



RAPPORT DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

2017



TABLE DES MATIÈRES

MOT DE LA DIRECTION	1
À PROPOS DE CIME AVENTURES.....	2
1 GOUVERNANCE	3
1.1 GESTION PARTAGÉE DE LA RIVIÈRE BONAVENTURE.....	4
1.2 RESPONSABILITÉ SUR LES SERVICES.....	5
1.3 CULTURE DE L'ENTREPRISE	6
2 ÉCONOMIQUE	7
2.1 CONTRÔLE DE LA RENTABILITÉ.....	8
2.2 PRATIQUES D'ACHATS ET D'APPROVISIONNEMENTS.....	9
2.3 DÉVELOPPEMENT DES AFFAIRES	10
3 SOCIAL.....	11
3.1 PARTICIPATION ET RELATIONS DE TRAVAIL	12
3.2 SENTIMENT D'APPARTENANCE DES EMPLOYÉS.....	13
3.3 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	14
4 ENVIRONNEMENTAL.....	15
4.1 GESTION DE L'EAU.....	16
4.2 GESTION DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL LOCAL	17
4.3 GESTION DES GAZ À EFFET DE SERRE.....	18

MOT DE LA DIRECTION

Ce document est notre tout premier rapport annuel de développement durable! La publication de ce rapport sera un rendez-vous annuel à ne pas manquer pour constater des avancées et des efforts de Cime Aventures dans son objectif de devenir une entreprise phare en la matière. Notre démarche de développement durable, soutenue par sa politique et son plan d'action 2017-2020, a été pour nous un incontournable considérant les valeurs véhiculées par notre entreprise et partagées par notre clientèle cible.

Cette démarche se veut dorénavant le fil conducteur de notre développement futur. À notre dernière planification stratégique, la notion de développement durable est venue officiellement s'arrimer à notre mission et à notre vision. Bien que ce concept fût toujours présent dans notre manière de gérer l'entreprise, il était important pour nous, d'une part, de le communiquer clairement et, d'autre part, d'être un exemple à suivre pour inspirer les autres entreprises de la région et du Québec.

Nous avons la volonté d'être une entreprise qui franchira les époques en s'améliorant sans cesse, autant sur le plan économique, social qu'environnemental. Il va de soi que ces trois volets sont indissociables les uns des autres pour Cime Aventures. Étant une entreprise d'aventure et de plein air, la protection de notre environnement et le bien-être de nos parties prenantes sont sans contredit des facteurs essentiels à notre pérennité.

À travers ce rapport, vous retrouverez les différents enjeux ainsi que leur objectif sous-jacent que nous avons priorisés pour les prochaines années. Notre politique et notre plan d'action de développement durable actuels ne sont qu'un début. Il y a encore du chemin à faire pour atteindre notre vision idéale, mais nous sommes ici à la première étape de cet essentiel processus d'amélioration continue.

Sur ce, bonne lecture et merci de votre intérêt!

Gilles Brideau

Président

À PROPOS DE CIME AVENTURES

Cime Aventures est une entreprise familiale d'aventure et de plein air avec un souci marqué pour le développement durable. Nous avons la chance d'être établis sur la magnifique et limpide rivière Bonaventure depuis 1989. Nous offrons diverses activités en lien avec la rivière dont la descente en canot, en kayak ou en radeau pneumatique ainsi que de la plongée en apnée, du canot-camping et de la planche à pagaie.

Outre ces activités, nous offrons de l'hébergement avec nos unités de camping boisé, de prêt à camper en tipi et en yourte ou encore avec nos chalets à louer et nos écolodges sur pilotis. Nous avons également un bistro-bar avec terrasse sur le bord de la rivière avec un menu sans prétention qui saura satisfaire l'appétit de tous. Sans compter nos différents événements festifs. Spectacles variés, soirées dansantes, 5 à 7, il y en a pour tous les goûts!

Notre équipe, composée de plus de 60 personnes, vise à faire de vos vacances une réussite sur toute la ligne. Dès sa fondation, Cime Aventures avait le désir de faire découvrir la rivière Bonaventure, jusque-là presque inconnue. Ce désir est toujours bel et bien vivant, ainsi que celui de satisfaire à tout coup nos visiteurs.

Notre mission

« Faire vivre à nos clients des expériences mémorables de façon durable. »

Notre vision

« Une entreprise familiale d'aventure et de plein air aux pratiques exemplaires pour le développement durable. »



1 GOUVERNANCE

1.1 GESTION PARTAGÉE DE LA RIVIÈRE BONAVENTURE

Participer à la mise en place d'un nouveau mode et de nouvelles pratiques de gestion en collaboration avec les autres usagers de la rivière.

1.2 RESPONSABILITÉ SUR LES SERVICES

Garantir à nos clients des services de qualité dans un processus d'amélioration continue.

1.3 CULTURE DE L'ENTREPRISE

Partager notre culture d'entreprise à nos parties prenantes internes et externes.

1.1 GESTION PARTAGÉE DE LA RIVIÈRE BONAVENTURE

La gestion partagée de la rivière Bonaventure est un enjeu ne laissant indifférent aucun usager. Depuis trois ans maintenant, nous participons à la mise en place d'un nouveau mode et de nouvelles pratiques de gestion en collaboration avec les autres usagers de la rivière.

À cette fin, nous contribuons financièrement avec d'autres partenaires à une étude du Centre d'initiation à la recherche et d'aide au développement durable (CIRADD) s'intitulant « Gestion du territoire et résolution des conflits d'usage : développement d'un outil d'évaluation et de suivi longitudinal de la capacité de support de la rivière Bonaventure ».

Cette étude a pour but de développer et de tester une méthodologie afin d'avoir une idée plus précise de la capacité de support du milieu et tenter de concilier les différents usages et intérêts liés à la rivière Bonaventure. Nous attendons les conclusions et les recommandations de cette étude pour la mise en place de nouvelles pratiques favorisant encore davantage l'harmonie entre les utilisateurs.

Entre-temps, nous avons revu et reconduit une entente de cohabitation avec l'Association des pêcheurs sportifs de la Bonaventure, gérant la zone d'exploitation contrôlée (ZEC) de la rivière Bonaventure, entente ayant comme premier objectif une plus grande équité entre les différents utilisateurs.

Ainsi, pour nos deux principaux parcours sur la rivière (La Familiale et La Populaire), nous visons dans un horizon de 2 à 3 ans une utilisation exclusive (descente en canot versus pêche au saumon) selon certaines périodes de la journée. Nous tenterons plusieurs expériences en ce sens au cours de la prochaine saison.

La formation d'un nouveau comité de gestion de la rivière Bonaventure auquel notre entreprise participe avec différents partenaires rattachés à la rivière est en processus de concrétisation. À suivre!



1.2 RESPONSABILITÉ SUR LES SERVICES

Pour cet enjeu, nous avons l'objectif de garantir à nos clients des services de qualité dans un processus d'amélioration continue. Nous avons revu cette année notre politique de satisfaction de la clientèle formalisant notre engagement d'offrir à tous nos visiteurs la meilleure prestation de service possible ainsi qu'à servir chacun d'eux de façon courtoise, professionnelle et attentionnée.

Afin de faire le suivi de nos performances à cet égard, nous procédons annuellement à un sondage auprès de nos clients pour connaître leur avis sur nos différents produits et services. Nous compilons également tous les avis reçus sur Facebook, Google et TripAdvisor et ceux-ci reçoivent une réponse de notre part dans les 24 heures qui suivent leur réception. En 2017, pour ces quatre (4) principales sources d'appréciation, nous avons obtenu un taux de satisfaction de 87,8 % des clients.

À partir de ces plateformes, nous prenons en note les commentaires positifs pour constater et maintenir nos forces, mais nous apportons une attention particulière aux commentaires négatifs pour améliorer nos faiblesses. Après analyse de ces commentaires, nous avons priorisé pour la prochaine année l'amélioration de nos installations sanitaires, le renouvellement progressif de notre flotte d'embarcations et la mise en place d'un système de communication à l'équipe des commentaires reçus.

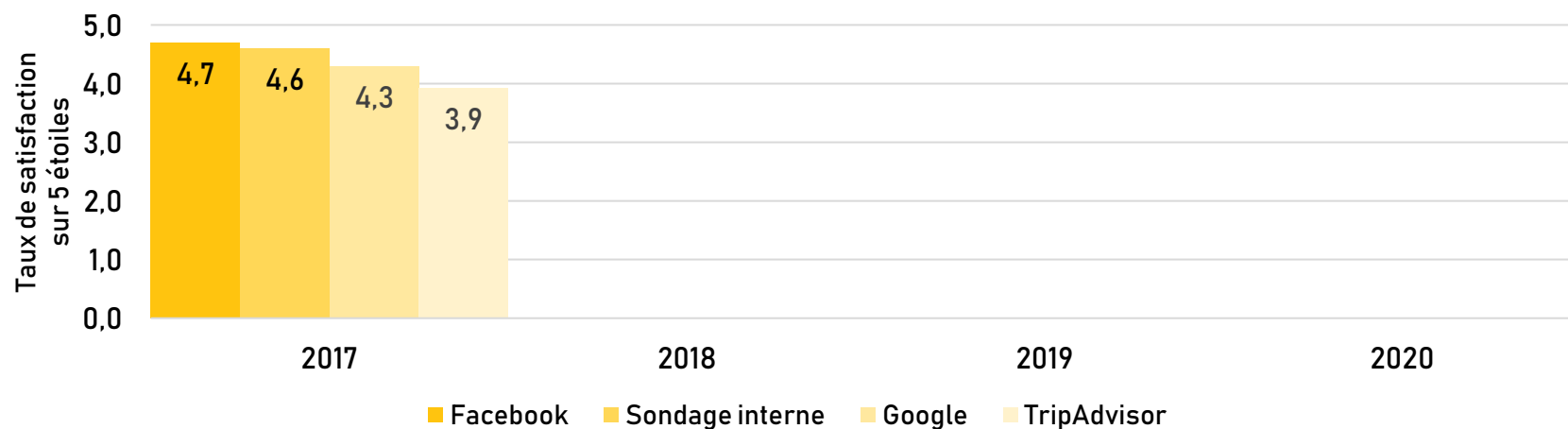


Figure 1 : Taux de satisfaction de la clientèle de Cime Aventures selon quatre (4) sources d'appréciation (Facebook, sondage interne, Google et TripAdvisor).

1.3 CULTURE DE L'ENTREPRISE

Notre objectif ici est de partager notre culture d'entreprise à nos parties prenantes internes et externes. Cette culture d'entreprise veut être basée sur nos acquis, c'est-à-dire notre dynamisme ainsi que la qualité et la diversité de nos produits et services avec une insistance particulière sur le caractère familial de l'entreprise et sur les principes du développement durable.

Pour en faire le suivi, nous avons ciblé deux principales parties prenantes, soit nos clients et nos employés. Pour nos clients, nous voulons que ceux-ci constatent nos efforts en matière de développement durable lors de leur visite chez Cime Aventures. Pour nos employés, nous souhaitons que ceux-ci se sentent impliqués et engagés par les objectifs de cette présente politique. Suite aux différents sondages, 43,7 % de nos clients affirment que nos démarches afin de tendre vers la durabilité sont visibles à leurs yeux et 71,4 % de nos employés affirment que nos objectifs sont bien partagés et qu'ils veulent y contribuer pour les atteindre.

Nos actions pour le partage de notre culture vont continuer de s'appuyer sur une communication accrue, autant à l'interne qu'à l'externe, et par les gestes que nous poserons au quotidien. Ceci devrait se traduire par une offre qui génère des sensations encore plus mémorables, par la croissance des revenus qui permettront encore plus d'investissements dans les actifs et par le développement d'une gestion opérationnelle encore plus rigoureuse et stimulante pour l'ensemble des employés.

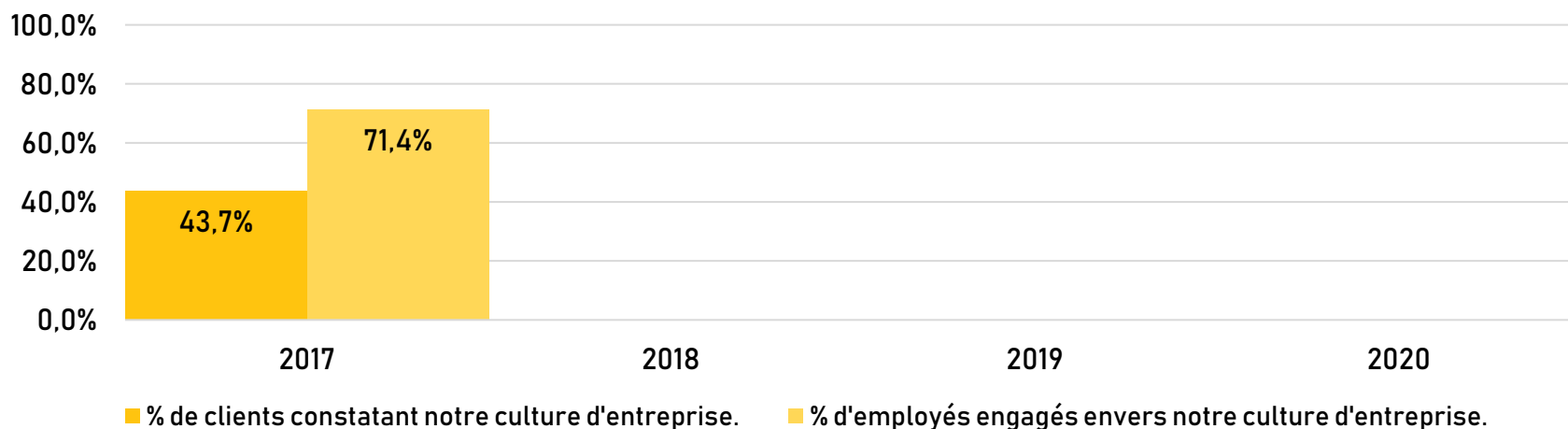


Figure 2 : Pourcentage de clients constatant la culture de l'entreprise et pourcentage d'employés engagés envers celle-ci chez Cime Aventures.



2 ÉCONOMIQUE

2.1 CONTRÔLE DE LA RENTABILITÉ

Compléter et appliquer rigoureusement notre système de contrôle de la rentabilité.

2.2 PRATIQUES D'ACHATS ET D'APPROVISIONNEMENTS

Encadrer nos achats et nos approvisionnements selon des critères sociaux et environnementaux.

2.3 DÉVELOPPEMENT DES AFFAIRES

Mettre en place des projets complémentaires afin de consolider et de créer des emplois permanents en région.

2.1 CONTRÔLE DE LA RENTABILITÉ

Les premiers éléments mis en place de notre système de contrôle de la rentabilité ont donné des résultats très respectables. Pour l'année 2017, nos prévisions de revenus et de dépenses établies sur une base mensuelle nous ont permis d'atteindre le bénéfice brut anticipé dans une proportion tout à fait exceptionnelle de 99,5 %.

L'entreprise a effectué un virage important dans le contrôle de sa rentabilité au cours des cinq dernières années, passant d'un déficit d'opérations équivalent à -2,8 % de ses revenus totaux en 2013 à un bénéfice net équivalent à 13,5 % de ces mêmes revenus totaux en 2017. Afin de disposer en tout temps des sommes requises pour conserver la pleine valeur des actifs et de disposer d'un fonds permettant un développement en continu, l'entreprise vise à ce que son bénéfice net atteigne 15 % de ses revenus totaux dans un avenir de moyen terme (2 à 3 ans) et que celui-ci se maintienne à ce niveau année après année.

Pour y arriver, des mesures encore plus strictes de contrôle de la rentabilité seront mises en place notamment un suivi budgétaire à une périodicité bimensuelle, soit la périodicité des payes de l'entreprise. Une demande d'accompagnement avec une ressource externe en finance et un changement du système de réservations sont d'autres actions envisagées prochainement.

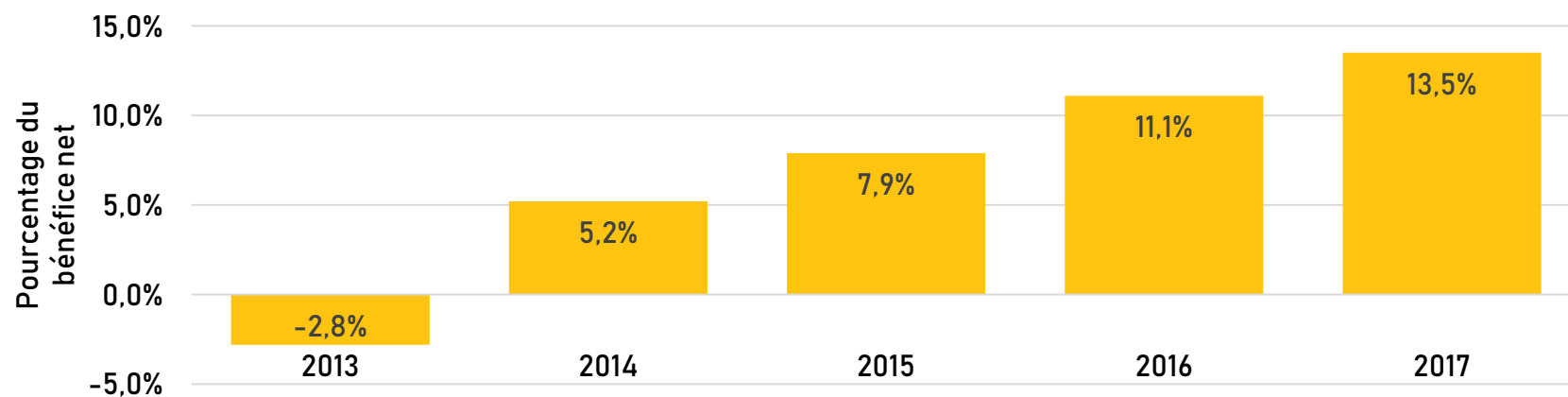


Figure 3 : Pourcentage du bénéfice net en fonction des revenus totaux chez Cime Aventures.

2.2 PRATIQUES D'ACHATS ET D'APPROVISIONNEMENTS

Nous avons ici l'objectif d'encadrer nos achats et nos approvisionnements selon des critères sociaux et environnementaux. Cet encadrement passera nécessairement par la rédaction et la mise en application d'une politique d'achats responsables. Cette dernière sera prête pour la saison 2018.

N'ayant pas encore de politique officielle à ce propos, nous avons néanmoins toujours eu le désir d'encourager l'économie locale. À cet effet, nous priorisons les achats provenant de fournisseurs gaspésiens ou québécois. En 2017, 48 % de nos achats se sont réalisés dans la péninsule gaspésienne et 45 % dans d'autres régions du Québec. Au total, 93 % des acquisitions ont donc été effectuées sur le territoire québécois. Une faible proportion provient d'autres provinces canadiennes (4 %) et de l'extérieur du Canada (3 %).

En plus de continuer nos efforts à privilégier les achats locaux, nous souhaitons intégrer dès l'année prochaine des critères plus spécifiques, dont acheter des produits offrant un gage de performance environnementale en étant soit récupérés, recyclés ou certifiés.

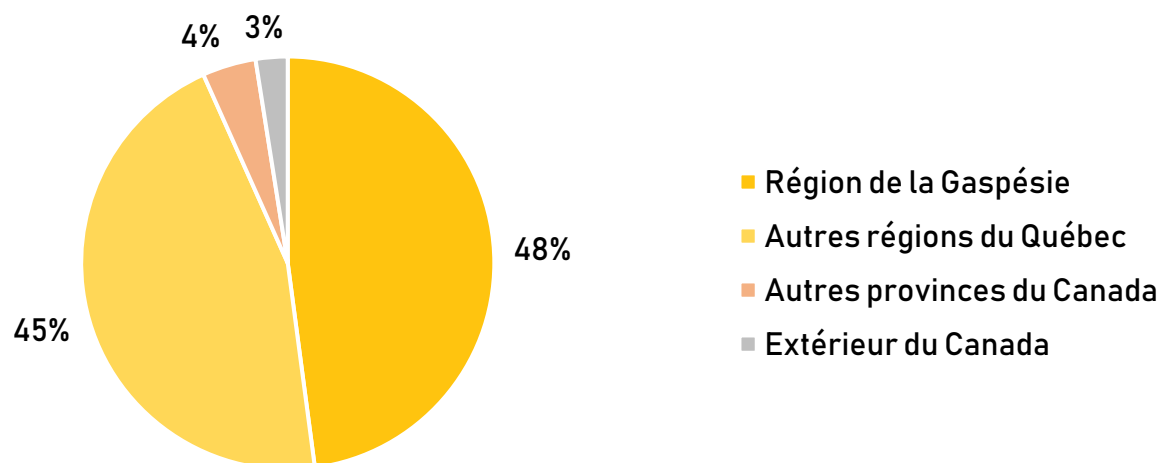


Figure 4 : Répartition de la provenance des achats de Cime Aventures en 2017.

2.3 DÉVELOPPEMENT DES AFFAIRES

En lien avec le développement des affaires, nous avons l'objectif de mettre en place des projets complémentaires afin de consolider et de créer des emplois permanents dans notre région. En 2017, nous comptons 63 employés dans la famille de Cime Aventures avec un cumulatif de 25 355 heures de travail. Une progression de 2,7 % par rapport à la saison précédente.

Afin de maintenir ces emplois, différents projets de développement sont présentement sur la table pour diversifier nos activités. L'un de ceux-ci est l'implantation d'un parcours aérien de style « arbre en arbre » sur structure métallique. Ce parcours sera disponible au cours de notre saison 2018. Ce projet de plus de 250 000 \$ se traduira par l'engagement d'un nombre additionnel d'employés et la prolongation de leur période d'emploi, particulièrement pour mai et septembre avec l'ajout de clients provenant principalement du milieu scolaire.

Une tyrolienne de près d'un demi-kilomètre au-dessus de la fosse du Malin avait aussi été envisagée, mais celle-ci a malheureusement été abandonnée suite à un changement de zonage. L'ajout de 40 nouvelles unités de camping trois services et d'une vingtaine d'unités d'hébergement trois saisons sont d'autres projets qui seront développés dans les prochaines années chez Cime Aventures. Pour la saison 2018, l'entreprise vise une augmentation du nombre d'employés de 1 à 2 % et du nombre d'heures travaillées de 4 %.



Figure 5 : Nombre d'heures travaillées annuellement chez Cime Aventures.



3 SOCIAL

3.1 PARTICIPATION ET RELATIONS DE TRAVAIL

Développer le principe de la collaboration participative avec nos employés.

3.2 SENTIMENT D'APPARTENANCE DES EMPLOYÉS

Diminuer le taux de roulement de nos employés grâce à des conditions de travail concurrentielles.

3.3 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Assurer une excellente santé et sécurité dans tous les aspects du travail.

3.1 PARTICIPATION ET RELATIONS DE TRAVAIL

La gestion participative à différents niveaux de tous les employés de l'entreprise constitue une pratique qui sera de plus en plus accentuée au fil des ans. L'entreprise est bien consciente que le taux de rendement d'un employé est plus souvent qu'autrement en corrélation directe avec son niveau d'implication dans l'entreprise.

Afin d'impliquer nos employés, un vaste sondage a été effectué à la fin de la saison 2017 visant à mesurer différents aspects de leur quotidien chez Cime Aventures, comme leur satisfaction et leur engagement, leur perception du processus de recrutement et d'embauche ou encore les communications et le climat de travail. Ce nouveau sondage sera dorénavant réalisé chaque année permettant à l'entreprise de suivre de très près l'évaluation du bien-être de nos employés.

Ce sondage nous a révélé que 50 % de nos employés considèrent avoir une réelle influence sur le pouvoir décisionnel de l'entreprise. Nous voulons augmenter ce pourcentage, notamment par la mise en place progressive de comités de travail formels auxquels s'associera la majorité des employés, dont un comité de direction, un comité des opérations, un comité de la santé et sécurité au travail ainsi qu'un comité de développement durable.



Figure 6 : Pourcentage d'employés considérant avoir une influence sur le pouvoir décisionnel de Cime Aventures.

3.2 SENTIMENT D'APPARTENANCE DES EMPLOYÉS

Étant une entreprise saisonnière, la rétention de nos ressources humaines est un élément des plus primordiaux pour nous. Pour cette raison, nous avons l'objectif de diminuer le taux de roulement de nos employés grâce à des conditions de travail concurrentielles.

Nous travaillons actuellement sur une politique de rétention de nos employés saisonniers qui devrait être complétée en 2018. Les conditions salariales ont été revues à la hausse, principalement pour les employés saisonniers permanents de l'organisation. De plus, nous continuons d'appliquer des tarifs préférentiels pour nos employés et leur famille à nos services et organisons différentes activités.

En 2017, nous avons une ancienneté moyenne de 3,4 saisons pour toutes les catégories d'emploi confondues (permanents, temporaires et étudiants) et de 6,4 saisons pour nos employés saisonniers permanents. Nous constatons une légère augmentation de 0,2 saison par année d'ancienneté pour la période 2014-2017. Toutefois, la saisonnalité de l'entreprise et le pourcentage important de notre main-d'œuvre étudiante (49,1 % en 2017) font en sorte qu'il sera toujours difficile d'atteindre des indices très performants au niveau de l'ancienneté. Nous visons quatre saisons d'ancienneté pour toutes les catégories d'emploi confondues dans un avenir de 3 à 5 ans.

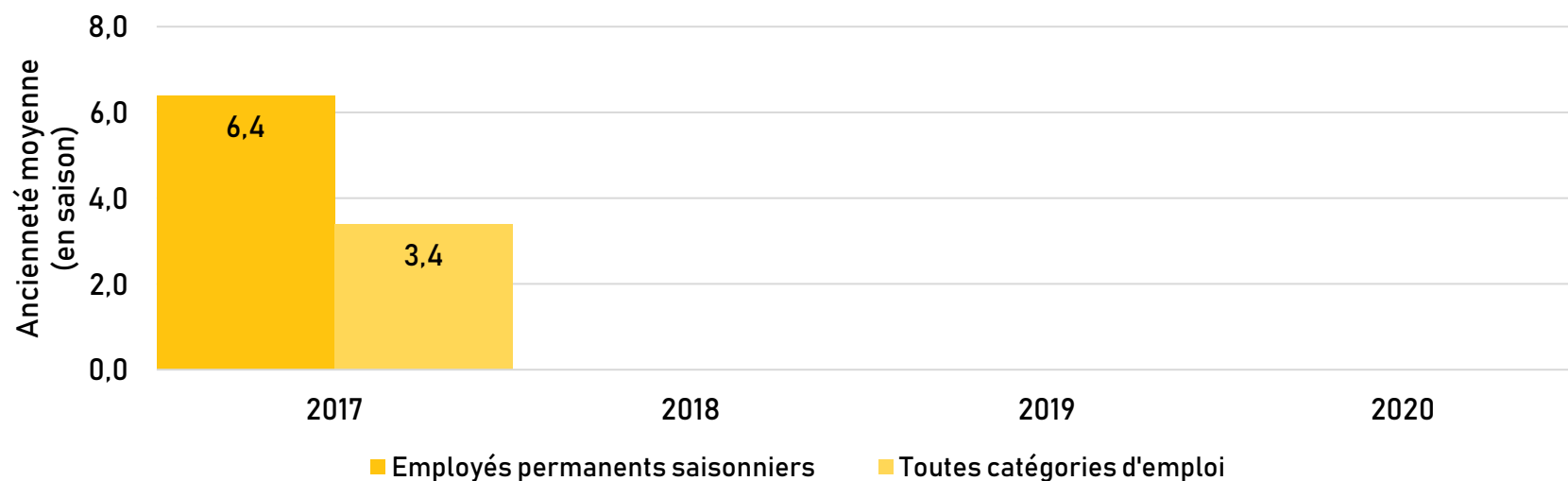


Figure 7 : Ancienneté moyenne en saison de travail chez Cime Aventures pour les employés permanents saisonniers et pour toutes les catégories d'emploi confondues (permanents, temporaires et étudiants).

3.3 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

La santé et la sécurité au travail est l'une de nos forces chez Cime Aventures. En 2017, aucun accident n'a été rapporté. Nous voulons que cet enjeu demeure une force constante et c'est pour cette raison qu'il se retrouve dans notre plan d'action de développement durable.

Il a été décidé à l'automne 2017 de mettre en place un comité de santé et sécurité au travail avec une délégation importante de pouvoirs. Au niveau de la composition de ce comité, nous avons tenu compte de la prémisse suivante : « Pour que le comité de santé et de sécurité soit crédible et dynamique, il est important que chaque membre du comité ait une responsabilité. » Ainsi, les membres sont les responsables et responsables adjoints des départements et, à ce titre, ils sont personnellement en charge de l'application de la politique de santé et sécurité au travail dans leur environnement immédiat et auprès de chaque membre du personnel qui leur est dévolu.

Les rôles et fonctions de ce comité sont de conseiller (analyser l'état de la situation dans chacun des départements, proposer des priorités d'actions, établir un programme de formation et faire des recommandations pour l'achat d'équipements); de soutenir (fournir aux employés les outils et connaissances nécessaires, de participer aux choix des moyens et des équipements de protection individuelle); de promouvoir (élaborer des moyens de communication, d'organiser des activités et événements de mobilisation et reconnaissance); ainsi que d'évaluer, suivre et contrôler (assurer le suivi des activités prévues, coter, noter ou apprécier les activités de santé et sécurité et le plan d'actions à partir des résultats obtenus).



Figure 8 : Nombre d'accidents de travail rapporté par les employés de Cime Aventures.



4 ENVIRONNEMENTAL

4.1 GESTION DE LA QUALITÉ DE L'EAU

Adopter des mesures pour une gestion de l'eau optimale.

4.2 GESTION DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL LOCAL

Collaborer à un suivi périodique de la qualité de l'eau de la rivière.

4.3 GESTION DES GAZ À EFFET DE SERRE

Contrôler et réduire nos émissions de gaz à effet de serre pour lutter contre les changements climatiques.

4.1 GESTION DE LA QUALITÉ DE L'EAU

Pour Cime Aventures, l'eau constitue un élément tout à fait vital. D'une part, elle est l'élément de support de la très grande majorité des activités de l'entreprise sur la rivière Bonaventure et d'autre part, elle est l'élément de consommation que doit fournir l'entreprise sur place à tous ses clients. En effet, aucun service d'aqueduc n'est disponible à moins de sept (7) kilomètres de l'entreprise. Tant d'un côté que de l'autre, il y a pour l'entreprise une obligation constante de protection totale de cette ressource.

À partir de ce constat, l'entreprise a amorcé en 2017 une politique de gestion de l'eau potable. Cette politique décrit le contexte dans lequel se situe l'entreprise, les installations en place et les modalités de fonctionnement de ces installations, les normes de qualité à respecter, les procédures de gestion en cas de non-conformité et la gestion des eaux usées.

En référence à cette politique et aux normes de qualité du Règlement sur la qualité de l'eau potable (RQEP) du gouvernement du Québec, l'entreprise procédera durant la saison d'ouverture à des contrôles bactériologiques de son eau potable deux (2) fois par mois, au contrôle de la turbidité une (1) fois par mois, et au contrôle des substances inorganiques : nitrates et nitrites quatre (4) fois par année, substances inorganiques mentionnées à l'annexe 1 du RQEP une (1) fois par année et au plomb et cuivre une (1) fois par année.

Les données recueillies et les résultats officiels du laboratoire accrédité par le ministère du Développement durable, de l'Environnement et de la Lutte contre les changements climatiques (MDDELCC) seront disponibles pour notre prochain rapport annuel de développement durable.

Au-delà de tous ces contrôles, l'entreprise veillera à bien informer en temps réel l'ensemble de sa clientèle des propriétés de son eau potable et lui demandera de l'utiliser en ayant toujours en tête qu'il ne s'agit pas d'une ressource inépuisable.

4.2 GESTION DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL LOCAL

Cime Aventures s'est établie et s'est développé grâce à une ressource naturelle qui est unique et exclusive, soit la rivière Bonaventure. Et, encore faut-il ajouter que ce sont certains aspects de cette ressource qui constituent cette exclusivité, c'est-à-dire la limpidité de ses eaux, l'aspect sauvage de ses rives et sa grande navigabilité. L'importance de cette ressource est toujours omniprésente comme en témoignent les 53,5 % des revenus totaux de l'entreprise en 2017 tirés des activités nautiques.

En conséquence, on comprendra que « la pureté environnementale » de la rivière Bonaventure, la conservation à long terme de cette pureté et son accessibilité représentent le cœur de l'entreprise et l'élément constitutif de sa pérennité. C'est en référence à cette prémisse que l'entreprise manifeste le souhait de s'associer à la réalisation pleine et entière de la mesure 7 que l'on retrouve dans le document Cadre de gestion adaptée à la rivière Bonaventure déposé par le Conseil de l'Eau Gaspésie Sud en octobre 2016. Quatre des cinq actions prévues dans cette mesure, qui se définit comme l'implantation d'un programme de suivi environnemental (monitoring) de la rivière Bonaventure, ont été amorcées à l'été 2016 et devront se poursuivre en 2018 pour permettre l'implantation du dit programme. Il s'agit de l'établissement d'un état de référence (portrait en temps zéro), de la dotation d'indicateurs environnementaux, de l'élaboration de protocoles de suivi environnemental et du montage d'une base de données fonctionnelle et compréhensible.

C'est aussi en fonction de cette prémisse de conservation de la « pureté environnementale » de la rivière Bonaventure que l'entreprise a confirmée à la fin de 2017 sa contribution financière à l'étude du CIRADD préalablement discuté dans l'enjeu de la gestion partagée de la rivière Bonaventure du volet gouvernance de ce présent rapport.

À l'image de l'enjeu précédent, des données chiffrées seront publiées dans nos prochains rapports de développement durable lorsque le programme de suivi environnemental sera officiellement implanté.

4.3 GESTION DES GAZ À EFFET DE SERRE

La Gaspésie avec l'érosion de ses berges est aux premières loges des impacts négatifs des changements climatiques. Nous avons donc l'objectif de contrôler et de réduire nos émissions de gaz à effet de serre (GES) pour lutter contre ce phénomène.


L'une des actions passées en ce sens qui méritent d'être mises de l'avant est l'abandon de notre chauffage au mazout au profit de la biomasse. Cette biomasse provient des résidus forestiers d'une scierie située à peine à 12 kilomètres de distance de nos installations.

En 2017, nos émissions de carbones totalisent 49,7 kg de CO₂ éq. pondérées par tranche de 1 000 \$ de nos revenus. Cette donnée inclut les émissions relatives aux activités directes de notre entreprise ainsi que tous les déplacements domicile/travail de nos employés.

Nous accordons beaucoup d'effort à la réduction à la source en offrant notamment à nos employés d'être hébergé sur place ou d'être en télétravail en basse saison. Il n'y a ainsi aucun déplacement pour eux amenant une moyenne d'émissions de 181,64 kg de CO₂ éq. par employé. À titre d'exemple, si tous les employés hébergés ou en télétravail avaient une distance à parcourir de 20 km avec une voiture typique, la moyenne par employé serait de 305,66 kg de CO₂ éq.



Figure 9 : Émissions annuelles de gaz à effet de serre (GES) de Cime Aventures en kilogrammes de CO₂ équivalent pondérées par tranche de 1 000 \$ du chiffre d'affaires.



Vous souhaitez nous faire part de vos commentaires ou de vos suggestions à propos de notre démarche de développement durable? N'hésitez pas à communiquer avec nous!

**Jean-Claude Cyr
Directeur exécutif
Cime Aventures**

**200, Chemin Athanase-Arsenault
Bonaventure, Québec
G0C 1E0**

**Téléphone : 418 534 2333
Sans frais : 1 800 790 2463**

**direction@cimeaventures.com
<http://cimeaventures.com>**

CIME
adventures