

Politique sur la concurrence loyale

1. L'engagement de WSP

Chez WSP, nous menons nos activités de manière à favoriser la concurrence loyale et ouverte, en mettant en place des pratiques d'entreprise honnêtes et transparentes qui sont conformes aux lois antitrust et sur la concurrence. Nous croyons que la concurrence loyale dans les marchés ouverts nous encourage à mieux utiliser nos ressources et à chercher des idées novatrices pour trouver de nouvelles manières de faire des affaires et d'acquérir des clients. Les pratiques d'entreprise professionnelles, honnêtes et claires protègent notre réputation et font en sorte que nous n'enfreignons pas les lois sur la concurrence, dont le non-respect entraîne de lourdes sanctions.

1.1 Pratiques déloyales et conduite anticoncurrentielle

Nous ne devons pas prendre de mesures ou sembler prendre de mesures pouvant restreindre ou limiter la concurrence dans quelque marché que ce soit de manière déloyale. Nous ne devons pas faire de fausse déclaration, de manipulation, de dissimulation ou de mauvaise utilisation de renseignements confidentiels, et ne devons pas dénigrer les concurrents ou nous livrer à toute autre pratique déloyale dans nos rapports avec les actionnaires, les clients, les partenaires d'affaires, les concurrents et les autres membres du personnel. Nous devons seulement obtenir de l'information sur nos concurrents, leurs produits, services, technologies, tarifs, campagnes marketing, etc., par des moyens légaux et conformes à l'éthique.

En outre, nous ne devons pas lier WSP à un arrangement commercial ou adopter des comportements unilatéraux, tels que les cartels, de sorte à éliminer ou à dissuader la concurrence ou à conférer un avantage concurrentiel inapproprié. Les activités interdites incluent, sans s'y limiter, les accords de fixation des prix (y compris pour éliminer un concurrent), le boycottage illicite de fournisseurs ou de clients, le truquage d'offres, les pratiques de cartels, les pratiques prédatrices, les accords d'exclusivité, les abus de pouvoir de marché, la maîtrise de la production ou la limitation de l'offre de biens et services, les comportements déloyaux, les pratiques concertées, le signalement des prix, la conclusion d'un accord ou d'un arrangement illégal avec des concurrents pour diviser le marché, la conclusion d'accords ou d'arrangements avec des concurrents concernant la rémunération du personnel, les avantages sociaux, l'embauche, le recrutement, le maintien en poste ou la mobilité du personnel (y compris les arrangements de fixation des salaires et de non-débauchage lorsque ceux-ci sont interdits par la législation applicable), ainsi que l'échange de renseignements confidentiels.

Les formes courantes de conduites interdites sont décrites ci-dessous. Nous devons demander conseil à l'équipe régionale Affaires juridiques ou aux représentants et représentantes, Éthique en cas de doute quant à une pratique qui pourrait être considérée déloyale ou anticoncurrentielle.

1.2 Truquage des offres

Le truquage des offres se produit lorsque des concurrents coordonnent leurs soumissions, de sorte qu'un ou plusieurs d'entre eux acceptent soit de ne pas soumettre d'offre, de retirer leur offre, ou de soumettre une offre convenue à l'avance, sans que l'entité sollicitant les offres ne soit informée de l'accord conclu entre les parties.

1.3 Fixation et signalement des prix

La fixation des prix est un accord (écrit, oral ou déduit de la conduite) conclu entre les concurrents qui augmente, baisse ou stabilise les prix ou les modalités concurrentielles. Il y a fixation des prix quand deux concurrents ou plus s'entendent pour prendre des mesures ayant pour effet d'augmenter, de baisser ou de stabiliser le prix de tout produit ou service sans justification légitime ou quand les concurrents s'entendent pour éliminer un concurrent. Il y a signalement des prix quand les concurrents utilisent des méthodes pour se signaler les prix les uns aux autres afin d'effectuer des ventes à des prix uniformes.

1.4 Partage du marché

Il y a partage du marché quand des concurrents s'entendent pour se diviser ou s'allouer des clients ou des marchés géographiques, ou pour restreindre la production d'un produit en établissant des quotas entre concurrents ou par d'autres moyens, plutôt qu'en prenant des décisions indépendantes quant aux endroits où ils mènent leurs activités, à leurs sources d'approvisionnement et aux clients qu'ils recherchent. Le partage du marché comprend les allocations de clients par zone géographique, les accords visant à ne pas se concurrencer les uns les autres et les accords visant à ne pas pénétrer ou étendre un marché concurrentiel.

1.5 Accords de non-débauchage et de fixation des salaires

Les accords de non-débauchage désignent des accords entre employeurs visant à ne pas solliciter ni embaucher leurs membres du personnel respectifs. Ces accords sont illégaux, à moins d'être « raisonnablement nécessaires » à la mise en œuvre d'un accord plus vaste entre les parties, par exemple un accord de coentreprise ou de fusion-acquisition, sous réserve de certaines conditions. Seules les équipes régionales Affaires juridiques et Éthique sont habilitées à établir si un accord de non-débauchage est « raisonnablement nécessaire ».

Les accords ou arrangements entre employeurs concernant la rémunération du personnel, les avantages sociaux, l'embauche, le recrutement, le maintien en poste ou d'autres modalités et conditions

d'emploi (y compris les arrangements de fixation des salaires, lorsqu'ils sont interdits par la législation applicable) peuvent contrevenir aux lois sur la concurrence, aux lois antitrust, au droit du travail ou à d'autres lois applicables. De tels arrangements peuvent compromettre la concurrence sur le marché du travail en réduisant la capacité des employeurs à attirer les talents par une rémunération et des conditions de travail concurrentielles.

1.6 Échange anticoncurrentiel de renseignements confidentiels

Il y a échange anticoncurrentiel de renseignements confidentiels (comme les prix, les tarifs ou les profits) quand des parties concurrentes, même si elles concluent une transaction ou un échange de renseignements dans un autre contexte, s'engagent dans des discussions ou des échanges d'information qui nuisent à leur concurrence entre elles. Dans le cadre de la diligence raisonnable liée aux fusions et aux acquisitions, des dispositifs sont mis en place pour s'assurer que les renseignements confidentiels échangés ne peuvent être utilisés à d'autres fins commerciales que l'opération envisagée.

1.7 Abus de position dominante

Il y a abus de position dominante (ou abus de pouvoir de marché) quand une entreprise ou un groupe d'entreprises à position dominante empêche ou réduit considérablement la concurrence en prenant des mesures visant à éliminer les concurrents, ou simplement à empêcher des concurrents potentiels d'entrer sur un marché. Il y a aussi abus de position dominante quand une partie contrôle la production ou limite l'offre de biens et de services afin de restreindre la concurrence. La compression déloyale des marges ou la vente de services en deçà des coûts sont des exemples pouvant constituer des abus de position dominante.

1.8 Interactions entre les concurrents

Nous devons nous assurer que les discussions ou les renseignements confidentiels échangés n'entraînent pas d'accord illégal, y compris les accords verbaux, en particulier lors de foires commerciales et d'événements sociaux informels. En toutes circonstances, si une discussion prévaut entre les concurrents, nous devons :

1. Éviter d'échanger des renseignements avec un concurrent au sujet des prix, des coûts, des profits, des tarifs, des modalités des contrats ou des offres, des transactions, des commissions ou des réductions applicables aux clients, aux entrepreneurs ou aux fournisseurs actuels et futurs, et éviter d'allouer du travail, des marchés, des territoires ou des clients.
2. Éviter de faire toute déclaration signifiant, impliquant ou suggérant l'existence d'un accord anticoncurrentiel avec un concurrent.

Les accords de partenariat, les coentreprises ou les consortiums sont des exemples de collaboration légale entre des concurrents naturels, qui peuvent jouer un rôle positif dans un environnement de

concurrence loyale. Toutefois, s'il y a une occasion de partenariat, de consortium ou de coentreprise, nous devons faire attention au type de renseignements qui sont échangés et au moment où ils sont échangés.

En général, les lois sur la concurrence empêchent les accords qui permettent de fixer des prix, d'allouer des marchés ou de limiter la production qui ne s'appliquent pas dans le cadre d'une collaboration, d'une alliance ou d'une coentreprise légitime. Nous ne devons pas échanger de renseignements confidentiels comme les prix, les coûts ou les profits avec les concurrents sans avoir l'autorisation adéquate d'utiliser à des fins commerciales les renseignements échangés et nous devons faire revoir par l'équipe Affaires juridiques régionale tout prix relatif à une offre avant de conclure un accord avec un concurrent, en toutes circonstances, même si l'autorité chargée des offres d'achat est informée de l'arrangement.

Si un membre du personnel participe à une réunion ou à une conversation concernant des concurrents pendant laquelle les conduites ou les mesures anticoncurrentielles sont abordées, cette personne doit immédiatement se retirer de la situation, puis consigner sa préoccupation et consulter les équipes régionales Affaires juridiques ou Éthique qui l'aideront à déterminer si une enquête plus poussée ou des mesures de précaution sont nécessaires.

1.9 Fusions et acquisitions

Si nous sommes informés d'une transaction potentielle ou en cours avec un concurrent qui n'a pas encore été conclue, nous devons continuer à agir et à concurrencer l'autre partie comme à l'habitude. Nous ne devons pas modifier notre conduite, divulguer des renseignements confidentiels ou éviter la concurrence en raison de la transaction potentielle.

2. Non-conformité

Nous avons une approche de tolérance zéro à l'égard de toutes les formes de pratiques déloyales ou de conduites anticoncurrentielles adoptées par notre personnel ou nos partenaires d'affaires agissant en notre nom. L'adoption d'un comportement anticoncurrentiel constituera une infraction du Code, et des conséquences pouvant aller jusqu'à la mise à pied s'appliqueront. De plus, les pratiques anticoncurrentielles sont illégales et les peines peuvent être sévères. Les infractions aux lois sur la concurrence, comme la *Loi sur la concurrence* du Canada, peuvent entraîner des conséquences juridiques et réglementaires, y compris une responsabilité civile et pénale, une possible peine d'emprisonnement, des amendes et des pénalités pour WSP et les membres du personnel, des risques d'atteinte à la réputation ainsi que l'exclusion de WSP des appels d'offres pour les projets publics. Les tribunaux peuvent également rendre des ordonnances et imposer des restrictions aux entreprises pour les empêcher de poursuivre ou de répéter un comportement anticoncurrentiel.

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 WSPⁱ ainsi qu'à l'ensemble de son personnelⁱⁱ, sans exception, de même qu'à ses partenaires d'affaires. Les termes utilisés dans la présente politique ont le même sens que celui qui leur est donné dans le Code.

5. Politiques et procédures afférentes

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

- Code de conduite

6. Révision

Révision	Résumé des modifications	Date
6	Mises à jour concernant les fusions et acquisitions, les accords de fixation des salaires et de non-débauchage, le signalement et la terminologie.	21-Jul-26

7. 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
Conseil d'administration		6	30-Jul-26
Comité de gouvernance, d'éthique et de rémunération (comité GER)		1	11-May-21
Comité de gouvernance, d'éthique et de rémunération (comité GER)		2	2-May-22
Comité de gouvernance, d'éthique et de rémunération (comité GER)		3	8-May-23
Comité de gouvernance, d'éthique et de rémunération (comité GER)		4	1-May-24
Comité de gouvernance, d'éthique et de rémunération (comité GER)		5	1-May-25

^[i] Groupe WSP Global Inc. et ses filiales

^[ii] 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.

ⁱ Groupe WSP Global Inc. et ses filiales

ⁱⁱ 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.