CIMA+

L'**humain** au centre
de l'ingénierie

Rapport de responsabilité sociale

2019-2020

L'ingénierie responsable commence par les gens **1** / Message du président et du vice-président principal, Développement durable **2** / À propos de CIMA+ **4** / À propos de ce rapport **6** / Vision et politique **7** / Gestion des aspects matériels **8** / Pratiques d'ingénierie responsables **9** / Engagement dans la communauté **18** / Opérations durables **19** / Emploi **20** / Formation et éducation **22** / Santé et sécurité au travail **25** / Lutte contre la corruption **28** / Diversité et égalité des chances **30** / Réduction de notre impact environnemental **34** / Tableau de bord en développement durable (GRI) **35**

211117_Rapport_RSE_2019-2020_v6.indd

L’ingénierie responsable commence par les gens

Chez CIMA+, nous croyons fermement que l’ingénierie existe pour améliorer et faire progresser les conditions de vie des gens qui nous entourent, au sein de la compagnie et de nos collectivités.

Il faut en premier lieu connaître les besoins de nos clients. Cela signifie de la collaboration et du travail en commun, côte à côte pour déterminer soigneusement comment livrer les meilleurs projets. Ce processus mène à des idées novatrices et durables qui nous permettent de relever nos plus grands défis, notamment le changement climatique et les ressources limitées.

Pour nous, tout est affaire de solutions techniques novatrices qui améliorent la vie des gens, enrichissent les collectivités et dépassent les attentes de nos clients.

Parce que quand l’humain est au centre de l’ingénierie, cela améliore le monde.

CIMA+

L’**humain** au centre de l’ingénierie

Message du président et du vice-président principal, Développement durable

Sans surprise, la pandémie de COVID-19 qui est apparue au début de 2020 a eu de graves conséquences sur notre compagnie et nos employés. Heureusement, nous sommes rapidement passés au télétravail, ce qui nous a permis de maintenir nos activités et de continuer à servir nos clients. Nous avons pu épauler efficacement nos employés pendant toute cette période de bouleversements sans précédent.

Les conseils avisés et la vision émanant de nos services des ressources humaines, de la TI et des finances ont été déterminants pour le maintien de l'équilibre travail/vie personnelle ainsi que pour la réduction du stress et de l'incertitude dont chacun d'entre nous a souffert. Le soutien indispensable fourni par notre personnel des RH, les cadres et la haute direction ont réduit au minimum l'isolement associé au télétravail et son incidence sur la santé mentale de nos employés.

En outre, l'excellent leadership et l'approche proactive de l'équipe de direction et des cadres ont permis une gestion adéquate des risques au niveau de la continuité des opérations de notre compagnie ainsi qu'une saine gestion de nos finances.

Malgré les difficultés, la pandémie a permis d'accélérer le virage entrepris depuis quelques années vers le développement durable. Avec l'appui indéfectible du conseil d'administration, le développement durable sera sans aucun doute au cœur de nos activités futures.

En 2020, nous avons concrétisé cet engagement en lançant le Centre d'excellence en développement durable (CEDD) pour fournir leadership, pratiques exemplaires, recherche, soutien et formation en développement durable à l'ensemble de nos employés. Plus particulièrement, nous avons publié un guide d'ingénierie durable et responsable qui présente les pratiques exemplaires en matière d'intégration du développement durable à tous nos projets.

L'année 2020 a aussi marqué le 30e anniversaire de la fondation de CIMA+ – 30 années au service de nos clients et de la collectivité grâce au talent, à l'expertise et à la passion de notre personnel. Cet engagement reflète l'essence même de la profession d'ingénieur : favoriser l'innovation et améliorer la qualité de vie des personnes qui nous entourent.

Gardant cela à l'esprit, nous avons fièrement lancé notre nouveau slogan : **« L'humain au centre de l'ingénierie »**. Ces quelques mots traduisent parfaitement la raison d'être inaltérable de CIMA+ et ils englobent nos croyances inébranlables, nos valeurs fondamentales et la culture de notre entreprise.

En cette ère où le changement climatique, les ressources limitées et les défis mondiaux redéfinissent notre existence, il nous faut absolument travailler tous ensemble pour répondre aux besoins de nos clients et des gens qui nous entourent, parce que nous croyons que l'ingénierie qui est au service des gens façonnera notre mode de vie et déterminera notre prospérité future.

Changement climatique et innovation

En 2020, nous avons lancé le *Défi de l'innovation*. Cet appel à se joindre à la lutte contre le changement climatique et à améliorer la résilience climatique de notre infrastructure a connu un énorme succès et a permis de recueillir un grand nombre d'idées émanant de nos employés. À la fin, six de ces idées ont été retenues pour être développées et intégrées à notre offre de services, avec l'appui du CEDD et du comité Innovation.

LEED – Montrer la voie

Au moment de négocier des baux ou d'amorcer des rénovations d'envergure, CIMA+ procède systématiquement à l'évaluation de ses bureaux au moyen de systèmes d'évaluation des bâtiments écologiques, comme LEED-Aménagement d'intérieurs commerciaux (CI) et WELL. Ainsi, le bureau de Laval a obtenu la certification LEED-CI v4 et la même approche s'appliquera aux projets futurs concernant des travaux de rénovation et de nouveaux bureaux.

Dans l'optique de la mobilité durable, des bornes de recharge sont installées dans beaucoup de stationnements de nos bureaux tandis que les véhicules vieillissants de la compagnie, dans la région métropolitaine de Montréal, ont été remplacés par des véhicules électriques.

Nous estimons que des compagnies responsables doivent s'engager à offrir à leurs clients des solutions qui incluent le développement durable. C'est pourquoi nous sommes très fiers que beaucoup de nos projets aient remporté des prix d'excellence au cours de la période visée par le présent rapport, surtout en raison de leur contribution au développement durable. Ces réalisations comprennent la *Place des Canotiers* à Québec, ainsi que l'agrandissement et l'amélioration du bâtiment de l'*Assemblée nationale* à Québec.

Enfin, nous aimerions mentionner qu'au cours de la 10e édition du Gala EnviroLys, CIMA+ a reçu le prix **« Création d'emplois et investissement »** pour la mise en place de nouvelles pratiques de travail (espaces collaboratifs) qui réduisent les impacts environnementaux et améliorent la productivité ainsi que le travail en équipe multidisciplinaire.

Alors que nous poursuivons notre route vers une plus grande maturité dans les domaines de la responsabilité sociale et du développement durable, nous sommes fiers des progrès accomplis par notre firme ces deux dernières années. Nous croyons fermement que les toutes prochaines années seront remarquables, car nous viserons une meilleure maîtrise et une plus grande intégration de ces enjeux partout au sein de notre organisation.

François Plourde, ing.
Président et chef de la direction

Luc Jolicoeur, ing.
Vice-président principal, Développement durable

À propos de CIMA+

Entreprise fondée en 1990 à la suite de la fusion de trois firmes d'ingénierie du Québec et comptant plus de 30 années d'expérience, CIMA+ est devenue l'une des plus grandes firmes privées de génie-conseil au Canada; elle compte 2 429 employés[1] dans plus de 25 bureaux d'un océan à l'autre.

Ce rapport ne porte que sur les activités canadiennes de CIMA+ et de ses sociétés affiliées, lesquelles ont généré des revenus totaux nets de 289 millions de dollars au 31 janvier 2021. Les activités de CIMA International, qui s'élèvent à 3,5 millions de dollars (ou 1,2 % des revenus consolidés), sont exclues.

Notre mission est de créer des partenariats d'affaires avec nos clients au lieu de simplement fournir des services. Notre structure organisationnelle comporte 333 associés et associés délégués au Canada. Cela représente 14 % de notre main d'œuvre canadienne qui est investie d'un pouvoir décisionnel. Le rapport d'un cadre par sept employés permet d'assurer un encadrement efficace et le bon déroulement des projets au quotidien. Notre structure unique crée des relations à long terme avec nos clients, relations fondées sur l'excellence et le travail d'équipe; cette structure est épaulée par des valeurs fortes en termes d'éthique et de développement durable.

CIMA+ offre une gamme exhaustive de services de génie-conseil dans les domaines des transports, des infrastructures municipales, de l'énergie et des ressources, du bâtiment et des systèmes de communication. Nous offrons aussi un large éventail de services complémentaires, notamment la gestion de projet, la géomatique, l'environnement et le développement durable. Notre clientèle comprend des ministères et des organismes provinciaux et fédéraux, des villes et des municipalités, des organisations parapubliques des domaines de la santé, de l'éducation, des transports, de l'énergie et des infrastructures, ainsi que des organisations privées de grande envergure – dont certaines œuvrent dans les secteurs des ressources naturelles, de l'énergie et de la construction.

Plus de
30
années d'expérience

2 429
employés

Plus de
25 bureaux
d'un océan à l'autre

[1] Le terme « employés » désigne des associés, des associés délégués et des employés salariés occupant des postes permanents ou temporaires. Sauf indication contraire, les données correspondent à la situation au 31 janvier 2021.

CIMA+
cima.ca

À propos de ce rapport

Ce rapport de responsabilité sociale d'entreprise constitue le quatrième exercice de reddition de compte publié par CIMA+ depuis 2015. Afin que la communication sur le développement durable soit crédible pour nos parties prenantes, ce rapport est guidé par le *Global Reporting Initiative* (GRI), la norme internationale la plus rigoureuse en matière de développement durable. Le tableau de bord à la fin de ce document présente les éléments d'information obligatoires et ceux portant sur les aspects importants.

Portée du rapport

Ce rapport expose le rendement environnemental, économique et social de CIMA+ pour l'exercice financier compris entre le 1er février 2019 et le 31 janvier 2021. Les données présentées couvrent toutes les filiales de CIMA+ actives au Canada, à savoir :

> CIMA+ s.e.n.c.

> CIMA Canada Inc.

> CIMA Info Inc.

> CIMA Géomatique et arpentage Inc.

> CIMA Construction Inc.

> CIMA Solutions Inc.

> C2 Architecture.

La firme CIMA International est exclue en raison du faible pourcentage que ses recettes représentent au sein de l'ensemble du groupe (indicateur G4-17).

Cueillette des données

Les données proviennent des systèmes de données des services des finances et des ressources humaines de la firme. Un comité formé de membres des services des finances, des ressources humaines, de la santé, sécurité et de l'environnement, et du développement durable s'est doté d'un cadre rigoureux de collecte de données afin que celles-ci soient fiables, exactes et comparables année après année. Une mention est apportée lorsque l'information fournie n'atteint pas les exigences établies par le GRI, que ce soit en raison de certaines limites dans la disponibilité des données, ou de l'absence d'une stratégie de gestion sur certains aspects qui font l'objet d'une divulgation dans ce rapport.

Vérification indépendante

Aucune vérification indépendante n'a été effectuée puisque nous avons utilisé les mêmes indicateurs de rendement que dans le rapport portant sur la période 2015-2016; la firme indépendante PwC a fourni à CIMA+ une assurance limitée relativement aux indicateurs de rendement utilisés pour cinq aspects importants.

Global Reporting Initiative™

Vision et politique

Nous reconnaissons que nos activités ont d'importantes répercussions économiques, sociales et environnementales. C'est pourquoi CIMA+ s'engage à devenir un chef de file dans le développement de projets novateurs qui répondent aux besoins de nos partenaires d'affaires et qui contribuent de manière positive aux collectivités locales tout en réduisant au minimum les impacts environnementaux.

Cet engagement est né en 2011 sous la forme d'une politique de développement durable et l'intégration du développement durable aux valeurs de notre entreprise en 2012.

Un Centre d'excellence en développement durable (CEDD) a été mis sur pied en 2020 pour garantir une approche environnementale et sociale homogène dans l'ensemble de nos bureaux et de nos secteurs au moyen de la mise en œuvre d'un plan d'action stratégique sur le développement durable.

CENTRE D'EXCELLENCE
EN DÉVELOPPEMENT
DURABLE

L'intégration des stratégies de développement durable à nos activités quotidiennes incombe à chaque membre de l'organisation; l'objectif du CEDD consiste à fournir les outils et les ressources nécessaires pour faciliter cette transition. Le plan d'action du CEDD repose sur trois piliers stratégiques :

1. Pratiques d'ingénierie durable
2. Engagement dans la communauté
3. Opérations durables

Un chapitre de ce rapport est consacré à chaque pilier afin d'exposer en détail et en toute transparence les objectifs ainsi que la mise en œuvre du plan stratégique. Nous continuerons à rendre compte de l'évolution de ce plan d'action par la publication d'un rapport annuel sur le développement durable.

Gestion des aspects matériels

Depuis la parution du premier Rapport de responsabilité sociale, en 2015, CIMA+ a divulgué de l'information sur son rendement à l'égard de six aspects « matériels ». La matérialité est un terme emprunté aux vérifications comptables; il désigne les enjeux de développement durable (appelés « aspects matériels ») susceptibles d'influer fortement sur la longévité de la firme et de l'industrie.

Sélection des indicateurs

Un indicateur défini par le *Global Reporting Initiative* est utilisé pour mesurer le rendement à l'égard de chacun des six aspects importants suivants :

- Valeur économique directe créée et distribuée (G4-EC1)
- Emploi (G4-LA2)
- Formation et études (G4-LA 9)
- Santé et sécurité au travail (G4-LA 6)
- Lutte contre la corruption (G4-SO 4)
- Diversité et égalité des chances (G4-LA 12)

Nous ne savons pas exactement quel groupe d'intervenants a soulevé chacun des points et des enjeux clés indiqués. Toutefois, un exercice d'évaluation de l'importance mise à jour est prévu en 2021 et nous présenterons l'information dans notre prochain rapport sur le développement durable.

Établissement d'un diagnostic

En 2016, un sondage a été mené auprès d'un échantillon de nos principaux clients. Les résultats ont révélé qu'ils souhaitaient recevoir systématiquement des solutions alignées sur le développement durable. Cette même initiative était classée deuxième sur 14, par un échantillon de 600 employés. Le plan d'action du CEDD sur la responsabilité sociale de l'entreprise a été élaboré à la lumière de ces résultats. La prochaine mobilisation des intervenants à l'égard des clients, des employés et des pairs doit être achevée à l'automne 2021.

Pratiques d'ingénierie responsables

Les projets d'ingénierie peuvent être de puissants moteurs de changement social et environnemental. Toutefois, pour que ce soit le cas, nous devons revoir notre façon de travailler, conserver une ouverture d'esprit et nous concentrer sur l'innovation. À l'automne 2020, nous avons publié un guide de l'ingénierie durable et responsable pour aider nos employés à l'intégrer le développement durable incluant la résilience climatique à chaque étape d'un projet.

Voici les cinq principes à la base de notre approche :

Innover

Aller au-delà du simple respect des lois, codes et règlements pertinents afin d'explorer et d'adopter des options et des solutions durables pour nos clients.

Collaborer

Travailler avec les intervenants (parties prenantes) pour trouver une approche intégrée du développement durable fondée sur des solutions viables dont la société pourra profiter.

Améliorer

Procéder à des évaluations exhaustives des impacts et des opportunités de nos offres de services tout au long du cycle de vie des infrastructures, dès l'étape de la proposition.

Éduquer

Favoriser des produits durables et l'utilisation efficiente des ressources en adoptant des stratégies visant à réduire, à réutiliser et à recycler, à faciliter la maintenance et la déconstruction. Chaque approche doit tenir compte des coûts et des impacts sur l'ensemble du cycle de vie.

Influer

Contribuer à créer une société durable, sûre et équitable basée sur la protection de l'environnement.

En mettant en pratique ces principes, nos équipes peuvent devenir des agents de changement pour garantir des solutions durables à nos clients. Les projets suivants vous aideront à mieux saisir comment nous avons intégré le développement durable à chacun des secteurs.

Pratiques d'ingénierie responsables

Centre de la productivité et de l'innovation, Edmonton : Conception de pointe avec certification LEED Or

Le Centre de productivité et d'innovation (PIC) du Northern Alberta Institute of Technology (NAIT) est un centre de recherche appliquée et un établissement d'enseignement qui propose des solutions pour l'innovation commerciale.

D'une superficie totale de 17 650 m², le PIC est constitué d'une aile de laboratoires à grande hauteur d'un étage et d'une aile de 4 étages incluant des laboratoires, des espaces de recherche, d'enseignement et administratifs. Un atrium lumineux relie les deux ailes pour soutenir la collaboration et l'interaction entre les chercheurs.

CIMA+ s'est vu confier l'ingénierie en mécanique pour ce projet que le client voulait exemplaire sur le plan du développement durable.

Le PIC intègre 226 panneaux solaires sur ses façades sud et est, et 149 sur la verrière de l'atrium, qui génèrent respectivement 67 MWh et 51 MWh d'électricité par an. Il comporte également un système de ventilation dédié à l'air extérieur avec récupération de chaleur.

Les systèmes de chauffage, de ventilation et de climatisation des laboratoires sont conçus pour être modulaires et pouvoir être réaménagés pour s'adapter à un nouveau programme de recherche, sans nécessiter des travaux de rénovation.

Plusieurs technologies de CVC ont été utilisées pour réduire dynamiquement les taux de ventilation dans les laboratoires, incluant des systèmes spécialisés de contrôle à volume variable qui réduisent la quantité d'air évacuée, tout en assurant le confinement des hottes et le maintien de la pressurisation relative du laboratoire. Des systèmes de récupération de chaleur sur les hottes permettent de tempérer l'air neuf entrant.

Au final, des économies d'énergie de 40 % ont été réalisées par rapport à un bâtiment de référence selon la norme ASHRAE 90.1-2007, et la consommation d'eau a été réduite de plus de 30 %. Le projet a obtenu une certification LEED-NC de niveau Or.

102 ST

Lac-Mégantic : Microréseau modèle pour ouvrir la voie à un avenir plus vert

Suite à la tragédie ferroviaire et liée au pétrole qui a touché la Ville de Lac-Mégantic en 2013, celle-ci a eu à planifier la reconstruction du cœur de son centre-ville. Voulant se tourner vers l'avenir pour sa relance, elle y a vu une occasion symbolique de devenir une ville écoresponsable et exemplaire dans le domaine des énergies renouvelables.

La Ville a alors retenu les services de CIMA+ pour réaliser une étude de préfaisabilité, ce qui a permis de définir les étapes nécessaires pour mener à bien cet ambitieux projet de mise en place d'un microréseau. En 2018, Hydro-Québec a offert son financement, avec le soutien de Ressources naturelles Canada, ce projet étant en parfaite adéquation avec la transition énergétique dans laquelle elle est engagée.

C'est ainsi qu'ont été intégrées à l'échelle d'un quartier les technologies les plus avancées en matière d'énergie afin que Lac-Mégantic devienne un pôle d'innovation technologique.

Le microréseau de Lac-Mégantic alimente en électricité 30 bâtiments au centre-ville à partir de 2000 panneaux solaires répartis entre six bâtiments et reliés à des batteries capables d'emmagasiner jusqu'à 1 MWh d'énergie. Ces équipements permettent d'alimenter le centre-ville pendant plusieurs heures en cas de panne. Le microréseau peut aussi emmagasiner l'énergie qu'il produit en surplus pour l'injecter dans le réseau d'Hydro-Québec.

Cet isolement du réseau permet à la Ville de devenir un laboratoire vivant pour mettre à l'épreuve les équipements utilisés et améliorer notre connaissance de ces technologies. Le but ultime est d'ensuite pouvoir les déployer ailleurs sur le territoire du Québec afin de décarboner les réseaux autonomes éloignés qui sont actuellement dépendants des combustibles fossiles.

De plus, des composants de domotique ont été installés dans plusieurs bâtiments du centre-ville, afin que les occupants puissent optimiser leur consommation d'énergie.

Photos : © Hydro-Québec

Première Nation Crie Whapmagoostui : Résilience face au changement climatique et partenariat avec la collectivité

Établie à l'embouchure de la Grande Rivière de la Baleine et de la Baie d'Hudson, la Première Nation Crie Whapmagoostui affronte en première ligne les phénomènes météorologiques extrêmes liés aux changements climatiques, plus marqués dans les régions nordiques.

Cette communauté isolée d'environ 980 personnes connaît des épisodes de plus en plus fréquents de fortes pluies à l'automne et au printemps (combinées à la fonte des neiges). Les importantes accumulations d'eau qui en découlent dans certains secteurs nuisent à la mobilité des piétons et véhicules, accélèrent la détérioration des chaussées en gravier et entraînent des dommages aux fondations, déjà mises à rude épreuve par les phénomènes de gel et de dégel.

Le Gouvernement de la Nation Crie souhaitait réaliser un plan directeur de drainage pour la communauté de Whapmagoostui afin de résoudre ses problématiques de gestion des eaux de ruissellement. Il a mandaté CIMA+ pour le mener à bien et proposer une solution globale et adaptée, tant aux conditions extrêmes auxquelles le site est exposé qu'à une réalisation des travaux par les membres de cette nation Crie.

La conception retenue allie les techniques traditionnelles de drainage avec l'utilisation de conduites PEHD pour en minimiser le poids et en faciliter la manipulation par la main-d'œuvre et les équipements disponibles. Il en résulte une réduction des coûts et de l'empreinte de carbone liée au transport des matériaux et des équipements. Les éléments comme les regards d'égout et les puisards ont été sélectionnés en fonction de critères de robustesse et de durabilité dans un environnement nordique rigoureux. Toutes les quantités de matériaux ont été calculées de façon à éviter l'accumulation de surplus dans les dépôts secs déjà surchargés en région nordique. Les changements climatiques ont été pris en compte dans le calcul des besoins.

Le projet a été réalisé par une équipe d'ouvriers Cris avec les équipements disponibles sur place. La capacité de production de l'équipe Crie a été optimisée grâce à un appui constant et un accompagnement rapproché des équipes d'ingénierie et de surveillance de CIMA+. Chaque phase a été planifiée afin d'être fonctionnelle une fois complétée. Les professionnels affectés à la surveillance des travaux devaient être en mesure de transmettre les connaissances relatives à l'installation des composantes spécifiques pour la construction des infrastructures. Une synergie, essentielle au succès du projet, s'est rapidement créée entre les employés de CIMA+ et les membres Cris de l'équipe.

Ce projet a eu des retombées sociales et économiques durables. Les bénéfices engendrés par l'utilisation des équipements locaux ont été réinvestis pour acheter de nouveaux équipements plus performants. Les ouvriers formés ont pu contribuer à d'autres projets menés parallèlement par des entrepreneurs à la recherche de main-d'œuvre locale. De plus, ce projet a permis à la Première Nation Crie Whapmagoostui de démontrer sa capacité à réaliser des travaux de cette nature. En résumé, il a favorisé une économie locale et indépendante au profit de la qualité de vie de l'ensemble de la population de cette communauté.

Lac Beauchamp, Gatineau : Des aménagements écoresponsables favorisant la biodiversité

Situé à Gatineau, le parc du Lac-Beauchamp est un écoterritoire de 213 hectares, offrant diverses activités de loisirs durant toute l'année.

Le parc était dans un état de vieillissement prématuré, avec des problèmes d'érosion et des aménagements peu adaptés à sa mission écologique.

Le projet consistait à améliorer le caractère expérientiel, esthétique et fonctionnel des aménagements. Le lac Beauchamp étant le seul plan d'eau naturel dans l'est de la Ville (autre que la rivière des Outaouais), les résultats visés étaient de : assurer la survie du lac, permettre aux citoyens de profiter d'une eau de qualité, rendre le parc accessible de façon écoresponsable et sécuritaire, et offrir une gamme d'activités tant estivales qu'hivernales.

En réduisant son empreinte écologique, la Ville souhaitait que ce parc soit considéré comme un modèle pour d'autres projets de développement, tant publics que privés.

Pour ce projet multidisciplinaire, l'étroite collaboration entre les experts en ingénierie, en environnement et en aménagement paysager a permis de gérer efficacement et sainement le rejet des eaux pluviales, et d'améliorer la qualité de l'eau du lac Beauchamp afin de favoriser la biodiversité. Une attention particulière a été portée pour développer un concept qui s'intègre harmonieusement aux caractéristiques naturelles du site.

L'érosion générait beaucoup de sédiments, de polluants et de matières organiques qui étouffaient le lac Beauchamp et l'habitat du poisson. Le phénomène d'eutrophisation a pu être freiné en améliorant le drainage des eaux pluviales, et en adoptant différentes pratiques de gestion optimales (PGO), qui ont permis d'éliminer ou de réduire les intrants, dont les nutriments. L'eau qui se déverse dans le lac est maintenant beaucoup plus saine, ce qui se traduit par une meilleure oxygénation de l'eau du lac. Les mesures qui ont contribué à l'amélioration de la qualité de l'eau du lac incluent : les fossés engazonnés, les noues engazonnées, la biorétention (jardins de pluie) et les fossés d'infiltration en enrochement. Les usagers peuvent maintenant se baigner dans une eau de meilleure qualité, et profiter d'une plus longue période d'accessibilité à la plage. La vie des espèces aquatiques et terrestres sur le site est également améliorée.

Une végétalisation diversifiée sert de filtre contre la pollution. Les plantes indigènes, comme les arbres, les arbustes, et les fleurs contribuent non seulement à une augmentation de la biodiversité sur le site, avec la présence de petits mammifères, oiseaux, papillons, et insectes, mais ceux-ci en tirent de nombreux avantages (abris, nourriture).

Le parc accueille aujourd'hui plus de 100 000 visiteurs par année, lesquels peuvent profiter d'aménagements agréables, écoresponsables, accessibles et sécuritaires. De plus, après un an d'utilisation, les objectifs de réduction de la pollution du lac ont été atteints, et la biodiversité a augmenté.

Rénovation du 3420, rue McTavish – Agrandissement de la faculté de gestion Desautels – Projet visant la certification LEED Or

Le projet de rénovation du bâtiment situé au 3420, rue McTavish est présentement en processus de certification LEED Or, après avoir initialement visé la certification LEED Argent.

Ce projet a été réalisé pour le compte de la Faculté de gestion de l'Université McGill et consistait dans la rénovation complète du bâtiment situé au 3420, rue McTavish. Hébergeant autrefois une librairie, le bâtiment devait être converti pour accueillir des salles de classe, des espaces de collaboration, de travail et d'étude et des locaux administratifs. Les travaux de rénovation touchaient trois étages, un sous-sol et le garage souterrain.

Les différents espaces et locaux sont munis d'équipements de sécurité et audiovisuels à la fine pointe de la technologie afin d'offrir un environnement d'étude et d'apprentissage favorisant le bien-être des étudiants et étudiantes. Les systèmes électromécaniques du bâtiment ont été entièrement adaptés pour répondre à sa nouvelle vocation et l'enveloppe a été modifiée pour favoriser l'éclairage naturel des espaces.

CIMA+ a fourni un éventail de services de gestion de projet, depuis la conception jusqu'à la clôture du projet, incluant le soutien et la gestion du projet, la planification et le contrôle du calendrier des travaux, l'analyse des risques, l'approvisionnement et l'administration des marchés, l'analyse des réclamations ainsi que la validation des exigences et des objectifs en matière de développement durable.

CIMA+ a agi comme gestionnaire de projet externe pour le compte de l'Université McGill tout au long de l'exécution du projet (étude préliminaire et préparation des DP de services professionnels, gestion de projet de construction et clôture administrative).

La qualité des interventions de l'équipe de CIMA+ a permis de déposer un dossier de certification LEED Or totalisant 63 crédits répartis de la façon suivante : Aménagement écologique des sites (17), Gestion efficace de l'eau (3), Énergie et atmosphère (21), Matériaux et ressources (6), Qualité des environnements intérieurs (9), Innovation en design (4) et Priorité régionale (3).

La conception durable de ce projet a eu un impact sur l'environnement et la qualité de vie des étudiants et étudiantes en leur offrant un milieu d'étude et d'apprentissage stimulant, moderne et dynamique.

Photo : Marc Cramer & Thomas Miau

Pratiques d'ingénierie responsables

Tunnel de Melocheville : Une seconde vie et une sécurité accrue des usagers

Ce projet d'envergure portait sur la modernisation des systèmes électriques, d'automatisation-contrôle et de télécommunications du tunnel de Melocheville, construit en 1957.

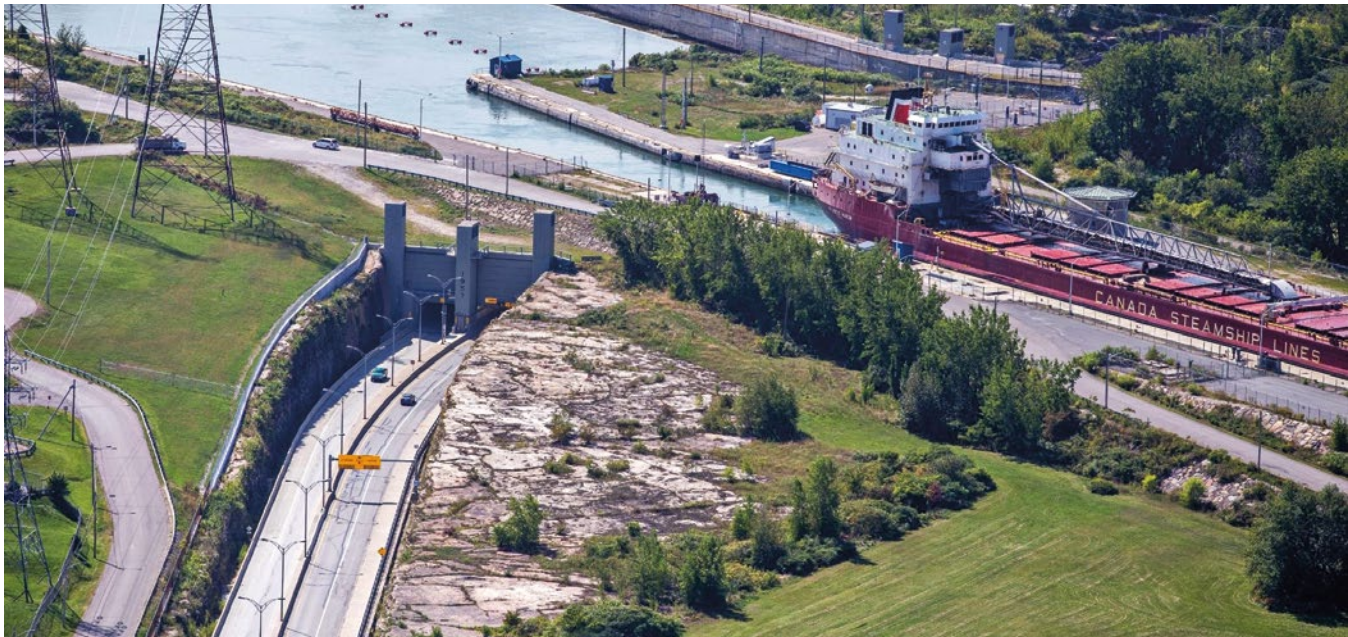
Les travaux devaient permettre de fiabiliser l'exploitation du tunnel en cas de panne, de faciliter la supervision et le contrôle des équipements du tunnel à distance et de remplacer les équipements qui sont à la fin de leur vie utile. De plus, le tunnel présentait plusieurs problématiques, notamment l'infiltration d'eau, la formation de glace sur les parois rocheuses et la chaussée, des enjeux de protection incendie et des dommages causés aux équipements installés sur la voûte par les camions de hauteur excessive.

Les services rendus par CIMA+ incluaient de multiples disciplines : électricité de puissance, automatisation-contrôle, instrumentation, programmation, télécommunications, systèmes de transport intelligents, gestion d'information, éclairage, ventilation, gestion de la circulation, structure, génie routier, drainage, services d'utilités publiques. La conception a été réalisée de façon à maintenir en service le tunnel durant les travaux. On a ainsi pu réduire les émissions de GES liées au chantier en évitant des détours aux usagers.

La ventilation a été optimisée de telle façon que les émissions de carbone sont maintenant évacuées de la station de pompage, ce qui signifie une réduction des impacts sur la santé des responsables de l'entretien. La réalisation d'une analyse de protection incendie a d'ailleurs permis de réduire considérablement les coûts de ventilation pour ce projet, comparativement aux premières solutions envisagées. De plus, la consommation électrique du tunnel a été optimisée.

Afin de pallier les problématiques hivernales, CIMA+ a amélioré le drainage et le système de câbles chauffants, ce qui a permis de prévenir la formation de glace. Cette technologie a accru la sécurité des usagers, tout en réduisant l'utilisation de sel déglaçant.

Les travaux réalisés ont permis de prolonger la durée de vie du tunnel, estimée à 75 ans, et d'assurer la pérennité de l'ouvrage. De plus, les solutions mises de l'avant par CIMA+ ont contribué à la mise en place du premier système de détection automatique d'incidents (DAI) dans les tunnels au Québec et à la conception d'un système de détection des véhicules de hauteur excessive.



Candiac : Mobilité active et développement d'un quartier ATC (axé sur le transport en commun)

L'aménagement ATC est un développement immobilier de moyenne à haute densité, structuré autour d'une station de transport en commun à haute capacité.

Il vise la création d'environnements intégrés où les humains vivent, travaillent, consomment et se divertissent en cohabitant dans le même environnement. Ceci permet de réduire l'émission de gaz à effet de serre (GES) par la réduction de l'utilisation de l'automobile à essence, favoriser la santé des gens en les incitants à utiliser davantage la mobilité motrice au lieu d'une mobilité motorisée, et de faire rouler l'économie locale en concentrant les générateurs et les attracteurs économiques.

La Ville de Candiac souhaite développer un aménagement ATC dans le quartier de la gare de Candiac. Ce secteur présente des enjeux d'accessibilité importants puisqu'il est lourdement enclavé par des autoroutes et un chemin de fer.

CIMA+ a été mandatée pour réaliser une étude de circulation et identifier les aménagements requis aux carrefours stratégiques du quartier. Une analyse géométrique et une mise à jour de l'étude d'impact sur la circulation ont également été effectuées. Le défi était de taille, d'autant plus que le secteur devrait, dans un horizon de 15 ans, accueillir dix fois plus de résidents que ce qu'il en compte actuellement.

Un travail important sur la mobilité active a été réalisé afin de réduire la dépendance des nouveaux résidents aux modes de transport motorisés. Des solutions ont été développées tant géométriquement qu'opérationnellement afin de gérer l'augmentation de la circulation automobile sur les axes et aux intersections clés du secteur ainsi que des solutions intégrant un réseau de rues apaisées et des mesures de sécurité aux intersections en faveur des déplacements piétons et cyclistes.

Engagement dans la communauté

Depuis notre fondation, la philanthropie est ancrée dans notre culture organisationnelle, surtout dans les domaines de la santé et bien-être des gens, de l'éducation et de l'environnement. Pour la période visée par le dernier rapport, les dons et les parrainages, au Canada, ont dépassé 600 000 $, incluant une contribution de plus de 200 000 $ de nos employés. En 2019-2020, les principaux bénéficiaires ont été les suivants :

- Centraide (United Way), qui appuie des centaines d'organismes communautaires qui aident des personnes et des familles à sortir de la pauvreté.
- Plusieurs fondations d'hôpitaux.
- Le Club des petits déjeuners du Canada.
- Défi cycliste du Tour CIBC Charles-Bruneau, qui contribue au financement de la recherche pour vaincre le cancer chez les enfants.
- Opération Enfant-Soleil pour les enfants malades.
- Plusieurs fondations universitaires.
- Dons à la fondation de l'Ordre des ingénieurs du Québec pour faciliter la formation de la prochaine génération d'ingénieurs.

Nous avons aussi participé à plusieurs projets bénévoles consistant à fournir gratuitement des services d'ingénierie à l'Institut Pacifique, à Moisson Québec ou à Jeunes Musiciens du Monde. Récemment, certains de nos employés ont fait du bénévolat pour appuyer de nombreuses causes, comme la plantation d'arbres dans les régions d'Ottawa et de Brampton, en Ontario.

Plus de **600 000 $**
en dons et parrainages au Canada,
incluant plus de **200 000 $**
de nos employés

Soutien aux étudiants-athlètes

Opérations durables

Chez CIMA+, nous croyons fermement que nos activités quotidiennes doivent refléter les aspirations de nos clients et parties prenantes. Comme entreprise socialement responsable, il est important de concrétiser notre message et notre vision.

Les objectifs qui forment notre troisième pilier sont axés sur nos activités internes et sur l'incidence de nos opérations quant à l'atteinte de nos objectifs en matière de développement durable. Six principaux chantiers permettent de couvrir nos différentes initiatives internes :

> Aménagement des bureaux.

> Pratiques internes.

> Réduction de notre empreinte carbone.

> Approvisionnement responsable.

> Diversité et inclusion.

> Santé et bien-être de nos employés.

Emploi

CIMA+ crée de la valeur économique et la distribue à ses employés et aux collectivités (G4-EC1). Un plan d'actionnariat permet aux membres de notre personnel d'investir dans l'organisation et de recevoir des dividendes au même titre que les autres actionnaires. Au 31 janvier 2021, 930 employés se partageaient 80 284 actions. Ajoutés aux 333 associés et associés délégués œuvrant au Canada, cela signifie que 1 263 employés se partagent la propriété de l'organisation, soit un taux de participation de 52 %.

Depuis près de deux décennies, un sondage annuel sur la mobilisation est rempli par nos employés et associés. Ce sondage anonyme est administré par la firme Kincentric (anciennement AON) et s'adresse à tous les employés, partout au Canada. Année après année, nos employés classent CIMA+ parmi les « Employeurs de choix au Canada ». De plus, CIMA+ est la seule firme à avoir maintenu le niveau Platine pendant trois années consécutives, ce qui est associé au plus haut niveau de mobilisation, soit 77 % en 2017, et 80 % en 2018. Cela représente le niveau le plus élevé de mobilisation. Les résultats des sondages sont ensuite analysés de manière granulaire, pour déterminer les forces à cultiver et les zones à développer davantage, et pour mettre en œuvre des initiatives ciblant les secteurs à améliorer.

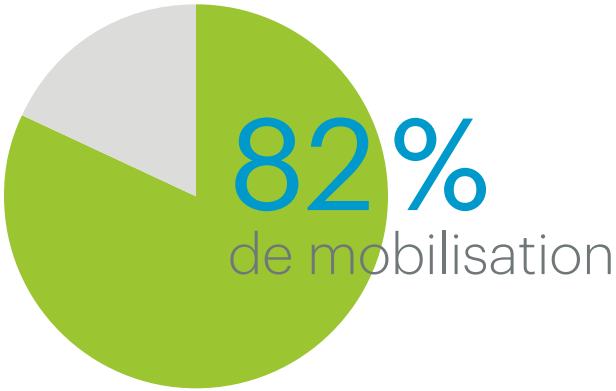
Au cours des dernières années, la priorité a été mise sur l'élaboration de programmes de formation répondant aux attentes formulées par les employés dans le sondage Kincentric (voir la section Formation). Un autre élément d'insatisfaction concernait de salaire des employés. Nos analyses des données internes et de marché ont démontré qu'ils n'avaient pas entièrement tort. En fait, plusieurs groupes dans l'organisation connaissaient des retards par rapport au marché. Au cours de la dernière année, certains ajustements ont été apportés et ont eu un impact positif puisqu'on note une amélioration d'un point quant au niveau de satisfaction à l'égard de la rémunération en 2018.

De plus, afin de mieux répondre aux besoins des employés, en leur offrant davantage de services à valeur ajoutée, il était impératif de mettre en place un système d'information sur les ressources humaines (SIRH) pour la gestion automatisée et optimisée des ressources humaines. Le système a été déployé en octobre 2018.

KINCENTRIC
Employeur de Choix
CANADA 2019

En 2019, le sondage de Kincentric a fait état d'un taux de mobilisation de 82 %, soit deux points de plus que l'année précédente. Les résultats ont montré que les cinq grands domaines à améliorer pour accroître la mobilisation des employés étaient les suivants :

1. Gestion des talents et acquisition de talents.
2. Image de l'employeur.
3. Collaboration.
4. Habileté de gestion et infrastructures de travail.
5. Outils et processus efficients.



En réaction au sondage, plus particulièrement en ce qui concernait la **collaboration** et les **outils et processus efficients**, plusieurs initiatives ont été mises de l'avant, dont l'implantation d'Office 365 et l'utilisation de Teams. Ces outils logiciels nous ont permis de faciliter la collaboration entre les employés d'équipes, de secteurs et de bureaux différents et d'interagir avec les clients, même en cas de télétravail.

En ce qui concerne la **gestion des talents et l'acquisition de talents**, nous avons agrandi l'équipe pour faire face à notre forte croissance et nous avons lancé notre projet sur l'image de l'employeur en janvier 2021. Plus précisément, nous avons mis en place une plateforme de formation technique sur la planification et les outils de conception pour aider nos employés dans leur travail. Nous avons également préparé et offert des cours sur le développement durable pour sensibiliser davantage nos employés et nous avons aussi développé une formation technique sur les lignes directrices et les pratiques exemplaires concernant les stratégies de développement durable.

En ce qui a trait aux **habiletés de gestion et aux infrastructures de travail**, plusieurs initiatives ont vu le jour afin d'épauler efficacement nos cadres, ce qui inclut l'accueil à distance de nouveaux employés dans un contexte de pandémie et de télétravail. Nos programmes de formation en gestion et le programme informel de formation en leadership se sont aussi poursuivis en 2019 et en 2020-2021. Nous avons également modifié nos processus de gestion du rendement pour favoriser une rétroaction accrue aux employés. Plus précisément, cela implique une rencontre spécifique avec l'employé pour aborder sa satisfaction au travail et son cheminement de carrière. Les employés peuvent ainsi faire part de leurs ambitions, discuter de leurs objectifs et définir des mesures concrètes pour les atteindre.

L'année 2020 marquait aussi le 30e anniversaire de la fondation de CIMA+ – 30 années au service de nos clients et de la collectivité grâce au talent, à l'expertise et à la passion de notre personnel. Cet engagement reflète l'essence même de la profession d'ingénieur : favoriser l'innovation et améliorer la qualité de vie des personnes qui nous entourent.

Gardant cela à l'esprit, nous avons fièrement lancé notre nouveau slogan : **« L'humain au centre de l'ingénierie »**. Ces quelques mots traduisent parfaitement la raison d'être inaltérable de CIMA+ et ils englobent nos croyances inébranlables, nos valeurs fondamentales et la culture de notre entreprise. Le dévoilement de notre **image d'employeur** a eu lieu à l'automne 2021.

Enfin, nous avons aussi décidé, à l'avenir, de participer au sondage sur la mobilisation tous les deux ans plutôt que chaque année. Cette décision doit permettre de nous donner assez de temps pour bien analyser les secteurs à améliorer et pour déterminer les initiatives qui auront un véritable effet positif sur le degré de mobilisation. Le sondage 2021 a été transmis à nos employés en août.

Formation et éducation

Au 31 janvier 2021, 2 429 employés qui avaient travaillé au cours de l'année précédente ont reçu au total 62 705 heures de formation, soit 37,6 heures en moyenne pour les hommes et 20,5 heures pour les femmes.

Ces chiffres sont inférieurs à ceux de 2019, année où les employés ont reçu 82 885 heures de formation à raison de 42,4 heures en moyenne pour les hommes et de 32,4 heures pour les femmes. Ces écarts s'expliquent par la pandémie de COVID-19, qui nous a forcés à interrompre plusieurs activités de formation. Nous avons aussi dû réorganiser certaines de ces activités et les offrir entièrement en ligne. Cela étant, nous avons tout de même tenu de nombreuses initiatives en matière de formation au cours de la période 2019-2020.

Heures moyennes de formation par catégorie d'emploi	2019	2020
Administratif	89	104
Technique	29,7	18
Professionnel	40	31
Ingénierie	27,8	17
Gestion	24,5	13
Heures totales de formation	**82 885**	**62 705**

	2019		2020	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Nombre d'employés formés	661	1 452	624	1 326
Heures totales	21 388	61 555	12 814	49 890
Moyenne par sexe	32,4	42,4	20,5	37,6

VISION 360

Dans le sondage de Kincentric sur les « Employeurs de choix au Canada », les cadres ont indiqué vouloir de meilleurs outil de gestion de leurs employés. Après son lancement en janvier 2017, le programme VISION 360 a été un tel succès que le service des ressources humaines fut inondé de demandes de dirigeants qui voulaient y inscrire certains de leurs cadres. En 2020, 11 participants ont suivi ce programme et 26, en 2019.

Perspective

Dans un environnement matriciel comme le nôtre, il existe un nombre élevé d'employés appelés à diriger et à mobiliser des équipes de pairs sans en avoir l'autorité formelle. Le programme Perspective aborde cette question. Composé de cinq modules répartis sur une période de huit mois, il est axé sur l'acquisition de compétences en gestion par des « non-cadres » et il porte sur des enjeux comme la gestion de la diversité et l'intelligence émotionnelle. En 2019, le nombre de participants a été de 24 et en 2020, trois cohortes ont été établies, pour un total de 30 participants.

Talent+, CAMPUS CIMA+ et Intelex

Depuis 2018, nous avons mis en place notre système d'information sur les ressources humaines (SIRH) pour améliorer notre rendement en matière de gestion des processus liés aux RH. Dans la même optique, nous avons lancé notre plateforme de formation en ligne, CAMPUS CIMA+. Ce système de gestion de l'apprentissage (SGA) s'adresse à tous les employés et propose une variété de cours et de webinaires. D'un point de vue stratégique, ce système nous permet de gérer plus efficacement la formation, de normaliser nos processus et de centraliser nos données. Nous avons aussi mis en place une plateforme consacrée à la gestion des activités SSE.

Formation sur l'excellence opérationnelle

Cette formation vise à familiariser le participant avec l'excellence opérationnelle. Plus précisément, le participant prend connaissance de la vision de CIMA+ en matière d'excellence opérationnelle, de la portée et de la qualité de sa politique, des rôles et des responsabilités des parties prenantes, du système de gestion de CIMA+ et de ses avantages ainsi que des outils et des ressources disponibles. Ce cours en ligne a été lancé en 2019 et chaque employé de CIMA+ est tenu de le suivre.

Formation de sensibilisation au développement durable

Le cours en ligne sur la sensibilisation au développement durable, préparé dans le cadre de nos initiatives liées au CEDD, fut aussi lancé en 2020 et tous nos employés à temps plein sont également tenus de le suivre. La première partie présente les enjeux et les opportunités liés au développement durable, plus particulièrement les enjeux environnementaux auxquels nous sommes confrontés au Canada, les concepts de base du changement climatique et notre rôle comme firme d'ingénierie. La seconde partie revient sur les 17 objectifs de développement durable des Nations Unies et donne des exemples de la manière dont ces objectifs ont été intégrés à nos projets. À la suite de cette formation, nos employés comprennent mieux la mise en œuvre du développement durable dans le cadre de nos projets et de nos pratiques internes ainsi qu'au sein de nos collectivités.

Plateforme de formation Pinnacle

La plateforme Pinnacle regroupe tous les cours offerts sur le développement d'habiletés et de compétences techniques, comme les outils CAO-MDB (conception assistée par ordinateur et modélisation des données du bâtiment). Elle comprend des cours sur l'utilisation d'Office 365, d'Autodesk, de Revit, Bluebeam, Enscape, Bentley, MDB, etc. Il est important de permettre un accès facile à ces cours parce que la manière dont nous construisons et gérons nos actifs évolue rapidement, de sorte que l'implantation d'outils comme la MDB est cruciale pour demeurer au fait des nouvelles technologies employées dans l'industrie de la construction. Pour atteindre nos objectifs en matière d'excellence opérationnelle et de développement durable, nous devons suivre le rythme de ces changements.

Formation sur Office 365

En 2019, CIMA+ a implanté Office 365 dans ses bureaux et a fourni à de nombreux employés une formation sur la façon d'utiliser cette plateforme. Nous avons formé des champions et des dirigeants de divers secteurs pour qu'ils maîtrisent Teams, One Note et SharePoint. Ces champions ont partagé et continuent de partager leurs connaissances avec d'autres employés. Nous avons aussi donné accès à des cours en ligne sur Office 365 grâce à notre plateforme Pinnacle et nous avons préparé un guide de travail avec Teams dans un contexte de projet d'ingénierie.

Appréciation de la contribution

Depuis de nombreuses années, les cadres doivent procéder à l'évaluation du rendement de leurs employés. En 2019, nous avons amorcé la révision de ce processus pour favoriser davantage la rétroaction en continu et insister sur le perfectionnement de nos employés. Le nouveau processus a été mis en place en 2021. Cette révision prévoit une réunion précise pour discuter de la satisfaction de l'employé à l'égard de son travail, de ses ambitions, de son cheminement de carrière et de ses objectifs en matière de perfectionnement.

Formation sur la gestion de projet

Pour favoriser la gestion responsable de ses projets, CIMA+ a lancé une formation axée sur la gestion de projet et le contrôle des coûts. Ce programme de formation est réparti en deux modules (Introduction et Contrôle de projet). Le module « Introduction » s'adresse aux employés débutants qui doivent se familiariser avec les rôles et les responsabilités d'un gestionnaire de projet chez CIMA+. Le second module vise des employés expérimentés qui ont des responsabilités liées à des budgets ou des échéanciers ayant une incidence sur la profitabilité d'un projet.

Formation et éducation

Et ensuite?

Au cours de la prochaine année, nous prévoyons lancer plusieurs initiatives en matière de formation, ce qui nous permettra de répondre aux besoins de nos clients et de nos employés et de nous préparer aux défis que comporte l'ingénierie durable.

Indubitablement, les enjeux liés au changement climatique ne pourront être ignorés. Donc, CIMA+ a prévu un programme de formation exhaustif sur le développement durable. Par exemple, des cours sur le changement climatique, l'infrastructure résiliente et l'approvisionnement responsable seront offerts. Ce programme englobe l'ensemble des moyens et des techniques servant à concevoir des projets ayant un impact environnemental réduit. L'objectif est de concevoir des projets résilients face au changement climatique et de former des employés de CIMA+ pour qu'ils puissent prendre des décisions éclairées en harmonie avec la responsabilité sociale de l'entreprise et le développement durable.

Cette année, nous lancerons aussi notre nouveau système de planification des ressources de l'entreprise (PRE) afin de gérer et d'intégrer les processus opérationnels grâce à ce seul système. Des efforts considérables seront donc faits pour enseigner à tous les employés de CIMA+ comment utiliser ce système pour gérer, entre autres, des projets, des budgets ainsi que l'approvisionnement responsable.

Enfin, les besoins croissants de tous les secteurs d'activité accentueront la pénurie de main-d'œuvre dans la province et, plus précisément, dans les secteurs du développement durable et des services environnementaux. Pour faire face à ce problème, CIMA+ entend se concentrer sur la formation des cadres et des employés à fort potentiel. Cela nous permettra d'accroître le maintien en poste de nos employés, de renforcer la mobilisation de chacun et de développer des carrières. Avec cette idée en tête, CIMA+ développera un programme d'accueil pour outiller les nouveaux cadres en prévision des divers aspects de leur travail (recrutement, évaluation du rendement, rémunération, etc.) afin qu'ils aient une connaissance élémentaire de leurs responsabilités et de processus particuliers relatifs aux RH. De plus, nous prévoyons améliorer nos trois programmes axés sur le leadership (HORIZON+, Perspective et and Vision 360). Plus précisément, nous créerons des cohortes et mettrons nos programmes à jour en y intégrant les nouvelles tendances en matière de leadership.

Enfin, pour mieux outiller nos cadres, nous envisageons aussi de les former à la gestion d'équipes, à distance, selon un modèle hybride. Cela aidera CIMA+ à relever les défis associés à cette nouvelle « normalité ».

Santé et sécurité au travail

Comme dans la plupart des industries, depuis mars 2020, CIMA+ se concentre sur la prévention de la propagation de la COVID-19 sur ses chantiers et dans ses bureaux.

Heureusement, notre équipe de TI a réagi rapidement pour mettre en place en moins de deux semaines un système de télétravail pour tout notre personnel. Un comité de coordination des mesures d'urgence fut rapidement mis sur pied pour évaluer la situation, transmettre l'information pertinente et fournir des lignes directrices à l'organisation. À l'interne, un suivi de l'épidémie fut mis en place pour épauler les initiatives de la santé publique et nous assurer de bien gérer toute éclosion éventuelle.

Depuis le début de la pandémie, aucune transmission ne s'est produite dans nos lieux de travail. Quelques employés ont reçu des résultats de tests positifs, mais ils furent rapidement isolés et les personnes ayant été en contact avec eux ont été informées. Des mesures de prévention de la COVID et des lignes directrices à cet égard ont été définies en collaboration avec nos employés et mises en œuvre dans les bureaux et sur les chantiers. Une formation fut dispensée pour nous assurer que notre personnel recevait l'information voulue en temps opportun et tous les secteurs de l'organisation étaient représentés au sein des comités de gestion de crise. La santé et la sécurité sont des valeurs fondamentales de l'organisation et chacun s'est conformé aux initiatives de la santé publique pour garantir la sécurité de tous et nous permettre de continuer à offrir des services de qualité auxquels s'attendent tous nos clients.

Faire partie d'une industrie dans laquelle les employés sont la ressource la plus importante implique que la santé mentale est toujours une priorité. C'est pourquoi nous avons élaboré un plan stratégique triennal sur la santé mentale, plan incluant différentes initiatives, notamment :

> **Sondages pour mesurer la santé mentale de nos employés** – Sondage d'octobre 2020 visant tous les employés et cadres + groupes de discussion sur les sources de stress (avec des employés et des cadres) en juin 2021.

> **« Journée payée de santé mentale » pour tous les employés** – Une journée payée dont les employés peuvent profiter lorsqu'ils en sentent le besoin, sans avoir à fournir de raison.

> **Trousses d'outils pour les cadres afin de les aider à épauler leurs équipes** – Nouvelle section intranet renfermant des outils destinés aux cadres et aux employés ainsi qu'un résumé de tous les programmes qui leur sont offerts.

> **Programme d'aide aux employés (PAE)** – Programme mis en place il y a plus de 20 ans et proposant des séances de consultation gratuites et confidentielles 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7.

> **Formation, webinaires et groupes de discussion** – Plusieurs programmes de formation, dont une formation sur la détection des premiers signes d'épuisement professionnel, tant pour les employés que pour les cadres.

Objectifs et cibles

À la fin de 2018, un plan stratégique quinquennal de SSE fut élaboré, présenté, puis approuvé par le comité de direction. Il s'agissait de s'assurer que les aspects santé, sécurité et environnement (SSE) étaient pleinement intégrés à nos activités et que nos parties prenantes sont en sécurité dans l'environnement de travail de CIMA+. Le plan repose sur quatre piliers principaux :

> Leadership en matière de sécurité

> Engagement des employés en matière de SSE

> Gestion des risques SSE

> Mesure du rendement en matière de SSE

À la fin de 2020, CIMA+ décida de chercher à obtenir en 2024 la certification ISO 45001, Santé et sécurité au travail.

N°	Objectifs	Cible	2019	2020
1	Accroître le leadership en sécurité	100 %	75 %	75 %
2	Augmenter l'engagement des employés en matière de SSE	100 %	100 %	100 %
3	Améliorer la gestion des risques SSE	100 %	60 %	0 %
4	Améliorer la mesure du rendement de CIMA+ en matière de SSE	100 %	0 %	100 %

Santé et sécurité au travail

À chaque pilier sont associées plusieurs activités définies chaque année et le tout fait l'objet d'un suivi et d'une évaluation. Au cours des deux premières années du plan de déploiement stratégique de CIMA+, toutes les activités associées au leadership en matière de sécurité ont eu lieu, à l'exception de la formation sur la sécurité destinée aux cadres. Cette dernière fut retardée à cause de l'impact de la pandémie sur la charge de travail de l'équipe SSE de CIMA+, car cette équipe doit préparer et dispenser la formation.

Toutes les activités associées à l'engagement des employés ont été évaluées et elles incluaient la formation des employés de chantier sur la plateforme SSE. Nous avons aussi constitué un comité mixte de santé et de sécurité (CMSS) dans tous nos bureaux principaux (même si cela n'est pas exigé par la loi) et nous en avons formé les membres quant à leur rôle. Pendant la première année du plan, toutes les activités précédemment désignées comme relevant de la gestion des risques SSE ont eu lieu, notamment :

> Établissement de règles essentielles de sécurité simplifiées

> Processus robuste de révision de nos documents

> Assurance de la diffusion des documents à nos employés

> Assurance que toutes les tâches risquées font l'objet d'une analyse de la sécurité des tâches

Pendant la seconde année du plan, aucun objectif n'a été atteint puisque les priorités de l'organisation portaient sur la gestion de la crise de la COVID. À ce moment, notre formation SSE qui était dispensée en classe par un fournisseur externe, est passée en mode virtuel, toujours avec des fournisseurs externes. Nous avons également adapté certaines sections de notre formation pour qu'elles puissent se faire à l'interne, à raison d'une ou deux personnes à la fois. Cet important changement exerça une énorme pression sur l'équipe SSE de CIMA+, mais celle-ci a pu s'ajuster et s'adapter. Compte tenu de la réaction positive des participants, ce nouveau modèle devrait être maintenu après la pandémie.

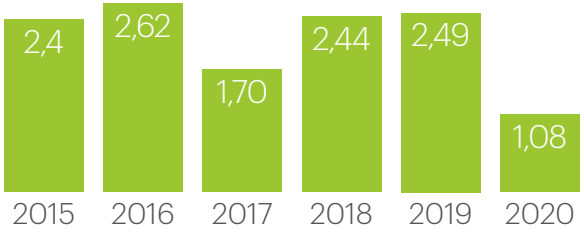
CIMA+ a aussi réduit au minimum ses activités administratives. Pour assurer un maximum de sécurité aux employés, toutes les tâches qui se prêtaient au télétravail ont été éliminées des lieux de travail normaux, ce qui représentait environ 97 % de toutes les tâches de l'organisation.

Le dernier objectif du plan était d'améliorer la méthode de mesure du rendement en matière de SSE. Pendant la première année, nous nous sommes demandé comment obtenir les données appropriées et nous y sommes parvenus au cours de la deuxième année. Depuis 2014, CIMA+ n'utilise plus les taux d'incidents comme indicateur de rendement puisqu'il manque des indicateurs et que l'organisation veut, de manière proactive, promouvoir la gestion de la santé et de la sécurité. Inversement, CIMA+ continue de mesurer la fréquence des blessures, qui est passée de 2,49 en 2019 à 1,08 en 2020. Ce progrès est attribuable à une diminution des trébuchements et des chutes qui se produisent surtout dans les stationnements et qui sont une cause courante de blessures.

Sans surprise, les blessures touchent davantage les hommes, sauf pour l'année 2019, où la majorité des incidents ont touché des femmes. Cela peut s'expliquer par le fait que notre industrie compte surtout des employés masculins, particulièrement sur les chantiers de construction.

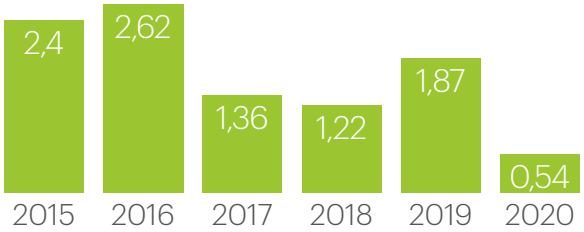
Cette situation a favorisé la sensibilisation à la diversité de genre chez CIMA+. La valeur potentielle de l'apport des femmes à tous les aspects de l'organisation, incluant la santé et la sécurité, ne peut être surestimée. Pour cette raison, CIMA+ a mis en place des mesures pour inciter les femmes à se joindre à la compagnie. Par exemple, la Journée de la femme, nous avons lancé une « pause-café virtuelle » au cours de laquelle les femmes peuvent discuter de leurs rôles, de leur travail, de leurs réalisations professionnelles et de tout autre sujet qu'elles désirent aborder avec d'autres femmes occupant des postes de leadership ou qui s'y préparent, au sein de l'organisation.

Taux total de fréquence des blessures[2]

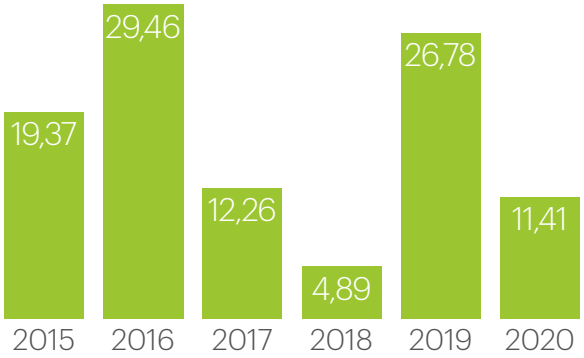


[2] (Nombre d'accidents avec blessures + nombre d'accidents exigeant des soins médicaux) x 1 000 000 / nombre d'heures travaillées.

Taux de fréquence des accidents avec blessures[3]



Taux de gravité[4]



Indicateurs GRI

		2017				2018				2019				2020			
		# accidents avec perte de temps	# jours de travail perdus	# consultations médicales (excluant accidents avec perte de temps)	Décès	# accidents avec perte de temps	# jours de travail perdus	# consultations médicales (excluant accidents avec perte de temps)	Décès	# accidents avec perte de temps	# jours de travail perdus	# consultations médicales (excluant accidents avec perte de temps)	Décès	# accidents avec perte de temps	# jours de travail perdus	# consultations médicales (excluant accidents avec perte de temps)	Décès
Par région	Provinces de l'Atlantique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Ontario	0	0	0	0	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Québec	4	36	1	0	1	12	3	0	6	86	2	0	1	36	3	0
	Ouest canadien	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	6	0	0
Par sexe	Homme	3	17	0	0	4	16	4	0	2	38	2	0	2	42	2	0
	Femme	1	19	1	0	0	0	0	0	4	48	0	0	0	0	1	0
Par statut	Employé	4	36	1	0	4	16	4	0	6	86	0	0	2	42	3	0
	Superviseur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	**4**	**36**	**1**	**0**	**4**	**16**	**4**	**0**	**6**	**86**	**2**	**0**	**2**	**42**	**3**	**0**

Taux d'absentéisme[5]

	2017			2018			2019			2020		
	Employés	Superviseurs	**Total**	Employés	Superviseurs	**Total**	Employés	Superviseurs	**Total**	Employés	Superviseurs	**Total**
Provinces de l'Atlantique	0,26 %	1,15 %	**0,29 %**	0,44 %	0,00 %	0,43 %	0,78 %	1,51 %	0,80 %	0,90 %	1,00 %	0,90 %
Ontario	0,86 %	0,63 %	**0,83 %**	2,01 %	1,39 %	1,95 %	1,76 %	2,18 %	1,81 %	1,02 %	1,64 %	1,13 %
Québec	5,68 %	1,17 %	**5,01 %**	2,34 %	1,57 %	2,25 %	3,04 %	2,54 %	2,98 %	2,58 %	1,66 %	2,45 %
Ouest canadien	0,98 %	0,46 %	**0,91 %**	1,72 %	1,72 %	1,72 %	1,70 %	2,44 %	1,80 %	2,09 %	3,78 %	2,36 %

[3] (Nombre d'accidents avec perte de temps) x 1 000 000 / Nombre d'heures travaillées.

[4] (Nombre de jours perdus) x 1 000 000 / Nombre d'heures travaillées.

[5] (Heures planifiées – heures travaillées / heures planifiées) x 100

Lutte contre la corruption

L'indicateur du GRI retenu pour mesurer le rendement de CIMA+ en matière de lutte contre la corruption est fondé sur le nombre d'heures de formation en éthique. En 2019 et 2020, un total de 2 365 heures y ont été consacrées, incluant trois types d'activités. Tous les ans, l'ensemble du personnel doit relire le code d'éthique et de conduite et renouveler son engagement à en respecter les principes. Par ailleurs, tous les nouveaux employés doivent suivre une formation afin de maîtriser le contenu du code. Quant aux cadres, ils reçoivent une formation plus exhaustive puisqu'ils sont exposés à un plus grand nombre de risques.

Au cours des dernières années, les efforts ont porté sur la mise en place des outils nécessaires pour une gouvernance et des comportements éthiques. Un processus d'évaluation des outils et des comportements en place a été complété en 2020 qui nous as entre autres permis de conclure que la formation aux employés devait être mise à jour et que nous devons créer une nouvelle formation sur le leadership éthique pour les gestionnaires d'équipes. De plus, nous avons entamé la révision du code d'éthique.

Évaluation de l'éthique

> Mettre à jour le code de gouvernance et d'éthique, régulièrement et au besoin.
- Renouvellement de l'engagement.
- Modification de la politique sur les relations avec les médias.

> Maintenir un tableau de bord sur le risque éthique.
- Évaluation de la sensibilisation, du jugement et des actions éthiques de la direction, des associés et des employés.
- Évaluation des enjeux éthiques propres à CIMA+ : établir et analyser un répertoire des enjeux prioritaires.
- Évaluation et caractérisation de la culture organisationnelle.

> Assurer une vigie quant aux divers types de conflits d'intérêts et à leur divulgation.
- Identifier et évaluer les dilemmes éthiques récurrents et les solutions possibles, entre autres en assurant un suivi sur la politique de dons et de commandites.

> Évaluer le caractère adéquat du code et des procédures connexes.

2 365 heures
de formation en éthique

Application du code d'éthique et de conduite

> Assurer la bonne gestion des cas signalés au moyen de Clearview Connect.

Évaluation de la gouvernance

> Stratégie : Analyser la capacité du conseil d'administration (CA) et du comité de direction (CD) d'accomplir leur mission dans l'intérêt supérieur de CIMA+ et de ses associés.
- Cohérence entre l'exposé de la mission et les attentes.
- Cohérence entre l'exposé de la vision stratégique et les attentes.
- Processus d'analyse des opportunités et des menaces.
- Diagnostic des forces et des faiblesses internes et externes.
- Cohérence des orientations.

> Opérations : Analyser et assurer la capacité de gérer efficacement les opérations.
- Cohérence entre le profil des membres du CD, du CA et des sous-comités du CA et l'expertise requise pour s'attaquer aux enjeux stratégiques.
- Suivi du plan d'action du CD au moyen d'indicateurs de rendement.
- Cohérence entre les processus décisionnels pour assurer la bonne exécution de la mission.

> Contrôle
- Assurer un suivi de l'atteinte des objectifs par une saine gestion au moyen d'indicateurs de rendement.
- Assurer la transparence entre le CA et le CD.
- Assurer le suivi du processus d'évaluation des risques (financiers, opérationnels, notoriété, etc.).

> Compétence
- Évaluer la capacité du CA et du CD d'appuyer la mise en œuvre de la stratégie.
- Efficacité du rôle consultatif des membres du CA.
- Élaboration d'un plan de renouvellement du conseil d'administration et du comité de direction.
- Réévaluation du mandat et des responsabilités des sous-comités (CGÉ, comité de vérification).

Opérations durables

Diversité et égalité des chances

Au 31 janvier 2021, CIMA+ regroupait 2 429 employés, associés et associés délégués au Canada, dont 88,06 % occupaient un poste permanent. Les autres avaient des emplois occasionnels et à temps partiel (5,31 %) et temporaires (6,63 %).

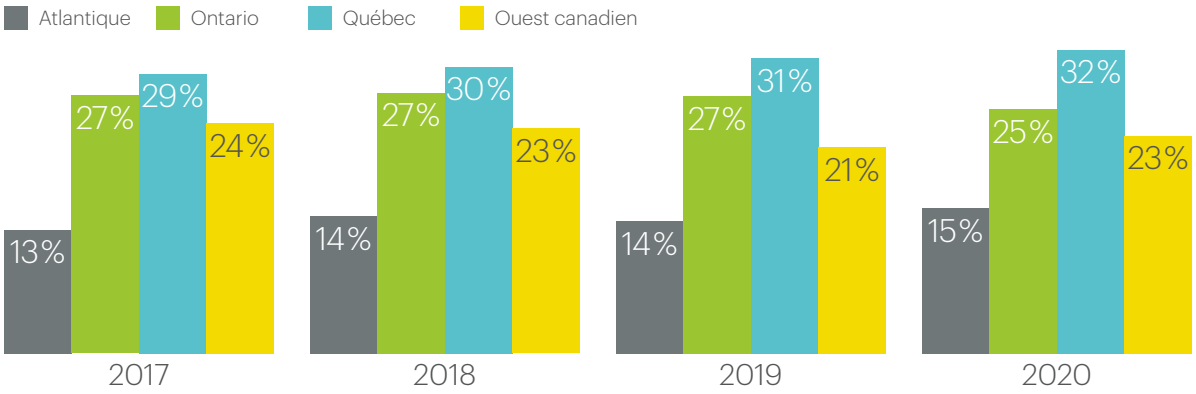
2 429
employés
au 31 janvier 2021

La distribution par âge montre un rajeunissement comparativement à il y a deux ans. Au 31 janvier 2021, la catégorie des moins de 30 ans représente 19,3 % de l'ensemble des employés (comparativement à 15,8 %), tandis que celle des 50 ans et plus représente 26,2 % des effectifs (comparativement à 27,1 %).

En outre, on constate une plus grande diversité au comité de direction depuis l'arrivée de nouvelles vice-présidentes (total de trois en 2018). Toutefois, pour l'ensemble de l'effectif, on note une légère baisse dans la représentation des quatre groupes qui ne comptent maintenant que pour 33,8 % de l'effectif, comparativement à 37 % en 2016.

CIMA+ adhère au Programme légiféré d'équité en matière d'emploi (PLEME) et au *Programme d'accès à l'égalité du Québec*, afin d'accorder les mêmes chances à une personne compétente membre de l'un des quatre groupes. Notre équipe des ressources humaines travaille à l'implantation d'une meilleure pratique afin d'attirer plus de femmes, notamment par la rédaction épicène dans les affichages de postes. De plus, une partie du programme de formation Perspective aborde le sujet de la diversité afin de sensibiliser les cadres sur cette question.

Pourcentage de femmes par année et par région



Nombre d'employés par année et par région

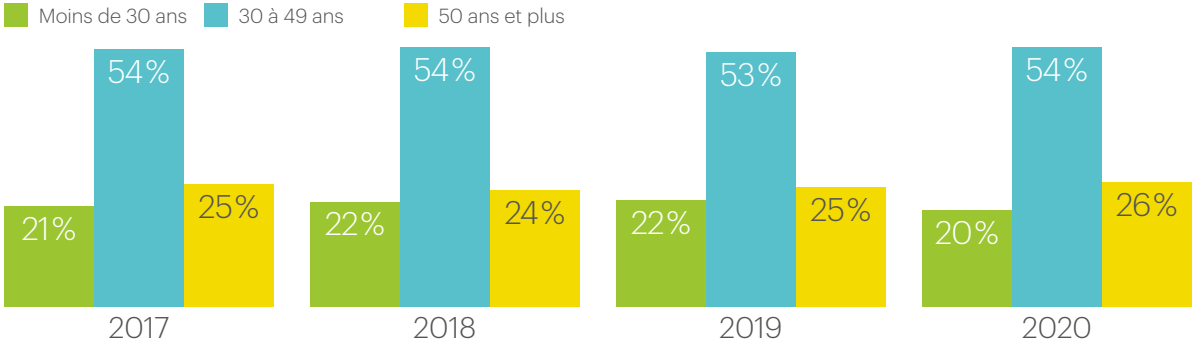
	2017			2018			2019			2020		
Région	Femme	Homme	**Total**	Femme	Homme	**Total**	Femme	Homme	**Total**	Femme	Homme	**Total**
	4	27	**31**	4	24	**28**	4	25	**29**	5	28	**33**
	61	166	**227**	75	201	**276**	85	232	**317**	84	246	**330**
	411	999	**1 410**	468	1 100	**1 568**	509	1 147	**1 656**	546	1 179	**1 725**
	53	168	**221**	45	147	**192**	49	179	**228**	51	174	**225**
Total	**529**	**1 360**	**1 889**	**587**	**1 445**	**2 031**	**647**	**1 583**	**2 230**	**686**	**1 627**	**2 313**

Atlantique Ontario Québec Ouest canadien

Nombre d'employés qui sont d'une minorité visible, une personne handicapée ou une personne autochtone par famille d'emploi

	2017				2018				2019				2020			
Famille d'emploi	Minorité visible	Personne handicapée	Autochtone	**Total**	Minorité visible	Personne handicapée	Autochtone	**Total**	Minorité visible	Personne handicapée	Autochtone	**Total**	Minorité visible	Personne handicapée	Autochtone	**Total**
Ingénierie	73	2	3	**599**	105	5	6	**686**	141	7	7	**717**	162	8	6	**688**
Gestion	12	4	1	**210**	11	4	1	**216**	17	4	1	**248**	21	3	2	**313**
Professionnel	22	1	0	**168**	36	2	0	**201**	52	3	0	**248**	70	4	2	**277**
Soutien	22	3	2	**312**	38	3	5	**304**	65	5	7	**319**	101	6	7	**349**
Technnique	55	6	4	**600**	81	10	3	**626**	101	10	5	**698**	119	10	7	**686**
Total	**184**	**16**	**10**	**1 889**	**271**	**24**	**15**	**2 031**	**376**	**29**	**20**	**2 230**	**473**	**31**	**24**	**2 313**

Employés par groupe d'âge par année



Groupe d'âge	2017	2018	2019	2020
Moins de 30 ans	395	444	493	465
30 à 49 ans	1 013	1 096	1 181	1 249
50 ans et plus	481	491	556	599
Total	1 889	2 031	2 230	2 313

Diversité et égalité des chances

Catégories d'emploi par groupe d'âge

	2017				2018				2019				2020			
	Moins de 30 ans	30 à 49 ans	50 ans et plus	**Total**	Moins de 30 ans	30 à 49 ans	50 ans et plus	**Total**	Moins de 30 ans	30 à 49 ans	50 ans et plus	**Total**	Moins de 30 ans	30 à 49 ans	50 ans et plus	**Total**
Secrétariat	44	17	26	**87**	56	23	20	**99**	54	16	20	**90**	60	26	21	**107**
	2,7%	1,0%	1,6%		2,9%	1,2%	1,0%		2,7%	0,8%	1,0%		2,6%	1,1%	0,9%	
Administratif	14	60	30	**104**	16	64	41	**121**	14	67	38	**119**	16	72	36	**124**
	0,9%	3,7%	1,8%		0,8%	3,3%	2,1%		0,7%	3,3%	1,9%		0,7%	3,2%	1,6%	
Semi-professionnel et technicien	99	305	151	**555**	108	340	186	**634**	129	342	167	**638**	115	406	207	**728**
	6,1%	18,7%	9,3%		5,6%	17,6%	9,6%		6,4%	16,9%	8,2%		5,0%	17,8%	9,1%	
Professionnel	157	399	111	**667**	213	485	165	**863**	241	523	147	**911**	308	544	175	**1 027**
	9,6%	24,5%	6,8%		11,0%	25,1%	8,5%		11,9%	25,8%	7,3%		13,5%	23,8%	7,7%	
Cadre intermédiaire	1	111	88	**200**	1	125	79	**205**	1	139	112	**252**	0	158	119	**277**
	0,1%	6,8%	5,4%		0,1%	6,5%	4,1%		0,0%	6,9%	5,5%		0,0%	6,9%	5,2%	
Cadre supérieur	0	3	13	**16**	0	4	9	**13**	0	6	9	**15**	0	7	11	**18**
	0,0%	0,2%	0,8%		0,0%	0,2%	0,5%		0,0%	0,3%	0,4%		0,0%	0,3%	0,5%	
Total	**315**	**895**	**419**	**1 629**	**394**	**1 041**	**500**	**1 935**	**439**	**1 093**	**493**	**2 025**	**499**	**1 213**	**569**	**2 281**
	19,3%	**54,9%**	**25,7%**		**20,4%**	**53,8%**	**25,8%**		**21,7%**	**54,0%**	**24,3%**		**21,9%**	**53,3%**	**24,9%**	

Catégories d'emploi pour les quatre groupes

	2017						2018						2019						2020					
	Autochtone	Femme	Handicapé	Minorité visible	Total partiel	**Total**	Autochtone	Femme	Handicapé	Minorité visible	Total partiel	**Total**	Autochtone	Femme	Handicapé	Minorité visible	Total partiel	**Total**	Autochtone	Femme	Handicapé	Minorité visible	Total partiel	**Total**
Secrétariat	0	49	1	3	53	**87**	0	43	0	2	45	**99**	0	42	0	1	43	**90**	1	49	1	12	63	**107**
	0,0%	3,0%	0,1%	0,2%	3,3%		0,0%	2,2%	0,0%	0,1%	2,3%		0,0%	2,1%	0,0%	0,0%	2,1%		0,0%	2,1%	0,0%	0,5%	2,6%	
Administratif	1	96	2	9	108	**104**	1	112	2	6	121	**121**	1	110	1	7	119	**119**	1	117	0	18	136	**124**
	0,1%	5,9%	0,1%	0,6%	6,6%		0,1%	5,8%	0,1%	0,3%	6,3%		0,0%	5,4%	0,0%	0,3%	5,9%		0,0%	5,1%	0,0%	0,8%	5,9%	
Semi-professionnel et technicien	3	114	6	29	152	**555**	2	133	4	49	188	**634**	2	133	5	25	165	**638**	4	149	7	67	227	**728**
	0,2%	7,0%	0,4%	1,8%	9,3%		0,1%	6,9%	0,2%	2,5%	9,7%		0,1%	6,6%	0,2%	1,2%	8,1%		0,2%	6,5%	0,3%	2,9%	9,9%	
Professionnel	0	165	2	42	209	**667**	0	227	2	26	255	**863**	0	258	1	59	318	**911**	5	311	9	152	477	**1 027**
	0,0%	10,1%	0,1%	2,6%	12,8%		0,0%	11,7%	0,1%	1,3%	13,2%		0,0%	12,7%	0,0%	2,9%	15,7%		0,2%	13,6%	0,4%	6,7%	20,9%	
Cadre intermédiaire	1	32	2	5	40	**200**	1	34	2	8	45	**205**	1	41	2	4	48	**252**	0	54	4	15	73	**277**
	0,1%	2,0%	0,1%	0,3%	2,5%		0,1%	1,8%	0,1%	0,4%	2,3%		0,0%	2,0%	0,1%	0,2%	2,4%		0,0%	2,4%	0,2%	0,7%	3,3%	
Cadre supérieur	0	1	0	2	3	**16**	0	1	0	1	2	**13**	0	3	0	0	3	**15**	0	4	0	0	4	**18**
	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%	0,2%		0,0%	0,1%	0	0,1%	0,1%		0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,1%		0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,1%	
Total	**5**	**457**	**13**	**90**	**565**	**1 629**	**4**	**550**	**10**	**93**	**657**	**1 935**	**4**	**587**	**9**	**96**	**696**	**2 025**	**11**	**683**	**21**	**264***	**979**	**2 281**
	0,3%	**28,1%**	**0,8%**	**5,5%**	**34,7%**		**0,2%**	**28,4%**	**0,5%**	**4,8%**	**34,0%**		**0,2%**	**29,0%**	**0,4%**	**4,7%**	**34,4%**		**0,50%**	**29,9%**	**0,9%**	**11,6%**	**42,4%**	

* Cette importante variation s'explique par l'introduction en 2020 d'un formulaire d'autoévaluation que doivent remplir les nouveaux employés

Opérations durables

Réduction de notre impact environnemental

La réduction de notre empreinte environnementale se fera au moyen des initiatives suivantes :

> Mise à jour de notre Guide d'aménagement de bureaux durables pour y inclure un modèle de travail hybride et une augmentation des espaces collaboratifs.

> Mise en place d'une politique de rénovation verte : Au moment de renégocier des baux ou d'entreprendre d'importants travaux de rénovation, CIMA+ évalue systématiquement ses bureaux en regard des systèmes de cotation des bâtiments verts, comme LEED – Intérieurs commerciaux (CI) et WELL.

> Révision de nos pratiques d'approvisionnement en produits consomptibles et élaboration d'une politique d'approvisionnement durable.

> Mise à jour continue des pratiques internes, notamment :
- Interdire les bouteilles d'eau à usage unique.
- Passer à un environnement sans papier.
- Améliorer les aspects « recyclage et récupération ».
- Introduire la collecte des matières organiques dans nos bureaux.
- Réévaluer la gamme des articles de promotion de la boutique en ligne de CIMA+.

> Procéder à un inventaire des GES :
- Nous voulons procéder à une évaluation de l'empreinte carbone des volets 1 et 2 (opérations de bureau, véhicules de CIMA+ et déplacements des employés) et l'achever en 2021. CIMA+ a mis en œuvre un plan pour mesurer, réduire et compenser les émissions de gaz à effet de serre de l'ensemble de ses bureaux, avec objectifs croissants au cours des années subséquentes. Pour l'inventaire des GES, l'année de référence est 2019; les émissions calculées d'après ces données serviront au suivi de notre empreinte carbone dans le temps.
- Il s'agit d'harmoniser les objectifs du plan d'action avec des mesures claires de réduction du carbone, de procéder à des contrôles réguliers et de rendre compte de l'impact des stratégies mises en œuvre.
- En ce qui a trait à la politique sur le travail hybride que nous instaurons en 2021 (travail au bureau et télétravail), une stratégie est en place afin de réduire la surface requise pour nos bureaux.

Tableau de bord en développement durable (GRI)

Ce tableau de bord présente les indicateurs obligatoires du GRI, 4e version, ainsi qu'un indicateur (pour chacun des aspects importants 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 président et du V.-P. principal, Développement durable**	2
G4-3	**Nom de l'organisation :** CIMA+	
G4-4	**Principales marques et principaux produits et services :** Génie-conseil	
G4-5	**Siège social de l'organisation :** 3400, boulevard du souvenir, bureau 600, Laval QC	
G4-6	**Nombre et noms des pays où l'organisation est implantée :** CIMA+ et les filiales figurant sous G4-17 sont implantées au Canada.	
G4-7	**Mode de propriété et forme juridique :** Groupe CIMA+ Inc. est une société en nom collectif; les autres entités sont des compagnies. Groupe CIMA+ possède toutes les entités figurant sous G4-17 (des compagnies), à l'exception de CIMA + s.e.n.c., qui est une société en nom collectif. G4 17 présente les états financiers consolidés.	
G4-8	**Marchés desservis au Canada :** 63 % des honoraires proviennent de ministères et d'organismes publics et 37 % d'entreprises privées.	

Région	% du chiffre d'affaires
Québec	72,9 %
Ontario	14,8 %
Ouest canadien	10,2 %
Provinces de l'Atlantique	2,1 %

Secteur d'expertise	% du chiffre d'affaires
Transport	23,1 %
Infrastructures, incluant l'environnement	20,1 %
Énergie et ressources	25,7 %
Bâtiment	19,2 %
Gestion de projet	7,6 %
Systèmes de communications	4,2 %
Total	100,0 %

G4-9	**Taille de l'organisation 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 (2 429); nombre de sites (34); chiffre d'affaires net (289 900 228 $); actionnariat (voir page 20). 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.	

Code	Indicateur du *Global Reporting Initiative* (GRI)	Page
G4-10	**Emploi :** Main-d'œuvre au Canada (2 429), par sexe, par région, par catégorie d'emploi; travailleurs autonomes (S.O.); variation de l'emploi sur 5 ans	

Par sexe	Femmes : 702 (28,9 %)	Hommes : 1 727 (71,1 %)			
Par région	Provinces de l'Atlantique : 39 (1,6 %)	Ontario : 352 (16,1 %)	Ouest canadien : 249 (10,3 %)	Québec : 1 778 (73,5 %)	
Par catégorie	Page 32				
Nombre au 31 janvier	2020 : 2 429	2019 : 2 286	2018 : 1 880	2016 : 1 478	2015 : 1 539
Variation	+57,8 % entre 2015 et 2020				

G4-11	**Pourcentage d'employés couverts par une entente collective :** Aucun employé n'est couvert par une entente collective.	
G4-12	**Chaîne d'approvisionnement de l'organisation :** CIMA+ transige avec 3 223 fournisseurs qui représentent des frais de plus de 117,4 M$, défrayés principalement au Québec (63 %), en Alberta (11 %), en Ontario (14 %) et aux États-Unis (4 %).	
G4-13	**Changement de taille, de structure, de capital ou de chaîne d'approvisionnement de l'organisation :** > Il y a eu d'importants changements dans la structure de l'organisation, comme cela est indiqué en G4-7 (de s.e.n.c à Inc.)	
G4-14	**Principe de précaution (gestion du risque)**	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, Colombie-Britannique, Ontario, Saskatchewan, Terre-Neuve-et-Labrador), LEED, OQM (Colombie-Britannique), CSSE (Canadian Society of Safety Engineering), Avetta, Cogninox, Complyworks, Contractor Check, ISN, CQN.	

Tableau de bord en développement durable (GRI)

Code	Indicateur du *Global Reporting Initiative* (GRI)	Page
G4-16	**Associations professionnelles ou organisations nationales ou internationales de défense des intérêts :** > Pour toute CIMA+ : AFG, AFIC, FIDIC, SCGC, PMI > Pour les secteurs : ATC, ISA, ASHRAE, Canada BIM Council, Conseil du bâtiment durable du Canada, U.S. Green Building Council, Envision et ISI, HQE, Well International	
	Aspects importants et périmètres identifiés	
G4-17	**Entités incluses dans les états financiers consolidés**	6
G4-18	**Processus de définition du contenu et périmètres des aspects :** Les aspects importants ont été choisis par les membres du comité de direction et le V.-P. principal, Développement durable. Ils font partie des sujets abordés lors des réunions mensuelles du comité de direction. Les aspects choisis par les parties prenantes seront inclus dans le prochain rapport sur le développement durable et feront l'objet d'un plan d'action élaboré par le Centre d'excellence en développement durable et par le comité permanent GSÉ et RSE.	8
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

Code	Indicateur du *Global Reporting Initiative* (GRI)	Page
G4-22 G4-23	**Raisons et conséquences de toute reformulation d'informations communiquées dans des rapports antérieurs :** Les catégories d'emploi de cadre intermédiaire et de cadre supérieur ont été revues. **Changements substantiels en regard des précédentes périodes visées par les rapports :** Aucun.	
	Mobilisation des parties prenantes	
G4-24 G4-25	**Parties prenantes avec lesquelles l'organisation a noué un dialogue :** 8. **Critères d'identification et de 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 peuvent influer sur nos objectifs et stratégies d'affaires : salariés, associés et associés délégués, clients, communautés locales, sous-traitants, fournisseurs, population civile, et gouvernements.	8
G4-26	**Approche de l'organisation en matière de mobilisation des parties prenantes**	8
G4-27	**Thèmes et préoccupations clés soulevés dans le cadre du dialogue avec les parties prenantes et manière dont l'organisation y a répondu.**	8
	Profil du rapport	
G4-28	**Période visée par le rapport :** Exercice financier du 1er février 2019 au 31 janvier 2021	
G4-29	**Date du dernier rapport publié :** avril 2019	
G4-30	**Cycle de publication des rapports :** Bisannuel pour les 6 dernières années, mais cycle annuel à partir de 2021.	
G4-31	**Personne à contacter pour toute question sur le rapport ou son contenu :** Luc Jolicoeur, vice-président principal, Développement durable.	

Code	Indicateur du *Global Reporting Initiative* (GRI)	Page
G4-32	**Option « de conformité » choisie par l'organisation :** Ce rapport RSE est conforme au *Global Reporting Initiative* G4.	
G4-33	**Politique et pratique courante de l'organisation visant à solliciter une vérification externe du rapport :** Aucune vérification externe n'a été effectuée, car le système de collecte de données et les aspects importants sont inchangés depuis le dernier rapport qui avait fait l'objet d'une certification indépendante.	
	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 comprend au moins cinq et au plus neuf membres, dont deux au moins doivent être indépendants. Il chapeaute le comité de direction qui regroupe le président, et les vice-présidents qui représentent les secteurs d'activités, et les services des affaires juridiques, des ressources humaines et des finances. Le CA est épaulé par deux comités, à savoir le comité de vérification et le comité des ressources humaines et de la rémunération. De plus, les comités suivants assurent le soutien opérationnel : comité d'éthique, comité de santé et de sécurité et comité d'excellence opérationnelle.	
	Éthique et intégrité	
G4-56	**Les valeurs, les principes, les normes et les règles de l'organisation en matière de comportement, comme les codes de conduite et les codes d'éthique sont disponibles sur notre site Web (cima.ca).**	

Code	Indicateur du *Global Reporting Initiative* (GRI)	Page
	Aspects importants sélectionnés	
G4-LA2	**Emploi :** Avantages sociaux dont bénéficient les salariés permanents à temps plein ou à temps partiel (minimum de 20 heures par semaine), dans l'ensemble de nos bureaux au Canada : régime d'assurance collective offrant plusieurs 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) pour les employés et leur famille; 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; programme de mieux-être.	
G4-LA6	**Santé et sécurité au travail**	25
G4-LA9	**Formation et éducation**	22
G4-LA12	**Diversité et égalité des chances**	30
G4-SO4	**Lutte contre la corruption**	28
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.	18

L'humain au centre
de l'ingénierie
Chez CIMA+, nous croyons fermement que l'ingénierie existe pour améliorer et faire progresser les conditions de vie des gens qui nous entourent, au sein de la compagnie et de nos collectivités.
CIMA+
L'humain au centre
de l'ingénierie
cima.ca