



POLITIQUE MONDIALE SUR L'INCLUSION ET LA DIVERSITÉ

AVRIL 2021

TABLE DES MATIÈRES

1.	INTRODUCTION	3
2.	APPROCHE DE WSP EN MATIÈRE D'INCLUSION ET DE DIVERSITÉ AU TRAVAIL	3
2.1.	NORMES EN MATIÈRE D'INCLUSION ET DE DIVERSITÉ	4
2.1.1.	<i>Direction</i>	4
2.1.2.	<i>Personnel</i>	5
2.1.3.	<i>Régions</i>	Error! Bookmark not defined.
3.	RÉVISION ET RAPPORTS	6
4.	NON-CONFORMITÉ	6
5.	OÙ OBTENIR DE L'AIDE	6
6.	DÉFINITIONS	6
7.	APPROBATION	7

1. INTRODUCTION

WSP est fermement résolue à promouvoir une culture d'entreprise qui responsabilise le personnel tout en accroissant ses moyens d'action pour instaurer un milieu de travail où l'on prône et valorise l'inclusion et la diversité. L'approche de WSP en matière d'inclusion et de diversité s'inscrit dans son engagement à l'égard de sa contribution au développement durable, tant sur le plan environnemental, social et de gouvernance de l'entreprise.

La présente *Politique mondiale sur la diversité et l'inclusion* (la « politique ») établit des normes d'inclusion et de diversité qu'il convient de respecter dans la conduite des affaires menées au sein de WSP et pour son compte. La politique va de pair avec le *Code de conduite* de WSP ainsi qu'avec l'ensemble des politiques et guides régionaux pertinents en matière d'emploi.

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 ainsi que de tout harcèlement physique et psychologique, notamment du harcèlement sexuel.

La politique s'applique à tous les membres du personnel et du conseil d'administration de WSP Global.

2. APPROCHE DE WSP EN MATIÈRE D'INCLUSION ET DE DIVERSITÉ AU TRAVAIL

Le respect des principes directeurs de WSP et les efforts soutenus pour un milieu de travail sain impliquent notamment les critères suivants : comprendre, accepter et accueillir la diversité et assurer l'inclusion des membres de notre personnel, peu importe leur identité de genre, leur âge, leur race, leur ethnie, leur origine nationale, leur culture, leurs croyances religieuses ou politiques, leurs langues de communication, leur niveau de scolarité, leur profil socioéconomique, leur situation familiale ou leur état civil, leur orientation sexuelle, leur bagage génétique ou leur handicap. 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 et de la diversité 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 en la matière est essentielle pour favoriser la capacité d'innovation et la compétitivité de WSP ainsi que pour démontrer notre ouverture d'esprit et renforcer notre attrait en tant qu'employeur.

La vision à long terme de WSP en matière d'inclusion et de diversité cherche à ancrer un état d'esprit inclusif qui se traduit de la façon suivante :

- CULTIVER UN CLIMAT DE CONFIANCE AU TRAVAIL – Nous offrons à tout notre personnel un environnement de travail sain où règne un climat de confiance.
- S'EXPRIMER – En adhérant à nos principes directeurs, nous encourageons nos gens à s'exprimer ouvertement et dénoncer tout comportement allant à l'encontre de notre éthique et de l'inclusion. Nous ne tolérons aucun compromis quant aux comportements éthiques et inclusifs attendus.

- GÉRER ÉQUITABLEMENT – Nous assurons l'égalité des chances et l'équité de façon uniforme pour tous.
- GRANDIR ENSEMBLE POUR DEVENIR PLUS FORTS – En tant que communauté mondiale, nous saluons nos différences et partageons nos savoirs.

Voilà la vision pour laquelle nous voulons être reconnus par notre personnel, nos pairs et nos clients.

Notre approche en matière d'inclusion et de diversité s'applique à tout le personnel et touche l'ensemble des pratiques et des processus opérationnels de WSP. Parmi les activités concernées par cette approche, mentionnons 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 entendons renforcer l'inclusion et la diversité en nous concentrant sur :

- la prise de conscience et la reconnaissance des enjeux et des occasions d'amélioration;
- l'élimination des obstacles freinant la création d'un milieu de travail inclusif et diversifié;
- l'instauration d'un milieu de travail favorable et souple;
- l'offre accrue de programmes de perfectionnement et de croissance pour tout le personnel;
- la promotion de communications interculturelles et interpersonnelles.

2.1. NORMES EN MATIÈRE D'INCLUSION ET DE DIVERSITÉ

Les membres du personnel et de la direction ont la responsabilité de contribuer à un environnement ouvert, inclusif et diversifié qui permettra à tous de bénéficier d'un milieu de travail sain ainsi que de ressentir un véritable sentiment d'appartenance, de reconnaissance, de valeur et d'utilité.

2.1.1. DIRECTION

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

- Exercer une influence positive favorisant un état d'esprit inclusif, en cultivant notamment un climat de confiance au travail, de telle sorte que les gens se sentent à l'aise de s'exprimer, en gérant équitablement et en célébrant la diversité 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, tout en éliminant les obstacles et en assurant l'égalité des chances.
- Aider les membres du personnel qui signalent de bonne foi des cas de non-conformité et des comportements contraires à la présente politique.

2.1.2. PERSONNEL

Dans le cadre de leurs activités, les membres du personnel doivent respecter les normes en matière d'inclusion et de diversité suivantes :

- Faire preuve d'un comportement professionnel inclusif en accord avec les principes directeurs de WSP, que ce soit dans leurs fonctions, sur les lieux de travail ou à l'extérieur, ou lors des activités que l'entreprise commandite ou auxquelles elle participe.
- Considérer les points de vue de leurs collègues et démontrer une ouverture d'esprit.
- Traiter leurs collègues avec dignité et respect en tout temps.
- Signaler sans hésitation les comportements qui ne démontrent pas une attitude inclusive.

2.1.3. ENTITÉS RÉGIONALES

Les entités régionales de WSP doivent établir les normes en matière d'inclusion et de diversité suivantes et les respecter dans toutes leurs activités :

- Mettre en œuvre des politiques et des lignes directrices pertinentes en matière d'inclusion, de diversité et d'égalité des chances, qui s'inscrivent dans la vision mondiale à long terme de WSP en cette matière, ainsi que d'autres mesures nécessaires en concordance avec les lois en vigueur localement et les réalités culturelles.
- Créer et maintenir des conditions propices pour que les membres du personnel puissent travailler en toute confiance dans un environnement sûr 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 régulièrement une formation appropriée sur l'inclusion et la diversité pour que tous les membres du personnel apprennent à maîtriser le langage inclusif, comprennent le sujet et la manière de l'aborder, et se comportent en conséquence.
- Définir, communiquer et surveiller les priorités de même que les cibles régionales et mondiales d'inclusion et de diversité applicables à leur contexte opérationnel.
- Présenter aux autres entités régionales les pratiques et les outils favorisant l'inclusion et la diversité.

3. RÉVISION ET RAPPORTS

- 3.1. La présente politique relève du président et chef de la direction et du responsable de la diversité et de l'inclusion de WSP Global. Ce dernier et l'équipe des ressources humaines de WSP Global sont conjointement responsables de l'élaboration et de l'actualisation de la vision, de la stratégie et des priorités mondiales en matière d'inclusion et de diversité, conformément à cette politique. Par conséquent, les normes établies dans la présente feront l'objet de suivis et de rapports annuels.
- 3.2. Une fois mise en œuvre, la politique sera révisée périodiquement, et c'est le responsable de la diversité et de l'inclusion de WSP Global qui supervisera ce processus. La politique a été revue et recommandée aux fins d'approbation par le comité de gouvernance, d'éthique et de rémunération de WSP Global, et approuvée par le conseil d'administration de WSP Global. Dorénavant, toute révision devra être examinée et approuvée en tant que telle.

4. NON-CONFORMITÉ

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

5. OÙ OBTENIR DE L'AIDE

Pour obtenir de plus amples renseignements ou soumettre toute question au sujet de la présente politique, veuillez vous adresser à votre gestionnaire ou à votre représentant des ressources humaines. Toutes les préoccupations concernant l'inclusion et la diversité peuvent être communiquées par l'entremise de la [Ligne de signalement en matière de conduite professionnelle](#) de WSP ou à la boîte de réception ethics@wsp.com.

6. DÉFINITIONS

- 6.1. **Sentiment d'appartenance** : émotion éprouvée par les membres du personnel lorsqu'ils sont accueillis, acceptés, valorisés et responsabilisés, peu importe leurs divers antécédents et expériences. Un environnement de travail inclusif favorise un sentiment d'appartenance.
- 6.2. **Discrimination** : phénomène se produisant lorsqu'un membre du personnel se voit refuser un traitement égal relatif à son emploi (embauche, dotation, formation, promotion, avantages sociaux, etc.), pour des raisons liées à sa race réelle ou supposée, son ascendance, son origine ethnique, sa citoyenneté, ses croyances, la couleur de sa peau, sa religion, son âge, son sexe, son orientation sexuelle, son identité de genre, son expression de genre, son état civil, sa situation familiale, son handicap physique ou mental, ses convictions politiques, ses affiliations ou ses activités, ses conditions sociales, sa source légitime de revenu, ses associations ou son état de personne graciée.
- 6.3. **Diversité** : mélange collectif de différences et de similitudes, qui comprend les caractéristiques, les valeurs, les croyances, les expériences, les antécédents, les préférences et les comportements individuels et organisationnels.
- 6.4. **Membre du personnel** : toute personne employée par WSP ayant un statut permanent ou temporaire, comme les employés en congé non rémunéré, les participants à un programme d'emploi étudiant, les stagiaires, les travailleurs à temps partiel, les dirigeants, les cadres, etc.

- 6.5. **Égalité des chances** : offre à chaque membre du personnel des mêmes possibilités d’emploi, de rémunération et de promotion, et ce, sans discrimination à l’égard de groupes qui ont été désavantagés par le passé et qui rencontrent aujourd’hui encore des obstacles disproportionnés au travail. Ces groupes (collectivement appelés « groupes désignés ») peuvent être ciblés soit par WSP Global, soit par les entités régionales de WSP pour s’aligner sur les lois en vigueur localement et les réalités culturelles.
- 6.6. **Inclusion** : atteinte d’un milieu de travail où tout le monde est traité équitablement et respectueusement, possède un accès égal aux possibilités et aux ressources, et peut contribuer pleinement au succès de l’organisation. Sans pratiques inclusives, il est impossible de créer un environnement diversifié.
- 6.7. **WSP** : désignation recouvrant WSP Global et ses filiales.
- 6.8. **WSP Global** : désignation de WSP Global Inc.
- 6.9. **Entités régionales WSP** : Australie et Nouvelle-Zélande, Asie, Canada, Amérique latine et Caraïbes, Moyen-Orient et Inde, pays nordiques et Europe continentale, Royaume-Uni, Afrique et États-Unis.

7. APPROBATION

Version	Rédaction par	Approbation par	Date d’approbation
1.0	Rose Anne Duguay	Conseil d’administration de WSP Global	23 février 2021