRN est calculé en soustrayant le pourcentage de détracteurs (notes de 1 à 6) du pourcentage de promoteurs (notes de 9 ou 10). En 2023, certains pays/sous-régions de WSP ont collecté des données de recommandation qui ont été combinées pour calculer un TRN mondial de 46,1. Sur la base du chiffre d'affaires, environ 92 % de l'entreprise est représentée par le score TRN de 2023. Davantage de pays/sous-régions ont été inclus dans le TRN mondial de 2023 (20 pays/sous-régions ont fourni des données), par rapport à 2022 (17 pays/sous-régions).

ANNEXE B :

Index du contenu GRI

WSP a divulgué les informations citées dans le présent index du contenu GRI pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2023 à l'aide des normes GRI. Nous nous sommes servis du document GRI 1: Fondation 2021 pour préparer le présent rapport. Les informations sur notre approche de gestion pour tous ces enjeux importants sont détaillées dans le document [Gestion de nos impacts ESG](#).

NORME GRI	ÉLÉMENTS D'INFORMATION	EMPLACEMENT
GRI 2: Informations générales 2021	2-1 Détails sur l'organisation	À propos de WSP; Situation financière et impôts
	2-2 Entités incluses dans le reporting de durabilité de l'organisation	Portée du rapport
	2-3 Période, fréquence et point de contact du reporting	Portée du rapport; Page couverture arrière
	2-4 Reformulations d'informations	Santé et sécurité; Performance environnementale; Annexe A
	2-5 Assurance externe	Portée du rapport; Performance environnementale
	2-6 Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires	Secteurs d'activité; Chaîne de valeur; Gestion de la chaîne d'approvisionnement
	2-7 Employés	À propos de nos employés; Annexe A
	2-8 Travailleurs qui ne sont pas des employés	À propos de nos employés
	2-9 Structure et composition de la gouvernance	Gouvernance et gestion des risques; Circulaire de sollicitation de procurations 2024
	2-10 Nomination et sélection des membres de l'organe de gouvernance le plus élevé	Circulaire de sollicitation de procurations 2024
	2-11 Présidence de l'organe de gouvernance le plus élevé	Circulaire de sollicitation de procurations 2024
	2-12 Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans la supervision de la gestion des impacts	Gouvernance et gestion des risques; Mandat du comité GER; Gestion de nos impacts ESG
	2-13 Délégation de la responsabilité de la gestion des impacts	Gouvernance et gestion des risques; Gestion de nos impacts ESG
	2-14 Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans le reporting de durabilité	Gestion de nos impacts ESG
	2-15 Conflits d'intérêts	Lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise; Circulaire de sollicitation de procurations 2024
	2-16 Communication des préoccupations majeures	Code de conduite; Code de conduite pour les partenaires d'affaires

NORME GRI	ÉLÉMENTS D'INFORMATION	EMPLACEMENT
	2-17 Connaissance partagée de l'organe de gouvernance le plus élevé	<u>Circulaire de sollicitation de procurations 2024</u>
	2-18 Évaluation du rendement de l'organe de gouvernance le plus élevé	<u>Circulaire de sollicitation de procurations 2024</u>
	2-19 Politiques de rémunération	<u>Circulaire de sollicitation de procurations 2024</u>
	2-20 Processus de détermination de la rémunération	<u>Circulaire de sollicitation de procurations 2024</u>
	2-21 Ratio de rémunération totale annuelle	Non divulgué
	2-22 Déclaration sur la stratégie de développement durable	<u>Plan d'action stratégique mondial 2022-2024;</u> <u>Déclaration mondiale sur les questions ESG</u>
	2-23 Engagements politiques	<u>Gestion de nos impacts ESG</u>
	2-24 Intégration des engagements politiques	<u>Gestion de nos impacts ESG</u>
	2-25 Processus de remédiation des impacts négatifs	<u>Politique en matière de signalement et d'enquête;</u> <u>Gestion de nos impacts ESG</u>
	2-26 Mécanismes permettant de demander conseil et de soulever des préoccupations	<u>Politique en matière de signalement et d'enquête</u>
	2-27 Conformité aux législations et aux réglementations	WSP reconnaît que le respect des lois et des règlements constitue un aspect crucial de ses activités. WSP fait régulièrement l'objet de réclamations et de litiges d'importance variable alléguant la non-conformité. Cependant, WSP ne s'est vu imposer aucune amende ou sanction non pécuniaire en 2023 considérée comme assez notable pour nécessiter une divulgation dans le Rapport annuel 2023. WSP prend de telles situations très au sérieux et les traite rapidement. Elle s'appuie pour ce faire sur une solide équipe de gestion des risques et s'engage à améliorer continuellement ses pratiques afin de garantir que les réclamations et les litiges sont traités de manière appropriée.
	2-28 Adhésions à des associations	<u>Risques et opportunités liés aux changements climatiques</u>
	2-29 Approche de l'engagement des parties prenantes	<u>Importance relative et parties prenantes</u>
	2-30 Négociations collectives	<u>Annexe A</u>

NORME GRI	ÉLÉMENTS D'INFORMATION	EMPLACEMENT
GRI 3 : Thèmes pertinents 2021	3-1 Processus pour déterminer les thèmes pertinents	<i>Gestion de nos impacts ESG</i>
	3-2 Liste des thèmes pertinents	<i>Importance relative et parties prenantes; Gestion de nos impacts ESG</i>
	3-3 Gestion des thèmes pertinents	<i>Gestion de nos impacts ESG</i>
GRI 201 : Performance économique 2016	201-2 Implications financières et autres risques et opportunités dus au changement climatique	<i>Risques et opportunités liés aux changements climatiques; Rapport du GIFCC</i>
GRI 205 : Lutte contre la corruption 2016	205-2 Communication et formation relatives aux politiques et procédures de lutte contre la corruption	<i>Éthique et intégrité; Annexe A</i>
GRI 302 : Énergie 2016	302-1 Consommation énergétique au sein de l'organisation	<i>Performance environnementale; Annexe A</i>
	302-3 Intensité énergétique	<i>Performance environnementale; Annexe A</i>
GRI 303 : Eau et effluents 2018	303-1 Interactions avec l'eau en tant que ressource partagée	<i>Gestion de nos impacts ESG</i>
	303-2 Gestion des impacts liés au rejet d'eau	<i>Gestion de nos impacts ESG</i>
	303-3 Prélèvement d'eau	<i>Performance environnementale; Annexe A</i>
GRI 304 : Biodiversité 2016	304-2 Impacts significatifs des activités, produits et services sur la biodiversité	<i>Biodiversité et capital naturel; Gestion de nos impacts ESG</i>
GRI 305 : Émissions 2016	305-1 Émissions directes de GES (portée 1)	<i>Performance environnementale; Annexe A</i>
	305-2 Émissions indirectes de GES (portée 2)	<i>Performance environnementale; Annexe A</i>
	305-3 Autres émissions indirectes de GES (portée 3)	<i>Performance environnementale; Annexe A</i>
	305-4 Intensité des émissions de GES	<i>Performance environnementale; Annexe A</i>
GRI 401 : Emploi 2016	401-1 Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	<i>À propos de nos employés; Annexe A</i>
	401-2 Avantages accordés aux salariés à temps plein et non aux employés temporaires ou à temps partiel	<i>À propos de nos employés</i>

NORME GRI	ÉLÉMENTS D'INFORMATION	EMPLACEMENT
GRI 403 : Santé et sécurité au travail 2018	403-1 Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	<u>Gestion de nos impacts ESG</u>
	403-2 Identification des dangers, évaluation des risques et investigation des événements indésirables	<u>Gestion de nos impacts ESG</u>
	403-3 Services de santé au travail	<u>Gestion de nos impacts ESG</u>
	403-4 Participation et consultation des travailleurs et communication relative à la santé et à la sécurité au travail	<u>Gestion de nos impacts ESG</u>
	403-5 Formation des travailleurs à la santé et à la sécurité au travail	<u>Gestion de nos impacts ESG</u>
	403-6 Promotion de la santé des travailleurs	<u>À propos de nos employés</u>
	403-7 Prévention et réduction des impacts sur la santé et la sécurité au travail directement liés aux relations d'affaires	<u>Gestion de nos impacts ESG</u>
	403-8 Travailleurs couverts par un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	<u>Gestion de nos impacts ESG; Annexe A</u>
	403-9 Accidents du travail	<u>Santé et sécurité; Annexe A</u>
GRI 405 : Diversité et égalité des chances 2016	405-1 Diversité des organes de gouvernance et des employés	<u>Inclusion, diversité et équité; Annexe A; Annexe C</u>
	405-2 Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes et des hommes	Non divulgué; <u>Gestion de nos impacts ESG</u>
GRI 406 : Lutte contre la discrimination 2016	406-1 Cas de discrimination et mesures correctives prises	<u>Éthique et intégrité</u>
GRI 411 : Droits des peuples autochtones 2016	411-1 Cas de violations des droits des peuples autochtones	<u>Relations avec les peuples autochtones</u>
GRI 413 : Communautés locales 2016	413-1 Activités impliquant la communauté locale, évaluation des impacts et programmes de développement	<u>Engagement envers les communautés; Gestion de nos impacts ESG</u>
GRI 418 : Confidentialité des données des clients 2016	418-1 Plaintes fondées relatives à l'atteinte à la confidentialité des données des clients et aux pertes de données des clients	<u>Annexe C</u>

ANNEXE C :

Index SASB

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

ENJEU	MESURES COMPTABLES	CODE	RÉSULTATS
Répercussions environnementales de l'élaboration de projets	Nombre de cas de non-conformité relatifs aux permis, aux normes et aux règlements environnementaux	IF-EN-160a.1	<p>En 2023, l'entreprise n'a signalé aucun incident environnemental grave. Par incident environnemental, WSP entend tout événement imprévu ayant pour conséquence des dommages environnementaux ou une atteinte à l'environnement. WSP définit un incident environnemental grave comme un incident se soldant par une amende de 10 000 \$ US ou plus, ou auquel on attribue le niveau de gravité « élevé » ou « critique ». La définition d'un niveau de gravité élevé est la suivante : un incident environnemental entraînant une conséquence immédiate et importante. Un niveau de gravité critique est quant à lui défini par un incident environnemental catastrophique ou un incident de pollution entraînant des dommages irréversibles, persistants ou des dommages étendus et sur le long terme sur l'environnement.</p> <p>En 2023, nous avons élaboré un Manuel sur le système mondial de management de la SSEQ qui comprend de nouvelles sections sur la gestion environnementale. Ce manuel comprend des conseils à propos de la classification, du signalement et de la gestion d'incidents environnementaux. L'objectif est d'arriver à un processus de signalement des événements environnementaux (incidents, quasi-accidents, observations positives et négatives) plus cohérent et plus clair pour l'ensemble de WSP. Le manuel permettra également de diffuser les leçons apprises et les meilleures pratiques à travers l'entreprise et ainsi favoriser l'amélioration continue.</p>
	Discussion sur les processus visant à évaluer et à gérer les risques environnementaux associés à la conception, la localisation et la construction de projets	IF-EN-160a.2	<p>Nous prenons en considération les risques et les opportunités sur le plan environnemental dès la phase initiale de nos projets et lors des phases de conception, de construction, d'exploitation et de fin de vie. Nous prenons en compte les études environnementales et respectons les exigences relatives aux permis afin d'éviter, de réduire ou d'atténuer les impacts de nos projets sur l'environnement. Dans certains pays, nous avons mis en place des outils pour aider nos gestionnaires de projet à identifier et à gérer les exigences liées aux impacts environnementaux et aux permis, en plus d'offrir des formations sur la sensibilisation à l'environnement et la gestion des risques. Ces formations peuvent porter sur la pollution de l'eau, le bruit et les nuisances, la contamination des sols, les déchets, les substances dangereuses et l'utilisation de véhicules qui peuvent avoir un impact et causer des dommages sur l'environnement ou les espèces et habitats protégés. Pour certains projets, nous préparons un plan de gestion de l'environnement (PGE) ou un document similaire qui relève les principaux risques, contraintes, règlements pertinents et mesures d'atténuation en matière d'environnement. Veuillez consulter notre document <i>Gestion de nos impacts ESG</i> pour en savoir plus.</p>
Intégrité et sécurité des structures	Coûts relatifs de la reprise de travaux en raison de défauts et de problèmes pour la sécurité	IF-EN-250a.1	<p>L'excellence opérationnelle et l'expertise sont deux piliers fondamentaux de WSP. L'entreprise peut être impliquée dans diverses procédures judiciaires dans l'exercice normal de ses activités, incluant des poursuites découlant d'erreurs professionnelles et/ou d'omissions. WSP collabore toujours étroitement avec ses équipes internes de projets, ses conseillers juridiques et ses assureurs pour se défendre contre ces litiges juridiques ou pour les régler. Comme indiqué dans son rapport annuel, WSP souscrit une assurance responsabilité générale et professionnelle afin de gérer les risques liés à ces procédures judiciaires. D'après les conseils et les informations fournis par ses conseillers juridiques ainsi que ses expériences dans la résolution de tels litiges, la direction de l'entreprise considère que WSP possède les dispositions suffisantes pour que l'issue de ces réclamations et litiges n'ait pas d'incidences majeures sur sa situation financière ou sur ses résultats d'exploitation.</p>
	Montant total des pertes financières résultant de procédures judiciaires associées à des incidents liés à un défaut et à la sécurité	IF-EN-250a.2	

ENJEU	MESURES COMPTABLES	CODE	RÉSULTATS		
Santé et sécurité des collaborateurs	(1) Taux total d'incidents enregistrés et (2) taux d'accidents mortels pour (a) les employés directs et (b) les employés contractuels	IF-EN-320a.1	<p>En 2023, notre taux mondial total d'incidents enregistrés était de 0,30 pour 200 000 heures travaillées. Ce taux comprend tous les employés directs et les employés contractuels. Il n'inclut pas les sous-traitants ou les consultants (par exemple, les fournisseurs indépendants et les employés de tierces parties) ou les données des entreprises acquises en 2023. De plus, le taux exclut les données de Louis Berger Services (États-Unis), entreprise que nous avons cédée en 2023.</p> <p>Cette même année, aucun décès n'a été rapporté, ce qui répond à nos attentes et témoigne de l'efficacité du programme d'actions vitales mis en place par WSP.</p>		
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 visant à recevoir cette certification	IF-EN-410a.1	<p>WSP détient une expertise touchant divers systèmes d'évaluation et de certification en matière de développement durable, qui contribuent à améliorer et à reconnaître le rendement durable de ses projets. Toutefois, nous n'avons pas mis en place un système mondial cohérent pour faire le suivi des certifications en matière de développement durable. Par conséquent, les données suivantes sont approximatives et sous-représentent probablement le nombre de nos projets qui ont obtenu ou sont en voie d'obtenir une certification en matière de développement durable.</p> <table border="0"> <tr> <td style="vertical-align: top;"> <p>(1) Nombre de projets réalisés en 2023 qui ont obtenu ou devraient obtenir une certification en matière de développement durable :</p> <ul style="list-style-type: none"> 148 pour la certification BREEAM 48 pour la certification LEED 37 pour la certification BEAM Plus 11 pour la certification China Green Building Label (CGBL) 10 pour la certification WELL 8 pour la certification Fitwel 4 pour la certification Green Star 2 pour la certification TGS 1 pour la certification EEWH 1 pour la certification ISCA 1 pour la certification NABERS 21 pour lesquels nous avons obtenu ou cherchons à obtenir d'autres certifications en matière de développement durable </td> <td style="vertical-align: top; padding-left: 20px;"> <p>(2) Nombre de projets en cours à la fin de 2023 qui sont en voie d'obtenir une certification en matière de développement durable :</p> <ul style="list-style-type: none"> 321 pour la certification LEED 192 pour la certification BEAM Plus 180 pour la certification BREEAM 88 pour la certification Green Star 72 pour la certification WELL 65 pour la certification CGBL 37 pour la certification BOMA 28 pour la certification ISCA 27 pour la certification Fitwel 20 pour la certification TGS 15 pour la certification EEWH 14 pour la certification Envision 13 pour la certification DGNB 11 pour la certification NABERS 10 pour la certification Green Mark 84 s'appuyant sur d'autres certifications en matière de développement durable </td> </tr> </table>	<p>(1) Nombre de projets réalisés en 2023 qui ont obtenu ou devraient obtenir une certification en matière de développement durable :</p> <ul style="list-style-type: none"> 148 pour la certification BREEAM 48 pour la certification LEED 37 pour la certification BEAM Plus 11 pour la certification China Green Building Label (CGBL) 10 pour la certification WELL 8 pour la certification Fitwel 4 pour la certification Green Star 2 pour la certification TGS 1 pour la certification EEWH 1 pour la certification ISCA 1 pour la certification NABERS 21 pour lesquels nous avons obtenu ou cherchons à obtenir d'autres certifications en matière de développement durable 	<p>(2) Nombre de projets en cours à la fin de 2023 qui sont en voie d'obtenir une certification en matière de développement durable :</p> <ul style="list-style-type: none"> 321 pour la certification LEED 192 pour la certification BEAM Plus 180 pour la certification BREEAM 88 pour la certification Green Star 72 pour la certification WELL 65 pour la certification CGBL 37 pour la certification BOMA 28 pour la certification ISCA 27 pour la certification Fitwel 20 pour la certification TGS 15 pour la certification EEWH 14 pour la certification Envision 13 pour la certification DGNB 11 pour la certification NABERS 10 pour la certification Green Mark 84 s'appuyant sur d'autres certifications en matière de développement durable
<p>(1) Nombre de projets réalisés en 2023 qui ont obtenu ou devraient obtenir une certification en matière de développement durable :</p> <ul style="list-style-type: none"> 148 pour la certification BREEAM 48 pour la certification LEED 37 pour la certification BEAM Plus 11 pour la certification China Green Building Label (CGBL) 10 pour la certification WELL 8 pour la certification Fitwel 4 pour la certification Green Star 2 pour la certification TGS 1 pour la certification EEWH 1 pour la certification ISCA 1 pour la certification NABERS 21 pour lesquels nous avons obtenu ou cherchons à obtenir d'autres certifications en matière de développement durable 	<p>(2) Nombre de projets en cours à la fin de 2023 qui sont en voie d'obtenir une certification en matière de développement durable :</p> <ul style="list-style-type: none"> 321 pour la certification LEED 192 pour la certification BEAM Plus 180 pour la certification BREEAM 88 pour la certification Green Star 72 pour la certification WELL 65 pour la certification CGBL 37 pour la certification BOMA 28 pour la certification ISCA 27 pour la certification Fitwel 20 pour la certification TGS 15 pour la certification EEWH 14 pour la certification Envision 13 pour la certification DGNB 11 pour la certification NABERS 10 pour la certification Green Mark 84 s'appuyant sur d'autres certifications en matière de développement durable 				
	Discussion sur le processus d'intégration des considérations de rendement énergétique et d'utilisation rationnelle de l'eau en phase opérationnelle dans la planification et la conception du projet	IF-EN-410a.2	<p>WSP adopte une vision globale dans ses projets qui comprend les phases de construction qui s'étendent au-delà de la planification et de la conception. WSP fait participer divers intervenants clés du client (dans la planification, l'ingénierie, la construction, l'exploitation et l'entretien) dans la planification de ses projets. Les employés disposent de la trousse Conçu pour l'avenir^{MC} pour intégrer les considérations de rendement énergétique et d'utilisation rationnelle de l'eau dans les projets, en tenant compte des tendances futures des changements climatiques, de l'utilisation des ressources, de la société et des technologies. Pour certains projets, des employés spécialisés qui sont formés pour l'utilisation d'outils d'évaluation en matière de développement durable et qui ont l'expérience des lignes directrices veillent aussi à ce que le rendement énergétique et l'utilisation rationnelle de l'eau soient pris en compte. 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).</p>		

ENJEU	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 IF-EN-410b.2	<p>Le travail de WSP dans l'industrie du pétrole et du gaz consiste principalement à fournir des services de soutien environnemental et de transition énergétique, dont l'assainissement, la fermeture de sites, l'obtention de permis environnementaux, la planification de la décarbonation, la capture du carbone et la transition vers des sources de carburant à faibles émissions de carbone. Nous nous attendons à une hausse de la demande pour nos services dans les secteurs minier et du pétrole et du gaz puisque nous accompagnerons les clients de ces industries dans leur transition vers une économie sobre en carbone.</p> <p>Au 31 décembre 2023, la valeur de notre carnet de commandes pour les projets liés à l'énergie renouvelable s'élevait à 260,3 M\$. Ce chiffre comprend tous les travaux d'ingénierie et d'études liés à l'électricité renouvelable (éolienne, solaire, géothermique, hydroélectrique et biomasse) ainsi que les autorisations environnementales. Il exclut les lignes de transmission et les travaux de poste associés à l'électricité renouvelable, tels que les programmes de transmission d'énergie renouvelable Propel NY Energy et Champlain Hudson Power Express, qui constituent une catégorie de services en pleine expansion.</p> <p>Remarque : Les chiffres du carnet de commandes fournis n'ont pas fait l'objet d'un audit. Nous faisons le suivi de notre carnet de commandes dans le cadre de nos systèmes financiers, mais les renseignements sur les projets ne sont pas tous intégrés à l'échelle mondiale.</p>
	Montant des annulations de commandes associées à des projets liés aux hydrocarbures	IF-EN-410b.3	<p>Montant des commandes pour les projets non liés à l'énergie concernant l'atténuation des effets des changements climatiques</p> <p>Au 31 décembre 2023, la valeur de notre carnet de commandes pour les projets non liés à l'énergie concernant l'atténuation des effets des changements climatiques était estimée à environ 20 % du total de notre carnet de commandes, soit 2 827 M\$. Pour arriver à cette estimation, nous avons calculé le pourcentage des produits des activités ordinaires de 2023 de chaque secteur provenant de services non liés à l'énergie concernant l'atténuation des effets des changements climatiques et avons appliqué ce pourcentage au total du carnet de commandes du secteur d'activité concerné. Notre estimation comprend les services suivants : les infrastructures sobres en carbone, les transports en commun, les certifications d'infrastructures durables, la rénovation et la réhabilitation de bâtiments, la conception de bâtiments écologiques ou durables et l'obtention de certifications pour ces derniers, les projets industriels durables, la planification de la décarbonation, la capture et le stockage du carbone, la fermeture de mines de charbon, l'atténuation des effets des changements climatiques, l'efficacité énergétique, l'écologie et la biodiversité, ainsi que la stratégie à l'égard des facteurs ESG et du développement durable. L'estimation ne tient pas compte des services liés à l'adaptation aux changements climatiques et à la résilience.</p> <p>Remarque : Le pourcentage des produits des activités ordinaires provenant de services non liés à l'énergie concernant l'atténuation des effets des changements climatiques n'a pas fait l'objet d'un audit et est basé sur un sous-ensemble de revenus associés aux ODD déclarés. Nous nous basons sur l'hypothèse que la combinaison de projets dans le carnet de commandes est semblable à la combinaison des produits des activités ordinaires.</p>

ENJEU	MESURES COMPTABLES	CODE	RÉSULTATS
Éthique des affaires	(1) Nombre de projets actifs et (2) de commandes dans des pays figurant dans les 20 derniers rangs selon l'indice de perception de la corruption établi par Transparency International	IF-EN-510a.1	WSP avait une présence négligeable en matière de produits des activités ordinaires ou de commandes dans les pays figurant parmi les 20 derniers de la liste quant à l'indice de perception de la corruption établi par Transparency International en date du 31 décembre 2023.
	Montant total des pertes financières résultant de poursuites associées à des accusations de (1) corruption et (2) pratiques anticoncurrentielles	IF-EN-510a.2	(1) 0 \$ (2) 0 \$ Les pertes financières divulguées se rapportent à des pertes résultant d'amendes, de pénalités ou de dommages-intérêts à payer en raison d'une poursuite formelle engagée devant un tribunal ou un organe administratif à l'encontre de WSP et en rapport avec des allégations de corruption et de pratiques anticoncurrentielles.
	Description des politiques et des pratiques pour la prévention de la corruption	IF-EN-510a.3	Veuillez consulter notre document Gestion de nos impacts ESG .
	Description des politiques et des pratiques pour la prévention du comportement anticoncurrentiel dans les processus d'appels d'offres	IF-EN-510a.3	Veuillez consulter notre document Gestion de nos impacts ESG .

MESURE D'ACTIVITÉ	CODE	RÉSULTATS
Nombre de projets actifs	IF-EN-000.A	En date du 31 décembre 2023, nous avons environ 200 000 projets actifs.
Nombre de projets autorisés	IF-EN-000.B	WSP offre des services professionnels de planification, de conception, d'ingénierie, de conseils et de gestion de projet à des clients des secteurs public et privé dans toutes les industries. Alors que WSP participe à de nombreux projets de construction, elle n'offre pas de services de construction en tant que tels et ne peut donc pas faire état de « projets autorisés » tels que définis par le SASB.
Carnet de commandes total	IF-EN-000.C	La valeur de notre carnet de commandes s'élevait à 14,1 milliards de dollars en date du 31 décembre 2023 ⁸¹ .

81 Le carnet de commandes représente les produits des activités ordinaires futurs découlant de contrats signés à exécuter. Le carnet de commandes est une mesure financière supplémentaire qui n'a pas de définition normalisée selon les IFRS. D'autres émetteurs pourraient définir une mesure similaire d'une manière différente et, par conséquent, cette mesure n'est pas nécessairement comparable aux mesures semblables utilisées par d'autres émetteurs.

Tableau C-2 : Services professionnels et commerciaux

ENJEU	MESURES COMPTABLES	CODE	RÉSULTATS
Sécurité des données	Description de l'approche permettant d'identifier et de gérer les risques relatifs à la sécurité des données	SV-PS-230a.1	Veillez consulter la section « Sécurité de l'information et confidentialité » du présent rapport ainsi que le document <i>Gestion de nos impacts ESG</i> .
	Description des politiques et des pratiques relatives à la collecte, à l'utilisation et à la conservation de l'information sur les clients	SV-PS-230a.2	Veillez consulter la section « Sécurité de l'information et confidentialité » du présent rapport ainsi que le document <i>Gestion de nos impacts ESG</i> .
	(1) Nombre d'atteintes à la sécurité des données, (2) pourcentage d'atteintes concernant l'information commerciale confidentielle de clients ou les renseignements d'identification personnelle et (3) nombre de clients touchés	SV-PS-230a.3	En 2023, nous avons subi deux atteintes à la sécurité des données nécessitant une notification à un organisme de réglementation. Ces incidents ont seulement touché une partie d'une entité acquise dont l'infrastructure des TI est séparée et distincte des systèmes et réseaux de WSP. Dans les deux cas, le volume de données personnelles et de renseignements confidentiels compromis était limité et, par conséquent, le risque de préjudice, faible. Puisque les données personnelles visées portaient surtout sur les employés de l'entreprise, toutes les parties touchées ont été avisées. Bien que malheureux, ces deux incidents nous ont permis d'acquérir de précieuses informations et de perfectionner nos stratégies de diligence raisonnable et d'intégration en matière d'acquisition.

ENJEU	MESURES COMPTABLES	CODE	RÉSULTATS																									
Diversité et mobilisation au travail	Pourcentage de représentation des sexes pour (1) la direction et (2) les autres employés	SV-PS-330a.1	(1) En date du 25 mars 2024, 26 % des membres de l'équipe de direction mondiale de WSP étaient des femmes. (2) Se reporter à la section « Diversité, équité et inclusion » dans « À propos de nos employés » pour une ventilation de la représentation des sexes par région et catégorie d'emploi en date du 31 décembre 2023.																									
	Pourcentage de représentation des groupes issus de minorités raciales ou ethniques aux États-Unis pour (1) la direction et (2) les autres employés ⁸²	SV-PS-330a.1	<p>Dans nos activités aux États-Unis, au Canada et au Royaume-Uni, ce qui représente 55 % de nos effectifs mondiaux, 22 % des employés de ces pays s'identifient comme faisant partie d'une minorité. En date du 31 décembre 2023, 20 % des membres de l'équipe de haute direction de WSP aux États-Unis – définie comme étant constituée d'employés situés à deux échelons au maximum sous le président et chef de la direction régionale – et 26 % de tous les autres employés de WSP aux États-Unis s'identifiaient comme faisant partie d'une minorité ethnique. La représentation des groupes ethniques est présentée ci-dessous pour l'ensemble des employés aux États-Unis en date du 31 décembre 2023.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>GROUPES ETHNIQUES</th> <th>% DES EFFECTIFS TOTAUX AUX ÉTATS-UNIS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Autochtones des États-Unis ou de l'Alaska</td> <td>0,4 %</td> </tr> <tr> <td>Asiatiques (non Latino-Américains)</td> <td>11,3 %</td> </tr> <tr> <td>Noirs ou Afro-Américains (non Latino-Américains)</td> <td>5,6 %</td> </tr> <tr> <td>Latino-Américains</td> <td>6,1 %</td> </tr> <tr> <td>Autochtones hawaïens ou d'une autre île du Pacifique</td> <td>0,3 %</td> </tr> <tr> <td>Deux origines ethniques ou plus (non Latino-Américains)</td> <td>2,4 %</td> </tr> <tr> <td>Blancs (non Latino-Américains)</td> <td>67,8 %</td> </tr> <tr> <td>Employés ayant choisi de ne pas divulguer cette information</td> <td>6,2 %</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>100 %</td> </tr> </tbody> </table> <p>Autres catégories comprises dans le rapport pour WSP aux États-Unis en date du 31 décembre 2023</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 une incapacité</td> <td>1,5 %</td> </tr> <tr> <td>Anciens combattants</td> <td>4,9 %</td> </tr> </tbody> </table>	GROUPES ETHNIQUES	% DES EFFECTIFS TOTAUX AUX ÉTATS-UNIS	Autochtones des États-Unis ou de l'Alaska	0,4 %	Asiatiques (non Latino-Américains)	11,3 %	Noirs ou Afro-Américains (non Latino-Américains)	5,6 %	Latino-Américains	6,1 %	Autochtones hawaïens ou d'une autre île du Pacifique	0,3 %	Deux origines ethniques ou plus (non Latino-Américains)	2,4 %	Blancs (non Latino-Américains)	67,8 %	Employés ayant choisi de ne pas divulguer cette information	6,2 %	Total	100 %	CATÉGORIE	% DES EFFECTIFS TOTAUX AUX ÉTATS-UNIS	Employés vivant avec une incapacité	1,5 %	Anciens combattants
GROUPES ETHNIQUES	% DES EFFECTIFS TOTAUX AUX ÉTATS-UNIS																											
Autochtones des États-Unis ou de l'Alaska	0,4 %																											
Asiatiques (non Latino-Américains)	11,3 %																											
Noirs ou Afro-Américains (non Latino-Américains)	5,6 %																											
Latino-Américains	6,1 %																											
Autochtones hawaïens ou d'une autre île du Pacifique	0,3 %																											
Deux origines ethniques ou plus (non Latino-Américains)	2,4 %																											
Blancs (non Latino-Américains)	67,8 %																											
Employés ayant choisi de ne pas divulguer cette information	6,2 %																											
Total	100 %																											
CATÉGORIE	% DES EFFECTIFS TOTAUX AUX ÉTATS-UNIS																											
Employés vivant avec une incapacité	1,5 %																											
Anciens combattants	4,9 %																											
Taux de roulement (1) volontaire et (2) involontaire des employés ⁸³	SV-PS-330a.2	(1) Notre taux de roulement volontaire à l'échelle mondiale pour 2023 était de 15 %. (2) Notre taux de roulement total à l'échelle mondiale (volontaire et non volontaire) pour 2023 était de 20 %.																										
Pourcentage de mobilisation des employés	SV-PS-330a.3	En 2023, environ 93 % de nos employés ont été invités à répondre à un sondage sur la mobilisation; le taux de participation à ce sondage s'élevait à 80 %. Nous avons obtenu un score de 7,7/10 relativement à notre indice mondial de mobilisation.																										

82 Ne comprend pas les acquisitions de 2023.

83 Les employés qui intègrent ou quittent une entreprise acquise après la date d'acquisition sont inclus dans le total global des nouveaux employés et des employés qui quittent l'entreprise, mais sont exclus du calcul des pourcentages de nouveaux employés et de roulement du personnel. Les données relatives au roulement du personnel ne sont pas disponibles par sexe et par âge.

ENJEU	MESURES COMPTABLES	CODE	RÉSULTATS
Intégrité en affaires	Description de l'approche permettant d'assurer l'intégrité en affaires	SV-PS-510a.1	Voir la section « <i>Éthique et intégrité</i> ».
	Montant total des pertes financières résultant de poursuites associées à l'intégrité en affaires	SV-PS-510a.2	0 \$ Pertes financières divulguées se rapportant à des pertes résultant d'amendes, de pénalités ou de dommages-intérêts à payer en raison d'une poursuite formelle engagée devant un tribunal ou un organe administratif à l'encontre de WSP et en rapport avec des allégations de corruption et de pratiques anticoncurrentielles.

MESURE D'ACTIVITÉ	CODE	RÉSULTATS
Nombre d'employés (1) travaillant à temps plein et à temps partiel, (2) temporaires et (3) contractuels	SV-PS-000.A	Voir l' <i>Annexe A</i> .
Nombre d'heures travaillées, pourcentage facturable	SV-PS-000.B	En 2023, nos employés dont les services sont facturables ont travaillé 88 158 724 heures au total. Cela comprend les acquisitions effectuées en 2023. Ces résultats ne comprennent pas nos employés des services corporatifs et de soutien.

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

- | | | |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> — 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. | <ul style="list-style-type: none"> — 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. | <ul style="list-style-type: none"> — 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.



L'une des plus grandes firmes de services professionnels au monde, WSP a pour mission de préparer l'avenir de nos villes et de notre environnement. À cette fin, WSP fournit des services de consultation stratégique, d'ingénierie et de conception à des clients à la recherche de solutions durables dans les secteurs du transport, de l'infrastructure, de l'environnement, du bâtiment, de l'énergie, de l'eau et des mines. Ses 67 200 professionnels de confiance partagent l'objectif commun d'avoir un effet positif et durable sur les collectivités qu'ils servent, grâce à une culture d'innovation, d'intégrité et d'inclusion. En 2023, WSP a généré des produits des activités ordinaires de 14,4 milliards de dollars canadiens. Les actions de la Société sont inscrites à la Bourse de Toronto (TSX : WSP).

wsp.com/rapport-esg

Nous sommes heureux de recevoir vos commentaires sur notre rapport mondial sur les facteurs ESG 2023 et vous encourageons à nous les transmettre :

corporatecommunications@wsp.com

Le précédent [rapport mondial sur les facteurs ESG](#) de WSP a été publié en mai 2023.