Rapport de responsabilité sociale
2015 - 2016

CIMA+ Partenaire de génie 25 ANS

Ce document a été formaté pour l'impression recto-verso.

Table des matières

Mot du président **1**

Notre firme **2**
Valoriser le partenariat d'affaires et les valeurs humaines 2

Notre engagement en matière de responsabilité sociale **3-4**
Une reddition de compte rigoureuse et transparente 3
Politique de développement durable 4
Comités sur le développement durable 4

Contribution de nos projets au développement durable **5-18**
Industrie 6
Bâtiment 7
Infrastructures 11
Environnement 14
Transport 16
Énergie 17
Services complémentaires 18

Notre implication sociale et environnementale **19-29**
Emploi 20
Santé et sécurité 22
Diversité et égalité des chances 25
Formation 26
Lutte anti-corruption 27
Redonner aux communautés et aux employés 28
Protection de l'environnement 29

Tableau de bord en développement durable **30-31**

Nos bureaux au Canada et à l'international **32**

www.cima.ca

161206-CIMA-RSE-DD-2016-v19.indd

Page couverture : Cohortes 2015 et 2016 du programme HORIZON+, photo par CANU

C'est avec plaisir que je vous présente ce rapport de responsabilité sociale (RSE) guidé par le *Global Reporting Initiative* G4, la norme la plus élevée en matière de reddition de compte. Notre performance sociale, économique et environnementale est mesurée selon des indicateurs de performance pour une divulgation transparente, rigoureuse et comparable année après année. De plus, les services de PricewaterhouseCoopers (PwC) ont été retenus pour réaliser un rapport indépendant d'assurance limitée relativement aux indicateurs de performance clés utilisés pour cinq aspects matériels, afin de démontrer le sérieux de notre démarche et notre volonté d'être considérée parmi les firmes les plus responsables de notre industrie en Amérique du Nord.

Le présent rapport dresse un portrait des stratégies mises en place en matière de responsabilité sociale d'entreprise (RSE) et fait état des résultats obtenus au cours de l'année financière 2015-2016. On entend par RSE « les mesures volontaires prises par une entreprise pour exercer ses activités d'une manière durable sur les plans économique, social et environnemental. »[1] Sur le plan économique, il nous appartient de veiller à la satisfaction de notre clientèle et d'assurer la santé financière de notre organisation. Au cours de 2015-2016, nous avons réalisé un chiffre d'affaires de 186 millions de dollars, consolidé notre présence dans nos principaux champs d'expertise, ajouté un bureau à Bowmanville pour mieux desservir notre clientèle de l'Ontario, fait l'acquisition de la firme Standard Consulting inc. (SCI) pour avoir une présence à Terre-Neuve-et-Labrador, et poursuivi la formation de nos employés et gestionnaires en matière d'éthique. Afin d'assurer et d'encadrer notre croissance, nous avons mis en place un plan triennal fondé sur les quatre pôles suivants :

- L'accentuation de nos activités au Canada et la pénétration de nouveaux marchés en Amérique du Nord
- Le soutien à l'innovation et le renouvellement des compétences dans nos secteurs d'expertise
- Une prestation de service aux clients axée sur l'excellence et l'écoute des besoins
- Le développement de leaders qui constitueront la relève de demain

[1] Gouvernement du Canada. Affaires mondiales Canada. Responsabilité sociale des entreprises. http://www.international.gc.ca/trade-agreements-accords-commerciaux/topics-domaines/other-autre/csr-rse.aspx?lang=fra#RSE

Mot du président

Partager notre succès avec nos employés et les collectivités où se déroulent nos activités a toujours fait partie de nos valeurs. Aujourd'hui, près de 58 % de notre personnel détient des parts dans l'organisation. Nous sommes particulièrement fiers d'avoir collaboré à améliorer le bien-être des plus démunis, que ce soit sous la forme de dons en argent ou de services d'ingénierie gratuits à deux organismes sans but lucratif, l'Institut Pacifique et le Partage St-François.

Une entreprise socialement responsable doit aussi veiller à offrir à ses clients des solutions qui intègrent le développement durable. Par exemple, les projets présentés dans ce rapport ont permis d'alimenter 57 000 foyers en énergie renouvelable, de donner accès à l'eau potable à 2 000 habitants des communautés crie, et de réduire les émissions de gaz à effet de serre associées au transport. Notre savoir-faire en matière de bâtiments durables a été intégré à plusieurs infrastructures, dont les six présentées dans ce rapport qui représentent des investissements directs de 113 millions de dollars.

En tant qu'entreprise de génie, nos préoccupations sociales englobent aussi tout ce qui touche à nos employés, soit les conditions de travail, la formation, la promotion de la diversité, ainsi que la santé et la sécurité. À cet égard, nous avons mis en place des politiques pour promouvoir le recrutement des Autochtones et prévenir la violence au travail. Nous avons également reçu des certifications de reconnaissance (CoR) décernées aux employeurs qui respectent les normes établies en santé et sécurité dans cinq provinces canadiennes. Notre bilan environnemental témoigne des efforts réalisés pour réduire l'empreinte écologique associée à nos activités.

Afin de nous assurer que nos actions reflètent les préoccupations de nos principales parties prenantes, soit nos clients et les membres de notre personnel, nous avons amorcé un dialogue avec elles en 2015-2016 par l'entremise de deux sondages en ligne. Plusieurs des initiatives privilégiées sont déjà en place, comme celles visant à offrir un milieu de travail stimulant et motivant avec des conditions d'emploi parmi les meilleures de l'industrie. C'est d'ailleurs pourquoi, année après année, nos employés classent **CIMA+** parmi les meilleurs employeurs au Canada. Nos parties prenantes nous demandent également d'assurer un leadership en matière de santé et sécurité dans l'industrie, de réduire l'empreinte écologique reliée à nos activités, de favoriser le bénévolat et d'intégrer davantage le développement durable dans les projets qui nous sont confiés. Notre Comité de pilotage en RSE/DD travaille actuellement à l'élaboration d'un plan d'action qui sera présenté à l'ensemble de notre personnel au cours de la prochaine année. Pour atteindre nos objectifs, il est important que la RSE n'émane pas uniquement de la direction, mais qu'elle soit intégrée à tous les échelons de l'organisation. C'est d'ailleurs pour reconnaitre l'engagement de nos employés envers la RSE que nous avons créé, en 2015, le Prix du Président en développement durable.

Outre un Comité de vérification, nous avons mis en place, en 2014, un Conseil d'administration qui inclut trois associés et deux membres indépendants qui sont des modèles de réussite, d'intégrité et d'entrepreneuriat dans le milieu des affaires au Canada. En 2015, notre Comité de gouvernance et d'éthique a sondé nos employés, associés et associés délégués afin de s'assurer que nos pratiques d'affaires sont conformes à nos normes éthiques. Devenir un modèle d'entreprise socialement responsable signifie s'engager dans un processus d'amélioration continue. Notre engagement se vit au jour le jour, par une plus grande sensibilisation à l'égard des impacts de nos activités, et par les efforts continus que nous mettons afin d'assumer une position de leadership dans notre industrie.

François Plourde, ing.
Président et chef de la direction

Notre firme

Valoriser le partenariat d'affaires et les valeurs humaines

Fondée en 1990, **CIMA+** est une société canadienne multidisciplinaire qui œuvre dans les domaines du génie-conseil, de la gestion de projet, de l'urbanisme, et de l'environnement. Au 31 janvier 2016, **CIMA+** comptait un total de 1 611 employés, associés et associés délégués, dont 1 478 au Canada, avec des revenus consolidés totalisant 186 millions de dollars. Notre firme est présente au Canada avec 36 bureaux de l'Atlantique au Pacifique, tandis que notre filiale **CIMA International** compte 5 bureaux en Afrique, et représente environ 4 % de notre chiffre d'affaires. Étant donné le peu d'activités menées à l'extérieur du Canada, ce rapport couvre uniquement les activités canadiennes de **CIMA+**.

Notre mission est d'être un véritable partenaire d'affaires pour nos clients, plutôt qu'un simple fournisseur de services. Notre structure organisationnelle est notamment constituée de 129 associés et de 91 associés délégués au Canada, soit 15 % de notre main-d'œuvre canadienne qui est investie d'un pouvoir décisionnel. Ce ratio d'un dirigeant pour six employés permet d'assurer un encadrement efficace et le bon déroulement des projets au quotidien. Notre structure favorise l'établissement de relations à long terme avec les clients, fondées sur l'excellence et le travail d'équipe, et soutenues par des valeurs d'éthique et de développement durable.

CIMA+ offre une gamme complète de services en énergie et hydroélectricité, infrastructure urbaine, bâtiment, transport, industrie, télécommunications et STI, informatique et géomatique. Notre clientèle compte des ministères et organismes à l'échelle provinciale et fédérale, des villes et municipalités, des organisations parapubliques dans les domaines de la santé, de l'éducation, du transport, et de l'énergie, ainsi que plusieurs entreprises privées œuvrant notamment dans l'industrie des ressources naturelles et de l'énergie.

Notre engagement en matière de responsabilité sociale

Une reddition de compte rigoureuse et transparente

Dans le but de démontrer son leadership en matière de développement durable, **CIMA+** a choisi de publier un rapport de responsabilité sociale d'entreprise, guidée dans sa démarche par les principes du *Global Reporting Initiative* (GRI), qui exige de fournir des éléments d'information obligatoires, en plus des éléments facultatifs («aspects matériels») qui sont pertinents pour l'entreprise et l'industrie. Les aspects matériels ont été sélectionnés à la suite de multiples rencontres entre les membres de la direction.

AON®
EMPLOYEUR DE **CHOIX**
PLATINE | CANADA | 2016

Global Reporting Initiative™

G4

Portée du rapport

Ce rapport présente la performance environnementale, économique et sociale de **CIMA+** pour l'exercice financier s'échelonnant du 1er février 2015 au 31 janvier 2016 (dans certains cas, l'année civile 2015 est utilisée). Les données présentées incluent toutes les filiales de **CIMA+** au Canada, et excluent les activités de **CIMA+** provenant de ses cinq bureaux en Afrique, en raison de leur faible pourcentage sur les revenus du groupe (4,4 %). La liste des filiales incluses est présentée à l'indicateur G4-17 du tableau de bord.

Cueillette de données

Les données proviennent des systèmes de données des services des finances et des ressources humaines de la firme. Afin de présenter un rapport qui soit davantage conforme aux principes du GRI, le processus de cueillette de données a été revu depuis la publication du dernier rapport. Un comité formé de membres des services des finances, des ressources humaines, de la santé et sécurité, et du développement durable a veillé à documenter le processus de cueillette de données et à se doter d'un cadre rigoureux permettant d'obtenir des données fiables, exactes et comparables année après année.

Vérification indépendante

Le premier rapport de responsabilité sociale couvrant 2013-2014 a fait l'objet d'une analyse par une firme externe afin de déterminer les écarts avec la norme GRI. Les services de PwC ont été retenus pour réaliser un rapport indépendant de certification visant à fournir une assurance limitée relativement aux indicateurs de performance utilisés pour cinq aspects matériels.

Notre engagement en matière de responsabilité sociale

Politique de développement durable

Consciente que nos activités ont des impacts économiques, sociaux et environnementaux significatifs, **CIMA+** développait, en 2011, une politique de développement durable, et en 2012, le développement durable était intégré au sein de nos valeurs d'entreprise. Cet engagement exprime la volonté de **CIMA+** de devenir un leader dans le développement de projets innovants qui répondent aux besoins de nos partenaires d'affaires et qui contribuent positivement aux communautés locales, tout en minimisant les impacts environnementaux.

Afin que notre vision devienne une réalité, nous veillons à mettre en place des actions autour des quatre pôles d'intervention suivants :

- Intégrer une expertise en développement durable au sein de nos secteurs d'activité pour atteindre et dépasser les attentes de nos partenaires d'affaires, sur les plans environnementaux, sociaux et économiques
- Réduire les impacts environnementaux de nos activités au moyen d'une utilisation efficace et durable des ressources
- Être un employeur exemplaire, en offrant à notre personnel la possibilité de se développer et de s'épanouir dans des conditions de travail et de sécurité optimales, et en intégrant nos employés au cœur de notre démarche de développement durable
- Favoriser la contribution positive de **CIMA+** à la société, par la prise en compte des impacts de nos projets sur les communautés au sein desquelles nous menons nos activités et en nous engageant dans le soutien d'organismes à caractère social ou environnemental

L'application de la politique de développement durable chez **CIMA+** relève de la responsabilité de chacun au sein de l'entreprise. Le suivi de la mise en œuvre de cette politique se fait de manière transparente par la publication d'un rapport de RSE bisannuel.

Comités sur le développement durable

Nous avons résolu d'intégrer le développement durable dans notre offre de services aux clients afin de leur offrir des solutions écoresponsables. Le secteur Bâtiment a été particulièrement actif au cours des années, notamment en se dotant de deux centres d'excellence en Mécanique / Électricité / Architecture et en Structure / Aménagement extérieur. Ces centres visent à établir et à mettre en œuvre différents moyens d'action pour maintenir, acquérir et promouvoir l'expertise en développement durable. Il s'agit plus particulièrement de :

- Tenir des rencontres régulières afin de faciliter le partage d'information
- Promouvoir les compétences de **CIMA+** en développement durable par la présentation de projets lors de conférences et la rédaction d'articles dans des revues ou autre type de média
- Établir des liens avec des organisations reconnues pour leur expertise en développement durable
- Assurer la mise à niveau continue des connaissances en développement durable par l'entremise de programmes de formation, colloques, congrès, séminaires et webinaires
- Réaliser une revue de presse
- Suggérer l'acquisition de matériel (manuels, statuts, normes) et l'abonnement à des organisations ou associations dans le domaine
- Constituer une banque de documents de référence en développement durable sur l'Intranet

Nous avons également revu le rôle et la structure du Comité de pilotage en développement durable : la majorité des participants sont des associés et associés délégués à l'échelle nationale, et peuvent donc assumer un rôle de leadership pour intégrer les principes de développent durable dans leurs bureaux respectifs.

Contribution de nos projets au développement durable

En tant que firme de génie, nous avons la possibilité de modeler le paysage construit grâce à la conception et à la réalisation d'infrastructures qui assurent un développement économique tout en minimisant les impacts sur la société et l'environnement (G4-EC7). Dans plusieurs de nos secteurs d'ingénierie, ceci se traduit par des choix éclairés de conception et de matériaux qui tiennent compte du cycle de vie global, incluant l'optimisation des coûts de construction, d'entretien et d'exploitation, et l'amélioration de la qualité de vie des usagers et des citoyens.

	Par type de services rendus						
	Ingénierie en Structure/Civil	Ingénierie en Mécanique/Électricité	Mise en service de base	Mise en service améliorée	Coordination LEED	Accompagnement de l'entrepreneur	Total
Projets en cours de certification LEED	9	12	11	5	15	4	56
Projets certifiés LEED	9	24	6	1	12	1	53
Total	**18**	**36**	**17**	**6**	**27**	**5**	**109**

Au 31 janvier 2016, **CIMA+** avait réalisé, en tout en en partie, 109 projets accrédités LEED. Comme vous le verrez aux pages suivantes, notre rôle d'agent de changement socioéconomique et environnemental se manifeste de maintes façons dans nos différents champs d'expertise, notamment :

- Par la réalisation de projets en génie du bâtiment qui intègrent des principes de développement durable, et qui totalisent à eux seuls des infrastructures de plus de 43 millions de dollars (coût de construction)
- Par l'aménagement d'un centre d'essai de capture du carbone de 70 millions de dollars, qui contribuera à réduire les émissions de CO_2 de 120 tonnes par an
- Par la mise en place d'un plan local de déplacement à Montréal-Nord qui inclut un accès au transport collectif aux 84 000 résidents, résultant dans une réduction des émissions de GES
- Par la réalisation de projets d'énergie renouvelable qui fourniront de l'électricité de source éolienne, solaire et hydroélectrique à 57 800 foyers au Canada et au Cameroun
- Par le soutien aux communautés crie afin de leur donner un accès à de l'eau potable de qualité
- Par des études d'impact environnemental misant sur la conservation des espèces et la réhabilitation de sites pouvant poser un danger pour la santé et la sécurité
- Par l'utilisation de nouvelles technologies, comme les drones et la numérisation 3D, qui permettent aux clients de dépenser judicieusement grâce à une information plus fiable

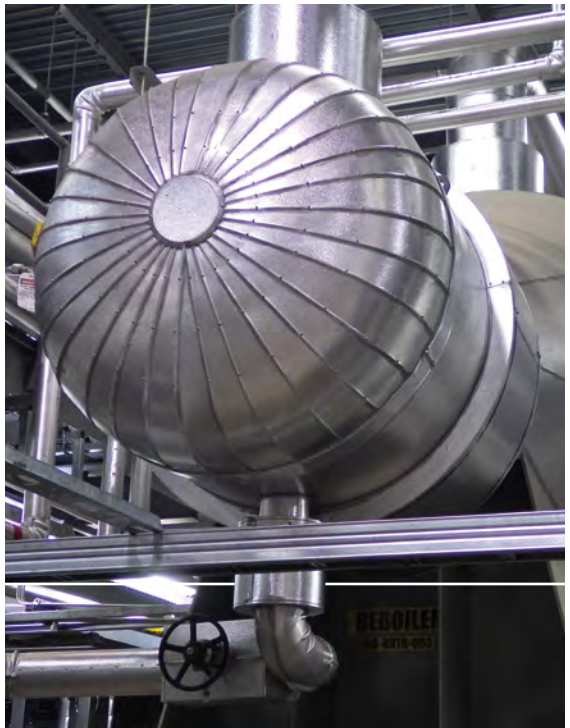
Industrie

Aménagement d'un centre d'essai de capture du carbone

Coût de construction : 70 millions $

Les centrales au charbon fournissent près de 18 % de la production totale d'électricité au Canada, mais elles produisent également environ 14 % des émissions de gaz à effet de serre (GES)[2]. Situé près d'Estevan en Saskatchewan, le centre d'essai de capture du carbone développé par SaskPower, en partenariat avec Hitachi, utilise une technologie qui permettrait de réduire de 120 tonnes de CO_2 par jour les émissions attribuables à la combustion du charbon. Ce centre contribuera à l'avancement des connaissances sur la capture du carbone, en permettant de valider l'efficacité, la stabilité à long terme, l'opérabilité, la maintenabilité et la fiabilité de cette technologie qui pourrait constituer un modèle dans le monde entier.

CIMA+ a contribué à cet ambitieux projet d'avant-garde en matière de développement durable en réalisant les plans et devis et en déterminant les spécifications techniques. Nos spécialistes de Sherbrooke, de Kelowna et de Saskatoon ont créé un aménagement qui offre une grande flexibilité pour tester différentes méthodes de réduction des gaz à effet de serre.



[2] Ressources naturelles Canada. Charbon propre dans Énergie. Sources d'énergie et réseau de distribution. Charbon, et captage et stockage de carbone (22 décembre 2015). https://www.rncan.gc.ca/energie/charbon/charbon-propre/4280

Photo : Monastère des Augustines

Photo : Monastère des Augustines

Photo : Clément Robitaille

Contribution de nos projets au développement durable

Bâtiment

Restauration du plus ancien monastère en Amérique du Nord

Coût de construction : 24 millions $

Le projet de restauration du Monastère des Augustines avait deux objectifs : regrouper les archives et les collections des douze monastères et hôpitaux fondés par les Augustines, et réaménager les infrastructures d'accueil des visiteurs désireux de faire l'expérience du mode de vie de ces religieuses.

L'esprit du projet reposait sur le respect du patrimoine culturel afin de livrer un bâtiment authentique, tout en respectant les normes actuelles, notamment en matière de confort. Le moderne vient se marier à l'ancien de maintes façons : en intégrant les nouveaux systèmes électromécaniques de façon discrète afin de respecter les éléments architecturaux, et en construisant un nouvel hall d'accueil vitré et contemporain qui relie le monastère historique et la résidence actuelle des Augustines, par l'entremise d'une passerelle.

Les interventions se sont avérées complexes en raison : de la présence d'amiante, notamment au niveau de la plomberie, d'où des risques accrus d'incendie; de la proximité du lieu de résidence des religieuses et de l'hôpital Hôtel-Dieu de Québec; et de la nécessité de maintenir l'accès à certaines zones (notamment les lieux de prière).

Outre l'aspect historique de cette restauration, plusieurs composantes de développement durable ont été intégrées lors de la conception, soit l'amélioration de l'efficacité énergétique, notamment par l'utilisation d'un système de géothermie permettant le rejet de chaleur en été et le chauffage en hiver, ainsi que la réutilisation et le recyclage de plusieurs matériaux.

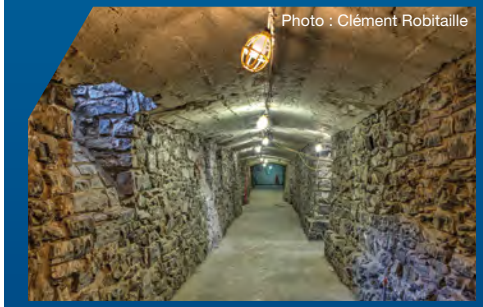


Photo : Clément Robitaille

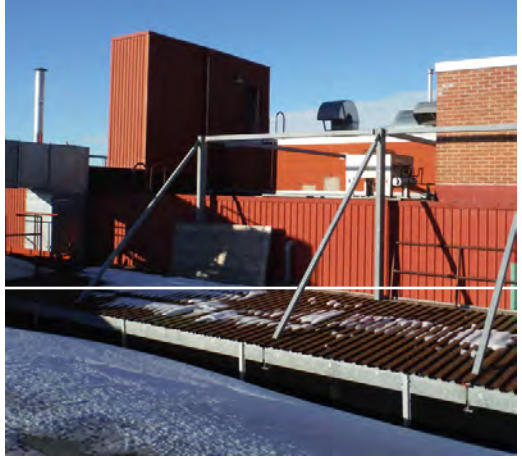
Photo : Monastère des Augustines

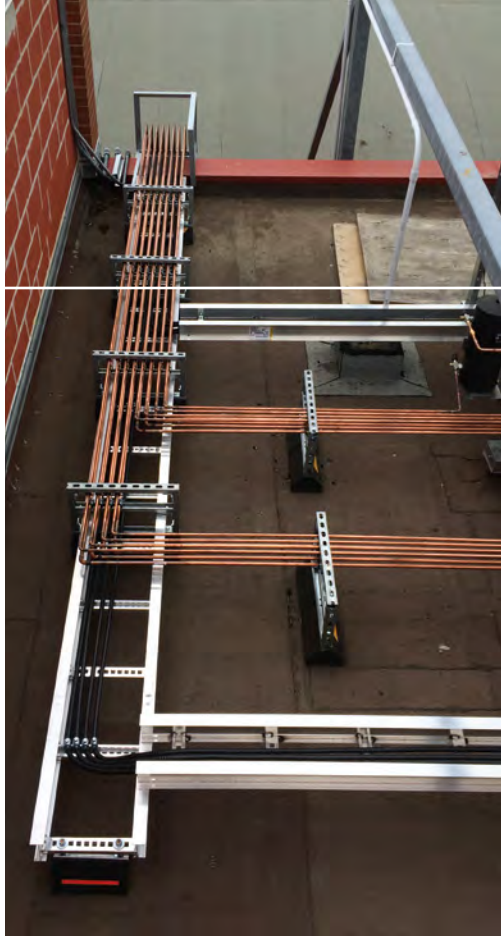
Centre de données SCADA

Coût de construction : 1,83 millions $

Établie à Edmonton, EPCOR fournit de l'eau potable, des services d'assainissement des eaux usées et de l'électricité à un million de clients. **CIMA+** a été mandatée pour la rénovation et la mise à niveau de son centre de données SCADA, un centre de contrôle critique pour ses activités. Plus spécifiquement, il s'agissait d'identifier et de concevoir les améliorations à apporter aux infrastructures de soutien, notamment en matière d'efficacité énergétique. Par exemple, l'utilisation d'éclairage DEL a permis de réduire la production de chaleur par rapport à un éclairage conventionnel, d'où une diminution de la consommation d'énergie. Puisque le Centre de données regroupe un grand nombre d'ordinateurs générant une quantité importante de chaleur, les ingénieurs ont intégré un système de climatisation optimisé.

Les choix technologiques retenus relativement au système de refroidissement permettront au client de réaliser des économies substantielles tant sur les plans économique qu'environnemental. Tout au long du cycle de vie du site, l'empreinte carbone de celui-ci diminuera environ 10 ans pour le système de refroidissement et de distribution d'énergie). De plus, la fiabilité accrue du centre de données SCADA se traduira par une baisse significative des arrêts non planifiés pour les clients d'EPCOR.





Contribution de nos projets au développement durable

Caserne 59, Pierrefonds-Roxboro

Coût de construction : 6,5 millions $

La construction d'une nouvelle caserne écoperformante à Pierrefonds-Roxboro, annoncée en 2012, vise à réduire les délais d'intervention pour les nombreux ensembles résidentiels du secteur, tout en assurant un niveau de confort exceptionnel pour les pompiers. Inaugurée en mars 2014, la caserne innove sur le plan architectural, dans un milieu qui ne s'y prêtait pas nécessairement. En effet, le site, un ancien dépôt à neige et à matériaux secs, a été revitalisé par la plantation d'espèces indigènes ne nécessitant aucune irrigation, permettant ainsi de préserver le milieu humide situé à proximité. Sur le plan architectural, la caserne se démarque par la disposition des pièces de séjour qui favorise l'entrée de la lumière naturelle et la vue sur le boisé, et par l'intégration d'un élément visuel à la tour (avec un accès de service au toit), qui met en évidence le bâtiment et sa vocation civile.

Parmi les composantes de développement durable, mentionnons le système géothermique à huit puits qui permettra de réduire les coûts énergétiques de 43 % par rapport au bâtiment de référence. Il faudra donc moins de 20 ans pour rentabiliser cet investissement. De plus, le bâtiment comporte un plancher radiant dans le garage, un système d'alimentation d'air frais doté d'une roue thermique et de contrôles évolués, et des fenêtres ouvrantes pour un confort accru. Grâce à des mesures environnementales soigneusement sélectionnées et axées sur la formation des occupants, la Caserne 59 est un milieu de vie sain qui héberge neuf pompiers, 24 h sur 24.

La caserne 59 a obtenu la certification LEED-NC de niveau Or, avec le plus haut pointage pour ce type de bâtiment au Québec (66 sur 110).

Institut des sciences de la forêt tempérée (ISFORT)

Coût de construction: 2,51 millions $

Le pavillon abritant l'Institut des sciences de la forêt tempérée de l'Université du Québec en Outaouais a reçu le **prix d'excellence CECOBOIS 2014** dans la catégorie «revêtements extérieurs». Le bâtiment met en valeur les différentes essences d'arbres indigènes d'Amérique du Nord. Il se distingue par son revêtement extérieur en cèdre de l'Est.

L'utilisation du revêtement par panneau est une solution novatrice et efficace en raison de sa facilité d'installation et de sa solidité accrue. Elle permet de dissimuler les connecteurs et d'assurer un dégagement suffisant du revêtement en bois au-dessus du sol, ce qui permet d'assurer la pérennité de l'ouvrage. Le contrôle des systèmes électromécaniques est centralisé, ce qui permet une utilisation optimale de l'énergie.

Le jury pour le prix d'excellence CECOBOIS 2014 a souligné la volonté de l'équipe de projet de **CIMA+** en structure, en civil et en électromécanique de réaliser un bâtiment durable, grâce à une approche de conception judicieuse. Notre contribution a consisté à définir les détails de conception du revêtement architectural et des attaches des parements de bois et à concevoir la structure porteuse des écrans en bois.

École primaire des Aventuriers

Coût de construction : 8,6 millions $

CIMA+ a été mandatée pour réaliser la conception électromécanique d'une nouvelle école primaire de deux étages dans la ville de Sherbrooke. Plusieurs mesures ont été mises en place pour améliorer l'efficacité énergétique, réduire les besoins énergétiques et intégrer l'énergie renouvelable, comme l'installation de systèmes de récupération d'énergie et d'appareils d'éclairage peu énergivores (DEL). De plus, l'utilisation de la géothermie permet de chauffer et de climatiser efficacement le bâtiment tout en maintenant les coûts d'entretien au minimum. Les concepteurs ont également intégré des bornes de recharge, dans le but de favoriser l'utilisation des véhicules électriques.

Photo : Marc Cramer

Contribution de nos projets au développement durable

Infrastructures

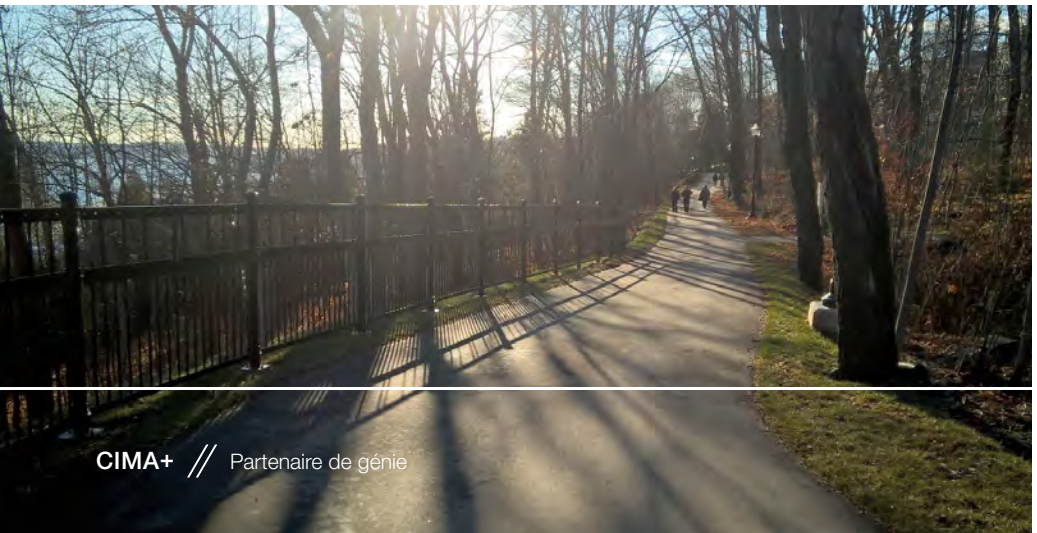
Étude de faisabilité : Recherche en eau potable
Première nation Crie de Whampagoostui

La communauté crie de Whampagoostui était confrontée à une problématique bien particulière : un seul puits d'eau potable servait à approvisionner deux communautés comptant environ 2 000 personnes. De plus, en raison de sa localisation et de sa composition, ce puits risquait d'être contaminé par l'eau salée de la Baie d'Hudson. En effet, selon les saisons, la nappe phréatique ne peut être rechargée à cause des rigueurs climatiques, ce qui entraine un risque d'infiltration d'eau salée. Afin de sécuriser l'approvisionnement en eau potable pour ces deux populations, **CIMA+** a réalisé une étude de faisabilité pour déterminer le seuil critique du puits existant et proposer des sites potentiels pour l'aménagement d'un second puits.

Concevoir autrement un site à vocation industrielle

Espace innovation Michelet est un site à vocation industrielle et technologique qui constitue un exemple d'intégration des meilleures pratiques en matière d'aménagement responsable. Ce projet d'envergure, réalisé pour la Ville de Québec, incluait l'ouverture d'environ 900 m de rue, la construction d'infrastructures d'aqueduc et d'égouts sanitaire et pluvial, de réseaux d'utilités publiques enfouis, d'éclairage public, ainsi que la voirie municipale (rue, piste cyclable), l'aménagement de sentiers et d'aires de détente en milieu boisé, et d'un bassin de rétention d'eau pluviale de 4 000 m^3.

Plusieurs objectifs étaient poursuivis par **CIMA+**, soit : valoriser les espaces verts, gérer les eaux de pluie, favoriser le transport en commun et atténuer les facteurs de nuisance (bruit, qualité de l'air, circulation, etc.) Afin de concevoir un système hydraulique le moins intrusif possible et adapté aux conditions naturelles du site, notamment pour intégrer un petit plan d'eau, l'équipe a analysé plusieurs modèles de gestion des eaux pluviales, puis a conçu un système hybride combinant un fossé végétalisé (noue) en secteur plat et des conduites d'égout pluvial en secteur en pente. Cette solution tient compte de la nature imperméable des sols naturels, de la présence du roc à faible profondeur, des pentes de terrain significatives et des impératifs liés aux opérations d'entretien des rues.



Contribution de nos projets au développement durable

Faciliter le transport actif en toutes saisons

Le sentier multifonctionnel d'interprétation de la côte Gilmour à Québec constitue un site patrimonial. Situé en milieu boisé, le sentier est demeuré fermé durant la période hivernale pendant de nombreuses années, en raison des risques liés à l'entretien et au déneigement. En 2014, la route a été refaite afin de la rendre accessible en tout temps, en y aménageant un accès sécuritaire pour les piétons et les cyclistes.

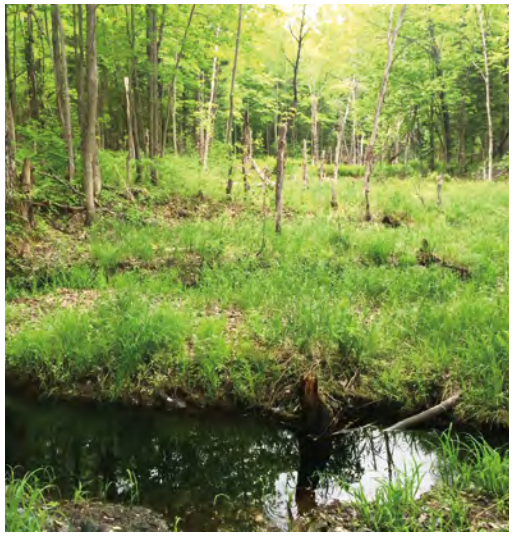
Plusieurs enjeux rendaient ce projet complexe, soit : la protection du milieu naturel, la mise en valeur du potentiel historique du site, le fort dénivelé, et la présence de roc friable et instable. La réalisation de murs de gabions constituait un défi technologique en raison de la longueur du parcours (1,19 km) et de la hauteur des murs, supérieure à la norme, une première au Québec. L'utilisation d'un tel matériau donne un aspect historique aux structures, en créant un lien visuel entre le haut et le bas du cap Diamant. Dû à la présence de nombreux arbres matures sur la falaise et l'ensemble du parcours, il était nécessaire de prendre les mesures nécessaires pour préserver cette richesse sensible et fragile lors de la réalisation du sentier.

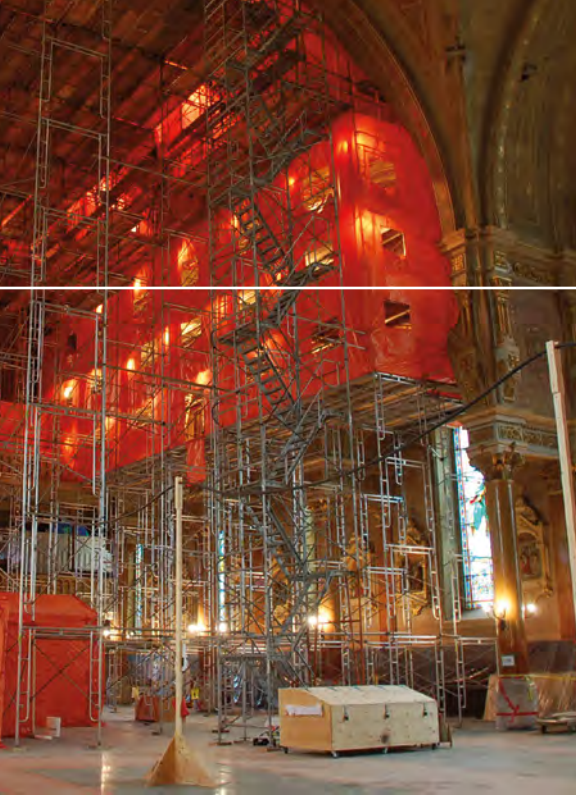
Environnement

Favoriser la conservation

En 2015, **CIMA+** a été mandatée pour effectuer une mise à jour d'un inventaire sur le territoire de l'ancien champ de tir St-Maurice à Terrebonne (Québec) dans le but de documenter les changements de superficie des terres humides, d'ajouter de nouvelles observations au sujet des espèces fauniques et floristiques à statut particulier, et, ultimement, de valider les fonctions et la valeur de ces milieux humides et de déterminer la zone critique et la zone de protection requise pour assurer leur maintien.

Les résultats de l'inventaire réalisé sur ce territoire de 361 ha démontrent que les terres humides agissent comme un bassin de rétention des eaux de surface et contribuent ainsi à prévenir les dommages causés par des crues soudaines, comme les inondations et l'érosion des cours d'eau. De plus, le site abrite 18 espèces fauniques et 5 espèces floristiques à statut particulier, dont trois sont en voie de disparition et trois autres sont menacées. Considérant la densité de la zone urbaine située à proximité, ce site possède un caractère exceptionnel sur le plan écologique et mérite d'être protégé pour assurer la pérennité des espèces fauniques et floristiques qui s'y trouvent.





Décontaminer et réhabiliter des sites industriels et institutionnels

Les sources d'énergie les plus durables et les plus acceptables d'un point de vue environnemental se sont précisées au cours des 30 dernières années. C'est pourquoi Hydro-Québec a procédé à la fermeture de la centrale nucléaire Gentilly-2 et de la centrale thermique La Citière pour favoriser les sources renouvelables d'électricité (hydraulique et éolienne) qui génèrent moins de gaz à effet de serre (GES). En 2014-2015, **CIMA+** a été mandatée pour procéder au démantèlement et à la réhabilitation environnementale de la centrale La Citière. Les travaux ont été réalisés de façon à réduire l'empreinte écologique et à maximiser le réemploi et le recyclage des matériaux issus du démantèlement. **CIMA+** participe aussi aux étapes préalables au démantèlement des installations de la centrale nucléaire Gentilly-2.

CIMA+ procède également à la réhabilitation de nombreux sites institutionnels, notamment en réalisant des travaux de réfection dans des écoles et des églises, dont certaines en condition d'amiante à risque élevé, incluant l'enlèvement des moisissures et la restauration des plâtres et des boiseries. Puisque l'inhalation de fibres d'amiante s'avère dangereuse pour la santé, **CIMA+** s'est assuré que tous les travailleurs affectés aux divers chantiers ont reçu la formation adéquate, qu'ils sont qualifiés pour ce type d'intervention, et que les travaux respectent la règlementation en vigueur.

Contribution de nos projets au développement durable

Études d'impact liées à des projets d'envergure en transport

CIMA+ participe aux études d'impact de plusieurs projets majeurs en transport dans la grande région de Montréal : Le nouveau pont Champlain sur le fleuve Saint-Laurent et la mise en place d'un système léger sur rail (SLR) reliant la Rive-Sud de Montréal et le centre-ville, lequel est aujourd'hui intégré au projet du Réseau électrique métropolitain (REM) de la Caisse de dépôt et placement du Québec (CDPQ). L'équipe de projet regroupe plus d'une cinquantaine d'experts en transport (génie des déplacements, génie routier, ponts et tunnels), en urbanisme, en bâtiment, en environnement, en infrastructures urbaines et en architecture, ainsi qu'en gestion de projet. L'étude d'impact du REM est réalisée selon un échéancier accéléré afin de répondre aux besoins croissants en matière de transport collectif.

Le REM vise à solutionner les problématiques de congestion routière et de saturation des infrastructures de transport routier et collectif dans la région, en plus de réduire l'impact environnemental lié au transport. Ce projet mobilisateur, dont le tracé de 67 km est le troisième plus grand réseau de transport automatisé au monde, représente 5,5 milliards d'investissements et 1 000 emplois permanents, et contribuera à une diminution des émissions de GES de près de 16 800 tonnes annuellement.[3]

[3] CDPQ Infra. Réseau électrique métropolitain. https://www.cdpqinfra.com/fr/Reseau_electrique_metropolitain

Transport

Réaliser un plan local de déplacement dans un arrondissement achalandé

Avec l'implantation de nouvelles infrastructures majeures, comme le train et un service rapide par bus (SRB), l'état des transports de Montréal-Nord est appelé à changer, avec 62 630 déplacements à l'heure de pointe du matin et 133 305 déplacements par période de 24 heures.

En 2015, **CIMA+** a réalisé le Plan local de déplacement (PLD) sous la direction de l'arrondissement, l'un des plus populeux de la ville avec près de 84 000 habitants. Produire un tel PLD est une obligation dans le cadre du Plan de transport de Montréal (2008), mais reflète également une volonté « d'assurer un meilleur partage de la rue entre les différents usagers pour que Montréal-Nord soit reconnu comme un milieu de vie accueillant, sécuritaire, agréable et inclusif, axé sur les transports collectifs et actifs (le train, l'autobus, le vélo, la marche), la cohabitation harmonieuse de ses différents usages (résidentiel, commercial, industriel et institutionnel) et l'intégration de pratiques de développement durable »[4], notamment en visant une réduction de la dépendance à l'automobile.

Réalisé en concertation avec les multiples acteurs locaux (représentant des commerçants, principales institutions, groupes communautaires, usagers et réseaux de transport collectif, le PLD a permis de faire émerger une culture commune sur les déplacements de l'agglomération. Une attention particulière a aussi été accordée à la consultation des citoyens, notamment par la tenue d'un forum public.

Source : AMT

Source : AMT

Source : AMT

[4] Ville de Montréal, Plan local de déplacement (PLD) Arrondissement Montréal-Nord, p.11 (16 avril 2016)

Contribution de nos projets au développement durable

Énergie

Conception du plus grand parc solaire au Canada

Une fois complété, ce projet de centrale solaire dans la ville de Kingston en Ontario générera 100 MW d'énergie renouvelable, soit une quantité suffisante pour fournir de l'électricité à 17 000 ménages. **CIMA+** est fière d'avoir contribué à cette réalisation en assurant la préparation et la révision des spécifications techniques pour l'appel d'offres, la préparation des études électriques, la conception électrique et l'ingénierie civile.

Un projet d'énergie éolienne pour alimenter 13 800 foyers

Les parcs éoliens de Témiscouata comportent deux sites regroupant 32 éoliennes et générant au total 75,2 MW, une quantité d'électricité suffisante à l'alimentation de plus de 13 800 foyers québécois. Le premier parc, développé en partenariat avec la MRC de la région, est de nature communautaire et génère 23,5 MW. En octobre 2014, 200 employés, dont 40 % de la région, avaient travaillé au projet et on estimait à 3,5 millions de dollars les retombées directes dans la communauté, sans compter les salaires[5]. Complètement privé, le second projet éolien a vu le jour en novembre 2015. **CIMA+** a participé à la réalisation de ces deux projets, à titre de gestionnaire de projet, à partir des études préalables jusqu'à la mise en service.

L'accès à l'hydroélectricité pour 27 000 foyers et commerces au Cameroun

CIMA+ International a été mandatée pour valider les plans et superviser les travaux de construction de la centrale hydroélectrique qui sera érigée au pied du barrage Lom Pangar. Le mandat comprenait aussi la maîtrise d'œuvre complète de la construction des réseaux HT/MT/BT, des branchements et de l'installation de l'éclairage public, l'élaboration d'un plan directeur des réseaux électriques de transport du Cameroun, et le suivi du plan de gestion visant à minimiser les impacts environnementaux et à prévoir les infrastructures sociales à implanter dans la région (ex. : centre de santé).

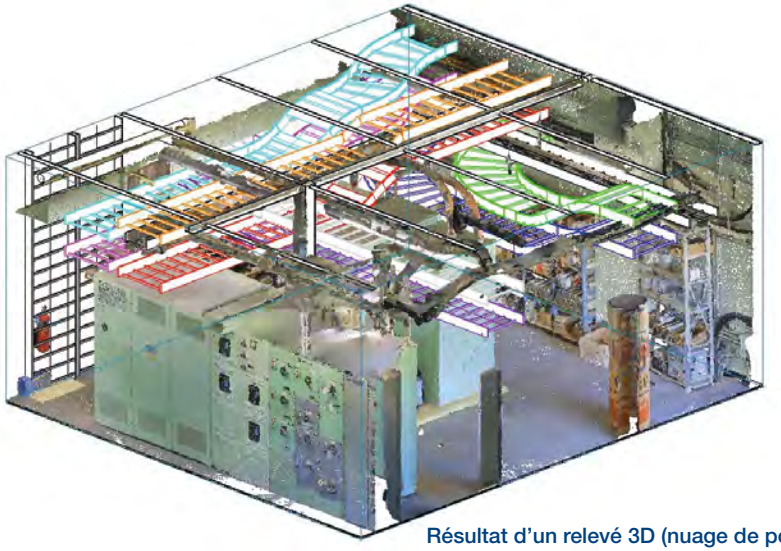
[5] Pelletier, Mario. Les parcs éoliens au Témiscouata – Plus de 3,5 millions en retombées jusqu'à maintenant. InfoDimanche.com, (3 octobre 2014).

Services complémentaires

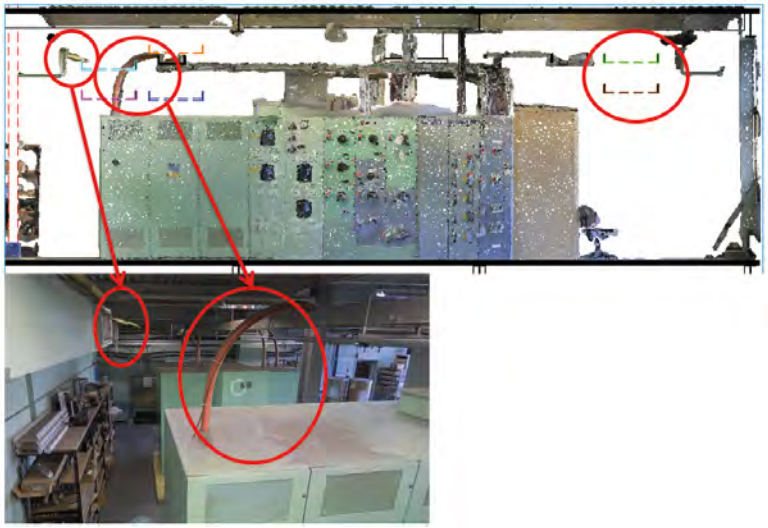
Offrir des solutions technologiques pour mieux investir

On oublie trop souvent que le développement durable vise aussi à soutenir l'essor économique. En misant sur le développement et l'utilisation des quatre technologies présentées ci-dessous, **CIMA+** offre à ses clients la possibilité d'investir moins de ressources économiques et humaines lors de la réalisation des projets.

- **TEMPUS** est un nouvel outil qui facilite la migration des systèmes de contrôle industriel à une nouvelle plateforme ou à une version améliorée d'une plateforme existante, sans devoir interrompre la production. Puisqu'une telle migration en ligne permet d'effectuer des tests préalables à la migration et de mettre en service le nouveau système sans interruption, il en résulte une économie de temps, d'énergie, de ressources et de matériaux reliés à un arrêt de production.
- La **numérisation 3D** permet d'effectuer le relevé d'environnements d'une grande complexité très rapidement. Le résultat obtenu est un nuage de plusieurs millions de points formant une maquette en trois dimensions, réaliste et pouvant être incorporée dans un logiciel CAO. Cette technologie peut rendre de grands services puisqu'elle permet de faire des relevés fiables et détaillés, non intrusifs et sécuritaires, dans des espaces difficiles d'accès ou potentiellement dangereux, avant la conception d'une nouvelle réfection ou après ou pendant la construction. En générant des données complètes et précises sur l'état des structures, elle permet de réduire les coûts associés à leur reconstruction.
- Le nouvel outil **Matterport** permet d'effectuer des relevés numériques, sans qu'il soit nécessaire de se rendre sur place, d'où une meilleure utilisation des ressources. Les données sont numérisées sous forme de nuages de points et peuvent être consultées en tout temps. Cet outil peut s'avérer particulièrement utile lorsqu'un site n'est pas accessible ou qu'une grande distance sépare le site de conception du site où les travaux ont lieu.
- Le **Drone UX5** est une solution technologique pertinente dans certains contextes, et qui s'avère beaucoup moins coûteuse et plus rapide que LIDAR terrestre statique. La combinaison de l'arpentage par LIDAR terrestre statique et du drone UX5 dans les zones où les objets doivent être bien détaillés permet d'obtenir l'information souhaitée à moindres coûts.



Résultat d'un relevé 3D (nuage de points)



Notre implication sociale et environnementale

Lors de la préparation d'un rapport de développement durable établi selon le Global Reporting Initiative, il est nécessaire de déterminer les aspects « matériels », c.-à-d. ceux qui peuvent avoir un impact significatif sur la pérennité de notre organisation, et sur l'industrie du génie-conseil en général. Nous avons repris les aspects matériels qui avaient été retenus par le comité de direction dans le rapport RSE 2013-2014 :

- Emploi
- Santé et sécurité au travail
- Diversité et égalité des chances
- Lutte contre la corruption
- Formation et éducation
- Valeur économique directe créée et distribuée

Nous avons aussi amorcé un dialogue avec nos principales parties prenantes, soit nos clients et les membres de notre personnel, afin de connaître leur opinion sur les aspects matériels qui doivent être pris en compte par **CIMA+**. Dans un premier temps, les membres du Comité de pilotage en RSE/DD de **CIMA+** ont établi une liste de 14 initiatives sociales, environnementales et économiques, indépendamment du fait qu'elles soient déjà implantées ou non. En novembre 2015 et en février 2016, respectivement, un questionnaire a été envoyé à un échantillon de 600 employés, associés et associés délégués, et aux 250 clients parmi ceux ayant généré les revenus les plus élevés dans les différents secteurs d'expertise de **CIMA+** au Canada. Nous leur avons demandé d'évaluer et de classer par ordre d'importance chaque initiative et de noter toute autre attente qu'ils pourraient avoir en matière de responsabilité sociale.

Les résultats de ces sondages en ligne ont été présentés au Comité de direction en avril 2016. Le Comité RSE/DD travaille actuellement à l'élaboration d'un plan d'action prioritaire (avec des objectifs et des cibles) qui sera implanté au cours des prochaines années. Entre temps, voici les cinq principales préoccupations formulées par nos parties prenantes.

Ordre de priorité des initiatives de RSE	Clients	Employés FR	Employés AN
Proposer systématiquement aux clients des solutions de DD	1	2	6
Être reconnu comme un chef de file en SST	2	6	2
Offrir des conditions de travail parmi les meilleures de l'industrie	11	1	1
Développer un guide de DD pour les propriétaires des immeubles où nous occupons des locaux	4	3	10
Réduire les principales sources de GES associées à nos activités	7	4	7
Élaborer une politique d'approvisionnement responsable	5	5	8
Encourager les employés à participer à une activité locale de DD (un jour/an)	6	9	4
Rémunérer les employés pour des activités de bénévolat (un jour/an)	10	8	5
Développer un outil en ligne pour simplifier les demandes de formation	12	10	3
Développer des outils et évaluer annuellement les employés en matière d'éthique	3	12	11

Emploi

Nous veillons à maintenir une relation à long terme avec nos employés en leur offrant un milieu de travail motivant, axé sur la reconnaissance de la performance et sur leur bien-être. En effet, année après année, nos employés classent **CIMA+** parmi les « Employeurs de choix au Canada ». En 2015, le niveau de mobilisation des employés de **CIMA+** était de 83 %, comparativement à 77 % pour l'ensemble des firmes figurant au palmarès des employeurs de choix pour cette édition du concours Aon Hewitt. C'est d'ailleurs ce qui a permis à **CIMA+** d'atteindre le niveau Platine, soit la catégorie la plus élevée.

En outre, depuis 2014, nous avons mis en œuvre plusieurs initiatives en matière de gestion des ressources humaines, selon les résultats de ce sondage :

Reconnaitre l'excellence

Depuis 2015, le Prix du président est remis aux individus et aux équipes qui, par leurs réalisations ou leur attitude, illustrent nos valeurs d'excellence, de travail d'équipe, d'entrepreneuriat et de développement durable. Nous avons implanté le programme Chapeau ! dans le but de soutenir la reconnaissance au quotidien. Le programme consiste à envoyer un message sur un post-it électronique ou imprimé à nos pairs, employés et gestionnaires pour souligner leurs mérites.

Favoriser la mobilité interne

La croissance de **CIMA+** dans certains secteurs d'activités ou régions, se traduit par une augmentation du nombre d'opportunités d'emploi. Depuis 2014, nous organisons des rencontres de planification et utilisons l'affichage des postes à l'interne, par l'entremise de notre intranet, pour favoriser une meilleure allocation des ressources en place.

Remise du Prix du président en développement durable

Participants au Défi Entreprises Gatineau / Ottawa

Notre implication sociale et environnementale

Améliorer la mobilisation et la satisfaction au travail

Chaque année, après l'obtention des résultats du sondage Aon Hewitt, nous organisons des rencontres avec les groupes d'employés dont le taux de mobilisation est le plus faible. Cette information est précieuse, car elle nous permet de mettre en place un plan d'action ciblé pour les groupes moins mobilisés. C'est avec ce même objectif en tête, que nous avons développé un sondage en ligne pour les entrevues de départ de nos employés. L'information recueillie nous permet d'identifier rapidement les lacunes et d'établir un plan d'action pour y remédier.

Activité sociale du bureau de Burlington

Promouvoir le bien-être

En 2014, **CIMA+** lançait le programme HARMONI+, dont le but est de sensibiliser et de responsabiliser l'ensemble des employés à l'importance de la santé globale, en faisant la promotion de saines habitudes de travail et de vie. Un porte-parole a été désigné et une vidéo a été produite avec ce dernier sur l'importance de l'activité physique et de la gestion du stress. En 2015, le programme prend de l'ampleur avec 30 ambassadeurs régionaux qui travaillent à mettre en place des initiatives locales. Un budget annuel de 9 $ par employé a été octroyé au programme. Au 31 décembre 2015, un total de 34 283 $ a été investi dans des activités comme : dégustation de *smoothies*, service de livraison de fruits et légumes produits localement, tournoi amical de soccer, distribution de ballons gonflables faisant office de chaise pour améliorer la bonne posture, etc. Le bureau de Gatineau s'est inscrit au concours Défi Entreprises Gatineau / Ottawa 2016 qui récompense l'entreprise la plus en forme, et a remporté le trophée dans la catégorie « moyennes entreprises ».

Évaluer la performance des dirigeants

Dans le but de maintenir nos normes d'excellence technique et les valeurs sur lesquelles repose notre culture d'entreprise, un processus structuré, rigoureux et équitable a été élaboré pour évaluer le rendement des associés, et assurer un suivi en cas d'écart.

Assurer le savoir-faire de la future génération

Le recrutement de techniciens est un défi pour l'ensemble de l'industrie du génie en raison d'une pénurie de ressources qualifiées. En 2015, **CIMA+** a entrepris des pourparlers avec un collège offrant une formation technique en génie civil dans la région de Laval (Québec), afin de mettre sur pied un projet pilote visant à assurer un meilleur arrimage entre les besoins des firmes de génie en matière de compétences et la formation des étudiants.

Santé et sécurité

Objectifs et cibles

L'équipe Santé et Sécurité a mis plusieurs processus en place afin de mieux contrôler les dangers présents dans l'environnement de travail. Trois objectifs sont établis annuellement en matière de prévention. Nous avons atteint la cible fixée pour deux d'entre eux : les plans de sécurité pour chaque projet et les plans de mesures d'urgence.

En 2014, nous avions établi un processus d'analyse de risques nécessitant la réalisation de plans de sécurité pour chaque projet comportant des travaux devant être exécutés sur les chantiers. Alors qu'en 2014 nous n'avions pu atteindre l'objectif fixé de 50 % d'analyses de risques complétées, en 2015 nous avons non seulement renforcé ce processus, mais haussé le pourcentage requis à 80 %, seuil que nous avons atteint, et nos résultats pour 2016 s'annoncent tout aussi positifs.

Des plans de mesures d'urgence, dans l'éventualité d'une évacuation, ont été élaborés et testés dans l'ensemble de nos bureaux en 2015. L'année 2016 sera consacrée à la mise à jour et au maintien des documents, à la formation de l'ensemble des employés sur le plan de mesures d'urgence de leurs bureaux respectifs, et aussi au parachèvement de la formation de tous les coordonnateurs des mesures d'urgence. De nouvelles dispositions seront également mises en place pour faciliter l'accès à un secouriste dans nos différents bureaux.

Le signalement des accidents évités de justesse (passé-proche) présente toujours un défi et bien qu'il y ait eu une augmentation du nombre de signalements pour ce type d'accidents par rapport à 2014, celui-ci demeure tout de même en deçà de l'objectif fixé. Le processus sera donc revu en 2016 afin de le simplifier et de permettre aux employés de signaler de tels incidents à titre d'observateur.

En 2016, en plus de ces trois objectifs, nous souhaitons faire un meilleur suivi en matière d'inspection du lieu de travail et nous assurer que les instructions de travail sont révisées par un employé et par un gestionnaire.

Parmi nos autres réalisations, notons qu'au 31 décembre 2015, **CIMA+** a réussi l'audit externe pour la réémission de son certificat de reconnaissance (CoR) décerné aux employeurs qui développent un programme de santé et sécurité conforme aux normes établies par l'Association de la construction de l'Alberta. Nous avons aussi obtenu cette même certification dans les provinces du Manitoba, de la Colombie-Britannique, de Terre-Neuve-et-Labrador et de la Saskatchewan. Des démarches sont en cours pour la province de l'Ontario. Nous avons aussi mis en place une politique pour prévenir la violence au travail en plus de celle déjà en place concernant le harcèlement.

Plusieurs campagnes de communication ont été amorcées en 2015 et se poursuivront en 2016 pour prévenir les accidents, notamment pour réduire le nombre de chutes, en soulignant l'importance d'être adéquatement chaussé, en fonction des conditions (hiver, etc.) et du travail exécuté (chantiers, etc.), et de prendre les mesures nécessaires en présence de surfaces glissantes ou endommagées. . De plus, à la suite de l'accident d'un de nos employés circulant à bord d'un VTT, un processus d'analyse sécuritaire de tâche a été mis en place et nous avons procédé à une analyse pour ce cas précis. D'autres analyses du même type seront réalisées au cours de 2016 et 2017 pour les tâches à risque élevé.

N°	Objectif	Cible	Résultat
1	Réaliser un plan de sécurité pour chaque projet comportant des travaux exécutés sur les chantiers.	80 %	81 %
2	Encourager le signalement des accidents évités de justesse (passé-proche), avec pour objectif un minimum de 50 signalements durant l'année.	50	33
3	Élaborer un plan de mesures d'urgence pour tous les bureaux où cela est requis, et procéder à un exercice d'évacuation générale.	25	25

Notre implication sociale et environnementale

Performance en santé et sécurité au travail

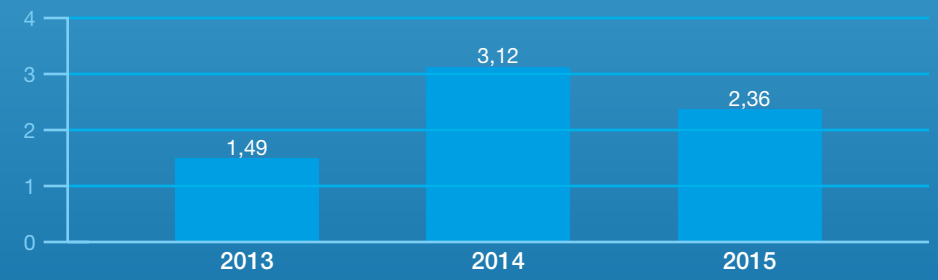
CIMA+ croit qu'il est possible d'offrir à son personnel un environnement de travail exempt d'accident. Pour respecter cet engagement, nous mettons en place et maintenons des programmes rigoureux en matière de santé, de sécurité et d'environnement dont l'objectif premier est la protection de notre personnel, du public et de l'environnement. Pour l'organisation, aucun travail n'est assez urgent pour compromettre sa sécurité ou celle d'autrui.

L'augmentation de la fréquence des accidents en 2014 est attribuable à trois facteurs importants : premièrement, à la mise en place d'activités de sensibilisation auprès de nos employés et gestionnaires sur l'importance de signaler tous les accidents dont ils sont témoins; deuxièmement, à un suivi plus rigoureux en matière d'accidents de travail par l'équipe SSE et finalement; à une diminution des heures travaillées comparativement aux années précédentes. Une légère diminution du taux de fréquence d'accidents est observée en 2015; cependant, elle demeure loin de l'objectif de 0,6. Comme dans le rapport précédent, les chutes de plain-pied et les glissades demeurent les principales causes d'accident.

Au cours de la période se terminant le 31 décembre 2015, un total de six incidents sont survenus dans le cadre du travail, soit trois accidents avec perte de temps qui ont entraîné une absence d'au moins une journée de travail (au-delà de la journée où le travailleur a consulté un professionnel de la santé), et trois accidents qui ont nécessité une consultation médicale et pour lesquels un traitement par un professionnel de la santé s'est avéré nécessaire (sans toutefois occasionner une absence du travail au-delà de la journée de la consultation). Trois de ces six incidents sont reliés à des chutes, un incident s'est produit sur la route et un autre résulte d'un effort excessif.

De façon générale, le taux d'absentéisme est plus élevé que celui publié dans le précédent rapport, mais les deux données ne sont pas comparables, car nous avons revu et documenté notre méthode de calcul.

Fréquence des accidents*



* Formule utilisée (nombre d'accidents avec perte de temps x 1 000 000 / nbre d'heures travaillées)

Indicateurs du GRI	Par région				Par genre		Par statut		Total
	Québec	Ontario	Ouest	Maritimes	H	F	Employé	Superviseur	
Nombre d'accidents avec perte de temps	1	0	2	0	2	1	3	0	**3**
Nombre de jours perdus	28	0	21	0	21	28	49	0	**49**
Nombre de consultations médicales (excluant les accidents avec perte de temps)	3	0	0	0	2	1	3	0	**3**
Décès	0	0	0	0	--	--	--	--	**0**

Taux d'absentéisme

Statut	Sexe	Maritimes	Ontario	Ouest	Québec	Total général
Employé	M	7,10 %	2,89 %	3,29 %	4,17 %	3,98 %
	F	0,62 %	3,34 %	5,15 %	5,67 %	5,31 %
Superviseur	M	0,00 %	1,62 %	1,05 %	1,48 %	1,42 %
	F	--	--	--	1,57 %	1,57 %
Total général		**4,62 %**	**2,90 %**	**3,47 %**	**4,36 %**	**4,12 %**

* (Heures planifiées moins heures travaillées / heures planifiées) x 100

L'innovation au service de la santé et de la sécurité

Une équipe du secteur Transport/Pont de **CIMA+** a fait preuve de leadership en matière de santé et sécurité dans le cadre d'un mandat avec le ministère des Transports du Québec. Lors de la planification des travaux qui consistaient à faire l'inspection, l'inventaire et l'entretien préventif de 54 structures de signalisation aériennes sur le territoire de l'Est-de-la-Montérégie, les employés ont identifié une opportunité d'amélioration concernant la méthode de travail indiquée dans les termes de référence.

En plus de l'enjeu découlant de l'exigence d'effectuer les travaux avec le moins d'entraves possible à la circulation, la technique d'accès proposée par le client impliquait l'utilisation d'une perche pour la mise en place de la corde d'assurance nécessaire pour protéger les travailleurs des chutes lors de leur ascension dans la structure. Cette façon de faire, très exigeante pour celui qui doit effectuer les manipulations, engendrait selon nous au moins deux dangers potentiels.

Premièrement, un risque de blessures ou de dommages matériels pour les usagers de la route en cas de mauvaise manœuvre avec la perche. Deuxièmement, un risque de blessure non négligeable pour celui qui la manipule puisque celle-ci mesure approximativement 20 pieds.

Dans la méthode initiale, les manœuvres requises pour déposer la corde d'assurance par-dessus le longeron supérieur de la structure sont laborieuses, surtout lorsqu'il vente ou que le site offre peu d'espace pour se positionner convenablement, d'autant plus qu'il faut également faire redescendre la corde pour la fixer à la base du support vertical.

L'équipe a donc entrepris des démarches pour trouver un moyen d'accès alternatif à l'utilisation de la perche. Après avoir analysé la situation, consulté des experts et procédé à des essais sur le terrain, une méthode jugée plus sécuritaire pour accéder à la structure, soit l'accès vertical en premier de cordée, à l'aide de sangles d'étranglement, a été retenue par notre équipe et approuvée par le client.

CIMA+ a donc procédé à la création d'une instruction de travail spécifique pour la progression verticale sur une structure aérienne de supersignalisation. Ce document, complémentaire à la méthode du client, décrit les étapes à suivre pour installer et retirer la corde d'assurance temporaire dont nos travailleurs ont besoin pour accéder à la partie supérieure de la structure et se déplacer en toute sécurité dans la structure pendant qu'ils effectuent leurs tâches d'inspection et d'entretien préventif.

Cette initiative nous permet d'atteindre notre objectif de demeurer productifs tout en travaillant de façon sécuritaire, puisque les risques pour le public et le temps requis pour accéder à la structure ont été réduits.

Diversité et égalité des chances

En date du 31 janvier 2016, **CIMA+** regroupait 1 478 employés, associés et associés délégués au Canada, dont 94,7 % occupaient un poste permanent. Les autres avaient des emplois occasionnels (3,7 %), temporaires (1,1 %) et à temps partiel (0,5 %). Afin de promouvoir, d'appuyer et d'améliorer l'équité en matière d'emploi, **CIMA+** adhère au Programme légiféré d'équité en matière d'emploi (PLEME) et au Programme d'accès à l'égalité du Québec. Cela signifie que **CIMA+** accorde une préférence à une personne compétente membre de l'un des quatre groupes désignés (les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles), dans 50 % des embauches, des nominations et des promotions, jusqu'à l'atteinte de tous les objectifs de représentation.

En août 2014, **CIMA+** a adopté une politique qui vise à faciliter l'intégration des peuples autochtones au sein de notre main-d'œuvre permanente et à favoriser les occasions de partenariat avec des fournisseurs et sous-traitants autochtones qualifiés. Le cas échéant, **CIMA+** conclura des accords avec les peuples autochtones en matière de soutien à la formation, de gestion de l'environnement, d'investissement communautaire et autres initiatives visant à soutenir leurs communautés et à favoriser leur développement. En décembre 2015, nous avons aussi implanté une politique d'accommodements religieux pour tenir compte des différences culturelles relativement aux fêtes religieuses et aux obligations qui y sont associées.

Catégories d'emploi par âge

Groupes d'âge	Clérical	Administratif	Semi-professionnels et techniciens	Professionnels	Cadres intermédiaires	Cadres supérieurs	Grand Total
Moins de 30 ans	14 (0,9 %)	11 (0,7 %)	87 (5,9 %)	121 (8,2 %)	0 (0,0 %)	0 (0,0 %)	233 (15,8 %)
30 à 49 ans	12 (0,8 %)	82 (5,5 %)	304 (20,6 %)	335 (22,7 %)	51 (3,5 %)	61 (4,1 %)	845 (57,2 %)
50 ans et plus	18 (1,2 %)	46 (3,1 %)	137 (9,3 %)	68 (4,6 %)	29 (2,0 %)	102 (6,9 %)	400 (27,1 %)
Grand Total	**44 (3,0 %)**	**139 (9,4 %)**	**528 (35,7 %)**	**524 (35,5 %)**	**80 (5,4 %)**	**163 (11,0 %)**	**1 478 (100,0 %)**

Catégories d'emploi pour les quatre groupes désignés

	Clérical	Administratif	Semi-professionnels et techniciens	Professionnels	Cadres intermédiaires	Cadres principaux	Grand Total
Autochtones	--	1 (0,1 %)	3 (0,2 %)	2 (0,1 %)	2 (0,1 %)	1 (0,1 %)	9 (0,6 %)
Femmes	26 (1,8 %)	126 (8,5 %)	124 (8,4 %)	133 (9,0 %)	12 (0,8 %)	20 (1,4 %)	441 (29,8 %)
Handicapés	1 (0,1 %)	1 (0,1 %)	6 (0,4 %)	2 (0,1 %)	--	1 (0,1 %)	11 (0,7 %)
Minorités visibles	--	9 (0,6 %)	30 (2,0 %)	45 (3,0 %)	2 (0,1 %)	--	86 (5,8 %)
Sous-total	**27 (1,8 %)**	**137 (9,3 %)**	**163 (11,0 %)**	**182 (12,3 %)**	**16 (1,1 %)**	**22 (1,5 %)**	**547 (37,0 %)**
Non désignés	18 (1,2 %)	12 (0,8 %)	374 (25,3 %)	351 (23,7 %)	65 (4,4 %)	141 (9,5 %)	961 (65,0 %)

* Le total des groupes désignés et non désignés est de 102 %, puisque certaines personnes peuvent appartenir à plus d'un groupe désigné.

Composition de la gouvernance

Conseil d'administration

Âge	H	F	Total
40-49 ans	0		0
50-59 ans	1		1
60 ans et plus	4		4
Total	**5**		**5**

Comité de direction

Âge	H	F	Total
40-49 ans	2	1	3
50-59 ans	10		10
60-69 ans			
Total	**12**	**1**	**13**

Comité de gouvernance et d'éthique

Âge	H	F	Total
30-39 ans	1	0	1
40-49 ans	3	1	4
50-59 ans	0	0	0
60 ans et plus	1	1	2
Total	**5**	**2**	**7**

Cohortes 2015 et 2016 du programme HORIZON+

Ingénieure de projet effectuant la surveillance de chantier, à Kitchener, Ontario

Formation

Chez **CIMA+**, seulement 27,1 % de la main-d'œuvre est âgée de 50 ans et plus. Toutefois, afin de préparer la relève, le programme HORIZON+ a été lancé en 2015 et offert à un groupe restreint de 20 personnes, qui reçoivent 50 heures de formation pour développer leurs qualités de leadership et leurs compétences en gestion.

Il est impératif pour toute organisation œuvrant dans une industrie du savoir de maintenir le plus haut niveau de compétences techniques pour offrir des services de qualité et répondre aux exigences des clients dans tous ses champs d'expertise et en matière de développement durable. En 2015-2016, les 1 765 membres de notre personnel qui ont travaillé au cours de la période ont reçu au total 21 302 heures de formation, soit 12 heures en moyenne pour les hommes et 11 heures pour les femmes (G4-LA9).

CIMA+ compte dans ses rangs 35 ingénieurs et professionnels qui détiennent une ou plusieurs certifications environnementales, telles que LEED, Envision et HQE. (Nos systèmes ne nous permettent pas d'identifier les dépenses associées aux certifications environnementales et aux programmes de formation qui y sont rattachés; notre méthodologie de collecte de données est présentement en révision pour nous permettre d'obtenir cette information en prévision du prochain rapport.) Afin de faciliter l'accès aux différents programmes de formation offerts chez **CIMA+**, et accélérer le processus d'approbation, nous avons développé un outil de demande de formation en ligne.

Heures moyennes de formation par catégorie d'emploi	
Clérical	3
Administratif	8
Semi-professionnels et techniciens	9
Professionnels	17
Cadres intermédiaires	11
Cadres supérieurs	12
Moyenne générale	12

Heures de formation	Heures totales	Nombre d'employés	Moyenne par genre
Hommes	15 312,25	1 235	12
Femmes	5 989,55	530	11
Total	**21 301,80**	**1 765**	**12**

Lutte anti-corruption

En 2014, nous avons revu notre code d'éthique et implanté un programme de conformité dans le but de réaffirmer notre engagement envers une conduite éthique dans nos affaires. Depuis, chaque année, les employés, associés et associés délégués, ainsi que les membres de l'équipe responsable de la gouvernance, doivent confirmer par écrit qu'ils ont pris connaissance du Code (disponible en français et en anglais) et qu'ils s'y conforment. En novembre 2015, le Comité de gouvernance et d'éthique a sondé 600 d'entre eux pour recueillir leurs suggestions et comprendre leurs sentiments à l'égard de l'éthique chez **CIMA+**, une information cruciale pour continuer à améliorer nos pratiques.

Au cours de 2015-2016, nous avons mené à bien, en totalité ou en partie, plusieurs initiatives pour assurer la bonne gouvernance et le respect de l'éthique en affaires (détaillées à la page suivante). Le suivi relativement à la formation en matière d'éthique indique que 99,7 % des membres de notre personnel permanent, temporaire et occasionnel en poste au 31 janvier 2016 avaient complété la formation générale à la date de publication de ce rapport, et 68,8 % des associés, associés délégués, et certains gestionnaires avaient reçu une formation plus pointue en raison de leur rôle décisionnel.

Plan d'action en matière d'éthique et de gouvernance	2015-2016
Éthique	
Assurer la mise à jour périodique du code d'éthique	Réalisé
Évaluer les forces et faiblesses en matière d'éthique (sondage), la suffisance du code et les procédures connexes	En cours
Communication	
Créer et lancer une section « Foire aux questions » (FAQ) sur l'intranet	Réalisé
Maximiser l'utilisation des modes de communication disponibles pour informer les employés et les clients	En cours
+ Questionnement sur les comportements éthiques	
+ Information / sensibilisation sur le cheminement éthique	
Mener des activités de sensibilisation additionnelles au besoin (selon les résultats du sondage sur l'éthique)	En cours
Publier des études de cas et des témoignages pour soutenir le processus de prise de décision éthique et le respect du code	En cours

Plan d'action en matière d'éthique et de gouvernance	2015-2016
Affaires internationales	
Explorer les enjeux éthiques relatifs aux opérations internationales et à certains types de contrats	Réalisé
Assurer le suivi de la politique des agents commerciaux internationaux (examen des contrats et de la formation)	Réalisé
Assurer le suivi de la formation en matière d'éthique tant pour les employés que pour les associés	En cours
Application des politiques en matière d'éthique	
Veiller à la saine gestion des cas signalés par notre fournisseur indépendant (Clearview Connect) ou par d'autres moyens de dénonciation	
+ Recommander la tenue d'une enquête et de séances d'arbitrage	En cours
+ Assurer un suivi rigoureux des dossiers et mettre en place des mesures de mitigation	En cours
+ Analyser les lacunes potentielles du système de dénonciation	Réalisé
Veiller à la mise en place d'un processus pour s'assurer que les inscriptions requises sont effectuées au Registre des lobbyistes	Réalisé
Formation	
Identifier les secteurs d'activité nécessitant une intervention ou une formation plus ciblée	Réalisé
Assurer le suivi du programme de formation Module II pour les associés du Québec – hiver 2016	Réalisé
Collaborer à la création du Module II du programme de formation pour l'ensemble des associés de **CIMA+** hors Québec : Conflits d'intérêts, lobbyisme et prise de décision éthique	En cours
Mise à jour de la formation en ligne pour les employés	En cours
Gouvernance	
Commenter la proposition d'évaluation du rendement des hauts dirigeants	Réalisé
Commenter la procédure de validation des dépenses des associés et dirigeants	En cours
Évaluation des travaux du CA, du CD et du comité d'audit	En cours
Programme de formation sur la gouvernance pour les administrateurs et dirigeants	En cours
Valider le suivi des mesures de conformité en matière d'éthique	Réalisé

Réalisé en date du 31 janvier 2016 — En cours

Redonner aux communautés et aux employés

CIMA+ a généré près de 186 millions en revenus au cours de la période considérée. L'indicateur G4-EC1 mesure la contribution de **CIMA+** à l'essor de ses parties prenantes, plus spécifiquement les employés et les communautés où nous avons des bureaux.

En plus des salaires et avantages sociaux distribués, **CIMA+** offre à ses employés un plan de participation qui leur permet d'investir dans l'organisation et obtenir des dividendes au même rendement que les autres actionnaires. Au 31 janvier 2016, 630 employés détenaient 55 930 unités, et, avec nos 220 associés et associés délégués œuvrant au Canada, c'est donc 850 personnes qui détiennent des parts dans l'organisation, pour un taux de participation de 57,5 %.

Depuis notre fondation, la philanthropie est imbriquée dans la culture de l'entreprise; les œuvres caritatives qui nous interpellent particulièrement sont liées à la pauvreté, à la santé et à l'éducation. En 2015-16, les principaux récipiendaires étaient :

- Centraide qui appuie des centaines d'organismes communautaires venant en aide aux individus et aux familles afin de les sortir de la pauvreté (145 k).
- Des organismes engagés dans le domaine de la santé, comme Opération Enfant Soleil (9,4 k), le Centre universitaire de santé McGill (5 k), et la Fondation du CHU de Québec (3,5 k).
- **CIMA+** commandite aussi depuis plusieurs années le Tour CIBC Charles-Bruneau (10 k) qui contribue à la recherche pour les enfants atteints de cancer; plusieurs de nos employés participent au Tour et à la collecte de fonds.
- **CIMA+** établit des liens avec les ingénieurs de demain en participant à différentes initiatives scolaires : rencontres en classe pour expliquer le rôle de l'ingénieur, contribution à des concours étudiants (course du canot en béton, pont en bâtonnets de bois [*Popsicle*]), en plus de soutenir différentes organisations collégiales et universitaires, dont les principales sont l'Université de Sherbrooke (7,5 k), la Polytechnique de Montréal (7,5 k), la Fondation de l'Université Laval et la Chaire de leadership en enseignement sur les charpentes métalliques (5 k), et de nombreuses commissions scolaires.
- Les dons et commandites dans les régions où nous avons des bureaux se traduisent aussi par le soutien à diverses activités communautaires, comme Town of Petrolia (12,5 k).

CIMA+ soutient aussi des organismes communautaires, en faisant des contributions sous la forme de services d'ingénierie. En 2015-2016, deux organismes à but non lucratif ont bénéficié de tels services :

- Pour le Partage St François à Sherbrooke, un organisme qui héberge et accompagne des hommes et des femmes vivant des difficultés de toutes sortes (itinérance, toxicomanie, alcoolisme, dépendance aux jeux, etc.), les ingénieurs de **CIMA+** ont réalisé la préparation de plans de construction en mécanique et en électricité, une valeur de 10 000 $ en honoraires.
- Pour l'Institut Pacifique, un organisme communautaire de Montréal qui a pour mission de prévenir l'émergence des problèmes psychosociaux auprès des enfants de 6 à 12 ans, **CIMA+** est en cours de réaliser toute l'ingénierie pour la construction du nouveau centre, une valeur de l'ordre de 85 000 $ en honoraires.

Au cours de la dernière période, les dons et commandites ont totalisé 378 783 $, incluant une contribution de 70 991 $ de nos employés à Centraide. Cette donnée est publiée à des fins de comparaison avec le précédent rapport de RSE, mais nous sommes à revoir nos systèmes comptables, afin de raffiner les définitions des dons et commandites dans l'organisation, pour notre prochain rapport RSE.

Tour CIBC Charles-Bruneau – Participation au défi cycliste

Don à la Croix-Rouge du bureau de Sherbrooke en 2014

Notre implication sociale et environnementale

Protection de l'environnement

Nous tentons de diminuer notre empreinte écologique dans la mesure du possible, par les différents moyens sous notre contrôle.

Récupération des matières recyclables

Une dépense de 30 000 $ est engagée annuellement pour la récupération et le déchiquetage du papier confidentiel, conformément à la certification ISO 9001. (Nos bureaux sont équipés de bacs pour la récupération des matières résiduelles recyclables; cette activité est gérée par les propriétaires des immeubles où nous occupons des locaux.)

Réduction à la source du papier

Comme toutes les entreprises dans notre industrie, nous utilisons énormément de papier, notamment pour des besoins de traçabilité. Au total, il y a eu 14 228 878 impressions en 2015-2016, comparativement à 16 126 286 en 2013-2014. Les imprimantes sont configurées pour une impression recto verso et, selon les demandes des clients, nous offrons aussi la possibilité d'apposer une signature numérique sur les plans et autres documents officiels. Ceci permet non seulement de diminuer le gaspillage de papier, mais de réaliser des économies de temps et de coûts qui se traduisent par une gestion documentaire plus efficace et une meilleure productivité des employés.

Réduction des émissions de GES associées au transport

Le transport est l'une des principales sources d'émissions de gaz à effet de serre, et c'est pourquoi il est souhaitable de limiter les déplacements requis pour nos réunions d'affaires. À travers le Canada, nous avons 27 salles qui sont équipées de systèmes de vidéoconférence permanents et 3 salles, dotées d'équipements mobiles.

En 2015, **CIMA+** a procédé à l'installation de quatre bornes de recharge électrique au bureau de Gatineau. Nous offrons aussi aux employés de la région du Grand Montréal un programme de transport collectif, subventionné par **CIMA+** et par deux réseaux de transport, soit la Société de transport de Montréal (STM) pour les résidents de l'île de Montréal, et l'Agence métropolitaine de transport (AMT) pour les résidents des banlieues nord et sud. En 2015-2016, 53 employés se sont prévalus de ce programme, ce qui représente une dépense de 2 377 $ pour **CIMA+**. Pour l'instant, le nombre de personnes intéressées n'est pas suffisant pour mettre en place un programme semblable dans les autres grands centres urbains, puisqu'un nombre minimal de participants est exigé par les sociétés de transport.

Ce tableau de bord présente les indicateurs obligatoires du GRI, 4e version, ainsi qu'un indicateur pour chacun des aspects matériels retenus. L'information associée à ces indicateurs est décrite dans ce tableau de bord ou à la page indiquée, le cas échéant.

Code	Indicateur du *Global Reporting Initiative* (GRI)	Page
G4-1	Déclaration du décideur le plus haut placé de l'organisation	1
G4-3	Nom de l'organisation : CIMA+	
G4-4	Principales marques et principaux produits et services : Génie-conseil	
G4-5	Lieu où se trouve le siège-social de l'organisation : 3400, boulevard du souvenir, bureau 600, Laval, QC	
G4-6	Nombre et nom des pays où l'organisation est implantée : CIMA+ et les filiales énumérées sous G4-17 sont implantées au Canada.	
G4-7	Mode de propriété et forme juridique : CIMA+ est une société en nom collectif. Les autres entités (G4-17) sont des compagnies.	3
G4-8	Marchés desservis au Canada (Le type de clients n'est pas indiqué, car cette donnée n'est pas comptabilisée dans notre base de données. Aucun CRM n'est actuellement prévu.) Par région : Québec (79,3 %), Ontario (11,5 %), Ouest (8,6 %) et Maritimes (1,1 %) Par secteur d'expertire : Transport (28,7 %), Énergie (18,0 %), Infrastructures (17,8 %), Bâtiment (16,7 %), Industrie (8,6 %), Gestion de projet (5,5 %) et Systèmes de communications (4,7 %)	
G4-9	Taille au Canada : main d'œuvre totale (en nombre de personnes), inclut les associés, les associés délégués et les employés à temps plein, temps partiel et occasionnels, sauf les étudiants et les stagiaires (1 478); nombre de sites (36); chiffres d'affaires nets (185,9 $ millions); Actionnariat (voir page 28). Aucun associé ne possède plus de 5 % des actions; Dettes et avoirs consolidés : Données non divulguées pour éviter de fournir de l'information au sujet de la rentabilité de l'entreprise, un enjeu de compétitivité dans notre industrie.	
G4-10	Emploi : Nombre total d'employés au Canada, par catégorie d'emploi, par sexe, par région; Travailleurs autonomes (s. o.);	

Par sexe	Femmes : 442 (30 %)		Hommes : 1 036 (70 %)	
Par région	Maritimes : 20 (1 %)	Ontario : 168 (11 %)	Ouest : 121 (8 %)	Québec : 1 169 (79 %)
Par catégorie	Page 25			
Nombre au 31 janvier	2016 : 1 478	2015 : 1 539	2014 : 1 533	2013 : 1 890
Variation	-4,0 % (2015-16)	-0,4 % (2014-15)	-18,9 % (2013-14)	

Code	Indicateur du *Global Reporting Initiative* (GRI)	Page
G4-11	Pourcentage d'employés couverts par une entente collective Aucun employé n'est couvert par une entente collective.	
G4-12	Chaine d'approvisionnement de l'entreprise : + Cette donnée n'est pas disponible, car il n'y a pas de base de données de fournisseurs. Une telle base de données est actuellement en cours d'implantation, et cette donnée sera fournie dans le prochain rapport.	
G4-13	Changement de taille, de structure, de capital ou de chaîne d'approvisionnement au cours de la période visée par le rapport : + Trois bureaux ont été ajoutés, soit à Labrador City, St. John's et Bowmanville. + Le capital social de CIMA+ s'est apprécié de 3.3 M$ ou 5,9 % entre le 31 janvier 2015 et le 31 janvier 2016. + Il n'y a pas eu de changement dans la taille de l'entreprise ni dans la chaîne d'approvisionnement.	
G4-14	Principe de précaution (gestion du risque) :	5, 29
G4-15	Principes, chartes ou autres initiatives externes (auxquels l'entreprise souscrit ou qu'elle endosse) : + Conseil du bâtiment durable du Canada, ISO 9001, CoR (Alberta, BC, Saskatchewan, Manitoba), LEED, OQM (Colombie-Britannique), CSSE (Canadian society of safety engineering), Avetta, Cogninox, Complyworks, Contractor check, ISN, CQN	
G4-16	Associations professionnelles ou organisations nationales ou internationales de défense des intérêts : + Pour tout CIMA+ : AFG, AFIC, FIDIC, SCGC, PMI + Au niveau des secteurs : ATC, ISA, ASHRAE, Canada BIM Council, Canada Green Building Council, U.S. Green Building Council, Envision, HQE	
	Aspects et périmètres pertinents identifiés	
G4-17	Entités incluses dans les états financiers consolidés : + CIMA s.e.n.c., CIMA Canada inc., CIMA Info inc., CIMA Construction inc. TEKA Construction inc., CIMA Geomatics land surveying inc., Soleweb inc., Spectrum Automation Ltd, 9264-8047 Québec (CIMA International est exclue.)	
G4-18	Processus de contenu et Périmètre des Aspects : + Les aspects matériels ont été sélectionnés par les membres du Comité de direction et la directrice du développement durable. Ils sont discutés lors des réunions mensuelles du Comité de direction. Les aspects sélectionnés par les parties prenantes seront inclus dans le prochain rapport RSE. Ils feront l'objet d'un plan d'action élaboré par le Comité de pilotage en développement durable.	19

Note : Le nom des indicateurs a été raccourci à des fins de simplicité.

Tableau de bord en développement durable

Code	Indicateur du *Global Reporting Initiative* (GRI)	Page
G4-19 G4-20 G4-21	Aspects identifiés dans le processus de contenu et pertinence (cochés avec un « x »), pour l'organisation, à l'interne ou à l'externe.	

Social	Aspects	Direction
Pratiques en matière d'emploi et de travail décent	Conditions d'emploi	x
	Santé et sécurité au travail	x
	Formation et éducation	x
	Diversité et égalité des chances	x
Société	Lutte contre la corruption	x
Économie	Valeur économique directe créée et distribuée	x

G4-22 G4-23	Raisons et conséquences de toute reformulation d'informations communiquées dans des rapports antérieurs : Aucun. Changements substantiels par rapport aux précédentes périodes de reporting : Aucun	
	Implication des parties prenantes	
G4-24 G4-25	Parties prenantes avec lesquelles l'organisation a noué un dialogue et critères retenus pour l'identification et la sélection des parties prenantes : Les parties prenantes ont été identifiées par la directrice du développement durable; ces groupes sont considérés comme des parties prenantes parce qu'ils manifestent un intérêt envers notre société ou parce qu'ils ont une capacité d'influence sur nos objectifs et stratégies d'affaires : Salariés, associés et associés délégués, clients, communautés locales, sous-traitants, fournisseurs, population civile, et gouvernements.	
G4-26	Approche de l'organisation pour engager les parties prenantes	19
G4-27	Thèmes et préoccupations clés soulevées dans le cadre du dialogue avec les parties prenantes et la manière dont l'organisation y a répondu.	19
	Profil du rapport	
G4-28	Période de reporting : Année financière du 1er février 2015 au 31 janvier 2016	
G4-29	Date du dernier rapport publié : Avril 2014	
G4-30	Cycle de reporting : Bisannuel	
G4-31	Personne à contacter pour toute question sur le rapport ou son contenu : Elaine Tassoni, Directrice du marketing et du développement durable	
G4-32	Option de « conformité » choisie par l'organisation : Ce rapport est guidé par le Global Reporting Initiative G4.	

Code	Indicateur du *Global Reporting Initiative* (GRI)	Page
G4-33	Politique et pratique courante de l'organisation visant à solliciter une vérification externe du rapport : Le Président et chef de la direction, le Vice-président, Ressources humaines et la Directrice du Marketing et du développement durable ont collaboré pour obtenir une attestation de conformité de la part d'une tierce partie indépendante. Les services de PricewaterhouseCoopers (PwC) ont été retenus pour réaliser un rapport indépendant de certification visant à fournir une assurance limitée relativement aux indicateurs de performance utilisés pour cinq aspects matériels.	
	Gouvernance	
G4-34	Structure de la gouvernance de l'organisation, y compris les comités de l'instance supérieure de gouvernance, ainsi que les comités responsables des décisions relatives aux impacts économiques, environnementaux et sociaux : Le conseil d'administration regroupe le président, deux associés et deux membres indépendants. Il chapeaute le Comité de direction qui regroupe le président, et les vice-présidents qui représentent les secteurs d'expertise, et les services des affaires juridiques, des ressources humaines et des finances. Le CA rend compte aux actionnaires annuellement, lors de l'assemblée générale. Quatre comités assurent un soutien aux opérations, soit le Comité de gouvernance et d'éthique, le Comité de vérification, le Comité de santé et sécurité et le Comité qualité.	
	Éthique et intégrité	
G4-56	Valeurs, principes, normes et règles de l'organisation en matière de comportement, tels que les codes de conduite et codes d'éthique	2, 27
	Aspects pertinents identifiés	
G4-LA2	**Emploi *** Avantages sociaux dont bénéficient les salariés à temps plein, mais pas les intérimaires ni les salariés à temps partiel, dans l'ensemble de nos bureaux au Canada : Un régime d'assurance collective avec trois paliers de couverture, permettant aux employés de personnaliser leur couverture en fonction de leurs besoins et de ceux de leur famille; Programme d'aide aux employés (PAE); Régime de retraite : l'employeur cotise 4 % du salaire de base de l'employé lorsque celui-ci cotise aussi; Plan de participation volontaire; Journées de maladie (24 heures par an); Rabais à des centres de conditionnement physique	
G4-LA6	**Santé et sécurité au travail ***	22-24
G4-LA9	**Formation et éducation ***	26
G4-LA12	**Diversité et égalité des chances ***	25
G4-SO4	**Lutte contre la corruption ***	26-27
G4-EC1	**Valeur économique directe créée et distribuée** Les salaires constituent une large part des dépenses d'exploitation; cette donnée n'est pas publiée pour éviter de fournir de l'information au sujet de la marge bénéficiaire de la firme; il s'agit d'un enjeu de compétitivité dans notre industrie.	28

* Cet indicateur a fait l'objet d'une vérification indépendante par PwC, à un niveau d'assurance limitée, de façon à valider les méthodes de calcul utilisées et l'exactitude des données publiées. Le rapport d'assurance de PwC est disponible pour consultation sur notre site Web.

Nos bureaux au Canada et à l'international

Alberta
Calgary
Edmonton
Fort McMurray

Colombie-Britannique
Kelowna
Vancouver

Manitoba
Winnipeg

Ontario
Bowmanville
Burlington
Kitchener
Mississauga
Ottawa

Saskatchewan
Regina
Saskatoon

Terre-Neuve-et-Labrador
St-John's
Labrador City

Québec
Chandler
Chibougamau
Drummondville
Gatineau
Granby
Laval
Lévis
Longueuil
Montréal
Québec
Rimouski
Rivière-du-Loup
Rouyn-Noranda
Sainte-Agathe-des-Monts
St-Hyacinthe
Saint-Jérôme
Sept-Îles
Sherbrooke
Terrebonne
Trois-Rivières
Vaudreuil-Dorion

Afrique
Gabon
Niger
République démocratique du Congo
République du Cameroun
République du Rwanda

Mise en lumière d’un pont patrimonial

www.cima.ca

CIMA+ Partenaire de génie 25 ANS