

Notre Code d'éthique et de déontologie

CIMA+ JANVIER 2022



L'humain au centre
de l'ingénierie



MOT DU PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION

Chères et chers collègues,

Ce Code d'éthique et de déontologie se veut un outil d'aide au jugement lorsque nous faisons face à une situation qui comporte des enjeux d'ordre éthique. Il a été conçu et mis à jour pour nous permettre de connaître les principes et les règles que nous nous donnons pour être des exemples d'intégrité et d'excellence dans notre industrie. Nous avons la responsabilité de les connaître, de les respecter et de les faire respecter.

La première partie présente brièvement ces principes et règles, ainsi que la marche à suivre dans ce genre de situation. Les compléments disponibles sur notre [intranet](#) exposent des mises en situation et des exemples pour illustrer et nous aider à identifier ces situations. Afin de rester inclusifs tout en allégeant le texte, nous avons favorisé une écriture épiciène et à l'occasion féminisé les mots utilisés.

Le Comité d'éthique s'est donné comme défi de faire de ce Code d'éthique et de déontologie un document à la fois simple et le plus exhaustif possible, deux caractéristiques qui peuvent sembler contradictoires à première vue. Je leur lève mon chapeau pour avoir relevé ce défi avec brio. Nous espérons que l'utilisation de ce Code vous permettra de répondre à vos questions et vous guidera lorsque nécessaire.

Merci de votre engagement envers ces principes et ces règles qui nous permettent de nous assurer que nos activités professionnelles demeurent saines et exemplaires et assurent ainsi la pérennité de l'entreprise.



A handwritten signature in white ink that reads "François Plourde". The signature is fluid and cursive.

François Plourde, ing., Associé
Président et chef de la direction

TABLE DES MATIÈRES

MOT DU PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION	i	2 – NOS GRANDS PRINCIPES ÉTHIQUES ET DÉONTOLOGIQUES	6	3 – METTRE LE CODE EN APPLICATION	15
1 – INTRODUCTION	1	1 Éviter les conflits d'intérêts	7	Communication	17
Notre responsabilité	2	Exemples de situations pouvant constituer des conflits d'intérêts	8	Absence de représailles	17
Notre mission, notre vision et nos valeurs	3	3 Favoriser des relations externes saines	9	Contrôle, vérification et sanctions	18
Mission	3	Relations avec les fournisseurs et les concurrents	9	Supervision	18
Vision	3	Lobbyisme	9		
Valeurs	3	Corruption	10		
Qu'est-ce qui différencie la loi, la déontologie et l'éthique?	4	Relations internationales	10		
Comment devons-nous intégrer ces trois concepts à notre processus de prise de décision?	5	Contributions et activités politiques	11		
		Œuvres de bienfaisance, médias et réseaux sociaux	11		
		Relations avec les clients	12		
		Contribuer à un milieu de travail respectueux	13		
		Discrimination, harcèlement et violence	13		
		Utilisation des biens de l'entreprise	13		
		Respecter la confidentialité	14		

A large, stylized green number '1' is positioned in the upper right quadrant of the slide. It is composed of a solid green shape with a slight shadow or gradient effect, giving it a three-dimensional appearance. The number is set against a dark gray background.

Introduction

Notre Code d'éthique et de déontologie

INTRODUCTION

NOTRE RESPONSABILITÉ

Notre Code d'éthique et de déontologie (ci-après nommé le « Code ») favorise l'adoption de comportements responsables et empreints d'éthique par chacun et chacune d'entre nous, nous permet de bénéficier d'un outil d'aide à la prise de décision éthique et confirme l'importance d'agir en conformité avec les lois, les règlements et les règles déontologiques applicables autant au Canada qu'ailleurs dans le monde. Nous devons agir avec transparence et informer notre gestionnaire ou le [Comité d'éthique](#) de toute enquête ou poursuite judiciaire entamée contre nous. Les renseignements seront conservés de façon strictement confidentielle.

Il est de notre devoir de connaître le contenu du présent Code et de prendre connaissance des modifications qui y sont apportées. La version électronique du Code est celle qui est la plus à jour et qui doit être respectée en tout temps. Nous avons également le devoir de connaître les enjeux éthiques propres à notre profession et à notre poste et de les gérer de façon adéquate.

Notre Code s'applique à l'ensemble des membres de CIMA+, c'est-à-dire les membres du Conseil d'administration, du Comité de direction, les associé-e-s, les associé-e-s délégué-e-s, les gestionnaires et les employé-e-s, que leur statut soit permanent, contractuel, temporaire, à temps plein ou à temps partiel, et ce, en tout temps, que ce soit en présentiel ou en télétravail, et pendant une période de travail rémunéré ou non. Le pronom « nous » est utilisé pour souligner le caractère inclusif que doit revêtir un tel document. Par ailleurs, nous invitons les fournisseurs, les sous-traitants et les partenaires avec qui nous collaborons à prendre connaissance de notre Code et à s'y conformer.

Nos comportements doivent s'appuyer sur la mission, la vision et les valeurs de CIMA+. Ils doivent également respecter les règles que nous nous donnons ainsi que les principes qui les sous-tendent.

INTRODUCTION

NOTRE MISSION, NOTRE VISION ET NOS VALEURS

Mission

Fournir des services intégrés à nos clients et leur proposer des solutions efficaces, en misant sur une culture d'excellence et sur la responsabilisation de nos experts, le tout dans un esprit de partenariat.

Vision

Devenir l'une des meilleures firmes privées canadiennes, reconnue pour la qualité de nos gens et nos approches innovatrices. Nous travaillons en partenariat avec nos clients, tout en réalisant une croissance rentable.

Valeurs

Éthique et intégrité

- > Comportements éthiques et intègres
- > Respect des lois et des règlements
- > Respect de tous nos employé-e-s, clients et partenaires
- > Transparence

Entrepreneuriat et agilité

- > Sens des affaires et rentabilité
- > Esprit d'entrepreneuriat
- > Réseautage et développement des affaires
- > Valorisation de l'initiative et de l'autonomie

Esprit d'équipe

- > Valorisation de l'ouverture aux autres et de la coopération
- > Liens de confiance, communication et équité
- > Partage de la vision

Excellence, innovation et passion

- > Normes de qualité élevées
- > Valorisation de la performance et du dépassement de soi
- > Équipe et partenaires dédiés à la satisfaction du bon client
- > Différenciation des meilleur-e-s employé-e-s

Responsabilité sociale

- > Projets durables (environnemental, social et économique), considération des impacts sur l'environnement
- > Valorisation de la santé et du mieux-être
- > Contribution positive dans la société

INTRODUCTION

QU'EST-CE QUI DIFFÉRENCIE LA LOI, LA DÉONTOLOGIE ET L'ÉTHIQUE?



- > La **LOI** fait référence à un texte juridique (loi ou règlement) ayant force exécutoire sur un territoire donné.



- > La **DÉONTOLOGIE** fait référence à des règles qui encadrent les comportements. Il peut s'agir des règlements et directives d'une entreprise, de son Code de conduite, ou du Code de déontologie propre à une profession (génie, urbanisme, etc.).



- > L'**ÉTHIQUE** fait référence à l'exercice de la réflexion critique dans une situation donnée, tenant compte de la mission et de la vision de l'entreprise, des valeurs et des règles en jeu, ainsi que des conséquences possibles sur autrui, de façon à déterminer la meilleure façon d'agir dans les circonstances.

INTRODUCTION

QU'EST-CE QUI DIFFÉRENCIE LA LOI, LA DÉONTOLOGIE ET L'ÉTHIQUE?

Comment devons-nous intégrer ces trois concepts à notre processus de prise de décision?

Dans tous les cas, nous devons nous assurer de respecter les textes juridiques et les règles déontologiques qui s'appliquent. Si, dans une situation donnée, les textes juridiques et les règles déontologiques ne permettent pas de déterminer clairement « le meilleur comportement à adopter », nous devons alors considérer les éléments qui composent notre culture éthique (mission, vision et valeurs) pour prendre une décision dans l'intérêt supérieur de CIMA+. Voici quelques questions qui peuvent orienter la réflexion lorsque les règles nous semblent insuffisantes, que nous sommes mal à l'aise dans une situation donnée ou qu'il est difficile de savoir ce qui serait la meilleure chose à faire.

ÉTAPE	SUJET	QUESTION
01	Événements et enjeux	> Quels sont les faits précis et les enjeux? Quelles sont les options possibles?
02	Obligations professionnelles	> Est-ce qu'il existe des lois, des règlements ou des règles déontologiques qui peuvent s'appliquer à la situation?
03	Considérations éthiques	> Existe-t-il un risque de nuire à la mission ou à la vision de CIMA+? > Quels sont les impacts possibles sur la santé, la sécurité ou le bien-être d'autrui (clients, employé-e-s, grand public, collègues, fournisseurs, entrepreneurs, partenaires, etc.)? Quels sont les impacts possibles sur l'environnement? > Quelles sont les valeurs en jeu ou en conflit? Lesquelles devraient être privilégiées? > Dans les circonstances, compte tenu des valeurs en jeu et des conséquences possibles, quelle serait l'action à privilégier et pourquoi?
04	Cohérence de la décision	> Serait-ce acceptable qu'une autre personne pose le même geste que je m'apprête à poser? > Cela projette-t-il une image professionnelle et responsable de moi, de mes collègues et de CIMA+? > Me sentirais-je à l'aise si ma décision était rendue publique? > Agirais-je de la même façon si un proche ou un ami me regardait? > Serais-je en mesure de justifier ma décision en fonction de la mission, de la vision et des valeurs de CIMA+?

Plusieurs ressources sont disponibles sur l'[intranet](#) comme des mises en situation et les [coordonnées](#) des personnes avec qui communiquer en cas de besoin. Si nous répondons « non » à l'une des questions précédentes visant la cohérence, si nous notons des conséquences potentiellement importantes, ou si nous avons des doutes quant aux réponses à ces questions, nous devons consulter, avant d'agir, une des personnes suivantes selon la situation :

- > Un collègue
- > Notre gestionnaire ou un-e associé-e de notre secteur
- > Un membre du [Comité d'éthique](#)
- > La Vice-présidence, Ressources humaines
- > La Vice-présidence, Affaires juridiques
- > Le Président et chef de la direction

Voici les ressources à notre disposition, si nous avons des questions :

- > [Intranet](#)
 - > [Connexions ClearView](#)
-

2

Nos grands principes éthiques et déontologiques

Notre Code d'éthique et de déontologie

NOS GRANDS PRINCIPES ÉTHIQUES ET DÉONTOLOGIQUES

ÉVITER LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

En tant que firme professionnelle de génie-conseil, CIMA+ accorde une grande importance à la préservation de l'indépendance professionnelle et de l'objectivité de ses membres dans l'accomplissement de leurs tâches. Chacun d'entre nous s'assure donc d'accomplir son travail et de gérer ses affaires privées de manière à ce que le public et nos clients puissent toujours se fier à nous en ce sens.

Les conflits d'intérêts peuvent porter atteinte à l'indépendance professionnelle et à l'objectivité, et influencer indûment la façon dont une personne s'acquitte des responsabilités qui lui ont été confiées.

De plus, lorsqu'ils viennent à être connus de nos parties prenantes, les conflits d'intérêts peuvent nuire grandement à la confiance que celles-ci nous accordent et à la réputation de CIMA+. Les parties prenantes sont des individus ou des groupes qui ont un intérêt dans les activités de CIMA+. Il peut s'agir des membres de nos équipes, des fournisseurs, des sous-traitants, des clients, des organismes non gouvernementaux, etc.

C'est pourquoi il est important que nous soyons en mesure d'identifier les situations qui présentent un risque de conflit d'intérêts et, dans la mesure du possible, de les éviter. Si malgré tout de tels conflits d'intérêts surviennent, nous devons prendre les mesures appropriées préconisées dans ce Code.

UN CONFLIT D'INTÉRÊTS est une situation où un individu pourrait donner préséance à d'autres intérêts, par exemple ses intérêts personnels ou ceux de personnes qui lui sont proches (conjoint-e, famille, partenaire d'affaires, etc.), au détriment des intérêts de certains clients, du public ou de CIMA+. Il n'est pas nécessaire que l'individu cherche réellement à privilégier ces autres intérêts : le risque que cela se produise est suffisant pour mettre en cause sa crédibilité et celle de CIMA+.

L'APPARENCE DE CONFLIT D'INTÉRÊTS peut être tout aussi dommageable, tant pour nous-mêmes que pour CIMA+, que le conflit d'intérêt réel. Il y a apparence de conflit d'intérêts lorsqu'une personne relativement bien informée est susceptible de raisonnablement conclure qu'un conflit d'intérêts existe, même si ce n'est pas le cas.

LE CONFLIT D'INTÉRÊTS peut également être **POTENTIEL**, c'est-à-dire qu'il est raisonnablement probable qu'un conflit d'intérêts survienne dans un avenir plus ou moins rapproché.

UN CONFLIT D'INTÉRÊTS RÉEL, APPARENT ou POTENTIEL peut également survenir entre les intérêts de CIMA+ et les intérêts du public ou de certains de ses clients. Par exemple, il peut en être ainsi dans certains cas où différents contrats pourraient être obtenus pour un même projet, ou lorsque CIMA+ pourrait obtenir des projets de deux clients dont les intérêts sont opposés. Il s'avère donc opportun, avant d'accepter tout nouveau projet, de s'assurer de l'absence de conflits d'intérêts ou, s'il en est, de le traiter comme indiqué dans le présent Code.

NOS GRANDS PRINCIPES ÉTHIQUES ET DÉONTOLOGIQUES

ÉVITER LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Exemples de situations pouvant constituer des conflits d'intérêts

- > Travailler en qualité d'employé-e, de conseiller-ère, de dirigeant-e ou d'administrateur-trice pour un organisme, y compris à notre propre compte, faisant directement ou indirectement concurrence à CIMA+, sans le consentement préalable écrit de CIMA+.
- > Se livrer à une activité à laquelle sont transférées ou appliquées les compétences et les connaissances que nous acquérons ou appliquons dans le cadre de notre travail au sein de CIMA+, d'une manière susceptible de porter atteinte aux intérêts commerciaux existants ou éventuels de CIMA+.
- > Accepter tout autre emploi ou entreprendre toute activité incompatible avec nos fonctions et notre statut professionnel.
- > Utiliser le matériel ou les installations de CIMA+ dans le cadre d'un travail, rémunéré ou non, accompli pour un autre organisme, ou à titre de travailleur ou travailleuse autonome, pendant les heures de travail ou non, à moins d'avoir d'abord obtenu une autorisation à cet effet.
- > Avoir une relation (p. ex. amoureuse, familiale) avec des personnes avec qui nous faisons affaires ou que nous pourrions favoriser dans le cadre de nos fonctions.

En cas de doute, il faut en discuter avec une des personne-ressources identifiées dans le présent Code et **déclarer** toute situation pouvant représenter un conflit d'intérêts, réel ou potentiel, ou une apparence de conflit d'intérêts. D'autres exemples sont disponibles sur l'**intranet** ainsi que la marche à suivre en cas de conflit d'intérêts.

Consultez l'**intranet** pour d'autres exemples et la marche à suivre.

NOS GRANDS PRINCIPES ÉTHIQUES ET DÉONTOLOGIQUES

FAVORISER DES RELATIONS EXTERNES SAINES

Relations avec les fournisseurs et les concurrents

Tous les rapports avec nos fournisseurs et nos concurrents doivent être empreints d'une attitude professionnelle.

Les relations avec nos concurrents doivent être conformes aux différentes législations applicables en matière de concurrence. La concurrence doit être honnête et ne s'appuyer que sur la compétence, les qualifications et l'expérience. Cette attitude sera garante d'une plus grande confiance de la part de nos clients.

Nous pourrions participer et même mener un consortium, si le client le permet, pour renforcer les qualifications et nous donner un avantage concurrentiel, tout en respectant les principes de la concurrence.

Il est interdit de discuter ou de conclure des ententes avec des concurrents ayant pour effet de :

- > fixer ou de contrôler frauduleusement les prix;
- > partager les clients, les marchés, les territoires avec nos concurrents;
- > présenter des offres artificielles en réponse à un appel d'offres;
- > présenter une offre selon des conditions préalablement convenues;
- > s'abstenir de présenter une offre ou retirer une offre déjà soumise;
- > restreindre la concurrence.

Ces comportements peuvent représenter des formes de collusion. Nous nous abstenons également de toute activité pouvant raisonnablement être interprétée comme visant à obtenir des renseignements concurrentiels par des moyens illégitimes et nous choisissons nos fournisseurs et nos sous-traitants de façon objective et impartiale.

Lobbyisme

Le [lobbyisme](#) est une activité importante pour représenter les intérêts de CIMA+ et faire comprendre notre réalité. Il s'agit de *communications, orales ou écrites, en vue d'influencer les décisions de titulaires d'une charge publique.*

Nous respectons la *Loi sur la transparence et l'éthique en matière de lobbyisme*. Nous faisons preuve de transparence dans nos activités de lobbyisme exercées auprès des titulaires de charges publiques et assurons ainsi le sain exercice de ces activités.

Il est important de prendre connaissance de la politique sur le [lobbyisme](#) avant d'entreprendre toute démarche et s'assurer de respecter toutes les règles qui y sont associées.

Consultez l'[intranet](#) pour des mises en situation.

NOS GRANDS PRINCIPES ÉTHIQUES ET DÉONTOLOGIQUES

FAVORISER DES RELATIONS EXTERNES SAINES

Corruption

Nous devons toujours nous assurer que nos relations et nos activités, tant locales qu'internationales, s'effectuent de façon à préserver la réputation et l'intégrité de CIMA+, ainsi que la nôtre et celle de nos collègues, en tant que professionnel-le-s.

CIMA+ interdit toute forme de corruption, d'extorsion ou de sollicitation, de trafic d'influence ou de blanchiment du produit des pratiques corruptrices, en toutes circonstances et sous toutes formes, tant dans nos relations avec un-e dirigeant-e, cadre ou employé-e d'un client, d'un fournisseur ou d'un sous-traitant, qu'avec des titulaires de charge publique.

La corruption inclut les pots-de-vin, les paiements de facilitation, les commissions occultes, le trafic d'influence et le blanchiment d'argent qui en découle. La corruption peut aussi être déguisée sous des activités par ailleurs légales comme les contributions politiques, les dons de bienfaisance, le parrainage, les commandites, les cadeaux, les marques d'hospitalité, les repas et billets de spectacle. Il peut également s'agir d'avantages comme l'octroi d'un emploi à un membre de la famille de la personne que l'on cherche à influencer.

Nous faisons particulièrement preuve de prudence dans nos relations avec les titulaires de charge publique, puisque ces personnes sont assujetties à des règles, règlements et lois beaucoup plus stricts.

Nous entendons ici par « titulaires de charge publique » :

- > les représentant-e-s élu-e-s ou nommé-e-s d'un gouvernement étranger, du gouvernement fédéral, d'un gouvernement provincial ou d'une administration municipale;
- > les fonctionnaires, employé-e-s ou représentant-e-s d'un gouvernement, d'une société d'État ou d'une agence ou autre entité ou entreprise contrôlée par un gouvernement;
- > les employé-e-s d'organisations internationales publiques et d'entités apparentées, comme la Banque Mondiale, le Fonds monétaire international, l'UNESCO et l'ONU;
- > les représentant-e-s, employé-e-s ou candidat-e-s de partis politiques;
- > les personnes occupant un poste dans l'appareil législatif, administratif, judiciaire ou militaire;
- > les membres de leur famille.

Pour toute question à ce sujet, nous pouvons nous adresser à la Vice-présidence, Affaires juridiques.

Relations internationales

Certains projets confiés à CIMA+ sont réalisés à l'étranger. Chaque pays possède ses lois et ses us et coutumes. Ainsi, lorsque nous prenons part à des activités à l'extérieur du Canada, nous devons nous assurer de respecter le cadre législatif et culturel des pays où nous travaillons, tout en nous assurant de respecter l'esprit et la lettre des lois dont la portée est internationale, notamment en matière de corruption ou de concurrence. Par exemple, au Canada ou à l'étranger, les employé-e-s et représentant-e-s commerciaux de CIMA+ sont tenus de respecter la Loi canadienne sur la corruption d'agents publics étrangers.

La politique portant sur les représentants commerciaux énonce les lignes directrices que CIMA+ s'engage à respecter lorsqu'elle requiert les services d'intermédiaires pour le développement et le succès des projets à l'international.

Pour toute question à ce sujet, nous pouvons nous adresser à la Vice-présidence, Affaires juridiques ou à l'associé-e responsable du projet à l'international. Il est également important de consulter la [politique sur les représentants commerciaux si cette situation nous concerne.](#)

NOS GRANDS PRINCIPES ÉTHIQUES ET DÉONTOLOGIQUES

FAVORISER DES RELATIONS EXTERNES SAINES

Contributions et activités politiques

CIMA+ ne fait aucune contribution politique à des candidat-e-s, partis, organisations ou autres entités politiques et ne remboursera directement ou indirectement aucun-e employé-e qui ferait une telle contribution. Il est interdit de faire de telles contributions au nom de CIMA+ ou autres entités de CIMA+.

Nous pouvons nous présenter comme candidat-e aux élections ou à tout autre poste de nature politique, après avoir rempli une [déclaration de conflits d'intérêts](#). Cependant, nous devons avoir pris les mesures nécessaires afin d'éviter toute situation potentielle de conflit d'intérêts.

Nous pouvons exprimer librement notre point de vue sur des questions sociales, politiques ou d'intérêt public à titre personnel, mais il doit être clair en tout temps que les opinions exprimées ne sont pas celles de CIMA+. Nous devons faire preuve de prudence lorsque ce point de vue est exprimé devant un public, car nos propos pourraient être associés à CIMA+.

Œuvres de bienfaisance, médias et réseaux sociaux

Œuvres de bienfaisance

Soucieuse de contribuer au bien-être de la collectivité, CIMA+ s'implique activement dans de nombreuses activités caritatives et nous encourage à contribuer volontairement aux organismes de bienfaisance. Avant de faire un don ou d'accorder une commandite, il est essentiel de prendre connaissance de la [politique](#) à ce sujet.

Relations avec les médias

Si nous recevons une demande d'information ou d'opinion de la part d'un représentant ou d'une représentante des médias, celle-ci doit être acheminée à la Direction, Marketing et communication. Seules les personnes désignées, après consultation avec le président et chef de la direction, seront autorisées à répondre aux questions provenant des médias. Ceci permet de s'assurer que le message de CIMA+ demeure cohérent, juste et approprié.

Réseaux et médias sociaux

Un grand nombre d'entre nous possède un compte Internet sur un réseau social (p. ex. : Facebook, LinkedIn, Instagram, TikTok) ou exprime des opinions par tout autre moyen. Bien que nous en fassions usage en dehors des heures de travail, nous devons tenir compte dans nos communications que nous sommes à l'emploi de CIMA+. À ce titre, nous devons faire preuve de vigilance afin que nos interventions publiques soient empreintes de respect et de loyauté et qu'elles ne puissent d'aucune façon nuire à la réputation de CIMA+ et de ses parties prenantes.

Consultez l'[intranet](#) pour des mises en situation.

NOS GRANDS PRINCIPES ÉTHIQUES ET DÉONTOLOGIQUES

FAVORISER DES RELATIONS EXTERNES SAINES

Relations avec les clients

Relations et qualité des services

Nous faisons preuve de professionnalisme, de transparence et d'intégrité dans toutes nos communications avec nos clients de façon à leur donner une information complète et à les conseiller adéquatement. Dans tous nos projets, nous nous assurons d'informer les clients de façon complète et honnête sur les conditions relatives aux services que nous leur fournissons.

Nous n'exerçons aucune pression indue pour forcer un client à acquérir un service ou à faire affaire avec nous pour un projet. Nous nous engageons à respecter les normes d'éthique les plus strictes dans la conduite de nos affaires et veillons à respecter les politiques d'éthique adoptées par nos clients.

Nous nous assurons également de protéger la confidentialité des renseignements de nos clients en tout temps, par exemple en portant attention aux conversations que nous avons en public, aux renseignements divulgués ou à la protection de l'information conservée sur nos ordinateurs et autres appareils.

La qualité de nos services professionnels est également l'un des piliers sur lesquels repose la réputation de CIMA+ et lui permet de maintenir son positionnement parmi les meilleures firmes de génie-conseil au Canada. CIMA+ compte sur la collaboration de tous ses membres pour livrer des services de qualité qui répondent aux attentes de ses clients internes et externes.

CIMA+ s'engage à :

- > mobiliser et à responsabiliser ses employé-e-s et gestionnaires en matière d'amélioration de ses pratiques d'ingénierie;
- > fournir la formation et les outils nécessaires au maintien de compétences adéquates;
- > soutenir un cadre de travail collégial favorisant le travail d'équipe, l'initiative et le partage des connaissances;
- > maintenir des mécanismes de vigie interne pour assurer la conformité aux cibles de qualité que nous nous sommes fixées.

Le tout, afin que les plus hautes normes de qualité se reflètent dans tous les projets dont nous assurons la réalisation.

NOS GRANDS PRINCIPES ÉTHIQUES ET DÉONTOLOGIQUES

CONTRIBUER À UN MILIEU DE TRAVAIL RESPECTUEUX

Chez CIMA+, nous offrons à nos employé-e-s un climat de travail respectueux et stimulant. Il nous revient donc d'agir de façon à y contribuer positivement et à le maintenir.

Discrimination, harcèlement et violence

Chez CIMA+, nous ne tolérons aucune forme de discrimination, de harcèlement physique ou psychologique, ni de violence de la part de nos membres ou de personnes à l'extérieur de l'entreprise. Toutes et tous ont le droit d'être traité-e-s de façon équitable, peu importe leur âge, leur sexe, leur appartenance religieuse ou leur origine ethnique. Nous nous efforçons d'offrir un milieu de travail inclusif, respectueux et sécuritaire, et de prendre toutes les mesures nécessaires pour régler efficacement les situations problématiques. Nous sommes également sensibles à la discrimination indirecte que peut générer l'utilisation de certains logiciels d'intelligence artificielle ou tout autre pratique, et prenons nos décisions de façon objective et impartiale.

Si nous avons des questions à ce sujet, nous pouvons entre autres consulter la [Politique](#) pour contrer le harcèlement en milieu de travail.

Utilisation des biens de l'entreprise

CIMA+ s'attend à ce que nous fassions preuve de respect et d'intégrité dans l'utilisation que nous faisons des biens de l'entreprise.

En matière d'informatique, nous ne devons d'aucune façon tenter de contourner, d'altérer ou de détruire les systèmes de protection en place.

CIMA+ s'attend à ce que nous fassions une utilisation intègre et convenable de ses fonds, livres et registres comptables. Aucune action déloyale ou frauduleuse ne sera tolérée.

Les biens de CIMA+ comprennent, sans s'y limiter :

- > les biens tangibles (équipements informatiques et de communication, immeubles, véhicules, etc.)
- > les biens intangibles (logos, information, logiciels, fonds, propriété intellectuelle, etc.). Voir la [Politique](#) de sécurité des TI pour plus d'information

Consultez l'[intranet](#) pour des mises en situation.

NOS GRANDS PRINCIPES ÉTHIQUES ET DÉONTOLOGIQUES

RESPECTER LA CONFIDENTIALITÉ

Par « information confidentielle » on désigne toute information de nature commerciale ou technique relative à CIMA+, y compris, sans s’y limiter, le savoir-faire, les données sur les employés-e-s ou l’entreprise, les processus, les plans, les photographies, les dessins, les spécifications, les logiciels et les projets de fusion et de développement des affaires ou de désengagement, et ce, quelle que soit la forme que peut prendre le document (écrit, graphique, sonore, visuel ou informatisé). La divulgation d’une telle information confidentielle peut porter préjudice à CIMA+ ou à l’une ou l’autre de ses parties prenantes.

En matière d’information confidentielle, nous devons tous :

- > comprendre le degré de confidentialité approprié qu’il convient d’associer à chacun des documents dont nous sommes responsables;
- > faire preuve de réserve en ne discutant de l’information dont nous disposons qu’avec les personnes (à l’intérieur ou à l’extérieur de CIMA+) qui doivent en avoir connaissance et que dans des endroits appropriés (les ascenseurs et autres endroits publics sont à éviter);
- > prendre soin de faire signer des ententes de confidentialité lorsque cela est nécessaire;
- > s’assurer que les documents confidentiels dont nous sommes responsables soient convenablement protégés, tant en présentiel au bureau qu’en mode de télétravail;
- > veiller à ce que les supports informatiques ou autres que nous utilisons pour transmettre ou emmagasiner de l’information confidentielle soient conçus pour assurer le niveau de confidentialité nécessaire.

La réalisation d’un projet pour le compte d’un client nous donne accès à de nombreux renseignements de nature confidentielle comme ses politiques internes, ses méthodes de gestion, sa situation financière et ses « secrets » industriels. Nous devons faire un usage judicieux et prudent de l’information obtenue dans le cadre d’un projet qui nous est confié et respecter le caractère confidentiel de l’information qui nous est transmise.

Parfois, nous travaillons avec des concurrents et établissons des consortiums pour l’obtention de projets spécifiques. Beaucoup d’information confidentielle est échangée au cours de la préparation de l’offre de service. Il est important de s’assurer que cette information est transmise de façon appropriée et que les mesures de protection nécessaires sont déployées. L’information qui provient des concurrents doit demeurer confidentielle au même titre que l’information que nous pouvons acquérir de nos clients.

Consultez l'[intranet](#) pour des mises en situation.

3

Mettre le Code en application

Notre Code d'éthique et de déontologie

METTRE LE CODE EN APPLICATION

Nous devons comprendre et respecter notre Code.

Pour ce faire, nous nous engageons à :

- > veiller à la formation et à la sensibilisation de tous les associé-e-s, associé-e-s délégué-e-s et employé-e-s;
- > s'assurer que tous les associé-e-s, associé-e-s délégué-e-s et employé-e-s confirment par écrit, qu'ils et elles comprennent et respectent le Code, en signant un document à cet effet, et qu'ils et elles renouvellent cet engagement annuellement;
- > s'assurer que les déclarations d'intérêts et de conflits d'intérêts sont revues et renouvelées sur une base annuelle;
- > offrir des séances d'information adaptées aux gestionnaires;
- > former les personnes à qui il incombe de recevoir les signalements de violation du Code, d'enquêter sur les incidents ou les plaintes, et de décider des mesures correctives;
- > mener une enquête objective et ponctuelle à la suite d'un incident ou d'une plainte;
- > prendre des mesures correctives en temps opportun, s'il y a lieu.

Puisque les notions relatives à l'éthique évoluent sans cesse, nous nous assurerons de mettre nos connaissances à jour sur une base annuelle par l'entremise de la formation continue et de la sensibilisation.

Par ailleurs, le [Comité d'éthique](#) est responsable de superviser le programme de conformité. Il est notamment chargé de la promotion du Code et du respect de ses principes à l'échelle de CIMA+.

À cet égard, il est important que nous respections les valeurs et les obligations énoncées dans notre Code — peu importe notre rôle et notre statut d'emploi.

En cas de violation des règles prévues à notre Code, des mesures disciplinaires pourraient être prises, lesquelles peuvent aller jusqu'au congédiement.

Nos gestionnaires doivent donner l'exemple, s'assurer que les membres de leur équipe comprennent bien la portée du Code et prendre les mesures nécessaires pour le faire respecter. Les gestionnaires assurent un suivi lorsque l'on soupçonne un manquement potentiel au Code.

Les gestionnaires ont également la responsabilité de créer et de maintenir un environnement de travail favorable au respect du Code et à la réflexion éthique. Ils ou elles doivent promouvoir un environnement propice à une communication franche et ouverte à ce sujet, où il est facile de soulever des enjeux, de discuter de problèmes et de les résoudre, sans crainte de représailles. Les gestionnaires doivent soutenir et protéger les personnes qui, de bonne foi, formulent une préoccupation ou signalent une conduite ou une décision pouvant contrevenir aux règles du Code ou aux valeurs de CIMA+.

METTRE LE CODE EN APPLICATION COMMUNICATION

Un-e employé-e qui détient de l'information relative à une pratique ou à des actes contraires au Code d'éthique et de déontologie ou à la loi doit signaler cette situation conformément aux instructions suivantes. Nous pouvons en parler à notre gestionnaire si nous sommes à l'aise de le faire, nous adresser à la Vice-présidence, Ressources humaines, à la Vice-présidence, Affaires juridiques ou à un membre du [Comité d'éthique](#), ou encore, faire un signalement anonyme par l'entremise de [Connexions ClearView](#).

Les employé-e-s sont encouragé-e-s à signaler ces situations, sans égard à l'identité ou au poste de la personne en cause. CIMA+ traitera l'information confidentiellement et prendra toutes les mesures nécessaires afin que l'employé-e qui fait un tel signalement de bonne foi ne soit pas victime de représailles.

Nous nous attendons à la pleine collaboration des employé-e-s dans les enquêtes sur les manquements signalés.

Voici les moyens disponibles pour signaler les situations qui semblent contraires à l'éthique par l'entremise de Connexions ClearView :

- > Site web : www.clearviewconnects.com
- > Numéro sans frais :
1 866 840-8802 (Canada/États-Unis seulement)
- > Par la poste : C.P. 11017, Toronto ON M1E 1N0 Canada

L'information sera transmise à la Vice-présidence, Affaires juridiques, à la Vice-présidence, Finances, à la Vice-présidence, Ressources humaines ou directement à la présidence du Comité d'éthique, selon le cas. La personne ayant fait le signalement pourra conserver l'anonymat.

ABSENCE DE REPRÉSAILLES

Aucun-e employé-e ne fera l'objet de représailles (pénalité, congédiement, rétrogradation, suspension ou discrimination) s'il-elle signale un manquement ou une violation possible au Code (à la condition que le signalement soit fait de bonne foi), s'il-elle se renseigne sur le sujet ou s'il-elle demande conseil sur la façon de traiter un manquement présumé.

CIMA+ prendra toutes les mesures nécessaires pour protéger les employé-e-s qui lui signaleront un manquement au Code d'éthique et de déontologie.

METTRE LE CODE EN APPLICATION

CONTRÔLE, VÉRIFICATION ET SANCTIONS

Contrôle

Le Conseil d'administration doit s'assurer de la bonne gouvernance de toutes les activités de l'entreprise, de façon continue afin d'en garantir la conformité.

À cette fin, le Conseil d'administration est soutenu par le Comité d'éthique qui doit revoir et mettre à jour ce programme lorsque des problèmes sont décelés et s'assurer de la mise en place de mesures de contrôle et de la conformité des processus.

Vérification

Le Comité d'éthique doit s'assurer que CIMA+ se conforme au Code, à ses propres politiques et aux lois. Il revisite et met à jour les politiques et procédures lorsque des problèmes sont décelés.

Sanctions

Une violation de notre Code entraînera des sanctions pouvant aller jusqu'au congédiement. En outre, CIMA+ se réserve le droit de prendre des mesures additionnelles, incluant des poursuites judiciaires, contre les personnes qui se sont livrées à des activités illégales ou contraires à notre Code, ou qui en ont bénéficié, dans le but de recouvrer les dommages-intérêts subis par CIMA+.

Voir la [Politique](#) sur la gestion des écarts de performance pour plus de détails.

SUPERVISION

Le Comité d'éthique est l'entité responsable de la révision du Code et de la présentation de nouvelles propositions au Conseil d'administration. La mise en application et le respect du contenu du Code incombent à chacun d'entre nous.



L'humain au centre
de l'ingénierie

