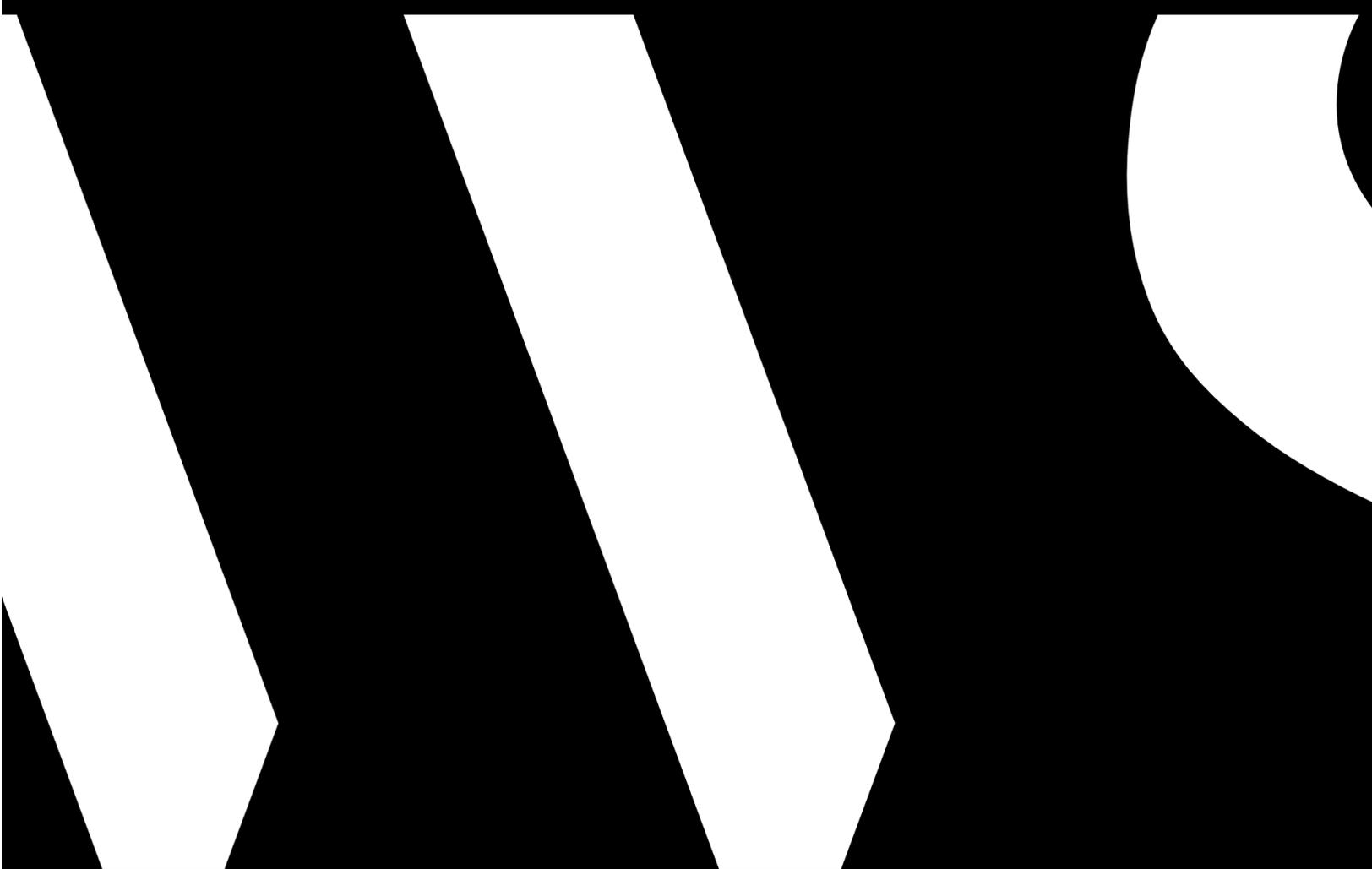




# POLITIQUE MONDIALE SUR L'INCLUSION ET L'APPARTENANCE

Mars 2025





## Historique des révisions

RÉVISION	DATE	RÉSUMÉ DES MODIFICATIONS
1.0	23-02-2021	Révision et recommandation : Comité de gouvernance, d'éthique et de rémunération de WSP Global; Approbation : Conseil d'administration de WSP Global.
2.0	08-05-2024	Ajout de « équité » à « inclusion et diversité » Révision : Comité de gouvernance, d'éthique et de rémunération de WSP Global; Approbation : Conseil d'administration de WSP Global.
3.0	24-03-2025	Changement de formulation pour s'harmoniser au nouveau titre de la politique « Inclusion et appartenance ».



## Objet et portée

Groupe WSP Global Inc. (collectivement, s'il y a lieu, avec ses filiales, « WSP ») est déterminée à promouvoir une culture qui valorise le personnel en lui offrant un milieu de travail où l'inclusion et l'appartenance (« I et A ») sont autant attendues que mises en valeur. L'approche de WSP en matière d'inclusion et d'appartenance vise à renforcer son engagement plus large à l'égard de la responsabilité d'entreprise.

La Politique mondiale sur l'inclusion et l'appartenance (la « Politique ») établit les normes d'inclusion et d'appartenance qui doivent être observées lors de la conduite des affaires au sein de WSP et en son nom. La politique doit être lue en parallèle avec le Code de conduite et les autres politiques de WSP.

La Politique appuie notre objectif d'offrir un milieu de travail professionnel et équitable où chaque personne est traitée avec dignité et respect, à l'abri de toute discrimination et intimidation et de tout harcèlement physique et psychologique, tel que le harcèlement sexuel.

La Politique s'applique à tout le personnel, aux membres du conseil d'administration, aux cadres et à toute autre personne ayant une relation d'emploi avec WSP.

## Rôles et responsabilités

Il revient à tout le monde chez WSP de contribuer à un environnement ouvert et inclusif qui permettra à tous et à toutes de bénéficier d'un milieu de travail durable et de ressentir un véritable sentiment d'appartenance, de reconnaissance, de valeur et d'utilité.

## Gestionnaires

Dans le cadre de leurs activités, les gestionnaires d'équipe et les membres de la direction doivent respecter les normes suivantes en matière d'inclusion et d'appartenance :

- Exercer une influence positive favorisant un état d'esprit inclusif, notamment en cultivant un milieu de travail de confiance, en encourageant les gens à s'exprimer avec aisance, en gérant de manière juste et en célébrant les différences de notre personnel.
- Offrir aux membres du personnel des leviers de recrutement, d'avancement et de perfectionnement d'une manière conforme à la présente politique, et ce, tout en éliminant les obstacles et en assurant l'égalité des chances.
- Soutenir et aider le personnel qui signale de bonne foi des cas de non-conformité et des comportements contraires à la présente politique.

## Personnel

Le personnel doit respecter les normes suivantes en matière d'inclusion et d'appartenance dans toutes ses activités :

- Faire preuve d'un comportement professionnel inclusif en accord avec les principes directeurs de WSP, et ce, dans ses fonctions, sur les lieux de travail ou à l'extérieur et lors des événements que l'entreprise commande ou auxquels elle participe.



- Reconnaître et saluer les perspectives et points de vue des autres employé-es.
- Traiter les autres employé-es avec dignité et respect en tout temps.
- Prendre la parole en signalant sans hésitation les comportements qui ne reflètent pas une attitude inclusive. Se reporter à la section « Signalement des préoccupations ou des infractions soupçonnées » à la fin du présent document, qui décrit la procédure à suivre.

### Entités régionales

Les entités régionales de WSP doivent mettre en place les normes suivantes en matière d'inclusion et d'appartenance et les respecter lors de leurs activités :

- Mettre en œuvre la Politique dans chaque région et l'harmoniser à toute politique opérationnelle en matière d'inclusion et d'appartenance afin de tenir compte des lois et de la culture locales tout en préservant la vision à long terme d'inclusion et d'appartenance.
- Mettre en place des conditions et en assurer le respect pour que le personnel puisse travailler dans un environnement sûr et de confiance du point de vue psychologique.
- Nommer, former, perfectionner, récompenser et promouvoir les membres du personnel de façon équitable et strictement en fonction de leur mérite, de leurs capacités et de leur rendement.
- Offrir une formation pertinente sur l'inclusion et l'appartenance pour permettre à tout le personnel de maîtriser le langage, de comprendre et d'aborder le sujet et de se comporter en conséquence.
- Définir, communiquer et surveiller les priorités d'inclusion et d'appartenance pertinentes à leur contexte opérationnel en plus des priorités mondiales.
- Présenter aux autres entités régionales les pratiques et les outils favorisant l'inclusion et l'appartenance.

### Principes d'inclusion et d'appartenance

Le respect des principes directeurs de WSP et les efforts en vue de l'atteinte d'un milieu de travail durable impliquent de comprendre, d'accepter et d'accueillir les différences et d'assurer l'inclusion de nos gens en fonction des principes protégés par la loi. Le maintien d'un environnement de travail respectueux, comme le prévoit notre Code de conduite, s'inscrit également dans cette approche.

Chez WSP, nous croyons que le soutien et la promotion de l'inclusion au travail permettront aux membres de notre personnel d'exploiter tout leur potentiel, de se sentir valorisés et de savoir qu'ils font partie intégrante de l'organisation. Notre approche d'inclusion et d'appartenance est essentielle pour favoriser la capacité d'innovation et la compétitivité de WSP, ainsi que pour démontrer notre attrait et notre ouverture d'esprit en tant qu'employeur.

La vision à long terme de WSP en ce qui a trait à l'inclusion et l'appartenance consiste à :

- **Cultiver un milieu de travail où règne la confiance** – Nous offrons à tout notre personnel un environnement de travail sécuritaire où règne la confiance.
- **Gérer équitablement** – Nous assurons l'égalité des chances et l'impartialité de façon uniforme pour tout le monde.



## POLITIQUE MONDIALE SUR L'INCLUSION ET L'APPARTENANCE

- **Devenir plus forts ensemble** – En tant que communauté mondiale, nous célébrons nos différences et nous nous partageons nos savoirs.
- **Faire entendre sa voix** – En adhérant à nos principes directeurs, nous renonçons à tout ce qui compromet notre éthique et nos comportements inclusifs, et nous encourageons nos gens à s'exprimer ouvertement.

Nous voulons que notre personnel, nos pairs et nos clients perçoivent notre milieu de travail comme un lieu sécuritaire et inclusif afin de créer un sentiment d'appartenance.

Notre approche d'inclusion et d'appartenance s'applique à l'ensemble des pratiques et des processus opérationnels de WSP. Cette approche vise notamment la réalisation de projets et la prestation de services, le développement des affaires, le recrutement et la dotation de personnel interne, l'intégration, la gestion de la performance, l'apprentissage et le perfectionnement, la gestion de la relève et la gestion de l'approvisionnement.

Chez WSP, nous avons l'intention de travailler à renforcer l'inclusion et l'appartenance en nous concentrant sur :

- La prise de conscience et la reconnaissance des enjeux et des occasions d'amélioration; l'élimination de tous les obstacles qui peuvent nuire à un milieu de travail inclusif favorisant l'appartenance et empêcher les membres du personnel de saisir des occasions et de se prévaloir de ressources;
- La mise en place d'un milieu de travail soutenant et souple;
- L'offre de possibilités de perfectionnement et de croissance pour tous nos gens;
- La promotion de communications interculturelles et interpersonnelles.

## Révision et rapports

La Politique est sous la gouvernance du président et chef de la direction mondial et du cadre-responsable mondial de l'inclusion et de l'appartenance de WSP. Le cadre-responsable mondial de l'inclusion et de l'appartenance et la cheffe des ressources humaines sont conjointement responsables de l'élaboration et de la mise à jour de la vision, de la stratégie et des priorités mondiales en matière d'inclusion et d'appartenance qui s'inscrivent dans la Politique. Par conséquent, les normes établies dans la Politique feront l'objet de suivis et de rapports annuels.

La Politique sera révisée périodiquement après sa mise en œuvre, et le processus devra être supervisé par le cadre-responsable mondial de l'inclusion et de l'appartenance. La Politique a été revue et recommandée aux fins d'approbation par le comité mondial de gouvernance, d'éthique et de rémunération de WSP et approuvée par le conseil d'administration de WSP. Toute révision devra être examinée et approuvée en tant que telle.

## Non-conformité

Tout manquement ou tout comportement contraire aux normes énoncées dans la Politique peut faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.



## Obtenir de l'aide

Pour de plus amples renseignements ou pour toute question au sujet de la Politique, veuillez vous adresser à votre gestionnaire ou à votre représentant-e des ressources humaines. Toutes les préoccupations concernant l'inclusion et l'appartenance peuvent être communiquées de manière confidentielle et anonyme au moyen de la [Ligne de signalement en matière de conduite professionnelle](#) de WSP ou à [ethics@wsp.com](mailto:ethics@wsp.com).

## Signalement préoccupations et des infractions soupçonnées

Les préoccupations et l'information relatives à une éventuelle non-conformité avec la Politique de la part de WSP, de son personnel ou de tout partenaire avec qui WSP fait affaire ou prévoit faire affaire doivent être signalées rapidement. Tout membre du personnel peut signaler une inconduite soupçonnée à son gestionnaire, à son ou sa représentant-e des ressources humaines, à son ou sa représentant-e régional-e, Éthique et conformité, ou au bureau Éthique et conformité de WSP à l'adresse [ethics@wsp.com](mailto:ethics@wsp.com).

De plus, les mauvaises conduites soupçonnées peuvent être signalées de manière confidentielle et anonyme au moyen de la [Ligne de signalement en matière de conduite professionnelle](#), tel que la loi applicable le permet. WSP ne tolère aucune forme de représailles.

Pour en savoir plus sur la façon de signaler une inconduite soupçonnée, consultez le Code de conduite, la Politique en matière de signalement et d'enquête ou le site Web de WSP.



## POLITIQUE MONDIALE SUR L'INCLUSION ET L'APPARTENANCE

<b>Type de document :</b>	Politique de gouvernance	<b>Version</b>	3
<b>Responsable :</b>	<b>Date d'approbation :</b>	<b>Approuvé par :</b>	<b>Date d'approbation :</b>
Jane Grant, Directrice mondiale, développement des talents, inclusion et appartenance	24 mars 2025	Comité mondial d'approbation des politiques	24 mars 2025
		Conseil d'administration	31 mars 2025