

Politique relative aux droits de la personne

1. L'engagement de WSP

La présente Politique relative aux droits de la personne établit l'approche de WSP¹ visant à respecter, à appuyer et à préserver les droits de la personne. Nous ne nous rendrons pas complices de violations aux droits de la personne. Nous nous engageons à peaufiner nos processus de sorte à respecter les normes internationales en matière de droits de la personne établies dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, la Déclaration de l'Organisation internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail et les principes directeurs des Nations Unies sur les entreprises et les droits de la personne. En tant que signataires du Pacte mondial des Nations Unies, nous nous engageons à appliquer les dix principes du pacte et à contribuer à l'atteinte des objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies.

Partout où nous menons nos activités, la présente politique ainsi que les lois et les réglementations locales orienteront nos décisions. Nous coopérerons avec les autorités concernées pour respecter et promouvoir les droits de la personne reconnus internationalement. Dans les situations où les lois locales autorisent des comportements qui ne sont pas permis par la présente politique ou les politiques et procédures connexes de WSP, nous respecterons les lois locales tout en faisant la promotion des droits de la personne et en sensibilisant les autres aux pratiques exemplaires internationales.

2. Notre approche

Notre approche pour appuyer et préserver les droits de la personne fait partie intégrante de nos politiques et pratiques. Les mesures sont détaillées ci-dessous :

1. Nous offrons un milieu de travail professionnel et sûr

- Nous cherchons à offrir un milieu de travail dans lequel les gens sont traités avec dignité et respect, et qui est exempt de tout harcèlement, intimidation ou discrimination.

¹ Groupe WSP Global Inc. et ses filiales

- Nous offrons un milieu dans lequel nos gens peuvent s'épanouir, pour nous permettre d'atteindre nos objectifs d'entreprise, de retenir nos meilleurs talents et de leur fournir les meilleures occasions qui soient afin de libérer leur potentiel.
- Nous concevons nos bureaux de façon à offrir un milieu de travail professionnel, collaboratif et sain où les gens se sentent en sécurité, aussi bien d'un point de vue physique que psychologique.
- Nous recueillons des renseignements personnels uniquement à des fins professionnelles légitimes et protégeons les renseignements personnels qui nous sont fournis.

2. Nous favorisons les pratiques de travail égalitaires et équitables

- Nous nous efforçons d'éliminer la discrimination injustifiée et nous encourageons le traitement équitable de tous nos gens, conformément à tous les motifs protégés par la loi.
- Nous cherchons à offrir des chances égales à tout le monde et à instaurer une culture qui valorise l'ouverture d'esprit. Nos politiques en matière de recrutement, d'embauche, de rémunération, de développement et de promotion sont axées sur le mérite, les capacités et la performance.
- Nous fournissons à nos gens des salaires et des avantages sociaux équitables afin de promouvoir un niveau de vie respectable, et de les encourager à avoir un bon équilibre travail-vie personnelle en favorisant l'établissement d'un environnement de travail flexible cohérent avec les prestations que nous offrons à notre clientèle.
- Nous respectons le droit de nos gens de se joindre librement à toute association ou à tout syndicat, dans la mesure où cela ne contrevient à aucune loi locale, et nous reconnaissons leur droit de négociation collective, au besoin.

3. Nous ne tolérons en aucun cas l'esclavage moderne

- Nous interdisons à nos gens de participer à l'esclavage moderne, de le suggérer, de le permettre ou de l'ignorer, y compris le travail forcé, le travail des enfants, l'exploitation ou les abus sexuels et la traite de personnes, dans le cadre de nos activités professionnelles.
- Nous mettons en place des mesures d'atténuation des risques appropriées en lien avec les projets dans des pays où il existe des risques élevés d'esclavage moderne.

4. Nous respectons les traditions, les cultures et les lois des pays dans lesquels nous travaillons

- Nous respectons les traditions, les cultures et les lois des pays dans lesquels nous menons nos activités.

- Nous considérons les préoccupations de la communauté au sens large, y compris les intérêts nationaux et locaux et ceux des communautés autochtones, et nous faisons en sorte d'atténuer les inconvénients à ces égards au meilleur de nos capacités.
 - Nous reconnaissons les intérêts uniques et importants des communautés autochtones pour ce qui est des terres, des eaux et des autres environnements touchés par notre travail et nous nous engageons à valoriser leur engagement et leur inclusion.
- 5. Nous collaborons avec des partenaires d'affaires qui travaillent dans le même état d'esprit que nous**
- Nous sélectionnons nos partenaires d'affaires avec soin et diligence grâce à un processus officiel de vérification. Nous reflétons leurs obligations dans notre Code de conduite pour les partenaires d'affaires et dans les engagements contractuels.
 - Nous enquêtons sur toute préoccupation voulant qu'un partenaire d'affaires ait violé les droits de la personne et agissons si nous voyons qu'une infraction a été commise.
 - Nous sommes prêts à mettre un terme à toute relation d'affaires qui pourrait remettre en question notre intégrité.
- 6. Nous favorisons une culture de prise de parole**
- Nous encourageons les membres de notre personnel à s'exprimer s'ils observent une conduite qui enfreint la loi, notre Code de conduite ou nos politiques, qu'il s'agisse d'un comportement conscient ou inconscient, intentionnel ou non intentionnel.
 - Nous offrons des moyens de signaler les comportements illégaux ou les conduites qui vont à l'encontre de notre Code de conduite ou de nos politiques, y compris par l'intermédiaire de notre Ligne de signalement en matière de conduite professionnelle.
 - Nous enquêtons sur les allégations d'infractions aux droits de la personne, de comportements illégaux ou de conduites non conformes (dans nos opérations) et agissons afin de remédier à ces situations.

3. Obtenir de l'aide et signaler des préoccupations

Pour obtenir de l'aide concernant cette politique, les membres du personnel doivent communiquer avec leur représentant·e régional·e, Éthique ou envoyer un courriel à ethics@wsp.com.

Les membres du personnel doivent signaler sans délai toute non-conformité présumée ou avérée à la présente politique. Les signalements peuvent être adressés à un·e gestionnaire, à un·e représentant·e

régional·e, Éthique ou à l'équipe Éthique de WSP à l'adresse ethics@wsp.com. Il est également possible de faire un signalement anonyme au moyen de la Ligne de signalement en matière de conduite professionnelle de WSP, lorsque la loi le permet. De plus amples renseignements sur le processus de signalement sont disponibles sur Canopy.

4. Portée et définitions

La présente politique s'applique à tous les membres du personnel de WSP², sans exception, ainsi qu'aux partenaires d'affaires agissant au nom de WSP, conformément au Code de conduite pour les partenaires d'affaires.

5. Politiques et procédures afférentes

En plus de cette politique, WSP a mis en place des politiques et procédures connexes, notamment :

- Code de conduite
- Politique sur l'inclusion et l'appartenance
- Politique relative à la protection des données personnelles
- Politique sur la sécurité de l'information
- Politique de santé et sécurité
- Politique sur l'environnement
- Politique sur la qualité
- Politique sur le mieux-être
- Code de conduite pour les partenaires d'affaires
- Politique de conformité liée aux pays à risque élevé et aux sanctions
- Politiques, déclarations et documents connexes régionaux de WSP, dont les manuels de l'employé·e et les plans d'action et politiques de conciliation régionaux, le cas échéant. Les politiques et les documents de référence sont accessibles au personnel sur les pages régionales de Canopy.

² Les membres du personnel, y compris les administrateurs et administratrices, les membres de la direction, les entrepreneurs indépendants et toute autre personne entretenant une relation d'emploi avec WSP.

6. Gouvernance et révision

Chaque année, WSP révisera la politique et, en collaboration avec la direction et les groupes internes d'intervenant-es, fera le suivi de son efficacité. La politique est d'ailleurs sous la responsabilité de l'équipe Éthique.

7. Révision

Révision	Résumé des modifications	Date
6	Mise à jour de la structure et du contenu de la politique afin de refléter les exigences actuelles en matière de gouvernance et de signalement, y compris la révision du libellé de la portée et l'ajout d'une nouvelle section intitulée « Obtenir de l'aide et signaler des préoccupations ».	21-Jul-26

8. Historique

Type de document	Gouvernance	Version	6
Propriétaire	Adelle Elia, cheffe de l'éthique		
Approbation		Version	Date d'approbation
Comité d'approbation des politiques		6	21-Jul-26
Comité de gouvernance, d'éthique et de rémunération (comité GER)		6	30-Jul-26
Comité de gouvernance, d'éthique et de rémunération (comité GER)		1	11-May-21

Type de document	Gouvernance	Version	6
Comité de gouvernance, d'éthique et de rémunération (comité GER)		2	11-May-22
Comité de gouvernance, d'éthique et de rémunération (comité GER)		3	8-Aug-23
Comité de gouvernance, d'éthique et de rémunération (comité GER)		4	8-May-24
Comité de gouvernance, d'éthique et de rémunération (comité GER)		6	1-May-25