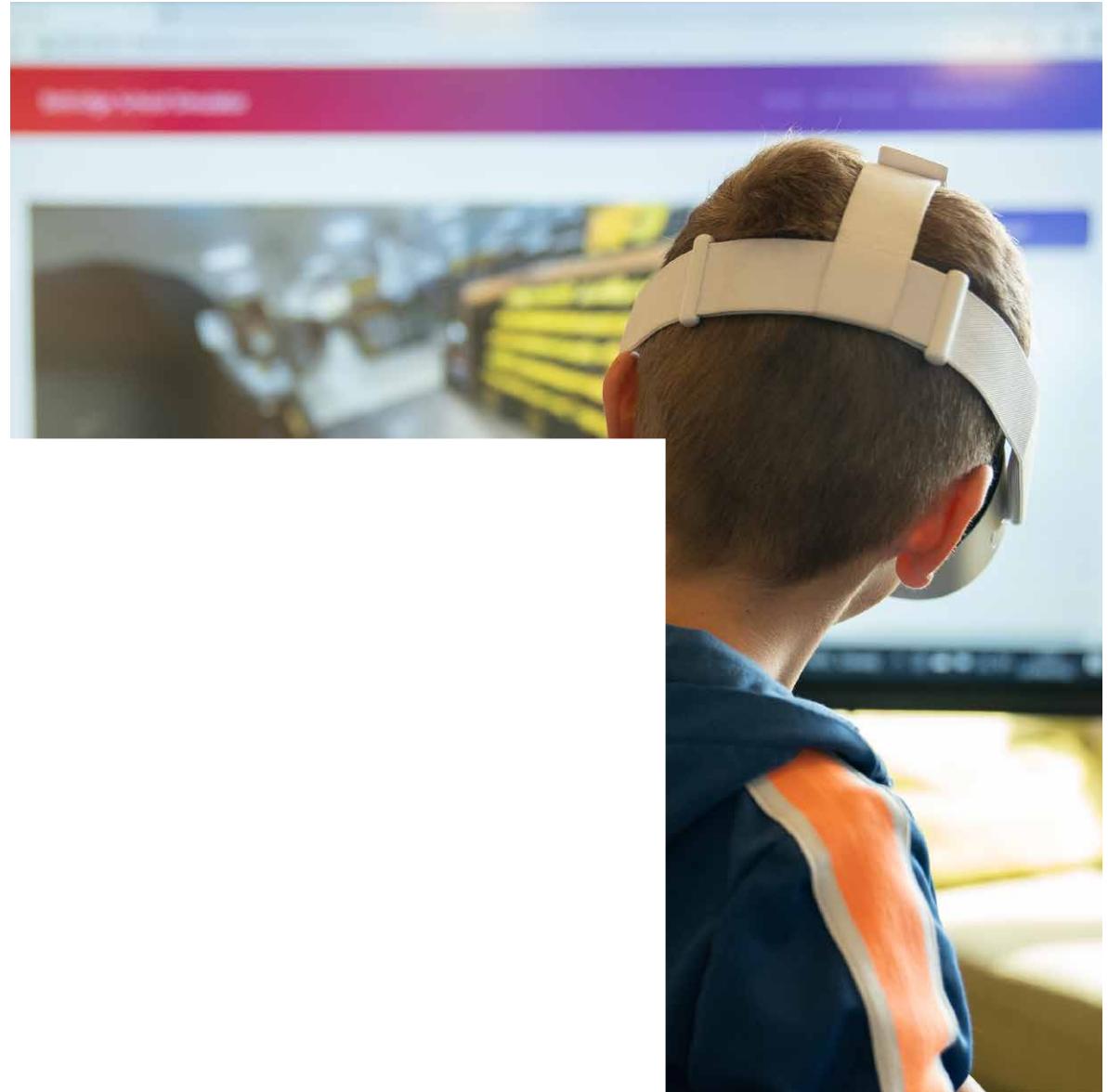


Bâtir un monde plus durable et inclusif

Rapport Environnement,
Social et Gouvernance 2022

CGI





Informations et déclarations prospectives

Ce rapport contient des « informations prospectives » au sens des lois canadiennes sur les valeurs mobilières ainsi que des « déclarations prospectives » au sens de la loi américaine intitulée Private Securities Litigation Reform Act of 1995 et des autres règles d'exonération américaines applicables. Ces informations et déclarations prospectives sont présentées et communiquées conformément aux règles d'exonération prévues dans les lois canadiennes et américaines sur les valeurs mobilières applicables. Ces informations et déclarations prospectives comprennent toutes les informations et déclarations relatives aux intentions, aux projets, aux attentes, aux opinions, aux objectifs, au rendement futur et à la stratégie de CGI, ainsi que toute autre information ou déclaration liée à des circonstances ou à des événements futurs qui ne concernent pas directement et exclusivement des faits historiques. Les informations et déclarations prospectives emploient souvent, mais pas toujours, des termes comme « croire », « estimer », « s'attendre à », « avoir l'intention », « envisager », « prévoir », « planifier », « prédire », « projeter », « viser à », « chercher à », « s'efforcer de », « potentiel », « continuer », « cibler », « peut », « pourrait », « devrait », ainsi que tout autre terme de nature semblable et toute autre forme conjuguée de ces termes. Ces informations et déclarations sont fondées sur notre perception des tendances historiques, de la situation actuelle et de l'évolution prévue des affaires, ainsi que d'autres hypothèses, tant générales que spécifiques, que nous jugeons appropriées dans les circonstances. Elles font toutefois, de par leur nature même, l'objet de risques et d'incertitudes intrinsèques sur lesquels CGI n'a, dans bon nombre de cas, aucune emprise, et en raison desquels les résultats réels pourraient différer considérablement des attentes exprimées ou sous-entendues dans ces informations et déclarations prospectives. Ces risques et incertitudes comprennent en particulier, mais sans s'y limiter : les risques liés au marché, comme l'intensité des activités de nos clients, qui est tributaire de la conjoncture économique et politique, les autres risques externes (comme les pandémies, les conflits armés, les enjeux climatiques et l'inflation) et notre capacité à négocier de nouveaux contrats; les risques liés à notre secteur d'activité, comme la concurrence, et notre capacité de développer et d'élargir nos gammes de services, de pénétrer de nouveaux marchés et de protéger nos droits de propriété intellectuelle; les risques liés à notre entreprise comme ceux associés à notre stratégie de croissance, y compris l'intégration de nouvelles activités, le risque financier et le risque opérationnel associés aux marchés internationaux, le risque de change, l'évolution des lois fiscales et autres programmes fiscaux, notre capacité d'attirer et de fidéliser du personnel compétent, de négocier des modalités contractuelles favorables, d'offrir nos services et de recouvrer nos créances, de

divulguer, de gérer et de mettre en œuvre les initiatives et normes environnementales, sociales et de gouvernance (ESG), ainsi que les risques d'atteinte à notre réputation et risques financiers inhérents aux atteintes à la cybersécurité de CGI et à d'autres incidents, les risques financiers portant notamment sur les besoins et exigences en matière de liquidités, le maintien des ratios financiers, la fluctuation des taux d'intérêt et l'abandon des principaux taux d'intérêt de référence, ainsi que l'évolution de la solvabilité et des notes de crédit; de même que tous autres risques et hypothèses énoncés ou intégrés par renvoi dans ce rapport, les rapports de gestion annuels de CGI et les autres documents que nous publions, y compris ceux que nous déposons auprès des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (sur SEDAR à l'adresse www.sedar.com) et de la Securities and Exchange Commission des États-Unis (sur EDGAR à l'adresse www.sec.gov). Sauf indication contraire, les informations et déclarations prospectives contenues dans ce rapport sont présentées en date des présentes, et CGI décline toute intention ou obligation de les mettre à jour ou de les réviser consécutivement à l'obtention de nouveaux renseignements ou à l'arrivée d'événements nouveaux, ou pour tout autre motif, sauf dans la mesure où les lois applicables ne l'exigent. Bien que nous sommes d'avis que les hypothèses sur lesquelles les informations et déclarations prospectives sont fondées semblaient raisonnables en date du présent rapport, le lecteur est mis en garde contre le risque de leur accorder une crédibilité excessive. Il convient aussi de rappeler que les informations et déclarations prospectives sont présentées dans le seul but d'aider les investisseurs et les autres parties à comprendre nos objectifs, nos priorités stratégiques et nos perspectives commerciales, ainsi que le contexte dans lequel nous prévoyons exercer nos activités. Le lecteur est mis en garde contre la possibilité que ces informations et déclarations prospectives puissent ne pas convenir à d'autres fins. Vous trouverez à la section intitulée *Environnement du risque* dans les rapports de gestion annuels de CGI, intégrée par renvoi dans la présente mise en garde, de plus amples renseignements sur les risques pouvant faire en sorte que les résultats réels diffèrent de façon importante des attentes actuelles. Le lecteur est également prié de tenir compte du fait que les risques précités et ceux décrits dans les rapports de gestion annuels et autres documents de CGI ne sont pas les seuls risques susceptibles de nous toucher. D'autres risques et incertitudes dont nous ignorons actuellement l'existence ou que nous jugeons actuellement négligeables pourraient également avoir une incidence défavorable importante sur notre situation financière, notre performance financière, nos flux de trésorerie, nos activités commerciales ou notre réputation.



Table des matières



Approche

Lettre du président et chef de la direction	2
CGI en bref	4
Dialogues ESG	7
Matrice de matérialité	12
Notre stratégie ESG	14
Priorités, cibles et progrès	15
Collaboration numérique	17

Page de couverture – Image

Projet pro bono de CGI pour les jeunes ayant des besoins éducatifs spéciaux – Royaume-Uni (voir [page 77](#))



Environnement

Priorité climat	20
Impact	21
Responsabilité environnementale	22
Cibles fondées sur la science	23
Zéro émission nette — Progrès	24
Énergie	27
Voyages	30
Déchets	32
Eau	32
Nature et biodiversité	33
Le numérique responsable	35
Sensibilisation et engagement des membres	36



Social

Priorité talents	38
Impact	39
Notre approche	40
Diversité, équité et inclusion	43
Santé, bien-être et sécurité	51
Avancement de la carrière et perfectionnement professionnel	58
Recrutement équitable et inclusif	65
S'outiller pour réussir	66

Priorité communautés	71
Impact	72
Nos membres en action	73
CGI en action	76
Aide à l'Ukraine	78
CGI s'engage	80
Soutenir la prospérité économique	81



Gouvernance

Régie d'entreprise	84
Gouvernance ESG	89
Assises de gestion	90
Gestion du risque	91
Éthique	93
Droits humains	97
Approvisionnement	102
Protection des données personnelles	105
Sécurité	108
Fiscalité	114



Solutions et services durables

Le parcours vers le développement durable	116
Conseil en développement durable	117
Solutions d'affaires pour le développement durable	119

Performance

Reconnaissance internationale	123
Distinctions	124
Objectifs de développement durable	125
Données sur la performance	128

À propos de ce rapport

Méthodologie de calcul des émissions dans l'environnement	139
Acronymes	140

Lettre du président et chef de la direction



George D. Schindler
Président et
chef de la direction

Partout dans le monde, des organisations de tous les secteurs s'adaptent en raison des nombreuses macro-tendances qui influencent et façonnent leur avenir. La reconfiguration de la chaîne d'approvisionnement, l'évolution démographique et la transition énergétique font partie de ces macro-tendances qui poussent les entreprises à créer de nouveaux modèles d'affaires à un rythme de plus en plus soutenu.

Chez CGI, nous mettons l'expertise de nos 90 000 membres¹ au service de nos clients pour les aider à mettre en œuvre des stratégies numériques et à évoluer et réussir en cette période de changements. La clé du succès de nos clients est d'offrir les meilleurs services aux citoyens et aux consommateurs, en veillant à ce que chacun puisse bénéficier des effets positifs et novateurs de la technologie. Nous sommes également fiers de partager notre expertise avec nos clients, le monde universitaire et les organisations caritatives locales pour améliorer le bien-être économique, social et environnemental de nos communautés.

En tant que leader mondial de services-conseils en management et en technologie de l'information, nous reconnaissons que CGI a un rôle important à jouer comme entreprise responsable et éthique au nom de nos trois parties prenantes : nos clients, nos membres et nos actionnaires. Dans le cadre de notre processus annuel de planification stratégique, nous consultons chacune de ces parties prenantes qui nous offrent d'importantes perspectives nous aidant à élaborer nos plans d'affaires pour l'année à venir. Plus que jamais, les initiatives ESG (environnementales, sociales et de gouvernance) font partie de ces dialogues.

Nous croyons fermement que l'on maîtrise mieux les éléments que l'on mesure et dont les résultats sont rendus visibles. CGI est signataire du Pacte mondial des Nations Unies, qui promeut le respect des droits humains et de notre planète; nous suivons ainsi les principes des Nations Unies et les meilleures pratiques mondiales en établissant des objectifs et des cibles ESG à l'échelle internationale, que nous intégrons également aux plans de nos unités d'affaires. Nos engagements, nos objectifs quantifiés et nos progrès sont communiqués en toute transparence avec l'ensemble de nos parties prenantes par la publication de ce rapport ESG pour l'exercice financier 2022.

Nos objectifs et progrès ESG sont évalués et reconnus par des organismes externes de premier plan tels qu'EcoVadis et les indices de durabilité Dow Jones (DJSI). Cette année, EcoVadis a attribué à CGI la médaille platine (sa cote la plus élevée) pour sa performance en matière de durabilité, en reconnaissance de notre approche disciplinée d'intégration de la durabilité dans nos pratiques d'affaires quotidiennes partout dans le monde.

Environnement

Au cours de la dernière année, nous avons poursuivi nos efforts pour atteindre notre objectif de zéro émission nette d'ici 2030. Nous mettons également en œuvre de nouvelles pratiques, décrites dans le présent rapport, pour réduire les émissions d'équivalent CO₂² liées à nos opérations, à nos bâtiments et à nos déplacements. Conformément à notre stratégie environnementale et à nos pratiques d'efficacité énergétique, nous avons maintenu nos émissions d'éq. CO₂ par membre aux mêmes niveaux qu'en 2021, bien que nous ayons accueilli plus de 10 000 nouveaux membres cette année.

¹ Nous appelons nos conseillers et professionnels « membres » puisqu'une majorité d'entre eux sont également propriétaires de CGI. Voir le glossaire à la [page 140](#) pour les termes et acronymes spécifiques.

² L'équivalent en dioxyde de carbone (eq. CO₂) permet de comparer le potentiel de réchauffement planétaire de différents types de gaz à effet de serre en convertissant les émissions en unités équivalentes.

Nous avons eu le plaisir une fois de plus cette année de participer à la Conférence des Nations Unies sur les changements climatiques, connue sous le nom de COP27. Nous avons participé activement à des discussions sur les services et les solutions de CGI en matière de durabilité, y compris le métavers. Nous avons notamment partagé les façons dont la technologie peut jouer un rôle essentiel afin d'aider les organisations à exercer leurs activités de manière novatrice et à utiliser les données pour progresser vers les cibles de changement climatique et obtenir une valeur à long terme pour les parties prenantes.

Social

Le respect fait partie de nos valeurs fondamentales depuis nos tous débuts. Nous maintenons notre engagement continu à reconnaître et à accueillir la richesse que la diversité apporte à notre entreprise et aux projets que nous réalisons chaque jour pour nos clients. Grâce à des objectifs mesurables, nous nous efforçons de progresser continuellement en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) à la fois à l'interne et à l'externe, en prônant l'inclusion numérique pour tous. Nous proposons des programmes éducatifs pour outiller la future main-d'œuvre et l'inciter à poursuivre des carrières en TI, en particulier les groupes sous-représentés dans notre secteur.

Pour nourrir la passion de nos membres à jouer un rôle déterminant au sein des communautés où nous vivons et travaillons, nous avons lancé cette année le nouvel outil numérique de bénévolat CGI s'engage. Cette plateforme en ligne permet d'accéder à un large éventail d'activités bénévoles et pro bono en personne ou à distance avec des organisations locales. Ainsi, nous pouvons contribuer à créer plus de valeur pour la collectivité.

Gouvernance

Dans nos activités quotidiennes à l'échelle mondiale, nous sommes guidés par les Assises de gestion de CGI qui proposent un ensemble commun de normes et de cadres de gestion rigoureux pour guider nos pratiques d'affaires et nos relations avec les parties prenantes — le tout dans le respect des principes éthiques les plus élevés.

Nous nous engageons à déployer nos services et solutions numériques de manière responsable, à adhérer aux meilleures pratiques et aux normes les plus rigoureuses en matière de confidentialité et de protection des données personnelles et à accélérer le processus d'évaluation des engagements ESG de nos principaux fournisseurs, y compris le plein respect des droits humains dans notre chaîne d'approvisionnement et dans nos opérations à travers le monde.

Comme vous le lirez tout au long de ce rapport, 2022 a été une année de croissance qui a profité à chacune de nos parties prenantes, et une année où nous avons continué d'accélérer nos progrès en matière d'engagements ESG pour le mieux-être de nos communautés.

Je tiens à remercier nos clients et nos membres pour leur engagement à aider CGI à bâtir un monde plus durable et inclusif.

George D. Schindler

Président et chef de la direction

CGI en bref



CGI est l'une des plus importantes entreprises de services-conseils en technologie de l'information (TI) et en management au monde. Nous sommes guidés par les faits et axés sur les résultats afin d'accélérer le rendement des investissements en management et en TI. Dans tout ce que nous faisons, notre objectif est de bâtir des relations de confiance grâce à notre proximité avec nos clients et d'offrir une expertise sectorielle et technologique pour aider nos clients à répondre aux besoins des consommateurs, des citoyens et des communautés.

Fondée en

1976

46 années
d'excellence

Siège social :

Montréal, Canada

CGI en bref

CGI en chiffres*

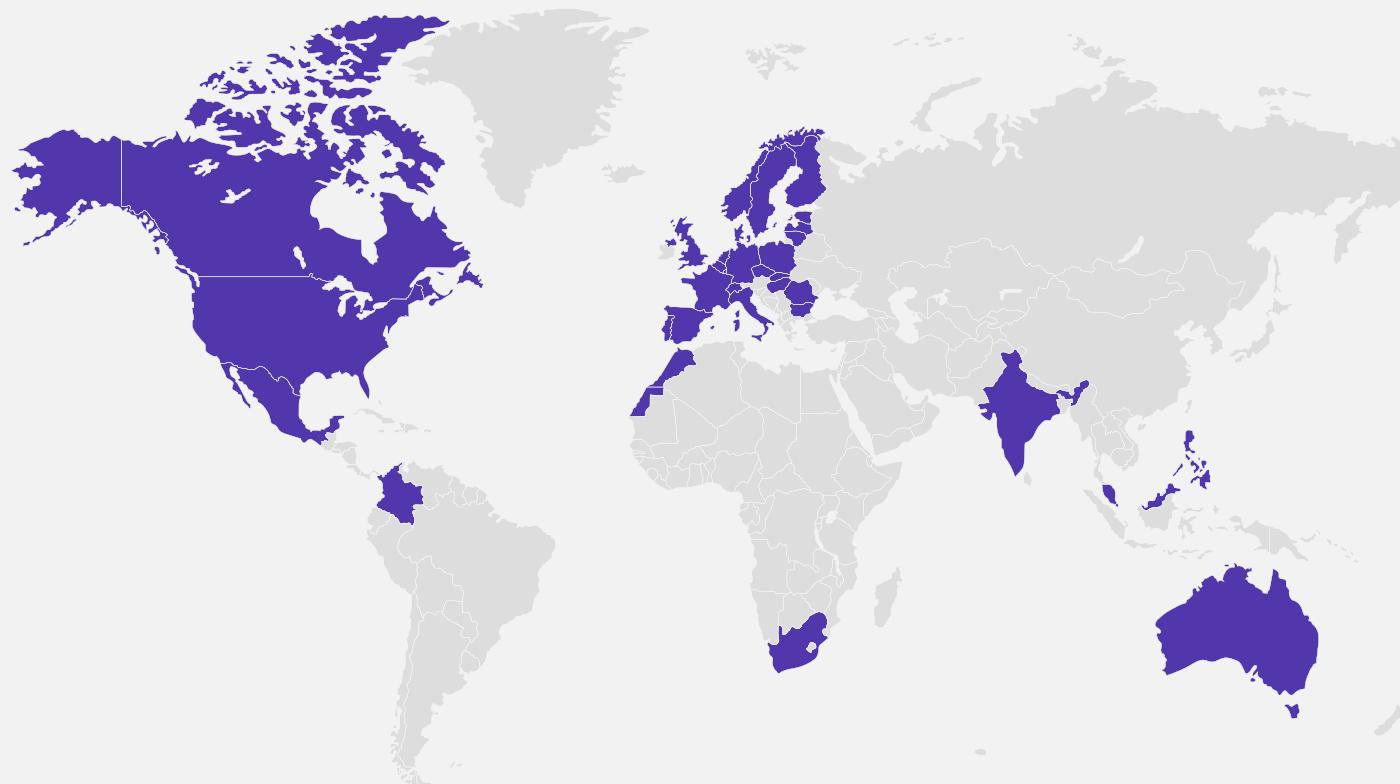
Revenus de
12,87 G\$ CA

90 000
conseillers et
professionnels

400
emplacements

5 500
clients

à l'échelle mondiale font appel à
notre gamme complète de services

**AMÉRIQUES**

Canada Colombie
États-Unis Mexique

EUROPE ET AFRIQUE

Afrique du Sud Luxembourg
Maroc
Allemagne Norvège
Belgique Pays-Bas
Bulgarie Pologne
Danemark Portugal
Espagne République tchèque
Estonie
Finlande Roumanie
France Royaume-Uni
Hongrie Singapour
Italie Slovaquie
Lettonie Suède
Lituanie Suisse

ASIE ET OCÉANIE

Australie Philippines
Inde Singapour
Malaisie

* Au 30 septembre 2022

CGI en bref

CGI aujourd'hui

Notre vision : « être un leader de classe mondiale qui offre une gamme complète de services-conseils en technologie de l'information (TI) et en management et qui contribue au succès de ses clients. »

Cette vision est soutenue par **six objectifs stratégiques** :

Être un leader de classe mondiale offrant une gamme complète de services-conseils en technologie de l'information et en management

RECONNU PAR NOS CLIENTS
comme leur **partenaire de choix** en raison de notre engagement à contribuer à leur succès et de notre prestation de services de grande qualité

RECONNU PAR NOS ACTIONNAIRES
comme une **entreprise bien gérée, financièrement solide** et offrant un rendement supérieur

RECONNU PAR NOS PARTIES PRENANTES
comme une **entreprise citoyenne, éthique et responsable**



RECONNU PAR NOS CLIENTS
comme leur **expert de choix** en raison de la profondeur de notre expérience dans leurs secteurs d'activité et de notre expertise en technologie de l'information

RECONNU PAR NOS MEMBRES*
comme un **environnement stimulant** valorisant l'imputabilité en vue de bâtir une carrière et une entreprise dont ils sont fiers

* Nous appelons nos consultants et professionnels membres car une majorité d'entre eux sont également propriétaires de CGI. Voir le glossaire à la page 141 pour les termes et acronymes spécifiques.

Dialogues ESG

Chez CGI, nous élaborons notre stratégie ESG grâce à un engagement clair et efficace auprès de nos trois parties prenantes : nos membres, nos clients et nos actionnaires. Nous favorisons la collaboration et la transparence en recherchant une rétroaction continue de leur part, en tenant compte de leurs points de vue dans les décisions que nous prenons et en étant transparents avec tous dans la manière dont leurs commentaires influencent notre orientation stratégique.

En tant qu'entreprise citoyenne, éthique et responsable, nous comprenons que la portée de notre écosystème est étendue. Nous collaborons avec de nombreuses instances telles que nos fournisseurs, les organisations communautaires locales ainsi que des partenaires sectoriels et économiques.



Dialogues ESG

Nos trois parties prenantes

Nous avons des cadres de gestion mondiaux et des outils normalisés pour faciliter les discussions stratégiques avec nos trois parties prenantes sur différents sujets, y compris l'ESG. Il s'agit d'un élément fondamental dans la gestion de nos activités, la mesure de notre performance et l'établissement de relations solides et durables avec nos parties prenantes.

Nous recueillons continuellement les perspectives de nos parties prenantes et mesurons leur satisfaction par l'entremise de nos programmes d'évaluation de la satisfaction. Nous sollicitons leur point de vue sur nos stratégies grâce aux programmes La voix de nos clients, La voix de nos membres et La voix de nos actionnaires. Ces différents programmes font partie des cadres de gestion du partenariat compris dans nos Assises de gestion (voir [page 90](#)) et visent à générer des dialogues constructifs, à soutenir nos futurs plans d'action et à renforcer nos relations avec les parties prenantes.

Programmes d'évaluation de la satisfaction

Ces programmes continus nous permettent d'évaluer et d'améliorer la satisfaction de nos parties prenantes. Ils favorisent des dialogues de qualité grâce à des rencontres en personne avec chaque partie prenante. Les dialogues avec les clients et les actionnaires sont suivis d'un questionnaire et conclus par la signature de la partie prenante et d'un représentant de CGI. Les dialogues avec les membres sont suivis d'un questionnaire dont les réponses demeurent complètement anonymes pour promouvoir une rétroaction ouverte et franche.

Programmes La voix de nos parties prenantes

Les programmes La voix de nos clients, La voix de nos membres et La voix de nos actionnaires de CGI sont réalisées annuellement. Ils offrent un forum structuré pour recevoir des informations clés de la part de nos parties prenantes. Ces perspectives sont essentielles pour maintenir l'équilibre entre nos clients, nos membres et nos actionnaires lorsque nous prenons des décisions concernant notre orientation stratégique.

Les objectifs de ces programmes sont de permettre aux membres de partager leurs commentaires sur nos objectifs et nos priorités stratégiques, d'avoir des conversations approfondies avec nos clients sur les tendances et les priorités qui influencent leurs activités, et de recevoir une rétroaction sur la gestion de l'entreprise de la part de nos actionnaires.

Conversations ESG à l'échelle locale

En plus de nos cadres de gestion, notre modèle de proximité nous permet d'avoir des conversations sur des sujets ESG adaptés aux occasions et défis propres à chaque communauté où nous vivons et travaillons. Nous tenons également des rencontres sur des sujets ESG avec nos clients et nos investisseurs, et nos groupes de ressources pour les membres offrent des plateformes et du partage de connaissances sur des sujets précis comme la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI). De plus, les membres, à titre de propriétaires, ont également l'occasion de s'entretenir avec la haute direction durant la tournée annuelle pour mieux comprendre les orientations de CGI, incluant les sujets ESG.



Dialogues ESG

Cadres de gestion et outils pour un dialogue actif**Membres**

- Cadre de gestion du partenariat membre (MPMF)
- Programme d'évaluation de la satisfaction des membres (MSAP)
- La voix de nos membres
- Tournée annuelle

Clients

- Cadre de gestion du partenariat client (CPMF)
- Programme d'évaluation de la satisfaction client (CSAP)
- La voix de nos clients

Actionnaires

- Cadre de gestion du partenariat actionnaire (SPMF)
- Programme d'évaluation de la satisfaction des actionnaires (SSAP)
- La voix de nos actionnaires

Ces programmes offrent des occasions formelles de discuter de notre travail et de nos stratégies, de prendre les mesures pour comprendre nos résultats et de résoudre tout enjeu soulevé. Nous encourageons les parties prenantes à nous faire part de leurs observations et recommandations à propos de nos activités et stratégies ESG et de la mesure dans laquelle nous les déployons à l'échelle locale.



Dialogues ESG

Sujets ESG discutés

		Nos membres	Nos Clients	Nos actionnaires			
Programmes La voix de nos parties prenantes	Nombre de participants	Plus de 54 000 ¹ conseillers de CGI parmi 90 000 professionnels dans le monde					
	Sujets ESG soulevés	<ul style="list-style-type: none"> • Missions de bénévolat • Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques • Participation des clients aux initiatives ESG • Solutions durables pour les clients 	<ul style="list-style-type: none"> • Accélération de la technologie et du numérique • Évolution de la démographie • Changements climatiques • Reconfiguration de la chaîne d'approvisionnement • Démondialisation 	<ul style="list-style-type: none"> • Rapports ESG transparents • Engagement en matière de neutralité carbone • Engagement DEI • Régie d'entreprise 			
Programmes d'évaluation de la satisfaction	Note globale	<u>8,74</u> 10	Indice de satisfaction globale des membres en 2022	<u>9,37</u> 10	Satisfaction globale des clients en 2022	<u>8,60</u> 10	Indice de satisfaction globale des actionnaires en 2022
	Note sur les sujets ESG	<u>8,67</u> 10	Votre impression que CGI travaille avec ses clients et les organisations locales pour contribuer au mieux-être de nos communautés, par exemple en mettant à profit son expertise professionnelle grâce au mentorat, à la promotion de la durabilité environnementale et à des projets pro bono.	<u>9,35</u> 10	Comment évalueriez-vous la façon dont CGI collabore avec vous pour contribuer au mieux-être de nos communautés, par exemple en mettant à profit son expertise professionnelle grâce au mentorat, à la promotion de la durabilité environnementale et à des projets pro bono?	<u>9,20</u> 10	Est-ce que nos pratiques environnementales et sociales sont communiquées de manière appropriée? ²

¹ Tous les membres sont invités à participer à ce sondage réalisé à une période précise de l'année. Les membres issus des récentes acquisitions ou s'étant joints à l'entreprise après cette période ne sont donc pas inclus dans ces résultats.

² Sur une échelle de 1 à 10, 10 étant la communication la plus appropriée

Dialogues ESG

Dialogue au sein de notre écosystème

Dans le monde numérique d’aujourd’hui, la collaboration est la clé du succès à long terme. Nous interagissons continuellement avec les parties prenantes de notre écosystème pour contribuer à des initiatives ESG et accroître notre incidence positive au sein des communautés où nous vivons et travaillons. Conformément à notre modèle de proximité, nous faisons appel à des associations et groupes locaux et décidons des meilleurs moyens de collaborer avec eux et d’offrir du soutien.

Collaboration sur les sujets ESG

Parties concernées	Organisations communautaires locales	Fournisseurs	Partenaires sectoriels et économiques
	Organisations non gouvernementales, associations, établissements d’enseignement		Associations et réseaux professionnels, gouvernements, experts
Objectif de l’engagement des parties prenantes	Soutenir les communautés en créant des emplois, en favorisant l’inclusion numérique dans nos partenariats éducatifs et en offrant des opportunités aux groupes sous-représentés dans le domaine des TI	Veiller à ce que notre Code d’éthique des tiers soit suivi et que les droits humains soient respectés	Créer des initiatives propres aux pays, participer à des programmes gouvernementaux nationaux et faire progresser les sujets ESG avec les clients et d’autres entreprises par l’entremise de groupes de travail conjoints
Principaux sujets ESG en 2022	<ul style="list-style-type: none"> Inclusion numérique, éducation et aptitude à l’emploi Travail communautaire Promotion de l’équité numérique pour les groupes vulnérables 	<ul style="list-style-type: none"> Éthique et responsabilité dans la chaîne de valeur Décarbonation et chaîne d’approvisionnement Esclavage moderne et droits humains 	<ul style="list-style-type: none"> Engagement dans des programmes gouvernementaux spécifiques Cartographie des lois et règlements locaux Défis liés à la divulgation des données, nouvelles réglementations et meilleures pratiques

Pour en apprendre davantage sur les façons dont nous interagissons avec les parties prenantes pour un monde plus inclusif et durable, consultez le site cgi.com.

Matrice de matérialité

En tant qu'entreprise citoyenne, éthique et responsable, nous engageons régulièrement des dialogues ouverts avec nos principales parties prenantes afin de définir nos priorités ESG et de décider de la meilleure façon de les aborder.

Cette année, avec le soutien du comité directeur exécutif ESG et du réseau ESG mondial, nous avons mis à jour notre évaluation des critères à l'échelle de l'entreprise.

La matrice de matérialité ESG 2022 résume l'importance de 22 sujets pour notre impact social et nos futures réussites en tant qu'entreprise. Cette approche nous permet de recueillir des perspectives supplémentaires sur les enjeux qui évoluent rapidement, ainsi que sur les tendances émergentes, et nous aide à documenter en permanence notre stratégie ESG.

Notre processus d'évaluation

1. Identification des sujets ESG

Nous avons d'abord entrepris un examen général pour déterminer quels seraient les sujets ESG pertinents pour CGI et ses activités.

Voici quelques-uns des éléments examinés.

- Notre plus récent programme d'évaluation des risques d'entreprise
- Les derniers résultats d'évaluation de la satisfaction des clients et des membres
- Les normes mondiales les plus récentes en matière de conduite responsable des entreprises et de reporting, telles que les lignes directrices de la Global Reporting Initiative (GRI) et du Sustainability Accounting Standards Board (SASB) appliquées par le secteur des logiciels et des services en TI
- Les plus récentes évaluations de matérialité conduite par nos pairs du secteur des services de conseil en TI
- Autres points de vue d'experts de développement durable et d'ESG sur différents sujets et tendances

2. Évaluation et priorisation des sujets ESG

Nous avons ensuite interrogé les parties prenantes internes et externes afin d'établir la priorité des sujets importants et de déterminer de la meilleure façon de les aborder. Le processus consiste en :

- des sondages en ligne auprès des membres de notre comité directeur exécutif ESG et de notre réseau ESG;

- des entretiens approfondis avec les principales parties prenantes externes, notamment les clients, les investisseurs, les fournisseurs et les représentants des communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons, en particulier le monde universitaire;
- un classement des sujets en fonction de l'importance et de l'impact sur la société selon les parties prenantes externes (axe des y dans le graphique de la page suivante) et de l'importance et de l'impact sur notre succès commercial au cours des cinq prochaines années selon le comité directeur exécutif et le réseau ESG (axe des x).

3. Prévision de l'évolution potentielle des sujets au cours des cinq à dix prochaines années

Le développement durable est un sujet en constante et rapide évolution. Nous avons donc invité les parties prenantes internes et externes à prévoir l'évolution des sujets importants au cours des dix prochaines années. Ces renseignements nous aident à anticiper la meilleure façon d'aborder et de hiérarchiser ces sujets en vertu de notre stratégie actuelle.

Notre stratégie ESG

Objectif stratégique n° 6

Être reconnue par nos parties prenantes comme une entreprise citoyenne, éthique et responsable

Stratégie ESG



Environnement

Accélérer la transition vers la neutralité carbone



Social

Promouvoir l'inclusion numérique pour tous afin de favoriser la diversité des talents



Gouvernance

Diriger avec confiance et transparence

Priorités stratégiques et leurs enjeux principaux

Climat

- Gestion des émissions carbone et de l'énergie
- Solutions durables pour les clients
- Déchets (y compris déchets électroniques) et économie circulaire

Talents

- Attraction et rétention de talents
- Diversité, équité et inclusion
- Santé mentale et bien-être des membres
- Santé et sécurité physique des membres
- Développement des talents

Communautés

- Innovation numérique responsable
- Inclusion numérique
- Contribution au développement économique local
- Soutien caritatif à impact social

Gouvernance

- Protection des données personnelles et cybersécurité
- Éthique des affaires, valeurs et intégrité
- Leadership et gouvernance responsable
- Gouvernance et reporting ESG
- Croissance rentable et durable
- Chaîne d'approvisionnement responsable
- Droits humains et conditions de travail
- Expertise sectorielle et technologique
- Satisfaction et collaboration client
- Résilience des entreprises aux risques systémiques

Priorités, cibles et progrès

Priorités stratégiques ESG

Nous permettons aux membres de CGI de s'engager activement dans les communautés au sein desquelles nous vivons et travaillons en accordant la priorité aux partenariats avec nos clients et en collaborant, partout où nous sommes présents, avec des établissements d'enseignement et d'autres organisations locales, particulièrement pour trois grandes priorités.



Talents

Nous prônons l'inclusion de tout citoyen dans le monde numérique en prenant des mesures à l'échelle locale pour améliorer l'accès aux études techniques et commerciales et au mentorat, afin d'aider chacun à réussir dans une société numérique.



Communautés

Nous nous engageons à apporter une contribution positive à la société en mettant à profit l'engagement personnel de nos membres et notre expertise informatique et commerciale en investissant dans des projets à impact social et des initiatives de croissance économique locale. De plus, nous soutenons activement les mandats pro bono.



Climat

Nous démontrons notre engagement en faveur d'un monde durable sur le plan environnemental par l'entremise de solutions et projets réalisés pour et avec nos clients, ainsi que par nos pratiques d'exploitation et de transport, notre gestion de la chaîne d'approvisionnement et nos activités communautaires.

Priorités, cibles et progrès

Cibles, progrès et réalisations ESG*

	Climat	Talents	Communautés	Gouvernance et responsabilité d'entreprise
Cibles	Réduction des émissions de GES Zéro émission nette d'ici 2030 100 % d'électricité renouvelable dans tous nos centres de traitement de données d'ici 2023	Diversité et éducation DEI — Avoir la même diversité au niveau des leaders que celle de l'ensemble de l'effectif de l'entreprise d'ici 2025 Formation — Compter deux fois plus de participants à nos programmes d'éducation et de mentorat que l'effectif de CGI d'ici 2023	Pro bono 100 % de nos unités d'affaires devront réaliser des projets pro bono d'ici 2026	Diversité du conseil d'administration — Chaîne d'approvisionnement 30 % : de femmes sur le conseil d'administration 70 % des principaux fournisseurs ¹ évalués sur des critères environnementaux et sociaux d'ici 2025
Progrès et réalisations	65 % de réduction des émissions d'éq. CO ₂ ² depuis 2014 76,1 %³ de l'électricité de nos centres de traitement de données provient de sources renouvelables 46,8 % de l'énergie totale issue de sources renouvelables	33,3 % de femmes à la présidence des UAS ⁴ 27,5 % des leaders sont des femmes ⁵ 34,2 % de femmes dans l'effectif total ~502 000 bénéficiaires des programmes éducatifs et STIM, qui représentent 5,6 fois le nombre de nos membres	58 % de nos unités d'affaires réalisent des projets pro bono 16 724 membres y participant, ayant une incidence sur plus d'un million de bénéficiaires dans le monde 45 019 heures de participation à des activités bénévoles et pro bono	31,3 % de femmes sur le conseil d'administration 16 membres sur le conseil d'administration habitant dans 5 pays, multilingues, représentant des expertises dans plus de 12 marchés et sous-marchés verticaux 58 % des principaux fournisseurs sont évalués sur des critères environnementaux et sociaux

* Au 30 septembre 2022

1 250 fournisseurs importants avec qui nous avons principalement fait affaire au cours des trois dernières années. Voir les détails à la page 102.

 2 L'équivalent en dioxyde de carbone (éq. CO₂) permet de comparer le potentiel de réchauffement planétaire de différents types de gaz à effet de serre en convertissant les émissions en unités équivalentes.

3 Les émissions des centres de traitement de données comprennent uniquement la consommation d'électricité de type 2 excluant les émissions liées à la consommation de diesel des groupes électrogènes de secours.

4 CGI est composée de neuf unités d'affaires stratégiques (UAS), chacune sous la direction d'un président qui relève directement du chef de la direction de l'entreprise.

5 Catégories d'emploi : chef de service, directeur, vice-président et vice-président principal.

Collaboration numérique

Le numérique présente des avantages incroyables pour la société, qu'il s'agisse d'accélérer la décarbonation de notre économie ou d'aider les citoyens à communiquer, à vivre et à travailler de manière plus flexible, productive et agréable. Mais il entraîne également des défis, tels que l'aggravation potentielle des inégalités, car de nombreux citoyens ne disposent pas des privilèges financiers et scolaires nécessaires pour profiter pleinement des avancées du monde numérique.



Camp STIM à Chennai, en partenariat avec notre client, PNC — Inde

Notre engagement : que tout le monde tire profit du numérique

En tant que leader mondial de services numériques, nous nous engageons à agir de manière durable et à favoriser ce que nous appelons la « collaboration numérique ». Il s'agit d'apporter le meilleur de l'innovation numérique à nos clients, à nos membres, à nos actionnaires et à nos communautés.

Depuis notre création en 1976, nous collaborons avec nos clients pour qu'ils puissent exploiter pleinement l'extraordinaire potentiel de l'innovation et de la technologie numérique dans la poursuite de leurs objectifs. Nous faisons également profiter nos membres de l'innovation numérique pour les aider à faire progresser leurs carrières.

En tant qu'entreprise et par l'entremise de nos membres, nous partageons notre expertise numérique pour améliorer le bien-être des communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons. Nous créons notamment des partenariats avec des établissements d'enseignement et des organisations locales pour aider les individus et les groupes, y compris les plus défavorisés, à participer plus pleinement à notre société.

Inclusion numérique et perfectionnement des compétences

Le monde numérique est en constante évolution, et certaines populations sont laissées pour compte. Nous contribuons à lutter contre ce phénomène en favorisant l'acquisition de nouvelles compétences et expériences essentielles à l'inclusion numérique, en particulier pour les personnes les plus exposées.

Nous développons des programmes et des partenariats pour promouvoir la culture numérique afin que chacun puisse en bénéficier :

- Nous encourageons les étudiants issus de groupes sous-représentés à envisager des carrières en TI.
- Nous créons des occasions pour les adultes d'acquérir des compétences pertinentes afin qu'ils aient les outils et la confiance nécessaires pour changer de carrière ou revenir sur le marché du travail après une longue période d'absence.
- Nous créons des opportunités ciblées en tenant compte de la diversité, de l'équité et de l'inclusion afin de toucher davantage de femmes.
- Nous encourageons l'apprentissage continu de nos membres pour les aider à atteindre leurs objectifs personnels de carrière et à acquérir des connaissances de pointe dans un domaine qui évolue rapidement.

Pour en apprendre davantage sur nos actions et leurs impacts, consultez la section [Talents](#).

Collaboration numérique

Progresser grâce au numérique

Depuis des décennies, nous proposons notre expertise à nos clients pour les aider à offrir des produits et services qui améliorent la qualité de vie des citoyens et des consommateurs. Nous contribuons également à bâtir un monde plus durable grâce à nos services et aux contributions de nos membres dans les communautés où nous vivons et travaillons.

- CGI conjugue ses connaissances approfondies, ses solutions informatiques de pointe et sa gamme complète de services en vue d'aider ses clients à aborder les opportunités et les défis qui se présentent à eux en matière de développement durable.
- Nous encourageons nos membres à devenir des ambassadeurs du numérique au sein de leurs communautés. Nous leur offrons la possibilité d'identifier les besoins des organisations locales ainsi que les outils leur permettant d'y répondre, notamment par l'entremise d'initiatives pro bono.
- Nous proposons des outils qui permettent aux communautés mal desservies d'accéder au monde numérique, et nous menons des programmes de réutilisation et de recyclage de matériel numérique.

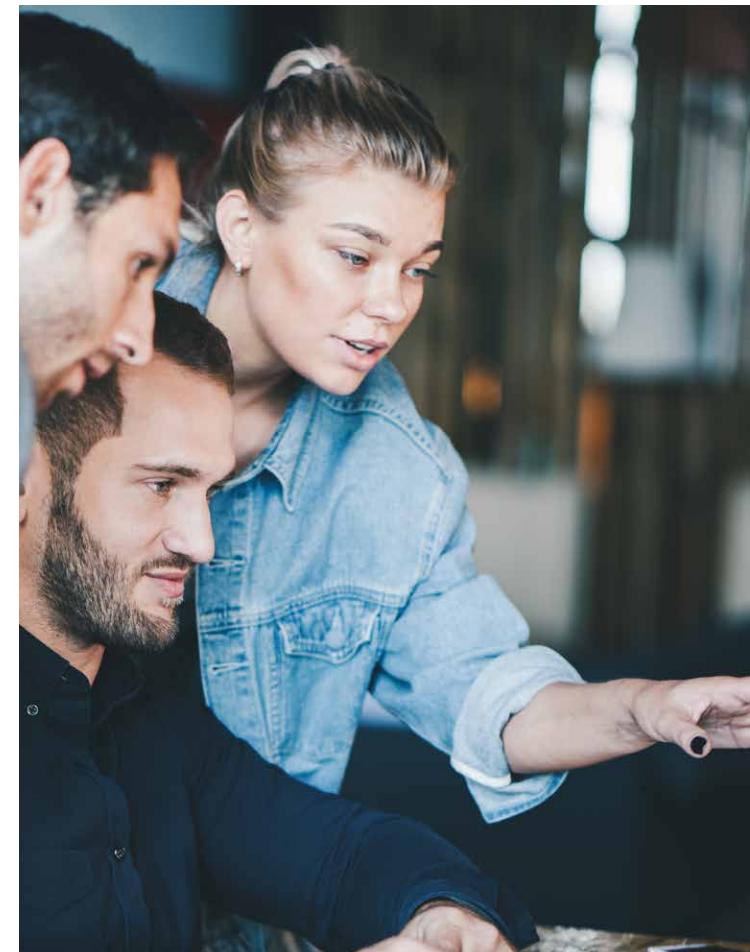
Pour en apprendre davantage sur nos actions et leurs impacts, consultez les sections [Communautés](#) et [Climat](#) de ce rapport.

Un numérique de confiance

En tant que leader de services numériques, nous avons la responsabilité de déployer des stratégies numériques en nous basant sur les normes les plus élevées en matière d'accessibilité, de sécurité, de protection des données personnelles et de respect des droits humains, et de limiter autant que possible tout impact négatif de ces stratégies.

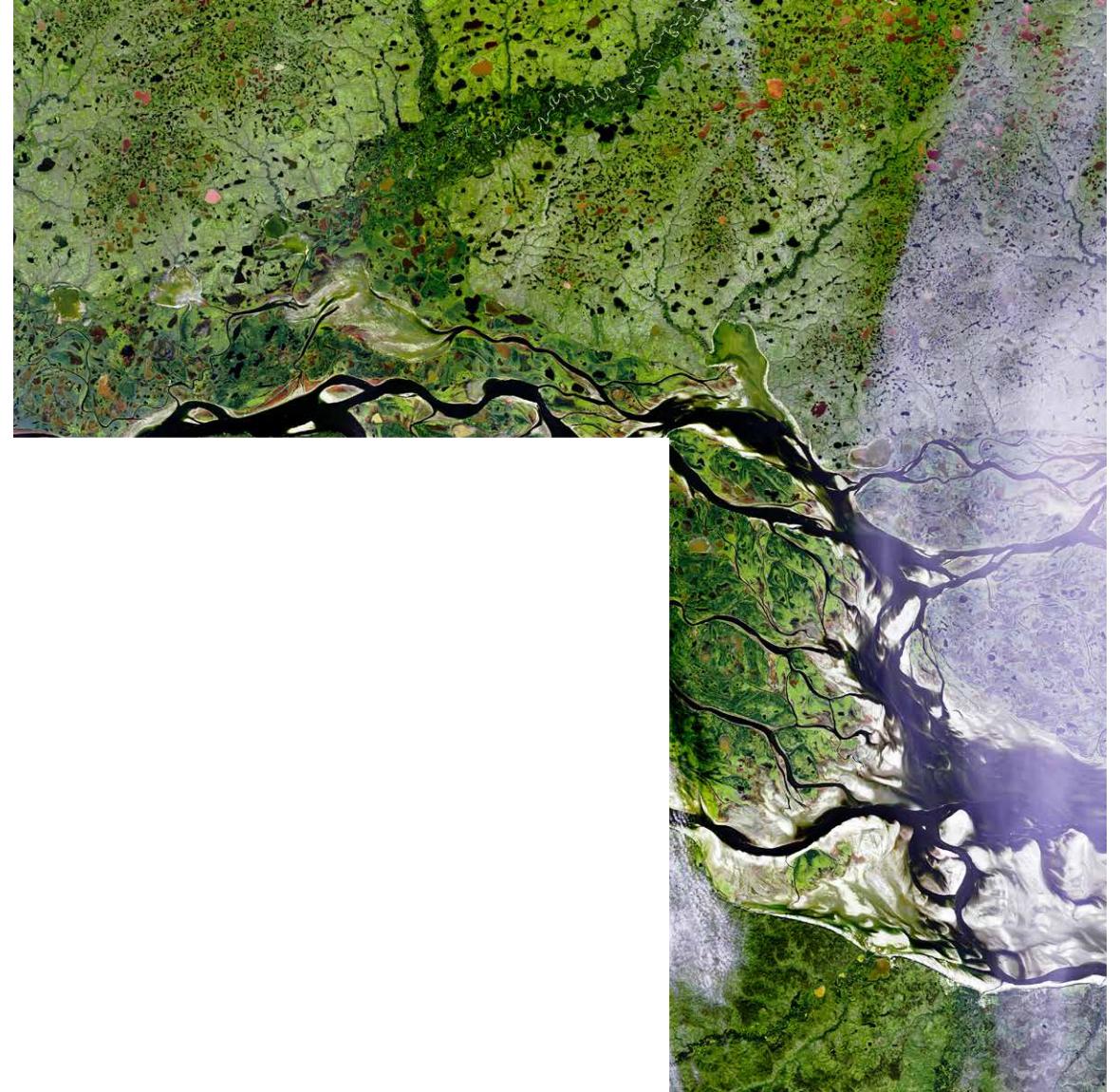
- Nous mettons en œuvre des solutions novatrices et sécurisées qui permettent à nos clients de nous faire confiance en matière de pratiques numériques responsables.
- Nous sommes un expert de confiance en solutions d'intelligence artificielle, et aidons nos clients à les mettre en œuvre de manière responsable.
- Nous nous engageons à réduire l'impact négatif de la technologie numérique par des solutions et services durables.
- Nous garantissons que nos projets, services et technologies sont accessibles aux personnes de toutes capacités.
- Nous veillons à ce que l'éthique et les droits humains soient respectés dans tout ce que nous faisons.

Pour en apprendre davantage sur nos actions et leurs impacts, consultez les sections [Gouvernance](#) et [Solutions et services durables](#) de ce rapport.





Environnement



Climat

Priorité stratégique

Nous démontrons notre engagement en faveur d'un monde durable sur le plan environnemental par l'entremise de projets réalisés en collaboration avec nos clients, de nos solutions, ainsi que par nos pratiques opérationnelles et de transport, notre gestion de la chaîne d'approvisionnement et nos activités communautaires.



Plantation d'arbres en partenariat avec notre client, OP — Inde

Impact

En tant que leader mondial prenant activement part à la protection de l'environnement, nous nous engageons entièrement à préserver et à améliorer de façon continue les écosystèmes des communautés où nous travaillons.

Nos objectifs :

Zéro émission nette de carbone d'ici 2030

100 % d'électricité renouvelable dans tous nos centres de traitement de données d'ici 2023²

Indicateurs de succès

65 %

de réduction des émissions d'éq. CO₂¹ depuis 2014
70 % en 2021

76,1 %²

de l'électricité de nos centres de traitement de données provient de sources renouvelables
80 % en 2021

35 %

de sites certifiés ISO 14001
31 % en 2021

¹ L'équivalent en dioxyde de carbone (éq. CO₂) permet de comparer le potentiel de réchauffement planétaire de différents types de gaz à effet de serre en convertissant les émissions en unités équivalentes.

² Les émissions des centres de traitement de données comprennent uniquement la consommation d'électricité de type 2 excluant les émissions liées à la consommation de diesel des groupes électrogènes de secours.



Activités de nettoyage — Royaume-Uni

Responsabilité environnementale

Nous nous engageons à adopter des pratiques éco-responsables dans l'ensemble de nos opérations. Les activités de notre entreprise sont principalement réalisées dans des bureaux, des centres de traitement de données ainsi que lors de voyages d'affaires, ce à quoi s'ajoute l'approvisionnement en matériel électronique.

Nous avons élaboré une politique environnementale pour :

- respecter ou dépasser toutes les réglementations environnementales gouvernementales applicables, ainsi que d'autres engagements importants envers nos clients et nos membres;
- mettre en œuvre des pratiques de gestion des déchets qui encouragent la réduction, la réutilisation, le recyclage et l'élimination appropriée des déchets inévitables;
- appliquer les meilleures pratiques en matière de consommation énergétique ainsi que de gestion des déchets et des ressources en vue de réduire et de prévenir la pollution;
- choisir des installations conformes aux normes du bâtiment durable;
- informer nos parties prenantes au sujet de nos pratiques, progrès et politiques sur le plan environnemental;
- promouvoir la mobilité durable.

Nous poursuivons le déploiement de la norme ISO 14001 dans l'ensemble de nos marchés géographiques et avons obtenu cette certification dans quatre pays supplémentaires (Allemagne, Maroc, Norvège et Danemark) en 2022. Nous disposons maintenant de systèmes de gestion environnementale pour nos activités en Allemagne, au Danemark, en Espagne, en Finlande, en France, au Luxembourg, au Maroc, en Norvège, aux Pays-Bas, au Portugal, en République tchèque, au Royaume-Uni, en Slovaquie et en Suède.

Au total, 35 % de nos emplacements sont régis par des systèmes locaux de gestion environnementale dont la conformité à la norme ISO 14001 a fait l'objet d'une vérification externe. En 2023, nous comptons continuer d'accroître ce pourcentage.

Pour assurer la conformité de nos systèmes de gestion environnementale, il est essentiel de communiquer l'impact environnemental de nos activités commerciales et nos stratégies de réduction de notre empreinte. Pour ce faire, nous menons une variété d'initiatives de sensibilisation et d'information, mais offrons aussi des formations approfondies sur les enjeux environnementaux ainsi que des ressources d'apprentissage portant sur divers thèmes liés au développement durable.



Panneaux solaires de notre bureau de Waterton — Royaume-Uni

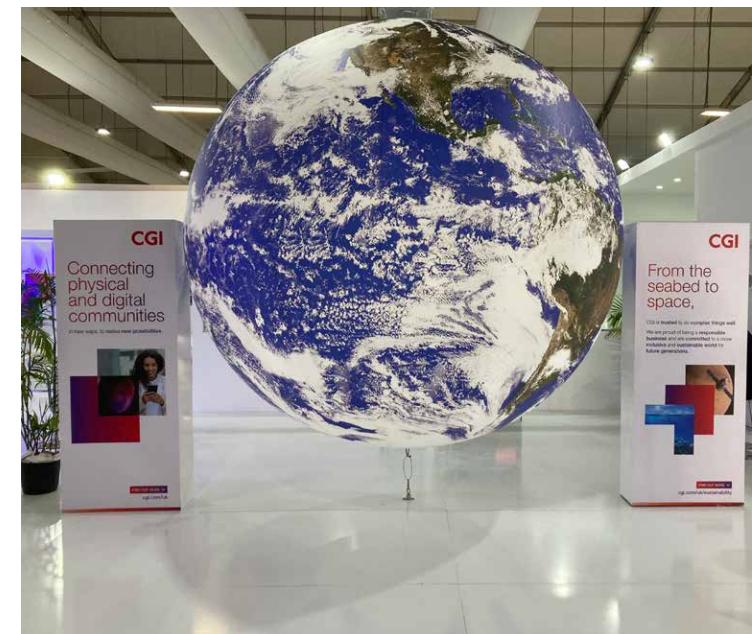
Cibles fondées sur la science

En tant que signataire de la campagne Objectif zéro au Royaume-Uni, nous avons élaboré une stratégie zéro émission nette pour cette région, qui comprend l'établissement de cibles fondées sur la science et alignées avec la Science Based Targets Initiative (SBTi). Ces cibles ont été jugées conformes aux réductions requises pour limiter le réchauffement planétaire à 1,5 °C, l'objectif le plus ambitieux de l'Accord de Paris des Nations Unies. Elles reflètent également notre engagement à réduire d'au moins 46 % les émissions de gaz à effet de serre (GES) découlant de l'exercice de nos activités (types 1, 2 et 3 lié aux voyages d'affaires,) entre 2019 et 2026. En outre, nous nous engageons à ce que 50 % de nos fournisseurs au Royaume-Uni (pourcentage calculé selon les dépenses consacrées à l'achat de biens, de services et de biens d'équipement) établissent leurs propres cibles fondées sur la science d'ici 2026 pour réduire leur incidence sur le climat. Nous planifions également d'établir une cible fondée sur la science visant à réduire nos émissions absolues du type 3 au Royaume-Uni. À l'échelle mondiale, nos équipes et notre comité directeur exécutif des pratiques ESG évaluent actuellement les stratégies possibles afin d'adopter des cibles fondées sur la science dans l'ensemble de notre organisation.

« Nous avons eu le plaisir de participer à la COP27 pour présenter les pratiques responsables et les technologies de pointe qui aident les organisations à adopter de nouveaux modes de fonctionnement. La réduction de notre impact environnemental et l'appui des communautés au sein desquelles nous exerçons nos activités sont des éléments fondamentaux de notre objectif. Nous savons que pour atteindre les objectifs mondiaux de neutralité carbone, chaque organisation doit faire sa part pour réduire et éliminer les émissions. Les technologies doivent être conçues et exploitées de façon à résoudre les enjeux liés au carbone. »

Tara McGeehan

Présidente des opérations de CGI au Royaume-Uni et en Australie, et membre du groupe des chefs d'entreprise de la COP26



CGI est fière d'avoir participé de nouveau à la Conférence des Nations Unies sur les changements climatiques (COP27), qui a eu lieu en Égypte du 6 au 18 novembre 2022.

Zéro émission nette — Progrès

Zéro émission nette d'ici 2030

À mesure que nous progressons dans notre démarche de développement durable, nous continuons de prendre des mesures déterminantes afin d'atteindre la neutralité carbone au sein de nos opérations (types 1, 2 et 3 liés aux voyages d'affaires, selon le Protocole des gaz à effet de serre). Nous anticipons également que certains bureaux régionaux de CGI atteindront l'objectif zéro émission nette avant 2030.

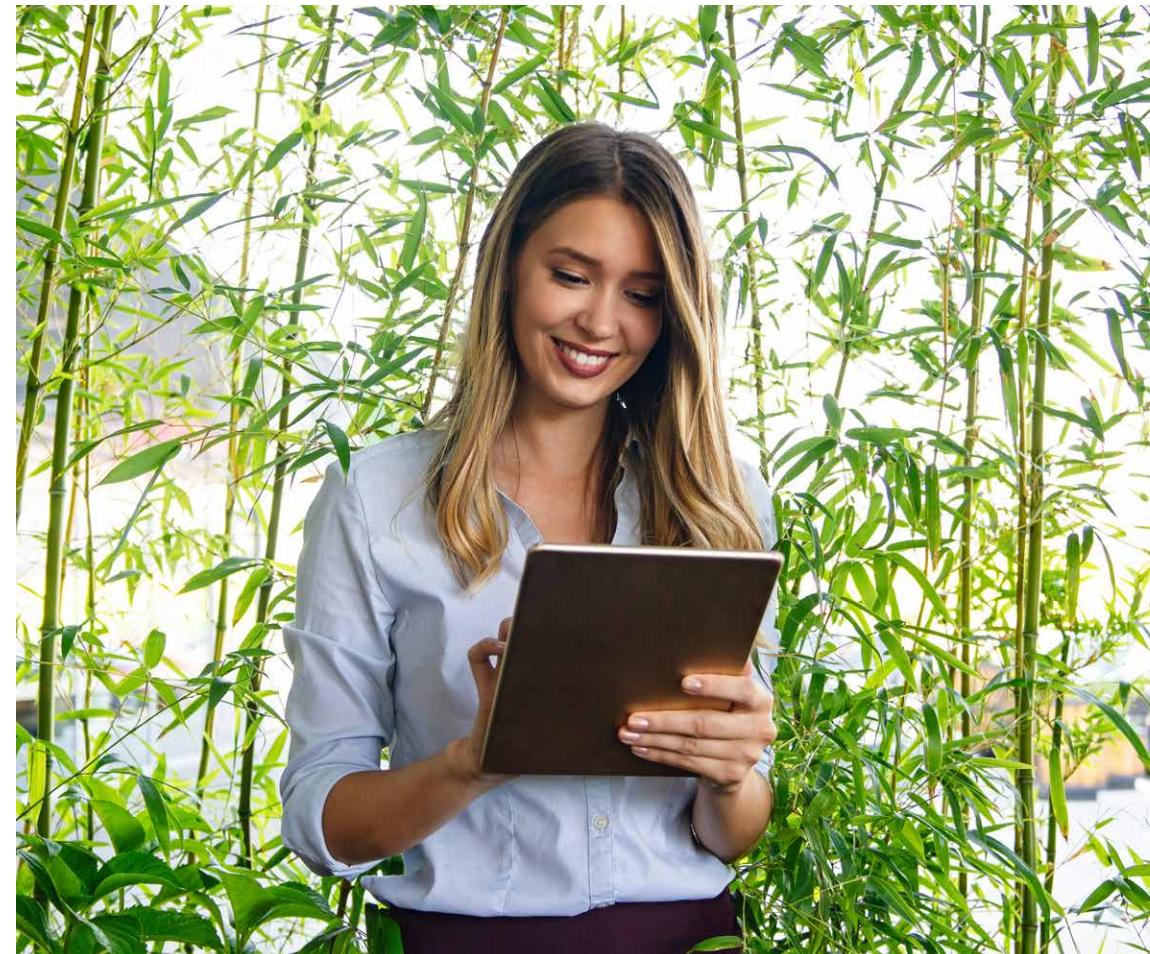
En 2022

65 %

de réduction des émissions d'éq. CO₂ par rapport à 2014

Notre feuille de route climatique comprend des cibles quantifiables qui mettent l'accent sur les activités que nous pouvons contrôler et qui font partie de notre champ d'action opérationnel.

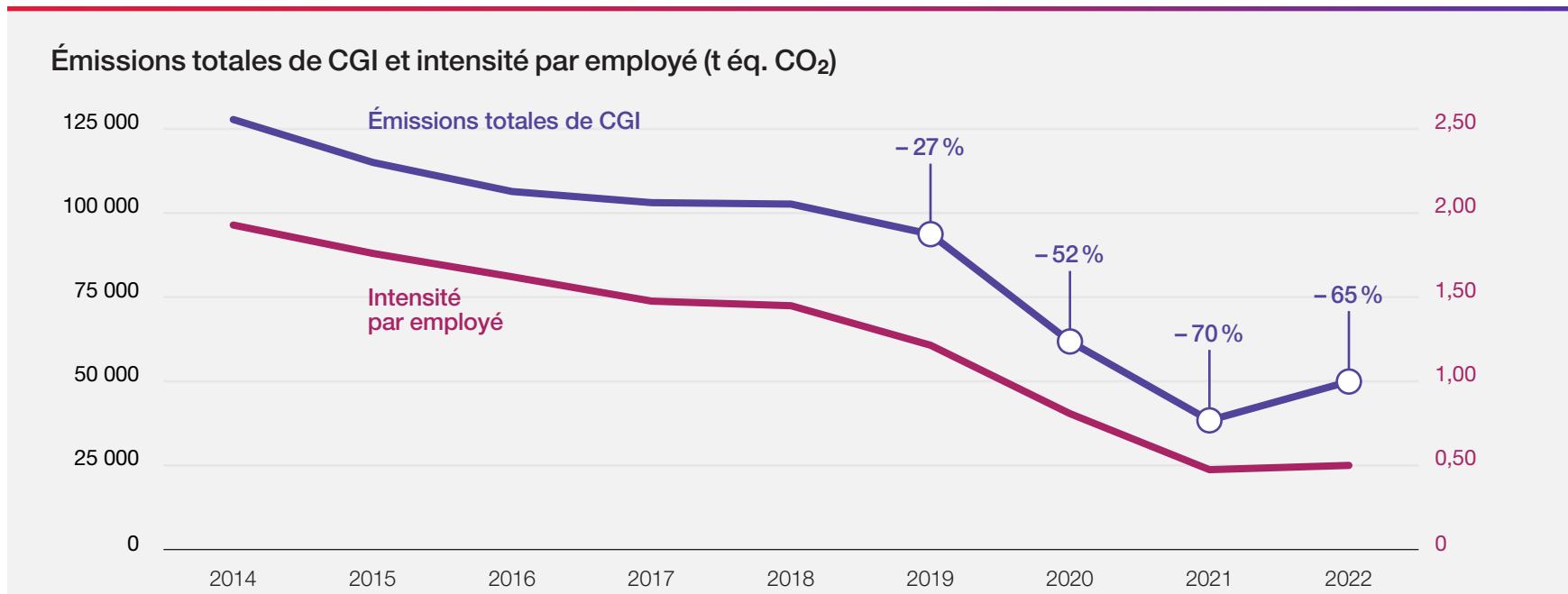
Pour concrétiser nos priorités, notre groupe de travail interne sur le climat collabore avec notre comité directeur exécutif des pratiques ESG afin de soutenir et de piloter un éventail d'initiatives locales encourageant la transition vers une économie à faibles émissions de carbone. Ce groupe de travail fait état des résultats et des progrès au comité directeur et est composé de leaders climatiques issus de toutes nos unités d'affaires stratégiques ainsi que des experts de CGI. En 2023, ces équipes examineront les émissions associées à certains éléments précis du type 3 (dont la gestion des déchets, l'approvisionnement et les déplacements quotidiens) ainsi que les stratégies de réduction des émissions qui pourront être mises en œuvre.



Zéro émission nette — Progrès

Entre 2014 et 2022, nous avons réduit de 65 % nos émissions totales de carbone pour les types 1, 2 et 3 liés aux voyages d'affaires. Pendant la même période, nous avons observé une réduction de 74 % de l'intensité carbone par employé, qui équivalait à 0,5 tonne d'éq. CO₂ en 2022.

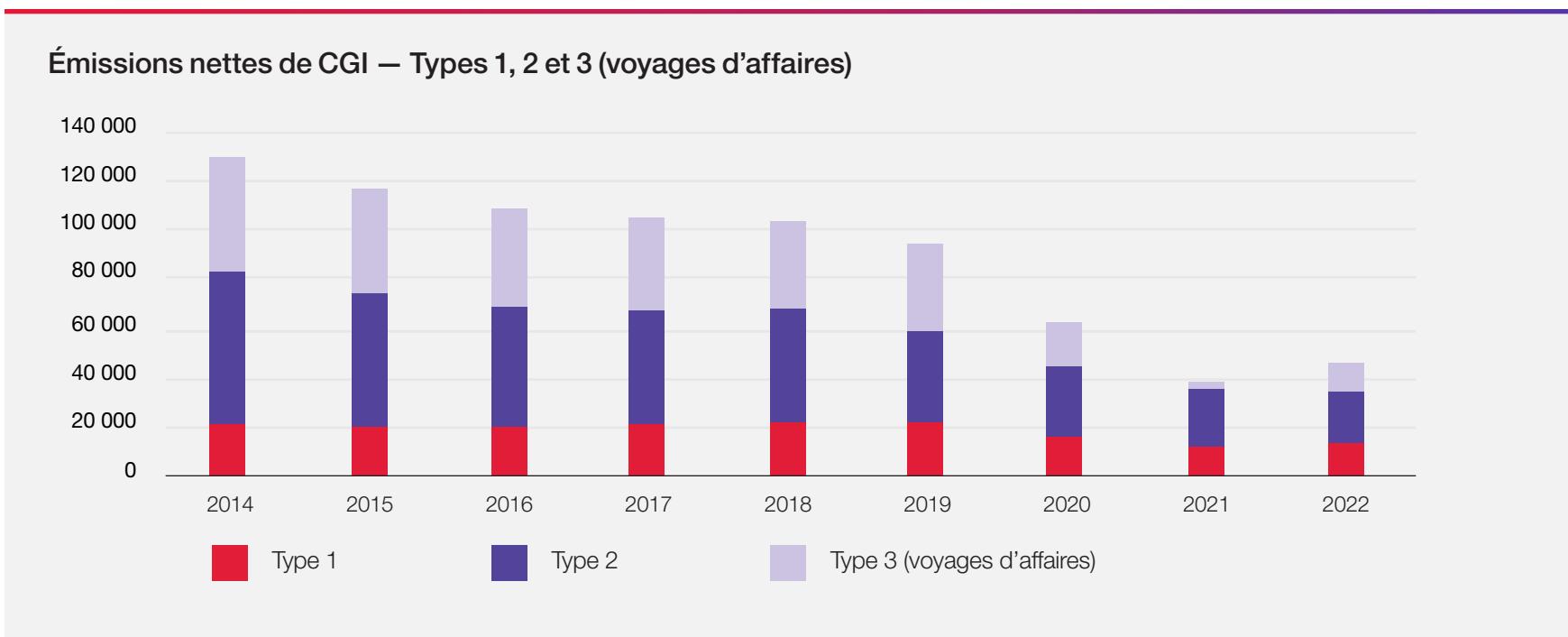
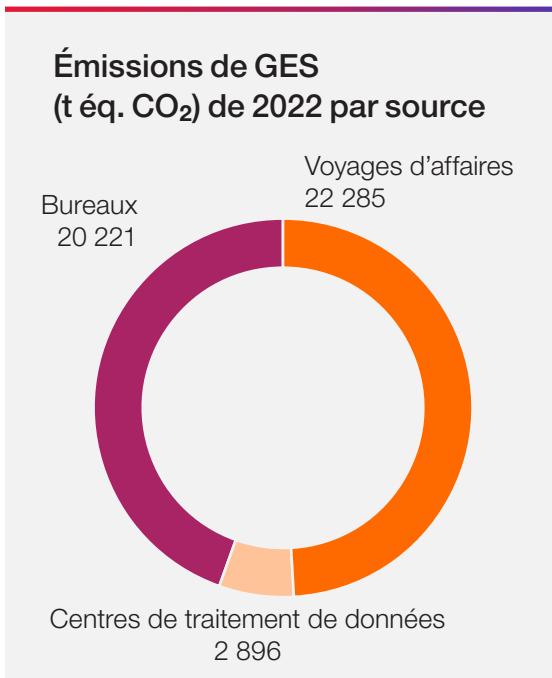
Pendant les années 2020 et 2021, marquées par la pandémie de COVID-19, nous nous sommes efforcés d'adapter nos méthodes de travail tout en poursuivant notre collaboration étroite avec nos clients. Les résultats de 2022 reflètent l'intégration à notre organisation de 10 000 nouveaux employés issus de notre croissance durant l'année et de nos acquisitions récentes. Comme l'illustre le tableau ci-contre, ce contexte, conjugué au retour de certaines pratiques après la pandémie, s'est traduit par une augmentation des émissions comparativement à 2021. Cependant, nos émissions de 2022 demeurent considérablement inférieures à celles de 2019, malgré la hausse des effectifs.



Performance climatique	2019	2020	2021	2022	p.r. à 2014
Émissions nettes (t éq. CO ₂)	93 545	61 815	38 054	45 402	-65 %
Employés	77 500	76 000	80 000	90 000	+36 %
Émissions totales par employé (t éq. CO ₂)	1,21	0,81	0,48	0,50	-74 %

Zéro émission nette — Progrès

Nous demeurons déterminés à atteindre notre objectif de neutralité carbone d'ici 2030 en diminuant nos émissions directes et indirectes telles que définies par les types 1, 2 et 3 (voyages d'affaires) du Protocole des gaz à effet de serre.



Types	Types de contrôle	Sources d'émissions
Type 1	Émissions directes générées par les actifs appartenant à l'entreprise ou gérés par celle-ci	Sources de combustion fixes, véhicules que l'entreprise possède ou loue
Type 2	Émissions indirectes résultant de la consommation d'énergie	Électricité, chauffage et refroidissement
Type 3	Autres émissions indirectes	Voyages d'affaires

Énergie

Consommation totale d'énergie (bureaux et centres de traitement de données)

Nos bureaux et centres de traitement de données figurent parmi nos plus grandes sources d'émissions. Nous travaillons activement à réduire ces émissions tout en améliorant l'efficacité de nos futurs bureaux.

Pendant la pandémie de COVID-19, nous avons découvert de nouvelles stratégies pour optimiser nos bureaux sans compromettre l'atteinte de nos objectifs d'affaires.

La crise énergétique qui sévit actuellement à l'échelle mondiale a fait grimper les coûts d'énergie dans de nombreux pays et incité les gouvernements à demander aux entreprises de réduire leur consommation. En réponse, nous collaborons avec nos parties prenantes pour trouver des façons de diminuer notre consommation énergétique dans nos bureaux.

Nous nous engageons à continuer d'optimiser notre approche à mesure que les directives sanitaires des gouvernements s'assouplissent et que nous retournons au bureau. Notre empreinte immobilière totale est toujours à la baisse et, par conséquent, nous avons réduit nos émissions de type 2 par rapport à 2019.

Bien que la transition rapide vers le télétravail imposé par la pandémie ait entraîné une réduction considérable des émissions d'éq. CO₂ découlant de nos bureaux, voyages d'affaires et déplacements quotidiens, le télétravail génère lui aussi certaines émissions. Cela dit, nous avons entrepris le développement de méthodologies qui tiennent compte des émissions générées par le télétravail.

Consommation énergétique des bureaux

Consommation totale

179 417
MWh

-1,1 % p. r. à 2021
-28,2 % p. r. à 2019
-42,1 % p. r. à 2014

Émissions nettes

23 117
t éq. CO₂

-10,2 % p. r. à 2021
-43,1 % p. r. à 2019
-64,6 % p. r. à 2014

Électricité d'origine renouvelable

46,8 %
de l'énergie totale issue de sources renouvelables

+2,6 % p. r. à 2021
+5,5 % p. r. à 2019
+6,8 % p. r. à 2014

Électricité du réseau

53,2 %
de l'électricité provenant du réseau

-2,6 % p. r. à 2021
-5,5 % p. r. à 2019
-6,8 % p. r. à 2014

Énergie

Bureaux

Cette année, pour atteindre nos objectifs, nous avons également augmenté le nombre de contrats d’approvisionnement en énergie renouvelable de nos bureaux. Lorsque nous examinons les façons possibles d’utiliser de l’énergie renouvelable, nous explorons aussi les occasions de réduire la consommation des systèmes de chauffage et de refroidissement.

En 2022, 25,6 % de l’énergie consommée dans nos bureaux, soit 26 430 mégawattheures (MWh), provenait de sources renouvelables. À l’avenir, nous comptons augmenter ce pourcentage dans les régions où il existe un approvisionnement d’énergie renouvelable économiquement viable.

Consommation énergétique des bureaux

Consommation totale

103 199
MWh

+1,5 % p. r. à 2021
-28,9 % p. r. à 2019
-42,5 % p. r. à 2014

Émissions nettes

20 221
t éq. CO₂

-4,0 % p. r. à 2021
-37,5 % p. r. à 2019
-60,9 % p. r. à 2014

Électricité d’origine renouvelable

25,6 %
de l’énergie totale issue de sources renouvelables

+1,2 % p. r. à 2021
+0,6 % p. r. à 2019
+2,6 % p. r. à 2014

Électricité du réseau

74,4 %

-1,2 % p. r. à 2021
-0,6 % p. r. à 2019
-2,6 % p. r. à 2014

Énergie

Centres de traitement de données

Nos efforts continus visant à augmenter notre recours à l'énergie renouvelable et à mettre en œuvre des mesures d'efficacité énergétique ont non seulement entraîné une réduction importante de la consommation énergétique de nos centres de traitement de données, mais aussi de leurs émissions de carbone, qui ont chuté de 76,1 % par rapport à 2014. Nous sommes toujours déterminés à réaliser notre objectif d'alimenter à 100 % nos centres de traitement de données en électricité de sources renouvelables d'ici 2023. À long terme, nous comptons également éliminer la consommation de diesel de nos systèmes d'alimentation de secours en exploitant les avancées technologiques et en trouvant des options plus écologiques.

Consommation énergétique des centres de traitement de données

Consommation totale	Émissions nettes	Électricité d'origine renouvelable	Électricité du réseau
76 218 MWh	2 896 t éq. CO ₂	76,1 % ¹ de l'électricité totale issue de sources renouvelables	23,9 %
-4,5 % p. r. à 2021	-37,9 % p. r. à 2021	+6,6 % p. r. à 2021	-6,6 % p. r. à 2021
-27,4 % p. r. à 2019	-65,1 % p. r. à 2019	+12,1 % p. r. à 2019	-12,1 % p. r. à 2019
-41,6 % p. r. à 2014	-78,9 % p. r. à 2014	+12,6 % p. r. à 2014	-12,6 % p. r. à 2014

ROYAUME-UNI ET ASIE-PACIFIQUE

Miser sur l'efficacité énergétique et l'énergie renouvelable dans les bureaux

Dans nos emplacements mondiaux, nous visons à maximiser le recours à l'énergie renouvelable et à mettre en place des mesures d'efficacité en vue de réduire notre consommation et nos émissions. Au Royaume-Uni, nous avons réalisé plusieurs investissements dans les infrastructures vertes, et avons notamment installé des panneaux solaires photovoltaïques à notre bureau de Waterton. D'une puissance maximale de 390 kilowatts crête (kWc), ces panneaux font de notre bureau le bâtiment commercial générant le plus d'énergie solaire au pays de Galles.

[+](#) [En savoir davantage \(en anglais\)](#)

Notre bureau de Leatherhead est maintenant équipé d'un système de chaudières et de refroidissement éco-énergétique, ainsi que d'un système de récupération de la chaleur. Les systèmes de gestion d'immeuble de nos bureaux de Leatherhead, Waterton et Reading peuvent surveiller, contrôler et modifier les paramètres énergétiques à distance afin de réduire la consommation et le gaspillage.

En Inde, nous avons conclu des accords d'achat d'énergie axés sur l'électricité renouvelable pour deux de nos bureaux. Ces accords diminueront nos émissions d'éq. CO₂ de près de 1 372 tonnes par année. À l'heure actuelle, 100 % de l'électricité consommée dans notre bureau de Mumbai est de source solaire, tandis que 70 % de l'électricité consommée dans notre bureau de Bangalore (Technopolis) et 50 % de l'énergie utilisée dans notre bureau de Chennai proviennent de systèmes éoliens.

¹ Les émissions des centres de traitement de données comprennent uniquement la consommation d'électricité de type 2 excluant les émissions liées à la consommation de diesel des groupes électrogènes de secours.

Voyages

Nous croyons que les interactions en personne sont importantes pour maximiser l'efficacité des réunions avec nos parties prenantes. Cependant, à cause de la reprise des voyages d'affaires dans le contexte post-pandémique, nous observons également une hausse des émissions découlant de ces déplacements.

Nous reconnaissons le fait que les voyages d'affaires¹ sont une source majeure d'émissions d'éq. CO₂ pour CGI. Nous avons donc réduit nos émissions en continuant d'organiser des réunions et des événements virtuels, en mettant à jour notre politique mondiale sur les voyages pour favoriser la mobilité à faibles émissions, et en réduisant notre parc de véhicules.

Nous cherchons à réduire encore davantage nos émissions en intégrant des voitures électriques à nos parcs de véhicules partout dans le monde.

Parallèlement, pour réduire l'impact environnemental des déplacements quotidiens de nos membres, nous avons mis en place des programmes de mobilité verte dans de nombreux pays. Ces programmes sont essentiels à l'atteinte de nos objectifs climatiques, et leur intégration à notre stratégie globale est l'une de nos priorités.

« Aux Pays-Bas, nous avons lancé un nouveau programme de mobilité qui vise à remplacer nos véhicules actuels par des voitures électriques de location. Nous offrons également à nos membres des titres de transport en commun. Dans notre pays, les trains et beaucoup d'autobus sont alimentés à 100 % en énergie renouvelable. Lorsqu'on arrive à la gare, on a également accès à des vélos de location pour se rendre à destination, ce qui est non seulement bon pour l'environnement, mais aussi pour la santé. »

Marion Braams

Vice-présidente, services-conseils et leader ESG pour le Nord-ouest et le Centre-est de l'Europe

Voyages d'affaires

Consommation totale de carburant de notre parc de véhicules mondial

3 992 973
litres

+19,2 % p. r. à 2021
-43,0 % p. r. à 2019
-40,6 % p. r. à 2014

Distance totale des voyages d'affaires

103 832
milliers de voyageurs-kilomètres

+30,4 % p. r. à 2021
-75,1 % p. r. à 2019
-78,9 % p. r. à 2014

Émissions nettes

22 285
t éq. CO₂

+80,8 % p. r. à 2021
-57,9 % p. r. à 2019
-64,4 % p. r. à 2014

¹ Déplacements en avion, en voiture et en transport en commun

Voyages

PORTUGAL

Transition vers les véhicules hybrides rechargeables

Dans le cadre de notre engagement zéro émission nette de carbone, nous cherchons constamment de nouvelles façons de réduire les émissions de nos parcs de véhicules. Au Portugal, nous avons formé un partenariat avec Daloop, un fournisseur de solutions de gestion durable des parcs automobiles, afin de remplacer nos véhicules à moteur à combustion interne par des véhicules hybrides rechargeables.

Pour valider notre approche, nous avons collaboré avec Daloop et Galp, un fournisseur d'énergie, afin de faire le suivi de l'utilisation ainsi que de recueillir et analyser des données au moyen d'appareils installés à bord des véhicules. Le projet a révélé que les conducteurs avaient augmenté leur utilisation du groupe motopropulseur électrique d'environ 10 % et qu'ils avaient recours au mode électrique plus de 40 % du temps. De plus, grâce à la transition vers des véhicules hybrides rechargeables, nos coûts énergétiques globaux ont diminué de 20 % par véhicule dans les trois premiers mois du projet, et la consommation d'essence du parc automobile a baissé de 5 % à 13 % par mois.

FRANCE ET NORVÈGE

Accélération du changement grâce à la mobilité durable

Dans plusieurs des régions où nous exerçons nos activités, nous avons mis en place des programmes de mobilité durable pour encourager nos membres à choisir des moyens de transport sécuritaires, efficaces et écologiques.

En France, nous couvrons depuis plusieurs années la totalité des frais de transport en commun et de location de vélo de nos membres. Environ 40 % de nos membres ont recours à ce programme. En 2022, nous avons offert à ceux qui n'utilisent pas notre programme de transport en commun un montant maximal de 500 € par année pour acheter un vélo ou un vélo électrique. Depuis le lancement de cette initiative, 10 % de nos membres en France en ont tiré parti.

Notre bureau de Stavanger, en Norvège, est membre de l'initiative HjemJobbHjem, qui propose des titres de transport en commun à prix réduit ainsi qu'un accès gratuit à des vélos en libre-service pour les déplacements entre le travail et la maison. En plus d'avoir une incidence positive sur l'environnement, ce programme aide les participants à faire plus d'activité physique et à économiser. De plus, beaucoup d'installations de CGI sont équipées de stations de recharge des véhicules électriques pour encourager nos clients et nos membres à choisir la mobilité durable.



Une membre de CGI se rend au travail à vélo — France

Déchets

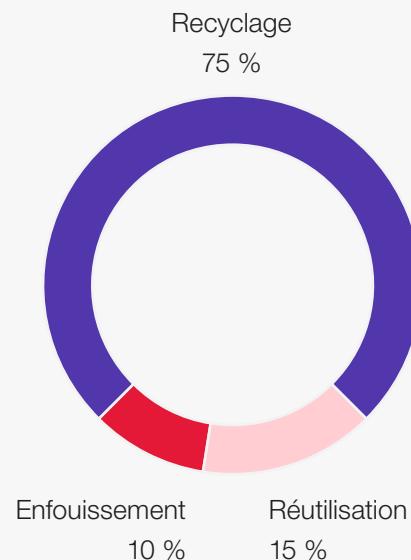
Les catégories et les quantités de déchets produits par CGI sont typiques pour une entreprise de services en TI qui exerce ses activités dans des bureaux. Les déchets électroniques générés par nos bureaux et nos centres de traitement de données représentent la plus grande part de nos déchets. Ces déchets électroniques comprennent les produits qui ne sont plus utilisés, ne fonctionnent plus ou approchent la fin de leur vie utile.

Nos équipes sont tenues de gérer les déchets conformément aux réglementations mondiales et locales. Nous expédions la majorité de nos déchets électroniques à des fournisseurs de services de remise en état, de recyclage et de récupération qui sont certifiés pour le traitement des déchets électroniques et la sécurité de l'information.

En collaboration avec nos partenaires et avec les propriétaires des installations, nous avons lancé plusieurs initiatives locales afin de réduire les déchets dans nos emplacements du monde entier. L'augmentation du nombre de sites certifiés ISO 14001 est un volet essentiel de notre stratégie de réduction des déchets.

En date de 2022, nous acheminons environ 10 % de nos déchets vers des sites d'enfouissement, un pourcentage que nous nous efforçons continuellement de réduire.

Déchets électroniques produits, par type de traitement



Eau

En plus du refroidissement et de la régulation de l'humidité dans nos bureaux et nos centres de traitement de données, la majorité de l'eau que nous utilisons est destinée à la consommation humaine dans nos lieux de travail, et à la mise à l'essai des systèmes de protection contre l'incendie de nos immeubles. Il existe des exigences minimales quant au refroidissement de l'infrastructure électromécanique et de l'environnement intérieur des centres de traitement de données en Amérique du Nord et en Europe, où la plupart des nôtres sont situés. Les unités de refroidissement de nos centres reposent sur un système de circulation d'eau froide en circuit fermé, qui n'exigent pas l'ajout de grands volumes d'eau au système après son installation.

Nature et biodiversité

La nature et la biodiversité sont à la base de toute forme de vie sur Terre. C'est grâce à elles que nous avons de la nourriture, de l'air, de l'eau et de l'énergie, ainsi que des matières premières pour bâtir notre société et notre économie. Nous ressentons actuellement les conséquences des changements climatiques causés par les humains. Mais la santé de nos écosystèmes naturels se voit aussi menacée par le développement urbain, la surexploitation agricole, la pollution et les espèces envahissantes. Nous comprenons le rôle que nous jouons dans la protection et la restauration de notre planète. C'est pourquoi nous nous efforçons de réduire notre propre incidence négative sur la biodiversité et la nature, et de créer des solutions numériques qui contribuent à la préservation de l'environnement.

ROYAUME-UNI

Projet Sustainability Exploration Environmental Data Science (SEEDS) : lancement d'un programme de recherche et d'innovation en développement durable avec les Nations Unies

Les défis de durabilité avec lesquels les organisations doivent actuellement composer sont complexes et exigent la mise en place de solutions novatrices et réfléchies. Nos équipes du Royaume-Uni se sont associées à des établissements universitaires pour lancer un nouveau programme de recherche intitulé Sustainability Exploration Environmental Data Science (SEEDS), soutenu par les Nations Unies. Ce programme novateur, qui remet en question les pratiques et mentalités en matière de développement durable, réunit des organisations et des membres experts en leur proposant une plateforme efficace de partage de connaissances afin de les aider à développer des solutions et des produits adaptés et durables qui profitent aux gouvernements, aux entreprises et aux particuliers. Cette plateforme accélérera les efforts de lutte contre les changements climatiques et appuiera la recherche dans des domaines bénéfiques pour l'environnement et les communautés, comme l'atténuation des changements climatiques ainsi que les solutions d'adaptation, de comptabilisation du capital naturel, de réduction des produits chimiques et des déchets, ainsi que de durabilité de la chaîne d'approvisionnement. Pendant la [COP27](#), CGI a organisé une conférence en direct sur LinkedIn au sujet du programme SEEDS afin de présenter certains projets menés par les organisations membres.

[+](#) [En savoir davantage \(en anglais\)](#)

FINLANDE

L'intelligence artificielle aide l'agence des infrastructures de transport de Finlande à promouvoir la biodiversité

Les espèces envahissantes altèrent ou perturbent sérieusement la biodiversité des écosystèmes d'origine, ce qui peut entraîner des dommages environnementaux et économiques considérables. Afin d'aider l'agence des infrastructures de transport de Finlande dans ses efforts de prévention de la perte de biodiversité, nous avons mis au point une solution fondée sur l'apprentissage machine afin d'identifier les espèces envahissantes présentes le long des routes. L'agence possède des centaines de millions de photos des routes du pays ainsi que plusieurs sources de données, telles que des caméras météo et les nouvelles images que ses sous-traitants ajoutent constamment aux archives. L'analyse automatisée des photos et la mise en correspondance des données avec celles d'un registre sur les zones de plantation, entre autres, permettent de détecter la présence d'espèces envahissantes auparavant non répertoriées et de surveiller automatiquement leur propagation. Les photos comprennent des données de géolocalisation indiquant l'endroit où elles ont été prises, et sont numérisées et enrichies de données pertinentes.

« Grâce aux données générées par la solution de CGI, nous serons mieux informés de la présence d'espèces envahissantes et de leur propagation. Avec cette solution, nous serons en mesure de planifier les horaires de fauchage et d'attribuer du travail à nos sous-traitants. »

Marketta Hyvärinen

Experte environnementale de l'agence des infrastructures de transport de Finlande

[+](#) [En savoir davantage](#)

Nature et biodiversité

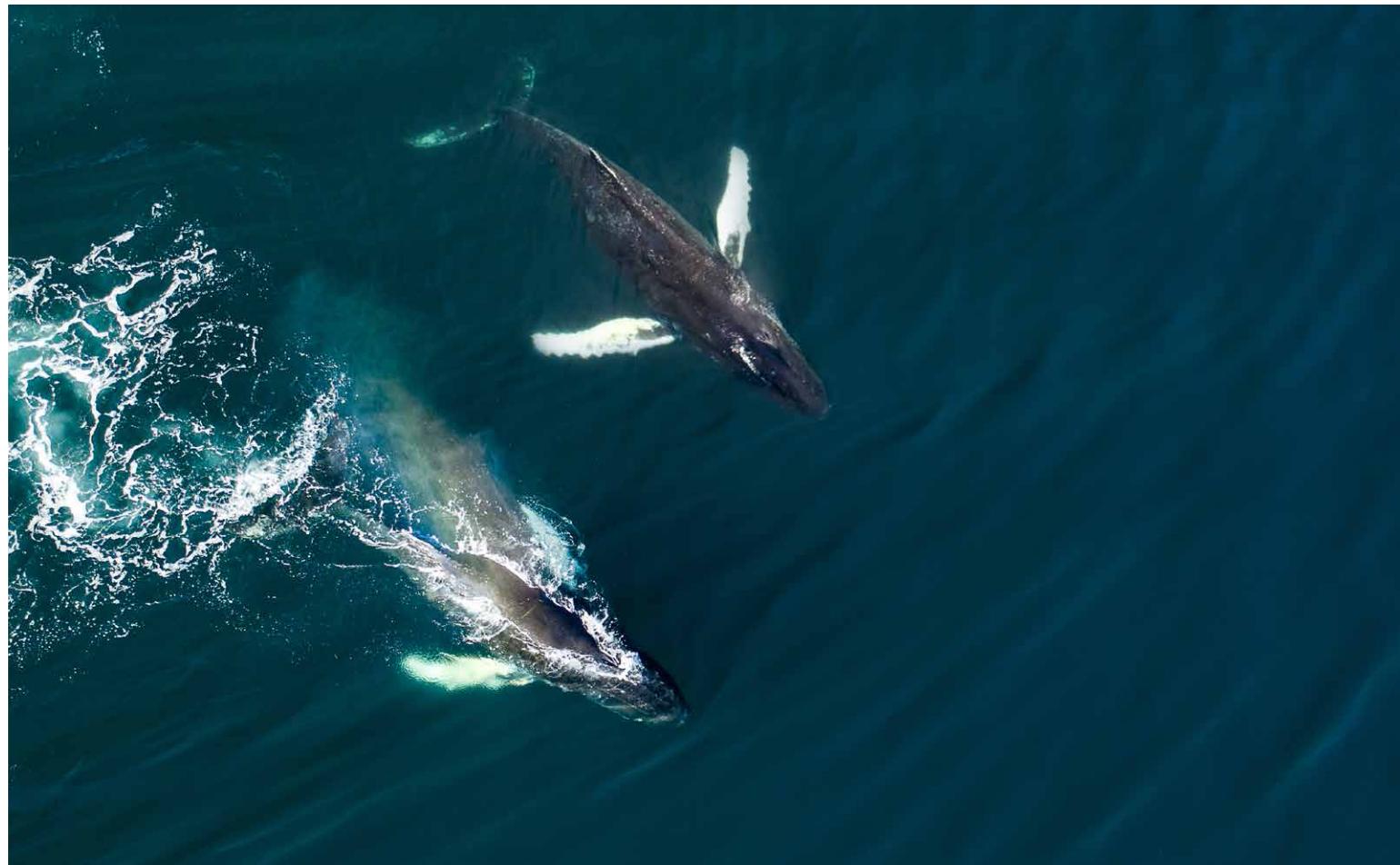
ALLEMAGNE

Utiliser les données d'observation de la Terre et l'apprentissage machine pour éviter les collisions entre navires et baleines

Les baleines jouent un rôle indispensable dans la capture du carbone de l'atmosphère, la production d'oxygène et la biodiversité des océans. En moyenne, une baleine absorbe près de 33 tonnes d'éq. CO₂ au cours de sa vie. Les baleines soutiennent également la croissance des phytoplanctons, qui absorbent 40% de la production mondiale d'éq. CO₂. Mais ces mammifères marins sont exposés à un risque constant de collision avec les navires; première cause de mortalité chez les baleines.

Dans le cadre de AI4Whales, un programme soutenu par l'initiative *Network of Resources* (Réseau de ressources) de l'Agence spatiale européenne, CGI en Allemagne a mis au point une démonstration de faisabilité qui tire avantage de l'apprentissage machine et des données provenant de l'observation de la Terre pour détecter et suivre les baleines et proposer d'autres routes de navigation aux sociétés de transport maritime. La solution balaie l'océan et détecte automatiquement les baleines qui nagent à la surface. CGI GeoData360, notre plateforme de production infonuagique et évolutive pour les services d'observation de la Terre et géo-spatiaux, fait un suivi des baleines et identifie les zones de forte concentration afin de recommander des itinéraires sécuritaires et de minimiser le risque de collision.

[+](#) En savoir davantage



Le numérique responsable

L'approche du numérique responsable permet de réduire les impacts de la fabrication, l'utilisation, la gestion et l'élimination des déchets liés aux technologies de l'information qui ont des conséquences sur le climat et la biodiversité. Cela amène une réduction des émissions carbone, de la consommation d'énergie, d'eau et de matières premières.

Nous arrivons à réduire constamment notre consommation énergétique et nos émissions d'éq. CO₂ grâce à l'adoption des meilleures pratiques en matière de numérique responsable, à l'évaluation de l'empreinte environnementale d'un produit tout au long de sa durée de vie, à l'écoconception, au respect des lignes directrices associées aux éco-labels, à des investissements consacrés à la recherche et au développement dans les domaines des émissions carbone et de l'énergie, à la sélection de sous-composants éco-énergétiques, et à l'adoption des principes de l'économie circulaire.

Méthodologie

Veillez consulter la [page 139](#) pour en savoir davantage sur notre méthodologie.

FRANCE

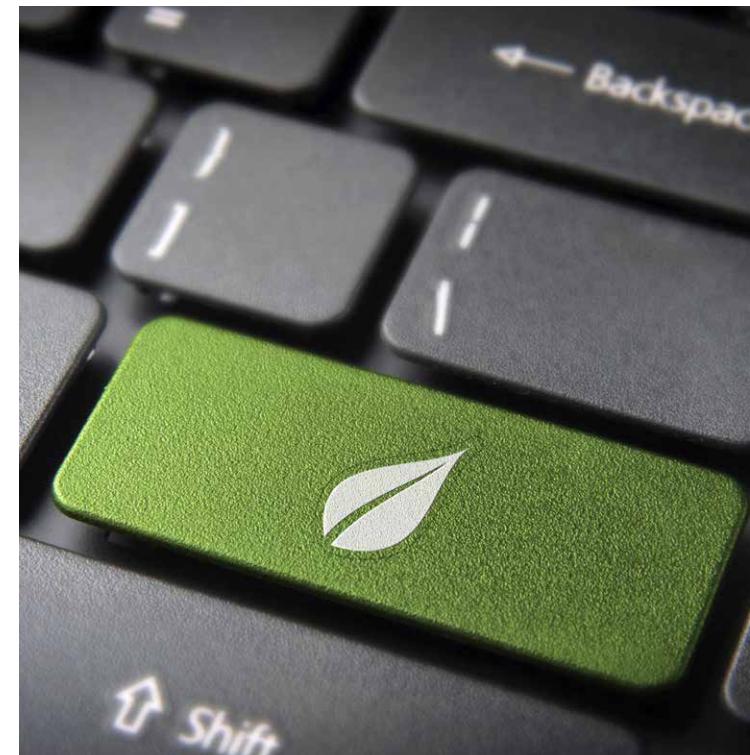
Bâtir un monde numérique plus durable

En matière de climat, notre priorité stratégique consiste à créer un monde plus durable. L'exploitation responsable et écologique des technologies, tant dans le cadre de nos propres activités que de nos partenariats avec nos clients, se trouve au cœur de notre engagement.

CGI en France a mis en place plusieurs initiatives axées sur le numérique responsable. Ces initiatives nous permettent de sensibiliser et former les membres, de nous joindre à des écosystèmes collaboratifs, de participer à des projets de recherche et développement et d'adopter des pratiques durables de gestion de notre parc. Nous avons signé la Charte numérique responsable, qui renforce notre engagement à l'égard de la mise en œuvre d'une approche numérique régénératrice, inclusive et éthique. Dans le cadre de ces activités, nous avons établi un plan d'action concret qui formalise 50 engagements axés notamment sur la protection des données, l'accessibilité et la formation. En septembre 2022, grâce à ces initiatives et à leurs résultats, CGI en France a obtenu le label Numérique Responsable décerné par l'Institut du numérique responsable et l'agence LUCIE.

En 2022, nos membres experts ont également contribué à l'élaboration de plusieurs documents de référence sur le numérique responsable, dont un guide sur l'écoconception de services numériques créé par l'Association française de normalisation (AFNOR) et le GR491, le guide de référence de conception responsable de services numériques.

[+](#) [En savoir davantage](#)



Sensibilisation et engagement des membres

Assurer la sensibilisation et l'engagement des membres quant aux enjeux ESG

Partout dans le monde, nos membres participent activement à la lutte contre les changements climatiques, que ce soit en développant des solutions pour nos clients ou en soutenant les initiatives locales de leur communauté. Ils prennent part à des événements tels que des programmes éducatifs et des activités pratiques de préservation de l'environnement (p. ex. sensibilisation au développement durable, activités de nettoyage, plantation d'arbres et initiatives de réduction des déchets).

Nous informons régulièrement nos membres au sujet des enjeux climatiques afin de les sensibiliser, de les encourager à s'impliquer et de nous assurer que tous adhèrent aux objectifs ESG établis par notre conseil. À l'échelle de l'entreprise, nous communiquons ces objectifs et sollicitons le point de vue des membres de plusieurs façons. Nous les consultons notamment dans le cadre de La voix de nos membres et du Programme d'évaluation de la satisfaction des membres, et organisons une tournée annuelle durant laquelle notre direction et nos membres se réunissent pour le lancement officiel de nos plans d'affaires pour le nouvel exercice.

Nous animons également une séance de sensibilisation aux enjeux ESG pendant le séminaire CGI 101 destiné aux nouveaux gestionnaires. Sur notre plateforme CGI Academia, nous offrons d'autres formations qui expliquent notre stratégie ESG globale, et plus particulièrement notre stratégie de lutte contre les changements climatiques, et qui informent les membres sur les façons de contribuer à leur réalisation. Enfin, nos équipes locales traitent des thèmes ESG dans le cadre de réunions, de groupes de ressources pour les membres et de l'utilisation de nos outils d'engagement.

[+](#) En savoir davantage



Activité de nettoyage — États-Unis



Social



Talents

Priorité stratégique

Nous prônons l'inclusion de tout citoyen dans le monde numérique en prenant des mesures à l'échelle locale pour améliorer l'accès aux études techniques et commerciales et au mentorat, afin d'aider chacun à réussir dans une société numérique.



Camp STIM — États-Unis

Talents

Impact

Nous nous engageons à stimuler la progression personnelle et professionnelle de nos membres en investissant dans leur développement de carrière, en encourageant les initiatives de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) et en proposant des programmes de santé et de bien-être adéquats. Nous favorisons l'inclusion numérique des étudiants de tous âges en améliorant l'accès à l'éducation technologique et au mentorat, en réduisant les inégalités et en préparant les étudiants à réussir dans une société numérique.

Nos cibles :

Avoir la même diversité au niveau des leaders que celle de l'ensemble de l'effectif de l'entreprise d'ici 2025

Compter deux fois plus de participants à nos programmes d'éducation et de mentorat que l'effectif de CGI, d'ici 2023

Indicateurs de succès

33,3 %

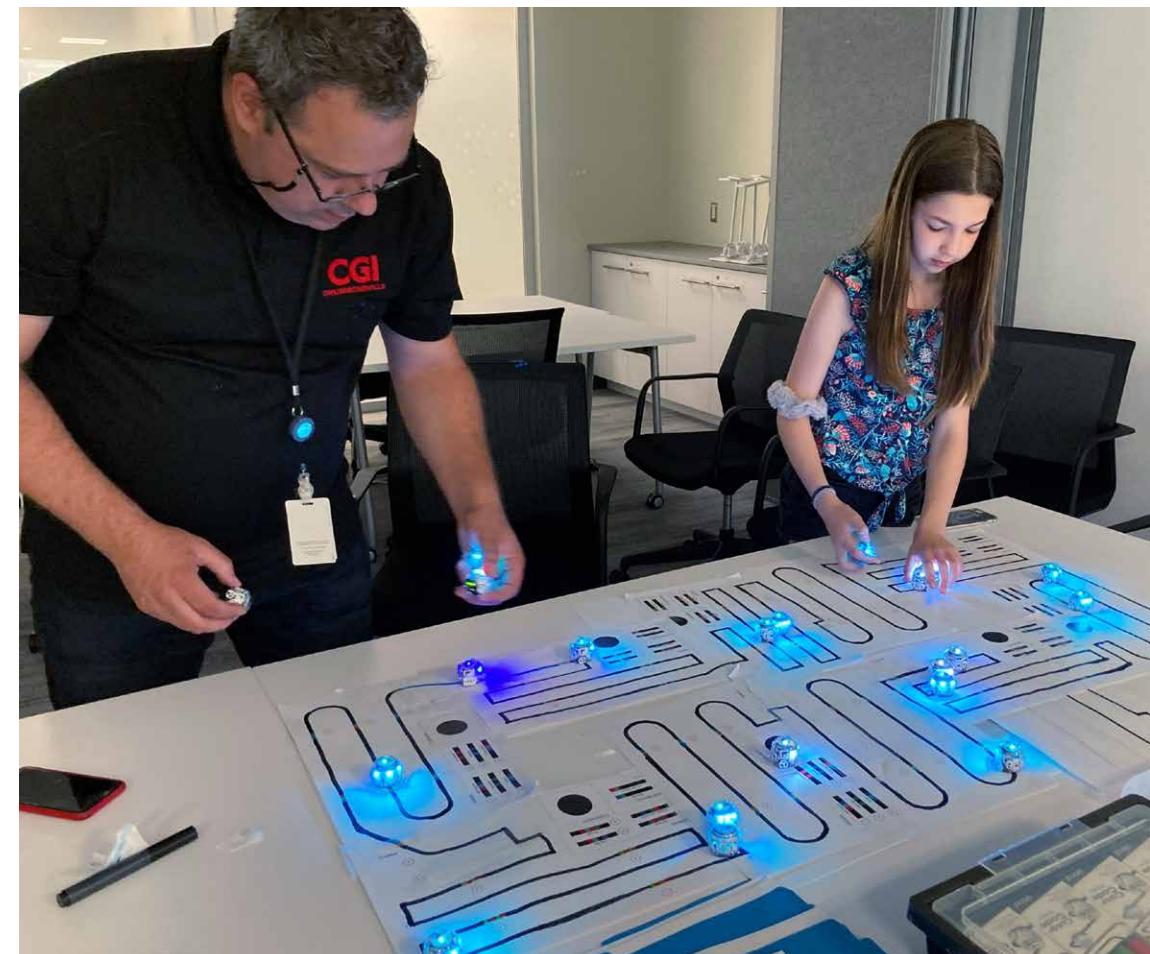
de femmes à la présidence d'une UAS¹

~502 000

bénéficiaires des programmes éducatifs et STIM dans nos communautés, représentant 5,6 fois le nombre de nos membres

1 202

programmes éducatifs



Activités STIM — Canada

¹ CGI est composée de neuf unités d'affaires stratégiques (UAS), chacune sous la direction d'un président qui relève directement du chef de la direction de l'entreprise.

Talents

Notre approche

Le respect est l'une de nos six valeurs fondamentales et, dans toutes nos actions, nous sommes respectueux envers nos membres, clients, partenaires d'affaires et concurrents. En tant qu'entreprise mondiale, nous reconnaissons la richesse que la diversité apporte à notre organisation. Nous sommes déterminés à investir dans des programmes éducatifs qui comblent le fossé numérique afin que l'ensemble des communautés et des individus, y compris les plus désavantagés, puissent participer.

Nous encourageons la collaboration entre nos membres, nos partenaires et les communautés parce que nous croyons que la meilleure façon d'apporter des changements positifs est de travailler ensemble. En réunissant des membres d'origines multiples, nous aidons nos clients à relever les défis commerciaux et informatiques complexes d'aujourd'hui et nous nous efforçons de jouer un rôle déterminant dans nos communautés.

Notre rêve

« **Créer un environnement où nous avons du plaisir à travailler ensemble et où, en tant que propriétaires, nous participons à la création d'une entreprise dont nous sommes fiers.** »



Talents

Notre stratégie pour créer un environnement sûr et inclusif

Nous nous soucions de nos membres et de leur bien-être physique, social et mental, et nous nous engageons à leur offrir un environnement sûr et stimulant où ils se sentent respectés et à l'aise de s'investir pleinement dans leur travail.

Entrevue avec Jenny Winter

Vice-présidente, Talents, culture et apprentissage

Quelle est notre stratégie mondiale en matière de diversité, d'équité et d'inclusion ?

Nous considérons la diversité, l'équité et l'inclusion comme une démarche d'amélioration continue. Chez CGI, nous créons un environnement qui privilégie la diversité, célèbre les différences et reflète le monde dans lequel nous vivons.



Jenny Winter

Notre stratégie combine une approche mondiale avec une orientation locale très forte. À l'échelle mondiale, nos programmes de diversité, d'équité et d'inclusion sont fondés sur les valeurs de CGI — en particulier notre valeur fondamentale de respect — parce que nous croyons qu'une approche identique pour toutes et tous ne permet pas d'offrir une expérience de travail inclusive et agréable. Pour ce faire, il est nécessaire de comprendre et de respecter les besoins de chacun et d'y répondre afin que nos membres se sentent respectés et à l'aise.

Comment peut-on élaborer des mesures qui trouvent écho à la fois à l'échelle mondiale et à l'échelle locale tout en tenant compte des différences fondamentales entre les pays ?

À l'échelle mondiale, nous disposons d'un cadre commun de diversité, d'équité et d'inclusion qui nous unit en tant qu'entreprise. Parmi nos priorités figure l'avancement de nos membres qui s'identifient comme des femmes; nous adoptons alors une approche à l'échelle mondiale pour nous assurer que nous appuyons l'égalité des genres.

En matière de diversité, d'équité et d'inclusion, nous devons également tenir compte des cultures, des lois et des exigences de conformité locales. Notre modèle décentralisé fait progresser la diversité, l'équité et l'inclusion à l'échelle locale afin que nos programmes trouvent un écho auprès de nos membres et contribuent au changement positif que nous voulons voir dans le monde qui nous entoure. De plus, chaque unité d'affaires stratégique élabore son propre plan de diversité, d'équité et d'inclusion et mesure les progrès réalisés afin de démontrer l'évolution continue.

Talents

Notre stratégie pour créer un environnement sûr et inclusif

Pour évoluer et réaliser des progrès dans ces domaines, quelle est l'importance pour les membres d'avoir des modèles ?

Les modèles inspirent les personnes qui les entourent, créent un milieu sûr, propice à un dialogue ouvert et transparent, célèbrent et reconnaissent les différences des autres et collaborent avec eux pour obtenir les meilleurs résultats. Nous outillons nos dirigeants grâce à des programmes de perfectionnement axés sur l'inclusion et sur la création d'un environnement de travail exempt de préjugés. Nous leur demandons de donner l'exemple en matière de santé mentale et de bien-être en adoptant des comportements sains, en favorisant les conversations ouvertes et en témoignant des difficultés éprouvées pendant leur parcours.

Comment mesurer l'incidence de nos mesures de diversité, d'équité et d'inclusion et nous assurer que nous réalisons des progrès ?

Nous disposons d'objectifs quantitatifs clairs pour mesurer les progrès. Que ce soit au niveau de la direction ou pour l'ensemble de l'organisation, nous nous efforçons d'atteindre un degré de diversité similaire. La diversité au sein de l'entreprise reflète également celle présente dans les domaines d'études en lien avec à notre entreprise.

Une rétroaction continue est essentielle pour alimenter nos futurs plans d'action. Nous favorisons un dialogue constructif et encourageons nos membres à donner leur avis sur nos stratégies mondiales et leur mise en œuvre à l'échelle locale par l'entremise de notre Programme d'évaluation de la satisfaction des membres, de notre programme La voix de nos membres et de notre sondage auprès des candidats.



Talents

Diversité, équité et inclusion (DEI)

Notre stratégie de diversité, d'équité et d'inclusion est essentielle à la croissance et au succès de notre entreprise. Elle fournit un cadre de coopération qui permet à nos membres de participer à part entière à l'environnement de travail, en étant authentiques et pleinement eux-mêmes.

Nous nous engageons à favoriser un changement de culture positif en augmentant la diversité de nos équipes et en accueillant les différences d'ethnicité, de genre et d'identité de genre, d'orientation sexuelle, de statut socioéconomique, de langue, de culture, d'origine nationale, de convictions religieuses, d'âge et de handicap, ainsi que l'intersectionnalité d'une ou de plusieurs de ces caractéristiques. De plus, nous reconnaissons que chaque personne a le droit de travailler dans un environnement exempt de harcèlement sexuel, psychologique et racial.

Nous nous efforçons d'assurer l'égalité des chances et de bâtir une culture de respect et d'appartenance conforme à nos valeurs en tant qu'entreprise.

Le milieu de travail diversifié et inclusif que nous offrons aide à renforcer le lien de confiance avec nos membres : ils peuvent ainsi être eux-mêmes sans craindre d'exprimer leurs idées, questions ou préoccupations.

Nous croyons que le fait de favoriser des relations, des liens et un sentiment d'appartenance authentiques se traduit par une curiosité respectueuse, de l'innovation, le maintien en poste des meilleurs talents et une vision commune du succès.

La diversité, l'équité et l'inclusion sont intégrées à nos stratégies opérationnelles ainsi qu'à nos programmes de perfectionnement professionnel, de bien-être personnel et d'avancement professionnel. Nous offrons des formations de sensibilisation, des webinaires et des ressources pour aider les membres et les dirigeants à acquérir les compétences nécessaires pour diriger et collaborer de façon inclusive. Par exemple, les nouveaux employés en Inde et aux États-Unis suivent une formation obligatoire sur la lutte contre la discrimination et le harcèlement, et tous les membres en Allemagne et au Canada doivent suivre une formation sur les préjugés inconscients.

Les tableaux de bord sur la diversité et les indicateurs clés de performance sont suivis et publiés en fonction des exigences de conformité et des pratiques culturelles locales.

Notre Politique pour un environnement de travail respectueux est conçue pour prévenir le harcèlement au travail et comprend nos principes de non-discrimination et de lutte contre le harcèlement. Nous avons également mis en place d'autres politiques d'éthique locales, et le Code d'éthique des tiers de CGI comprend un principe de lutte contre le harcèlement et la discrimination.

Notre ligne d'assistance confidentielle pour le signalement des manquements à l'éthique offre aux membres ou aux tiers un moyen facile et sûr de signaler les situations en milieu de travail qui enfreignent notre Code d'éthique. Ces situations comprennent notamment le harcèlement, le vol, la toxicomanie, la corruption, la falsification, les conflits d'intérêts, la violation des principes de

protection des données personnelles ou de la propriété intellectuelle et les conditions de travail dangereuses. En plus de la ligne d'assistance pour le signalement des manquements à l'éthique, nous avons mis en place des procédures de signalement pour nous assurer que des mesures sont prises et que des suivis sont effectués après le signalement d'un incident lié à l'éthique ou à la conformité.

Gouvernance de la diversité, de l'équité et de l'inclusion

Les stratégies de diversité, d'équité et d'inclusion sont approuvées au plus haut niveau de l'entreprise par le chef de la direction et le comité exécutif de CGI.

La supervision et la responsabilisation en matière de diversité, d'équité et d'inclusion sont des responsabilités partagées avec les comités directeurs mondiaux et locaux pour définir l'orientation, rendre compte des progrès et approuver les programmes et les initiatives. Nos objectifs sont intégrés aux plans d'affaires annuels de chaque unité d'affaires stratégique. Le Code d'éthique et les politiques mondiales et locales créent le cadre permettant de protéger nos membres, nos clients, nos communautés et CGI, en plus d'assurer la conformité à toutes les exigences applicables.

Au-delà de notre structure de gouvernance officielle, nous disposons d'un groupe mondial d'experts et d'ambassadeurs engagés qui appuient notre vision au quotidien. Cette communauté élargie est essentielle pour accroître la portée de nos activités et accroître l'engagement de nos membres.

Talents

Diversité, équité et inclusion (DEI)

Diversité

Nous croyons que la possibilité d'être authentique et pleinement soi-même au travail contribue à une culture de confiance et de compassion.

La diversité désigne l'ensemble des différences humaines, notamment les attributs visibles et invisibles. Ces différences enrichissent notre entreprise, car elles apportent des perspectives innombrables et variées, stimulent l'innovation, révèlent les angles morts et créent un milieu de travail qui reflète le monde et les communautés dans lesquels nous vivons et travaillons. Nous accueillons des effectifs vastes de tous les horizons et investissons pour attirer de nouveaux talents issus de communautés actuellement sous-représentées dans le domaine des TI en organisant des initiatives éducatives (voir [page 66](#)) dans l'ensemble de nos opérations mondiales.

Nous reconnaissons que l'intersectionnalité est un élément essentiel de la diversité, et nous comprenons que les identités et expériences multiples contribuent aux préjugés auxquels les gens font face. Aux États-Unis, nos groupes de ressources pour les membres se sont réunis dans le cadre d'un événement visant à briser les préjugés. Ils ont été invités à aborder l'intersectionnalité des femmes sous les multiples dimensions de la diversité, à partager leurs perspectives et à recommander des mesures à prendre avec les dirigeants et leurs alliés. Dans certains marchés géographiques, nous avons mis en place des mesures pour promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion au sein des équipes de nos fournisseurs (voir [page 104](#)).

Les groupes d'alliés comme condition essentielle au succès

Les groupes d'alliés permettent d'écouter les expériences vécues par les autres et d'en tirer des leçons dans le but d'éliminer les obstacles, d'atténuer les préjugés implicites et de créer des espaces sûrs et inclusifs dans lesquels la diversité peut s'épanouir. Nous croyons que les groupes d'alliés en milieu de travail favorisent la croissance et permettent de trouver un terrain d'entente et d'établir des règles du jeu équitables. Les alliés font preuve d'empathie et de compréhension au sein de l'organisation, afin que tous les membres se sentent soutenus, à leur place et en sécurité, concrétisant ainsi notre valeur fondamentale de respect.

« La communauté LGBTQ+ est incroyablement diversifiée. Pour moi, être une alliée consiste à apprendre, à comprendre les enjeux et à transmettre ces connaissances à CGI afin d'éclairer les objectifs et les priorités de Fierté@CGI et, en retour, d'influencer les objectifs et les priorités de l'entreprise en conséquence. »

Sara Addison

Chef de service, Partenariats stratégiques et inclusion, CGI — Gouvernement fédéral américain

Groupes de ressources pour les membres

Nos groupes de ressources pour les membres comptent parmi nos facteurs de changement les plus efficaces. Dirigés par les membres et soutenus par la haute direction de CGI, ces groupes habilitent et mobilisent nos professionnels aux origines, champs d'intérêt et objectifs communs, et ils nous permettent de mieux comprendre et de célébrer nos différences.

Nos groupes de ressources pour les membres fournissent des réseaux nationaux de membres multiculturels et multigénérationnels qui travaillent ensemble pour créer un espace sûr où les membres peuvent partager ouvertement et respectueusement leurs expériences, opinions et idées personnelles afin d'améliorer l'entreprise en la rendant plus diversifiée et inclusive. Ils offrent également des occasions de leadership interne et de perfectionnement des talents et servent d'incubateurs d'innovation.

En 2022

71

groupes de ressources pour les membres à l'échelle mondiale

Talents

Diversité, équité et inclusion (DEI)

Genre

Chez CGI, nous nous engageons à accélérer la carrière des membres qui s'identifient comme des femmes au sein de notre organisation. Nous offrons plusieurs programmes de perfectionnement, de mentorat et de parrainage pour les femmes, et nous avons constaté une amélioration globale de la représentation des femmes à tous les niveaux de l'organisation.

Nous reconnaissons que le genre va au-delà de la binarité hommes-femmes, et nous nous engageons à créer un milieu de travail où toutes les identités de genre se sentent les bienvenues.

Nos réseaux de femmes sont ouverts à tous les membres de CGI, peu importe leur genre. Ces réseaux soutiennent la réussite et la croissance globales des membres grâce à la collaboration avec des réseaux locaux, des partenaires externes et des défenseurs de la diversité, de l'équité et de l'inclusion.

Cette année, nous avons publié du contenu sur notre plateforme d'apprentissage en ligne CGI Academia, sous le titre « Forging New Paths: Women's Advancement in Life and Work » (Forger de nouvelles voies : avancement des femmes dans la vie et le travail), qui enseigne aux femmes comment tirer parti de leurs forces pour s'épanouir sur le plan personnel et professionnel.

ARTICLE

Programmes de mentorat pour les femmes

Selon les estimations, moins de 30 % des emplois en technologie sont occupés par des femmes. Le mentorat est une stratégie éprouvée qui aide à combler l'écart entre les genres en matière de perfectionnement professionnel et de leadership.

Par exemple, en Inde, plus de 200 femmes ont participé au programme Unnati, qui offre une plateforme permettant aux femmes très performantes occupant un poste de conseillère principale d'acquérir des compétences en leadership.

Aux États-Unis, notre programme Career Advocate d'une durée de sept mois aide les femmes à élargir leurs réseaux, à améliorer leurs compétences en leadership et à favoriser leur perfectionnement professionnel grâce au mentorat inversé, à de petits groupes de mentorat et à des communautés de mentorat au sein des groupes de ressources pour les membres.

Destiné aux femmes occupant un poste de conseillère principale ou d'un échelon supérieur, le programme EmpowHER en Allemagne, en Finlande, aux Pays-Bas et en Suède offre du mentorat, des ateliers et des événements de réseautage.

Les membres de notre équipe de direction suédoise offrent de leur temps et de leurs connaissances à titre de mentors dans le cadre de notre engagement à l'égard de l'initiative Womentor.

De plus, au Canada et en France, la collaboration avec l'[Effet A](#) facilite la réflexion, la tenue d'ateliers, la résolution d'enjeux et l'introspection afin de soutenir la carrière de femmes occupant un poste de chef de service ou échelon supérieur.

[+ Lire la suite](#)



Talents

Diversité, équité et inclusion (DEI)

Diversité raciale

Nous cherchons à favoriser un milieu de travail qui honore, célèbre, reconnaît et prend en compte la riche diversité raciale et culturelle de nos membres, communautés, clients et partenaires. Nous encourageons nos membres à utiliser les groupes de ressources comme un environnement favorisant l'écoute, l'apprentissage et la sensibilisation mutuelle concernant les événements historiques et actuels qui ont une incidence sur les minorités ethniques. CGI applique une politique de tolérance zéro à l'égard de toute forme de racisme ou de discrimination en milieu de travail.

Au Royaume-Uni, notre formation sur la préparation aux promotions permet aux membres de se préparer en vue de conversations sur les possibilités d'avancement professionnel. BAME (communautés noires, asiatiques et minorités ethniques) au Royaume-Uni est un réseau de soutien entre pairs dirigé par les membres pour les membres de tous les milieux ethniques ou minoritaires du Royaume-Uni. Il met sur pied différentes initiatives, dont des activités culturelles et éducatives régulières pour accroître la sensibilisation, discuter des enjeux et partager les meilleures pratiques pour soutenir la diversité ethnique et l'inclusion. Nous sommes également signataires de la charte Race at Work au Royaume-Uni.

La responsabilisation et la transparence sont essentielles à nos initiatives en matière de diversité. Aux États-Unis, nous avons élargi nos indicateurs relatifs à la main-d'œuvre pour inclure un aperçu sur trois ans des progrès en matière de diversité au sein de notre direction et de notre main-d'œuvre globale.

Nous proposons également de l'information sur l'intersectionnalité de la race, de l'ethnicité et du genre afin d'appuyer de nouvelles stratégies et de nouveaux programmes qui font progresser l'équité des genres parallèlement à la diversité raciale et ethnique.

« Chez CGI, la diversité, l'équité et l'inclusion représentent un cheminement continu qui renforce une culture d'apprentissage, d'alliance inclusive et de défense des intérêts, ce qui accroît notre capacité à créer de la valeur pour nos clients, nos membres et nos actionnaires. Nous savons que la participation inclusive est essentielle pour réduire les obstacles et qu'elle offre à nos membres l'occasion de créer des liens significatifs. CGI Federal adopte une approche axée sur les données et les connaissances pour poursuivre nos engagements en matière de diversité, d'équité et d'inclusion et ainsi faire progresser la culture et le secteur d'activité. »



Rashida Ricks

Vice-présidente, Partenariats stratégiques et inclusion,
CGI — Gouvernement fédéral américain



Talents

Diversité, équité et inclusion (DEI)

Handicaps

Un milieu de travail véritablement inclusif soutient chaque personne, peu importe ses capacités. Chez CGI, nos pratiques d'inclusion s'étendent à la création d'un environnement adapté pour nos membres handicapés, notamment les personnes neurodiversifiées. Nous célébrons les différents points de vue qu'elles expriment et croyons qu'elles contribuent à la richesse de notre culture d'entreprise et offrent des façons uniques et précieuses de penser et de résoudre des problèmes qui sont nécessaires à notre réussite.

Les handicaps ne sont pas toujours visibles, et il est important de soutenir tous nos membres en créant un environnement de travail compatible avec leurs différents besoins. Grâce à l'éducation, nous pouvons tous adopter une approche réfléchie quant aux considérations et aux mesures d'adaptation nécessaires à l'épanouissement de chaque membre chez CGI.

Nos réseaux de membres permettent de bâtir des communautés inclusives où tous les membres ayant des handicaps visibles ou invisibles, des problèmes de santé à long terme, ou agissant à titre d'aidant naturel, peuvent trouver du soutien. Ces réseaux favorisent des conversations ouvertes et honnêtes pour nous permettre de respecter notre engagement d'apporter des changements positifs et d'élaborer des conseils à l'intention des dirigeants dont l'équipe compte des membres neurodiversifiés.

Mesures particulières et reconnaissance

Dans certains pays, nous disposons d'enquêtes et d'outils d'autodéclaration pour identifier des handicaps et offrir des conditions de travail appropriées.

En 2022, CGI au Royaume-Uni a envoyé des questionnaires anonymes aux membres afin qu'ils puissent signaler un handicap ou un problème de santé physique ou mentale. Les membres neurodiversifiés du Royaume-Uni sont encouragés à remplir l'évaluation en ligne Clear Talents pour obtenir une aide adaptée à leurs besoins particuliers. Après l'établissement de mesures d'adaptation raisonnables, un plan de passeport d'adaptation est joint aux dossiers du membre pour s'assurer que ces mesures sont mises en œuvre lors d'affectations futures.

En France, la « Mission Emploi Handicap » est en place depuis 15 ans afin de privilégier le recrutement et le maintien en poste des personnes handicapées et de sensibiliser les membres aux enjeux liés aux handicaps.

De plus, le programme [Atypique@CGI](#) continue d'offrir un accès anonyme et gratuit aux évaluations cognitives à nos membres en France.

CGI en France a remporté la deuxième place aux H-Games, la première compétition interentreprises pour personnes handicapées. Organisés par Sport Héroës en collaboration avec la Fédération française handisport, les H-Games ont rassemblé plus de 15 000 employés de diverses organisations, et nos membres ont participé à une activité de collecte de fonds pour les handisports.

Nous nous engageons à collaborer avec des organisations externes pour améliorer nos processus. Au Royaume-Uni, nous sommes membre du Business Disability Forum et travaillons à l'obtention de la certification Disability Confident Leader. Nous sommes également membres du Valuable 500, un collectif mondial innovant pour l'inclusion des personnes handicapées. En France, nous travaillons avec le Centre national de la recherche scientifique (CNRS) et l'Agefiph sur le recrutement de professionnels en TI atteints d'un handicap. Nous fournissons également des diagnostics numériques et de handicap par le biais de missions de consultation et d'audit financées par les programmes de l'Agefiph.



Talents

Diversité, équité et inclusion (DEI)

LGBTQ+

Chez CGI, nous croyons que chaque personne, peu importe son orientation sexuelle ou son identité de genre, doit évoluer dans un milieu sûr et avoir un accès égal à des opportunités de carrière. La création d'un milieu de travail accueillant envers les personnes LGBTQ+ réduit le stress et améliore la santé des membres LGBTQ+, ce qui accroît la satisfaction au travail et les relations positives.

Nos groupes de ressources pour les membres LGBTQ+ travaillent en étroite collaboration avec nos équipes des ressources humaines, de la diversité, de l'équité et de l'inclusion et autres pour veiller à ce que les politiques, les processus de recrutement et le soutien confidentiel favorisent une culture d'entreprise véritablement inclusive.

Notre Programme d'évaluation de la satisfaction des membres (MSAP) utilise des titres neutres, et nos modèles de signature de courriel offrent la possibilité d'ajouter un pronom du genre de préférence.

Nos initiatives LGBTQ+ à l'échelle mondiale comprennent la signature de chartes sur la diversité en France et en République tchèque, l'accès à des ressources sur l'inclusion des personnes transgenres et non binaires et l'instauration d'un processus pour soutenir au travail les membres en transition au Royaume-Uni. En 2021 et 2022, nous avons obtenu une note parfaite à l'indice d'Égalité en entreprise de la fondation Human Rights Campaign (HRC) aux États-Unis. CGI en Finlande continue d'être un partenaire actif d'Helsinki Pride, tandis que notre unité d'affaires des Philippines a organisé plusieurs activités pour sensibiliser les gens aux défis LGBTQ+ et à l'importance d'être un allié.

« Au nom de toute l'équipe de direction, nous profitons de cette occasion pour rejeter à nouveau toute forme de discrimination et pour soutenir les droits des personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres et queer (LGBTQ+). »

Déclaration mondiale à l'occasion de la *Journée internationale contre l'homophobie, la biphobie, la lesbophobie et la transphobie*.

George Schindler

Président et chef de la direction

Julie Godin

Coprésidente du conseil, vice-présidente exécutive, Planification et développement stratégiques de l'entreprise



Événement de la fierté — Finlande

Talents

Diversité, équité et inclusion (DEI)

Équité

Grâce à nos politiques, nous nous engageons à adopter des pratiques justes et équitables afin que nos membres puissent s'épanouir. Nous offrons un accès, des possibilités et de l'avancement pour tous. Nous nous efforçons également de repérer et d'éliminer les obstacles susceptibles d'empêcher la pleine participation de certains groupes.

Nous fournissons à nos membres les outils dont ils ont besoin et leur offrons des occasions de perfectionnement pour soutenir leur croissance professionnelle.



Mesures particulières et reconnaissance

Au Royaume-Uni, CGI a reçu l'accréditation d'employeur versant un salaire décent (Living Wage Employer).

En Australie, en Allemagne et au Royaume-Uni, nous publions des rapports sur les écarts salariaux entre les genres. Nous publions également un rapport sur les écarts salariaux liés à l'origine ethnique au Royaume-Uni. En France, nous publions annuellement l'[Index de l'égalité professionnelle](#), lequel détaille un plan d'action pour l'égalité des genres, tandis qu'en Suède, nous organisons une réunion annuelle de surveillance de la rémunération avec les syndicats.

Prix des employeurs favorisant l'égalité des genres en Suède

Pour la troisième année consécutive, CGI en Suède s'est classée parmi les meilleurs employeurs en TI favorisant l'égalité des genres selon le sondage annuel Jämox sur l'égalité des genres du Nyckeltalsinstitutet. Jämox mesure notamment les conditions d'emploi, les conditions de travail et les milieux de travail.

Nous avons également atteint une égalité totale des genres au sein de notre équipe de direction suédoise.

ARTICLE

Aider les membres à concilier travail et vie personnelle

Qu'un membre supervise l'éducation à domicile de son enfant, qu'il soit en deuil d'un proche ou qu'il soit responsable des soins primaires d'une personne à charge, CGI donne accès à des ressources pour faciliter la conciliation travail et vie personnelle. Partout dans le monde, CGI s'efforce de créer et de soutenir des initiatives et des politiques visant à prévenir la discrimination et à offrir un soutien financier, émotionnel et pratique afin que les membres puissent organiser leur travail en fonction de leur situation personnelle et familiale.

[+ Lire la suite](#)

Talents

Diversité, équité et inclusion (DEI)

Inclusion

La création d'un milieu de travail accueillant et diversifié, exempt de discrimination et de harcèlement, sous-tend tout ce que nous faisons.

Nous visons à favoriser une culture d'appartenance où chacun est inspiré à croître et habilité à réussir, en partageant un objectif commun. Nous croyons que cela commence par la création d'un environnement où chaque voix est entendue et respectée et où différentes façons de penser sont les bienvenues.

La diversité des idées, des origines, des expériences et des compétences nous permet d'échanger des idées et de stimuler l'innovation. Parallèlement, le fait de s'assurer que tous se sentent inclus améliore le moral, la créativité et la productivité de nos membres et les aide à atteindre leur plein potentiel.

Grâce aux échanges avec nos partenaires, nous renforçons continuellement le fait que la diversité, l'équité et l'inclusion font partie intégrante de la culture de CGI.

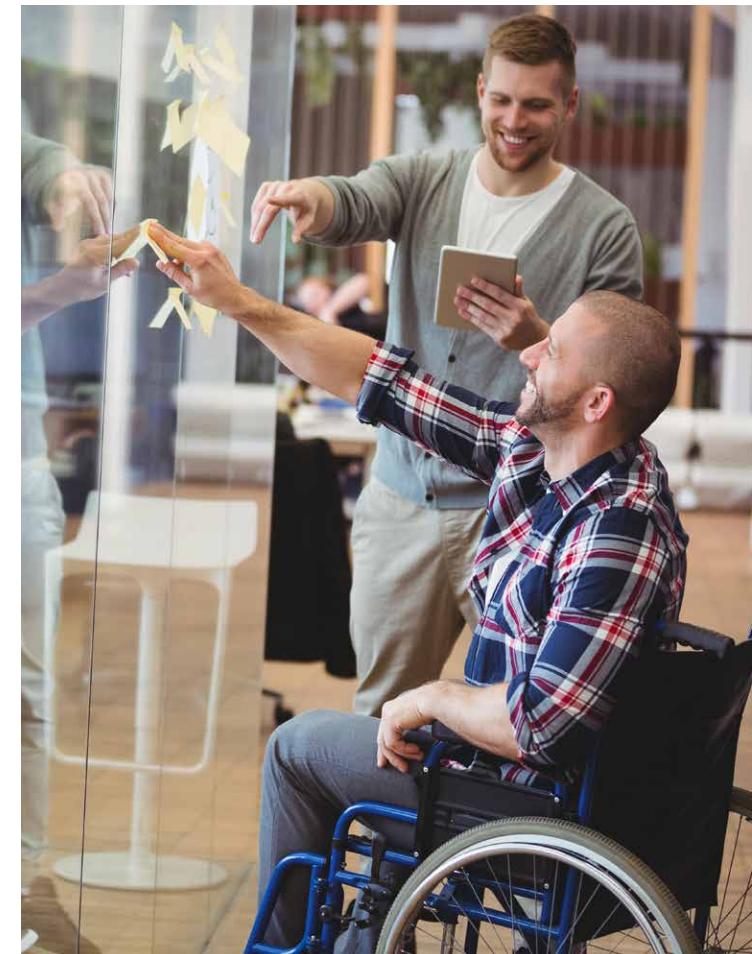
Mesures particulières et reconnaissance

En France, nous sommes signataires de la Charte d'engagement LGBTQ+ de L'Autre Cercle et avons participé au sondage LGBTQ+ de 2022, qui a mené à des discussions plus ouvertes entre les membres.

Les membres en Allemagne ont développé une nouvelle application Microsoft Teams appelée Diversity Feedback Form (DiFF). Celle-ci encourage les membres à partager leurs expériences personnelles en matière de diversité, d'équité et d'inclusion en toute sécurité, à parler des défis existants et à contribuer à notre stratégie DEI. DiFF est facilement accessible, complètement anonyme et maintenant offerte au Canada.

Aux Pays-Bas, nos équipes ont conçu une formation sur les préjugés inconscients qui encourage les membres à devenir des alliés des communautés marginalisées.

CGI au Royaume-Uni a reçu la certification Includability Committed Employer, renforçant notre engagement à intégrer l'équité à notre culture d'entreprise et à nos processus de recrutement grâce à des initiatives de développement durable, de santé mentale, de bien-être, de gestion des talents et de DEI.



Talents

Santé, bien-être et sécurité

La santé et le bien-être de nos membres font partie intégrante des Assises de gestion de CGI (voir [page 90](#)) et sont profondément ancrés dans notre culture d'entreprise.

Nous croyons fermement que la santé et le bien-être sont essentiels à la réussite de nos membres et de notre organisation. Nous devons composer avec de nouveaux défis et adopter de nouvelles approches de travail, et la santé mentale et le bien-être de nos professionnels demeurent des priorités clés.

Nous comprenons l'importance de fournir à nos membres et à nos dirigeants les outils nécessaires pour s'adapter à une réalité en constante évolution. Nous avons élaboré des initiatives et des programmes clés pour favoriser chez les membres l'engagement, les liens sociaux, le sentiment d'appartenance et le bien-être général. Par exemple, au Canada et en France, nous avons mis en œuvre des lignes directrices sur la déconnexion du travail abordant les frontières floues entre le travail et la maison.

« La santé physique et mentale de nos professionnels est essentielle à notre succès collectif. Notre approche en matière de santé et bien-être a une incidence positive sur les membres de CGI. Nous en faisons une priorité à tous les échelons, qu'il s'agisse des discussions au niveau du Conseil d'administration ou des conversations avec nos membres au sujet des outils et programmes que nous offrons et qui peuvent le mieux répondre à leurs besoins. »



Julie Godin

Coprésidente du conseil,
vice-présidente exécutive,
Planification et développement
stratégiques de l'entreprise



Talents

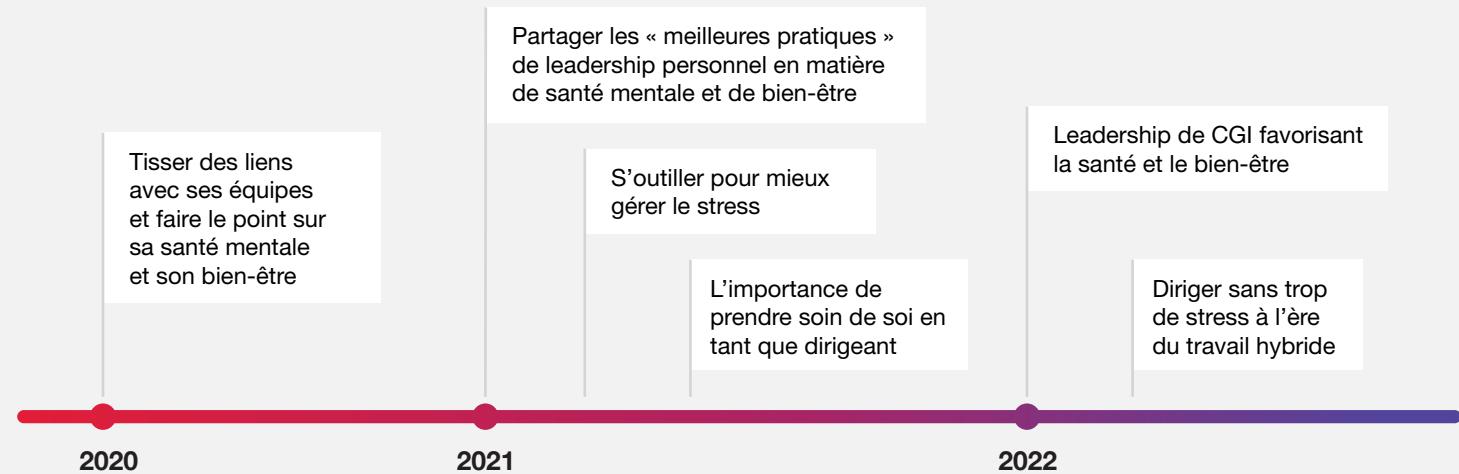
Santé, bien-être et sécurité

Donner l'exemple

Nos dirigeants font activement progresser notre stratégie et nos programmes de santé et de bien-être et bâtissent une culture qui y accorde la priorité en milieu de travail. La formation et les ressources mises à la disposition de nos dirigeants les aident à comprendre les répercussions des problèmes de santé mentale, à en reconnaître les signes précoces et à diriger les membres de leurs équipes vers le soutien approprié. Nous avons également mis en place des programmes particuliers pour outiller nos dirigeants à tous les échelons afin qu'ils prennent soin de leur propre santé mentale et de celle de leurs équipes et de leurs familles.

Engagement des dirigeants, en commençant par les échelons supérieurs

« Oxygen for leaders » : une série d'ateliers et de discussions actives sur le leadership



Prendre soin de nos équipes et de nos clients signifie avant tout prendre soin de nous et de notre bien-être mental.

Talents

Santé, bien-être et sécurité

Oxygène

Partie intégrante de notre service des Ressources humaines, Oxygène est notre centre d'expertise sur la santé et le bien-être, composé d'une équipe internationale et multidisciplinaire de 35 experts. Oxygène adapte ses services et ses ressources pour répondre aux besoins en matière de santé et de bien-être de ses membres diversifiés dans nos 400 bureaux partout dans le monde. Dans le cadre de notre planification stratégique annuelle, l'équipe consulte la haute direction pour intégrer les meilleures pratiques en matière de santé et de bien-être dans nos processus, notre environnement et nos initiatives. En plus de l'équipe interne d'experts d'Oxygène, nous disposons de comités locaux pour répondre aux exigences et besoins particuliers des membres.

Afin d'assurer une approche globale qui soutient la santé mentale, sociale et financière de nos membres, nous avons mis en place des programmes et des initiatives à l'échelle individuelle et organisationnelle qui couvrent tous les aspects du continuum de la santé, de la prévention à l'éducation, en passant par l'identification des risques et l'intervention. Nos ressources comprennent un Programme d'aide aux membres (PAM), le portail interactif Oxygène, des canaux d'apprentissage en ligne, des bulletins d'information mensuels, notre réseau interne d'ambassadeurs de la santé mentale et de nombreuses initiatives mondiales, régionales et locales.

Mobiliser la communauté scientifique

Nous contribuons à l'élaboration de meilleures pratiques en matière de santé et de bien-être en collaborant avec la communauté scientifique et en partageant nos connaissances dans des forums et des publications. Par exemple, nous collaborons avec Global-Watch Network, une plateforme de collaboration internationale qui promeut la transformation de la science en action, et avec Think Factory by EH, le premier groupe de réflexion consacré à la santé mentale des employés.



Talents

Santé, bien-être et sécurité

Santé mentale

Nous accordons la priorité au bien-être mental à tous les échelons de l'organisation et encourageons constamment l'ouverture, le soutien entre pairs et la prise de parole pour éradiquer la stigmatisation liée aux problèmes de santé mentale et créer une culture de sécurité psychologique.

En 2022

732

ambassadeurs de la santé mentale dans 18 pays

Ressources en santé mentale

Soutien entre pairs

Notre réseau mondial d'ambassadeurs de la santé mentale propose du soutien entre pairs et encourage une culture d'ouverture en matière de santé mentale. Il est composé de bénévoles de l'ensemble de nos opérations mondiales, formés pour soutenir leurs collègues.

Ressources

Notre programme Minute pour la santé mentale consiste à entamer des réunions d'équipe par des conversations honnêtes sur des sujets liés au bien-être et à la santé mentale.

Nous offrons également des interventions en cas de troubles post-traumatiques aux membres et aux équipes dans le cadre de notre Programme d'aide aux membres. Plus récemment, nous avons soutenu les membres touchés par la guerre en Ukraine.

Engagement de nos membres

Notre campagne Bien-être autour du monde 2022 avait pour objectif de sensibiliser les membres à l'importance de prendre soin de soi. Les membres ont partagé des histoires pour lutter contre la stigmatisation liée aux problèmes de santé mentale et ont participé à un défi de 21 jours faisant la promotion de mesures quotidiennes visant à prendre soin de soi. Nous avons également lancé la campagne #ItsMe pour promouvoir une meilleure compréhension des problèmes de santé mentale et faciliter la discussion concernant des expériences personnelles en santé mentale.

Talents

Santé, bien-être et sécurité

Bien-être social

La culture de confiance de CGI repose sur des liens forts et solides avec nos membres et entre ces derniers. Notre Cadre de gestion du partenariat membre (MPMF) veille à ce que chaque aspect de l'expérience des employés soit fondé sur une communication ouverte et un dialogue continu. Alors que nos membres s'adaptent à une nouvelle réalité professionnelle, nous nous efforçons de les aider à atténuer leur sentiment d'isolement et de solitude grâce à des occasions et à des outils leur permettant de cultiver des relations significatives et d'accroître leur sentiment d'appartenance et de communauté.

Cette année, nous avons lancé une nouvelle application Yammer pour Microsoft Teams, qui regroupe environ 80 communautés d'intérêts afin d'aider nos membres à renforcer leurs relations de travail, à faire des découvertes et à partager leurs connaissances.

Le club social de CGI encourage également les membres à tisser et à entretenir des liens en participant ensemble à diverses activités de loisirs. Le club social de chaque pays et unité d'affaires établit ses propres règles et activités.

Bien-être physique

Nous offrons à nos membres des occasions inclusives et variées d'adopter et de maintenir un mode de vie sain. Nos initiatives et ressources en matière de santé personnelle favorisent des habitudes de vie et des comportements sains à long terme, notamment en matière de nutrition, d'activité physique et d'hygiène du sommeil.

En 2022, notre unité d'affaires stratégique de l'Europe de l'Ouest et du Sud a organisé Ergonoweeek, une campagne visant à lutter contre les troubles musculo-squelettiques. Dans nos unités d'affaires stratégiques Centre-est de l'Europe, Scandinavie et centre de l'Europe ainsi que Canada, plus de 3500 membres ont participé à des activités physiques et ont partagé leurs progrès au moyen d'une application. Grâce à cette initiative, plus de 3,5 millions de minutes combinées ont été consacrées à diverses activités physiques.

CGI au Royaume-Uni dispose d'un solide processus d'évaluation des équipements à écran de visualisation et d'un processus d'adaptation du lieu de travail qui répondent aux besoins des membres, qu'ils travaillent sur place ou à distance.

En Finlande, des séances de bien-être et de pleine conscience et des cours de yoga virtuels hebdomadaires sont organisés pour encourager les membres à prendre soin de soi et soulager le stress.

Au Canada, nous avons récemment établi un partenariat avec notre fournisseur de services de soins primaires pour offrir aux membres un accès illimité et facile aux professionnels de la santé au moyen d'une application mobile et Web. Grâce à ce service, les membres peuvent bénéficier de conseils de santé de qualité pour améliorer leur équilibre vie-travail.

« J'ai assisté à un atelier d'Oxygène sur les problèmes de prostate. La séance m'a amené à consulter un médecin pour un traitement et un suivi. Le médecin m'a félicité d'avoir franchi le pas à mon âge. Quand je lui ai dit que c'était mon employeur qui était à l'origine de cette initiative, il a été impressionné et a dit que si toutes les entreprises faisaient de même, cela serait très utile. »

Participant

Atelier de bien-être d'Oxygène en France

Talents

Santé, bien-être et sécurité

Bien-être financier

Grâce à nos régimes d'avantages sociaux et à nos ressources de soutien, nous aidons nos membres à accroître leur résilience financière et à réduire leur stress financier.

Notre programme américain de bien-être financier aide les membres à atténuer le stress et l'anxiété liés à la gestion financière. Près de 4 500 membres sont inscrits au programme.

Parmi les autres ressources, mentionnons une boîte à outils sur le bien-être financier élaborée pour le portail Oxygène et un soutien financier et juridique offert dans le cadre de notre Programme d'aide aux membres (PAM).

Garantir un environnement de travail sûr

Conformément aux bonnes pratiques commerciales et aux lois applicables, nous nous engageons à assurer un environnement de travail sûr et à déployer tous les efforts possibles pour prévenir les blessures physiques et psychologiques. Nous nous assurons entre autres de fournir un équipement et une formation appropriés.

Nous repérons et évaluons les risques pour la santé et la sécurité par l'entremise de notre évaluation annuelle des risques d'entreprise et de notre Programme d'évaluation de la satisfaction des membres (MSAP). Nous encourageons également les membres à signaler les incidents et les menaces pour la sécurité.

La santé et la sécurité sont régies à l'échelle mondiale et comprennent des exigences locales particulières pour chaque marché géographique de CGI, en fonction des réglementations et normes applicables.

Notre politique de sécurité mondiale couvre toutes les menaces internes et externes et tous les employés, sous-traitants, clients et visiteurs de nos emplacements. Afin de minimiser les blessures et toute forme de perte, nous souhaitons prévenir et gérer adéquatement les incidents pouvant survenir.

Notre politique de sécurité physique des installations établit les exigences de base en matière de sécurité physique qui empêchent, détectent, retardent et minimisent l'incidence d'événements indésirables pouvant menacer les employés, les visiteurs, les données, les actifs physiques ou la continuité des opérations.

La politique établit des contrôles physiques minimaux fondés sur la norme ISO 27001 et comprend des normes relatives à la prévention des incendies, à l'exploitation en matière de sécurité physique et à la sécurité physique des centres de traitement de données.

Nos politiques de santé et de sécurité sont également gérées localement et régies par chaque unité d'affaires stratégique. Nous respectons les normes et règlements locaux applicables.

La certification ISO 45001:2018 de nos unités d'affaires stratégiques Royaume-Uni et Australie a été prolongée d'une année. En 2022, des mesures de santé et de sécurité au travail ont été prises pour maintenir la norme ISO 45001, promouvoir une culture de sécurité au travail, identifier et atténuer les risques, offrir des formations sur les compétences et fournir les équipements de protection individuelle appropriés.

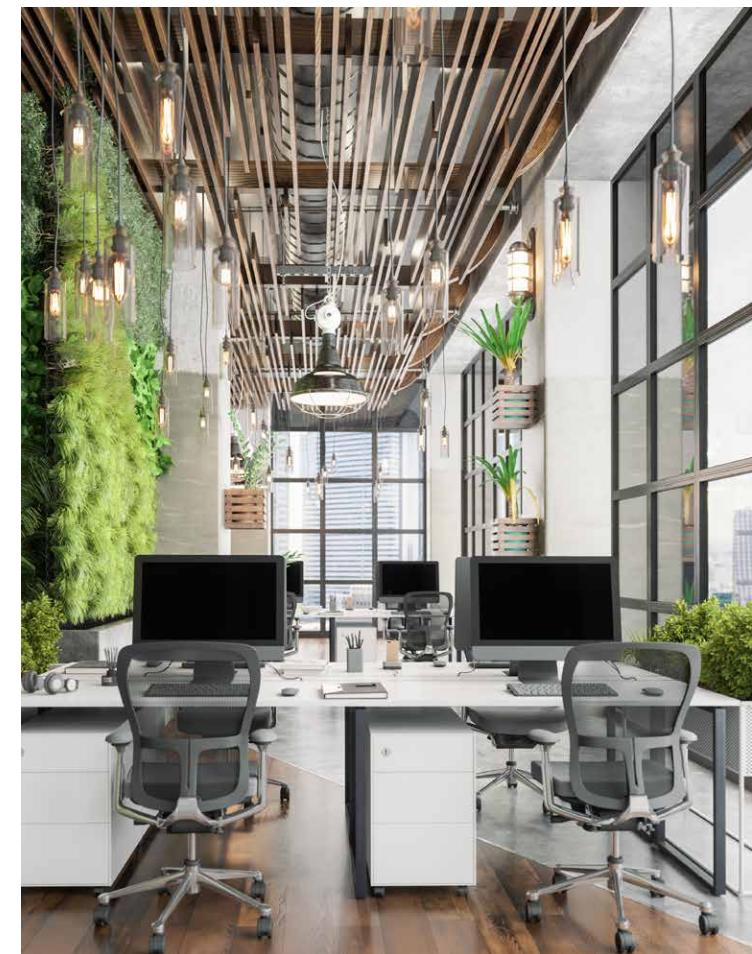
La confiance nécessaire pour entrer chaque jour au travail repose sur la sécurité psychologique, qui est aussi importante que la sécurité physique. Chez CGI, la sécurité psychologique commence par notre Politique pour un environnement de travail respectueux, qui favorise un environnement de respect et de dignité dans lequel on reconnaît que chacun de nos membres ajoute une valeur unique à l'entreprise.

Talents

Santé, bien-être et sécurité

Nous mettons l'accent sur la prévention et avons mis en place des mesures d'atténuation précises pour éviter des effets néfastes sur la santé et la sécurité au travail de nos membres. Le tableau ci-dessous comprend une liste non exhaustive des principaux risques et de nos mesures d'atténuation.

Santé et sécurité au travail	Mesures d'atténuation
Stress, charge de travail et équilibre vie-travail	<ul style="list-style-type: none"> • Politique pour un environnement de travail respectueux • Cadre de gestion du partenariat membre (MPMF) • Programme d'aide aux membres (PAM) • Centre d'expertise Oxygène et plans d'action ciblés
Conditions physiques liées à l'environnement, aux conditions de travail et aux contagions	<ul style="list-style-type: none"> • Politique de sécurité des personnes • Politique de sécurité physique des installations • Politique de gestion des incidents de sécurité • Plan de continuité des affaires • Comité de gestion de crise • Équipement de protection individuelle • Mesures d'adaptation pour le travail à distance • Manipulation appropriée des produits chimiques ou des substances dangereuses • Traduction de toutes les procédures dans les langues principales



Talents

Avancement de la carrière et perfectionnement professionnel

Pour être un leader mondial, il faut attirer et maintenir en poste les meilleurs talents de tous milieux, origines et orientations, les préparer à réussir et offrir un environnement de travail où chacun est traité avec respect et dignité. Nous nous efforçons de créer un environnement de travail stimulant, agréable et enrichissant qui favorise la croissance professionnelle de nos membres et assure leur satisfaction.

Grâce à notre Cadre de gestion du partenariat membre (MPMF), l'un des éléments déterminants des Assises de gestion de CGI, nous offrons à nos membres une expérience professionnelle unique. Le cadre décrit la façon dont nous exerçons nos activités, mesurons la performance et mobilisons nos membres. Il oriente également la façon dont nous encourageons le perfectionnement des effectifs afin de renforcer la relation entre les dirigeants et les membres.

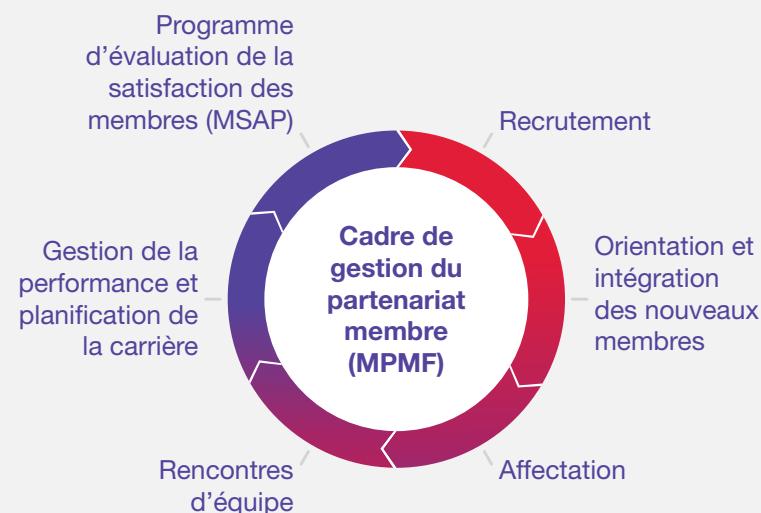
Principes

Chez CGI, nos principes de perfectionnement professionnel comprennent une culture d'actionnaire-proprétaire, l'engagement actif des membres et la transparence. Nous cultivons la confiance et le respect mutuel entre nos membres et leurs leaders grâce à une communication continue et honnête fournissant conseils, rétroaction, encadrement et reconnaissance.

L'intrapreneurship est au cœur de notre culture d'actionnaire-proprétaire et se concrétise grâce à nos programmes d'actionnariat uniques, tels que le Régime d'achat d'actions, le Plan de participation aux profits et le Programme incitatif à long terme, qui sont tous conçus pour que l'ensemble de nos membres participent au succès de CGI.

La rémunération et les avantages sociaux sont déterminés de manière à offrir à nos employés une sécurité financière et à protéger leur santé et leur bien-être. Ils sont révisés chaque année, adaptés aux lois et règlements locaux et reflètent le niveau de responsabilité, de compétences, de performance, de croissance et de potentiel de chaque membre.

Programme d'évaluation de la satisfaction des membres (MSAP)



Talents

Avancement de la carrière et perfectionnement professionnel

Communication ouverte et transparente

Nous organisons régulièrement de nombreux forums pour échanger des idées, favoriser l'engagement et le sentiment d'appartenance, et communiquer de l'information aux parties prenantes. Nous commençons chaque exercice financier par la tournée annuelle de CGI, notre principal événement pour les membres, au cours duquel la haute direction examine les résultats de l'exercice précédent et communique les plans opérationnels et les priorités à l'échelle mondiale et locale.

Notre culture repose sur la confiance et la communication bidirectionnelle avec nos membres pour favoriser un dialogue constructif. Nous y parvenons au moyen de divers moyens de communication et forums, notamment des plateformes locales, des canaux Microsoft Teams, des webinaires, des groupes Yammer, des réunions d'équipe et des réunions trimestrielles des unités d'affaires stratégiques et des unités d'affaires.

En 2022, nous avons lancé le portail des membres de CGI pour leur donner un accès instantané à des renseignements importants. Conçu à la demande des membres, le portail leur permet de gérer facilement leurs requêtes et leurs renseignements personnels. Les leaders peuvent aussi s'en servir pour gérer leurs équipes.

Orientation et intégration des nouveaux membres

Nous continuons de faire évoluer le parcours d'orientation des nouveaux membres pour accélérer leur intégration à CGI et leur offrir une expérience positive dans toutes les unités d'affaires stratégiques. Pendant leur orientation, les nouveaux membres ont l'occasion de rencontrer leurs collègues, d'apprivoiser leurs rôles et leurs responsabilités, de découvrir le programme de rémunération et d'avantages sociaux et de s'imprégner de la culture et des valeurs de CGI.

L'implication du chef de service du nouveau membre, du représentant des ressources humaines de l'unité d'affaires et du mentor désigné est essentielle pour que les nouveaux membres se sentent les bienvenus et apprennent à se familiariser avec les aspects techniques et opérationnels de nos activités.

Progrès

Parmi les améliorations récentes à l'intégration, mentionnons le soutien accru du chef de service et du mentor du nouvel employé, un répertoire des nouveaux employés, des ressources supplémentaires pour les nouvelles recrues et un canal sur CGI Academia. Les présentations du programme d'intégration comprennent de l'information sur nos cibles, nos pratiques et nos initiatives ESG.

Nous avons également lancé un programme mondial d'intégration des vice-présidents afin d'accélérer l'intégration des nouveaux vice-présidents dans leurs fonctions. Actuellement, 106 nouveaux vice-présidents participent au programme.

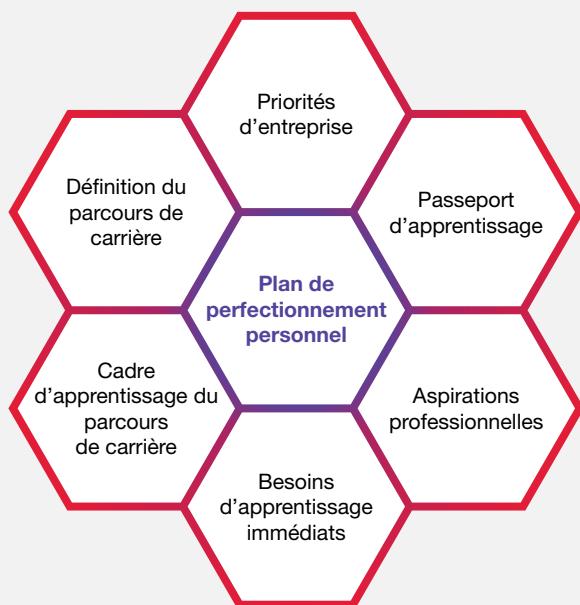


Talents

Avancement de la carrière et perfectionnement professionnel

Plan de perfectionnement personnel

- Nous encourageons tous les membres à avoir un plan de perfectionnement personnel où consigner leurs objectifs et leurs priorités en matière d'apprentissage, de technologies émergentes et de croissance personnelle.
- Le plan de perfectionnement personnel est la feuille de route à suivre pour acquérir les compétences (capacités) et les connaissances (faits, informations) nécessaires pour rester pertinents et conserver une valeur sur le marché.



Gestion de la performance et planification de la carrière

Nous nous engageons à offrir à nos membres des occasions de croissance et à les accompagner dans leur perfectionnement professionnel. Le dialogue continu est la pierre angulaire de notre processus annuel de gestion de la performance et de planification de la carrière. Les membres et leurs dirigeants ont alors l'occasion de discuter en toute honnêteté des attentes, des réalisations, de la performance et du perfectionnement.

Chaque membre dispose des outils nécessaires pour planifier et gérer activement sa carrière. Nous considérons le perfectionnement comme une responsabilité partagée par nos membres et l'entreprise, et nous prenons des mesures pour cultiver une solide culture d'intrapreneurship.

Chez CGI, nous reconnaissons que les conversations sur la rémunération sont essentielles à l'engagement et à la rétention des membres. Avant de fournir de nouveaux détails sur le salaire à un membre, nos dirigeants entament des discussions ouvertes sur la rémunération. Les membres reçoivent ensuite un récapitulatif de la rémunération par l'entremise d'une plateforme Web sécurisée.

En 2022, nous avons lancé CGI Progressio, notre nouvelle plateforme mondiale de performance et de perfectionnement professionnel. Conçue pour favoriser un dialogue continu entre les membres et les dirigeants et pour accélérer la croissance des membres, CGI Progressio facilite les suivis fréquents et la rétroaction en temps réel. La plateforme fait le lien entre le perfectionnement des membres et les objectifs et les initiatives de l'équipe. Elle permet aussi des conversations d'encadrement et de mentorat enrichissantes, pertinentes et motivantes.

Talents

Avancement de la carrière et perfectionnement professionnel

Rotation des membres

Dans CGI Progressio, nous avons créé une architecture de carrière à l'échelle de l'entreprise assortie d'un Référentiel des rôles et compétences afin de rationaliser et d'optimiser la rotation des talents, la planification du perfectionnement professionnel et la gestion des affectations au sein des unités d'affaires et entre elles. Les membres peuvent ainsi trouver facilement de nouvelles occasions qui correspondent à leurs objectifs de croissance personnelle et professionnelle.

« Je suis privilégiée de pouvoir diversifier ma carrière grâce aux occasions de rotation et de pouvoir compter sur le soutien inestimable de mes leaders et de mes pairs. »

Dinah Doss

Partenaire d'affaires RH — Services corporatifs

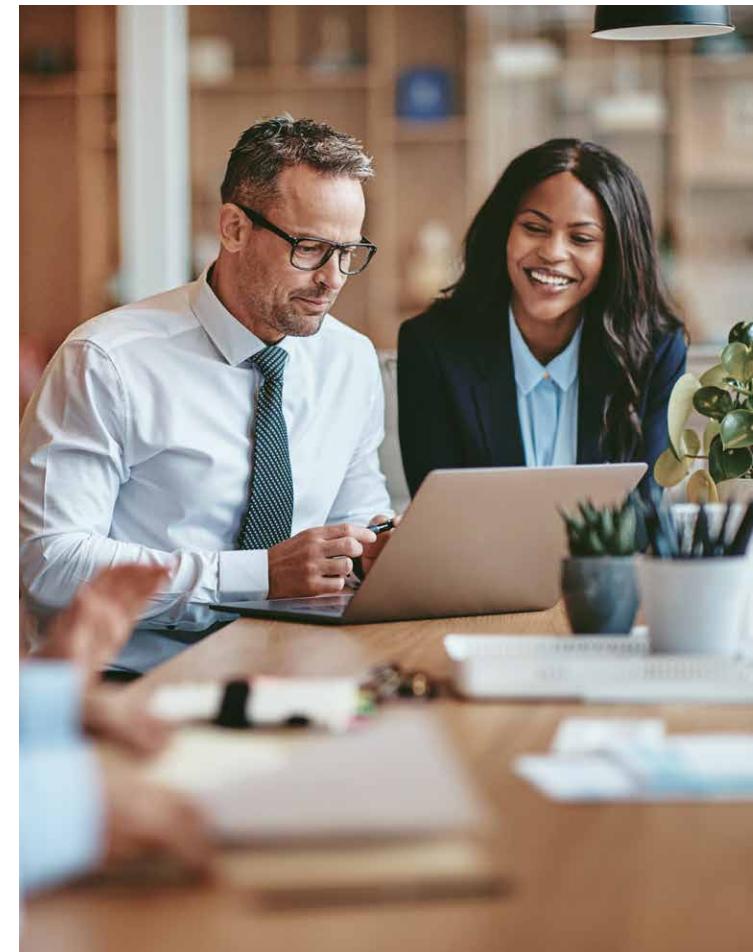
Mentorat

Nous croyons que le mentorat approfondit l'expertise de notre bassin de talents diversifié et prépare la prochaine génération de leaders. Les mentorés de CGI profitent de conseils en matière d'avancement de carrière, de séances d'encadrement, de rétroaction, d'une visibilité accrue et de différentes occasions de réseautage.

Chaque unité d'affaires stratégique offre des programmes de mentorat. Nous avons également élaboré d'autres programmes de mentorat pour des populations spécifiques, comme la Black Member Alliance et le forum des femmes aux États-Unis.

L'unité d'affaires stratégique de l'Asie-Pacifique dispose d'un programme de mentorat « éclair » qui met les mentorés en contact avec trois mentors en une heure. La première séance a été couronnée de succès : 70 mentorés et 52 mentors ont participé à un total de 200 rencontres. Les mentorés ont la possibilité de poursuivre la relation au-delà du programme.

De nombreuses ressources connexes sont également offertes sur CGI Academia, comme des cours, des livres et des vidéos, y compris sur les sujets suivants : accompagnement et mentorat des membres, entretien des relations de mentorat, et conseils d'experts sur le mentorat.



Talents

Avancement de la carrière et perfectionnement professionnel

Programmes de reconnaissance

Chez CGI, la reconnaissance des réalisations précieuses de nos membres est un principe de leadership important. Les programmes mondiaux et locaux des RH reconnaissent et récompensent régulièrement les contributions de nos collègues.

Notre programme de reconnaissance des années de service souligne les années d'ancienneté des membres et le programme Applaud permet aux membres de braquer les projecteurs sur leurs collègues qui incarnent nos valeurs fondamentales. Depuis 2007, les prix Hommage à nos bâtisseurs soulignent le travail des membres de CGI qui font preuve de leadership et qui génèrent une valeur exceptionnelle pour nos trois parties prenantes. Les lauréats sont nommés par leurs collègues; tout membre qui fait preuve d'un solide leadership dans n'importe quel rôle et à n'importe quel échelon est admissible.

Prix internes locaux

Nous avons créé des prix internes dans plusieurs pays pour souligner les réalisations exceptionnelles de nos membres dans divers domaines ESG. Les candidats sont mis en nomination par leurs collègues et les prix sont décernés annuellement.

En Inde et aux Philippines, le prix de la meilleure communauté récompense les groupes de bénévoles qui ont mis en œuvre des projets communautaires fructueux. En Inde, les membres peuvent utiliser la nouvelle plateforme en ligne appelée Celebrate pour souligner les bons coups de leurs collègues.

En 2022, aux Pays-Bas, nous avons créé le prix annuel du développement durable de CGI. Il est remis à un membre ou à une équipe qui a apporté une précieuse contribution à notre mission ESG.

Au Canada, le prix Women of Influence de CGI reconnaît le rôle des femmes dans la promotion de l'entreprise et de nos communautés. Ce prix est remis annuellement à des femmes inspirantes pour leurs réalisations, leur influence positive et leur rôle dans la création d'un environnement de travail inclusif.

Le prix Dreamers de CGI récompense les membres qui incarnent le rêve de CGI au Royaume-Uni.

Les Women's Achievement Awards, lancés dans le cadre de la Journée internationale des femmes, sont remis à des femmes qui se sont démarquées dans une de ces quatre catégories : les technologies, les affaires, les étoiles montantes et le leadership dans une unité d'affaires américaine.



Talents

Avancement de la carrière et perfectionnement professionnel

Apprentissage et perfectionnement

Chez CGI, nous encourageons nos membres à perfectionner leurs compétences et nous les accompagnons dans leur démarche. Le perfectionnement des capacités de nos membres renforce leur potentiel et garantit que nous aurons les compétences futures pour répondre aux besoins numériques changeants de nos clients. En offrant une expérience d'apprentissage moderne, numérique et cohérente, nous cherchons à accroître la satisfaction des membres et des dirigeants et à améliorer l'agilité, la rétention et le recrutement.

Nous nous engageons à offrir les meilleures occasions d'apprentissage à nos membres.

Nous offrons des programmes de formation aux jeunes diplômés pour qu'ils se familiarisent avec les technologies les plus récentes. Nous proposons aussi des feuilles de route de perfectionnement, des parcours d'apprentissage guidés et des formations technologiques pour aider nos membres à faire progresser leur carrière.

Grâce à nos partenariats stratégiques avec AWS, Automation Anywhere, BluePrism, Google, Microsoft, Salesforce, SAP, ServiceNow et UiPath, entre autres, les membres peuvent choisir de recevoir de la formation sur les technologies et tirer parti des programmes les plus avancés et émergents.

De plus, nos programmes de compétences agiles permettent le déploiement rapide des membres vers de nouveaux rôles et de nouvelles affectations.

Augmentation de
16 %
du budget
de formation
pour 2023

Institut de leadership

Créé il y a plus de 20 ans, l'Institut de leadership de CGI a pour mission de former nos équipes de direction et de promouvoir les meilleures pratiques pour assurer le perfectionnement continu d'un leadership de qualité.

Nous croyons que tout le monde a le potentiel d'être un leader, et le leadership doit être démontré à tous les échelons de l'entreprise. Bien que le perfectionnement des capacités de leadership soit une responsabilité individuelle, nous nous engageons à créer un environnement facilitant.

L'Institut de leadership parraine plusieurs programmes d'apprentissage et ressources pour les nouveaux directeurs, vice-présidents et dirigeants d'unités d'affaires. La rubrique sur les fondements du leadership est l'une des plus consultées sur CGI Academia.

CGI 101

CGI 101 est notre programme phare de perfectionnement en leadership pour les nouveaux directeurs et vice-présidents. Dans le cadre de leur intégration, les nouveaux leaders qui participent au programme CGI 101 sont invités à rencontrer notre équipe de direction et à en apprendre davantage sur notre vision, nos stratégies clés et nos meilleures pratiques.

En 2022

941
nouveaux
diplômés



Talents

Avancement de la carrière et perfectionnement professionnel

Programmes locaux

À l'échelle locale, nous avons d'autres programmes pour faire croître la prochaine génération de leaders de CGI et créer un environnement où les talents à fort potentiel et hautement performants sont reconnus, perfectionnés et récompensés. Citons en exemple le programme de perfectionnement en leadership KAP qui a été mis en place par notre unité d'affaires du Grand Montréal. Ce programme intensif de six mois offre aux membres issus de divers milieux des possibilités d'avancement et de perfectionnement en leadership.

CGI Academia

CGI Academia est la plateforme d'apprentissage mondiale qui permet à nos membres d'acquérir des compétences, des aptitudes et de l'expertise grâce à des camps d'entraînement intensifs et à des programmes de formation ciblés.

Les membres peuvent également accéder à CGI Academia au moyen de leur appareil mobile et de Microsoft Teams. Nous continuons d'élargir la bibliothèque de contenu en ajoutant des compétences, des cours, des laboratoires et des parcours organisés pour les technologies émergentes et de pointe, les rôles de croissance et d'autres priorités.

Les membres peuvent aussi utiliser un nouveau module d'évaluation comparative des compétences pour cerner leurs lacunes et créer des parcours d'apprentissage personnalisés pour y remédier.

Pour encourager l'adoption par les membres, nous avons amélioré l'expérience utilisateur de la plateforme cette année et ajouté de nouvelles fonctionnalités chaque trimestre.

En 2022

63 %

des membres ont accédé aux programmes de CGI Academia, soit 4 % de plus qu'en 2021

503 070

cours suivis sur CGI Academia



Talents

Recrutement équitable et inclusif

Des pratiques d'embauche équitables et inclusives sont essentielles à notre stratégie de recrutement. Nous pouvons ainsi bâtir une main-d'œuvre diversifiée et très performante qui possède une vaste gamme de compétences, d'expériences, de points de vue et d'idées afin de stimuler l'innovation et d'aider nos clients et nos communautés à relever les défis d'un environnement économique et commercial en constante évolution.

Notre modèle de proximité nous permet d'appliquer des stratégies de recrutement ciblées grâce à des partenariats locaux afin de bâtir des équipes diversifiées et représentatives des communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons.

Nos membres incarnent la culture de CGI au quotidien, ce qui les place dans une position unique pour recommander des talents qualifiés. Grâce à notre Programme mondial de recommandation des membres, nos employés ont l'occasion de repérer et de recommander les meilleurs talents au sein de leurs réseaux. Des incitatifs sont offerts à ceux qui recommandent des candidats retenus.

Élargir notre recrutement

Nous adoptons plusieurs approches pour recruter des candidats diversifiés, notamment en soutenant les programmes de diversité dans nos communautés locales et en parrainant l'immigration de talents. Nos équipes d'immigration de chaque unité d'affaires stratégique ont mis en place des processus et des partenariats pour faciliter l'embauche transfrontalière.

Chaque description de poste comprend un énoncé qui reflète notre engagement en matière de diversité, d'équité et d'inclusion et qui informe les candidats potentiels des mesures d'adaptation à leur disposition.

Nous offrons à tous les candidats un processus de recrutement de premier ordre, équitable et transparent, et mettons à leur disposition des renseignements clairs et des réponses aux questions fréquemment posées sur divers sujets.

Dans le cadre du programme DiverCEEty en Allemagne et en partenariat avec Textio au Canada, nous utilisons un logiciel qui évalue les descriptions de poste et suggère des modifications pour les rendre inclusives et encourager les personnes qualifiées de différents milieux à poser leur candidature.

Pour favoriser davantage la diversité et l'inclusion dans notre processus de recrutement, nous continuons de donner de la formation à nos dirigeants pour leur apprendre à éviter les préjugés inconscients. En 2022, nous avons ajouté un module de formation à notre modèle de recrutement pour aider les chefs de service à reconnaître les préjugés.

« J'ai eu un parcours professionnel inhabituel, alors j'espère pouvoir montrer aux autres qu'il est toujours possible de changer de direction et qu'il n'est jamais trop tard pour plonger dans le monde de la technologie ! »

Joy Marzonia

Conseillère, CGI en Australie

À L'ÉCHELLE MONDIALE Recruter des talents neurodiversifiés et en prendre soin

Chez CGI, nous reconnaissons que les personnes neurodiversifiées nous apportent des compétences uniques en matière d'innovation, de création, de technique et d'analyse. Nous avons lancé plusieurs initiatives pour rendre notre milieu de travail plus inclusif. Nous espérons que nos pratiques de recrutement, nos activités de défense des intérêts, nos formations et nos ressources permettront à tous nos membres et à tous les talents potentiels de s'épanouir, quelles que soient leurs différences neurologiques.

Aux États-Unis, nous avons mis sur pied un nouveau groupe de ressources pour les membres appelé Disability and Neurodiversity Advocates. Par l'entremise de ce groupe, nous officialisons notre partenariat avec Melwood, un organisme sans but lucratif qui offre des emplois et des occasions aux personnes handicapées dans la grande région de Washington, D.C. Dans le cadre de ce partenariat, nous prévoyons élargir notre programme STIM@CGI afin de créer un camp STIM pour les personnes neurodivergentes.

En France, pour combler le fossé entre les personnes ayant des capacités cognitives atypiques à la recherche d'un emploi et les entreprises à la recherche de talents, nous nous sommes associés à Agefiph et au CNRS pour produire un outil d'évaluation de nouvelle génération. L'outil est conçu comme un jeu vidéo à source ouverte, amusant, accessible et inclusif qui détecte les compétences requises pour les carrières dans les domaines de la mise à l'essai et du développement en TI.

Talents

S'outiller pour réussir

Nous croyons fermement que l'éducation a le pouvoir de réduire les inégalités et d'empêcher que les populations mal desservies soient laissées pour compte dans notre monde numérique en rapide évolution.

Pour nous, il est essentiel de favoriser une communauté professionnelle diversifiée, équitable et inclusive pour stimuler la valeur et l'innovation et mieux servir les clients et les communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons. Pour ce faire, nous devons notamment reconnaître et déconstruire les stéréotypes associés à ces domaines afin de promouvoir l'égalité des chances et la diversité.

Nous défendons l'inclusion numérique en améliorant l'accès à une formation équitable en technologie. En partageant notre expertise avec les jeunes et les adultes, y compris les communautés sous-représentées en TI, nous visons à éliminer les obstacles, à combler les lacunes numériques et à soutenir un avenir prospère pour les personnes les plus à risque.

Plusieurs de nos initiatives ont commencé à l'échelle locale et ont pris une envergure mondiale. Nous collaborons avec les intervenants locaux, y compris les écoles, les universités, les organisations et les associations.

À l'échelle mondiale, un groupe de travail spécialisé harmonise nos nombreux programmes et crée de meilleurs processus pour mesurer les retombées.

Pour accroître l'équité entre les genres et l'équité raciale en TI, il faut d'abord inspirer les jeunes. Nous collaborons avec les écoles pour organiser des activités STIM (science, technologie, ingénierie et mathématiques) destinées aux enfants, comme des marathons de programmation et de programmes de mentorat pour les élèves du primaire et du secondaire. Nous offrons aussi des formations, des stages et des bourses aux étudiants qui souhaitent faire carrière en TI.

Nous aidons les adultes à acquérir des compétences pertinentes afin qu'ils disposent des outils et de la confiance nécessaires pour changer de carrière ou retourner sur le marché du travail après une absence prolongée.



Académie P-Tech — États-Unis

STIM@CGI

Par l'entremise de [STEM@CGI](#), notre programme mondial de formation et de mentorat, nous souhaitons intéresser la nouvelle génération aux carrières en STIM en mettant l'accent sur l'amélioration des compétences techniques et commerciales au sein de nos communautés. Le programme offre des expériences enrichissantes aux étudiants pour les encourager à faire carrière au sein de la main-d'œuvre numérique. De nombreuses activités du programme STIM@CGI ciblent les étudiants sous-représentés dans le domaine des STIM, y compris les femmes, les minorités ethniques et les personnes économiquement défavorisées.

Des membres de CGI organisent des camps STIM, des événements amusants et interactifs d'une journée offerts gratuitement aux étudiants. Les sujets abordés comprennent la programmation, la fabrication d'ordinateur, l'informatique physique, l'Internet des objets, la création musicale, l'analyse de données, les services-conseils en management, les entrevues, les villes intelligentes et le développement durable.

En 2022, un nouveau canal STIM sur CGI Academia a été créé au Canada pour former des membres souhaitant faire du bénévolat pour STIM@CGI.

Talents

S'outiller pour réussir

Former les professionnels des TI de demain

En améliorant l'accès à la technologie et aux occasions d'apprentissage, nous espérons qu'un plus grand nombre de jeunes et d'adultes auront les compétences scolaires, techniques et professionnelles nécessaires pour réussir leur carrière en TI.

Nous sommes déterminés à améliorer l'accès des individus traditionnellement sous-représentés dans notre domaine et à élargir consciemment notre approche pour rejoindre les étudiants de tous les âges et les inciter à explorer les possibilités de la technologie. Pour ce faire, nous collaborons avec des groupes d'affinité, des écoles, des universités et d'autres organisations éducatives pour interagir avec les étudiants, participer à des camps STIM, organiser des activités de mentorat approfondies et offrir des programmes d'apprentissage, de stages et d'intégration.

ÉTATS-UNIS — INDE — ALLEMAGNE

Défis de TI : offrir du mentorat à la prochaine génération de professionnels des TI

En coordonnant et en parrainant des projets de TI qui mettent les étudiants au défi de résoudre des problèmes locaux, nationaux et mondiaux, nous travaillons à améliorer la littératie technique et commerciale au sein de nos communautés — une compétence essentielle au succès futur de notre société numérique. L'un de nos programmes phares aux États-Unis, le CGI I.T. Girl Challenge, s'adresse aux étudiantes du secondaire et leur donne l'occasion de développer une application pour téléphone intelligent. L'équipe gagnante reçoit des bourses d'études collégiales. Nous offrons aussi du mentorat aux équipes qui remportent des défis de TI en Allemagne et en Inde.

[+ Lire la suite](#)

ROYAUME-UNI

Promouvoir la mobilité sociale pour favoriser la réussite

Chez CGI, notre objectif est de donner accès à des occasions et à des ressources qui favorisent la mobilité sociale et qui permettent aux membres de prendre leur avenir en main. Nous croyons également en l'importance d'attirer et d'inclure des personnes issues de divers horizons pour répondre à la demande croissante de main-d'œuvre numérique qualifiée dans l'industrie. Nous créons des programmes de formation et nous partageons des ressources professionnelles pour lutter contre les inégalités économiques. En partenariat avec des organisations du Royaume-Uni, nous investissons dans nos communautés pour veiller à ce que les personnes de tous les milieux sociaux aient accès à l'enseignement supérieur, à un meilleur revenu et à des offres d'emploi plus intéressantes.

[+ Lire la suite](#)

Talents

S'outiller pour réussir

Un accès égal à l'éducation pour tous

Nous augmentons l'égalité des chances en matière d'éducation pour les groupes les plus vulnérables, y compris les personnes handicapées, les Autochtones et les personnes en situation instable, en encourageant les interactions en personne, en développant leurs compétences techniques et en ouvrant des perspectives de carrière. Nous avons élaboré plusieurs programmes et partenariats pour améliorer la littératie numérique et viser un plus grand nombre de personnes sous-représentées dans l'éducation et la formation en technologie.

FRANCE + INDE + ESPAGNE + ROYAUME-UNI Mentorat d'élèves handicapés

Notre engagement à soutenir les personnes handicapées comprend des programmes de mentorat qui favorisent l'intégration professionnelle dans les domaines technologiques. Ces programmes aident les personnes handicapées à composer avec les exigences sociales d'un milieu de travail et aident nos membres à interagir avec des personnes de différents milieux pour créer des environnements plus inclusifs.

En France, par exemple, nous collaborons avec DSI, où près de 55 % des salariés sont en situation de handicap. Nous travaillons aussi en partenariat avec Simplon, une école de formation spécialisée en reconversion professionnelle dans le secteur des TI. Grâce à ces partenariats, nous offrons un programme de stages pour les personnes handicapées. Le programme mène à un poste chez CGI après huit mois de formation et un contrat d'un an.

En Inde, nos nombreuses activités de mentorat comprennent la collaboration avec la fondation Ek Kadam Aur pour l'éducation et la santé. Cette organisation aide les élèves ayant une déficience visuelle à se familiariser avec les logiciels, la cybersécurité et la sécurité sur Internet.

Au Royaume-Uni, nous collaborons avec la fondation Salford pour simuler des entrevues avec des élèves malvoyants de l'école secondaire Bury Church of England.

CANADA

Des bourses en STIM pour les étudiants autochtones

Un de nos objectifs est de soutenir les élèves appartenant à des groupes démographiques sous-représentés dans le domaine des STIM, notamment les femmes, les minorités et les personnes économiquement défavorisées. Dans le cadre de notre engagement, nous nous sommes associés à Indspire, un organisme autochtone au Canada, pour remettre des bourses à des étudiants autochtones qui poursuivent des études en STIM.

Indspire investit dans l'éducation des Premières Nations, des Inuits et des Métis qui habitent dans les communautés éloignées, les régions rurales et les centres urbains partout au pays.

Dans le cadre de ce partenariat de trois ans, nous offrons un soutien financier pour aider les jeunes autochtones à terminer leurs études et à réaliser tout leur potentiel.

Talents

S'outiller pour réussir

Des outils pour l'apprentissage permanent

Nous proposons des programmes et des partenariats conçus pour les adultes en changement de carrière ou de retour sur le marché du travail après une longue absence. Il est essentiel d'offrir des possibilités d'apprentissage différentes pour aider cette population à réintégrer le marché du travail et à atteindre ses objectifs.

Nos programmes de requalification facilitent l'accès à l'emploi au moyen de formations, d'insertion professionnelle, d'écoles spécialisées, de préparation à l'emploi et d'études professionnelles.

INDE

Aider les professionnelles des TI en Inde à intégrer le marché du travail

En 2022, dans le cadre de notre engagement en matière d'égalité des sexes au travail, notre équipe de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) en Inde a lancé un nouveau programme nommé Career Relaunch (CaRe). Le programme cible les professionnelles des TI qui aspirent à retourner au travail après une pause professionnelle et les invite à se joindre à CGI.

CaRe est un programme complet conçu pour aider les femmes, tant chez CGI qu'à l'externe, à rafraîchir leurs compétences, à acquérir une nouvelle expertise et à réussir leur retour au travail. Le programme offre l'évaluation des compétences techniques, le renforcement des compétences, des possibilités de formation, une expérience pratique de projet, du mentorat, du soutien par des pairs et un groupe de ressources dédié aux membres.

CaRe a commencé par accompagner les femmes avant, pendant et après leur congé de maternité en leur proposant des ateliers personnalisés et des séances de bien-être, des politiques flexibles, des outils d'apprentissage à la demande et des conseils de carrière. La première cohorte comprenait 10 membres.

ALLEMAGNE

Soutenir les réfugiés à l'école ReDI

Nos membres à Munich continuent de travailler avec la ReDI School of Digital Integration, un établissement qui aide les réfugiés et les groupes défavorisés à entrer dans le domaine des TI. Le travail de l'école est guidé par la conviction que la technologie peut rassembler les gens pour trouver de nouvelles solutions à de vieux problèmes. L'école offre des cours gratuits en Allemagne, au Danemark et en ligne.

Nos contributions comprennent l'aide à la rédaction de curriculum vitae, les dons d'ordinateurs portables et les formations. Depuis 2022, nous offrons aussi de l'encadrement pour les dirigeants et de la formation pour les entrevues d'emploi. Nous avons également lancé un programme de journées carrières pour les femmes qui permet à 25 étudiantes de participer à des ateliers de programmation et de parler à nos membres de leur carrière en TI afin de mieux comprendre la vie professionnelle d'une conseillère. Les étudiants de l'école ReDI ont maintenant accès à l'ensemble des cours sur CGI Academia.

[Lire la suite](#)

Talents

S'outiller pour réussir

Éducation : une meilleure équité entre les sexes

Pour que le secteur des TI soit plus équitable, il faut d'abord autonomiser les jeunes femmes grâce à l'éducation afin qu'elles puissent acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour déconstruire les préjugés qui perpétuent les inégalités. L'accès à l'éducation d'un plus grand nombre de femmes se traduit par une plus grande capacité d'action, une réduction des déséquilibres entre les sexes dans le secteur des TI et l'élimination des désavantages socioéconomiques qui touchent les femmes de façon disproportionnée.

Il est essentiel d'offrir des possibilités d'éducation équitables entre hommes et femmes pour que les jeunes enfants acquièrent des aptitudes à la vie quotidienne et soient en bonne position pour réussir. Plus précisément, nous croyons que l'ensemble de la société obtient des résultats incomparables lorsque nous donnons la priorité à l'éducation des filles au secondaire pour qu'elles puissent recevoir la formation, les connaissances et les compétences nécessaires à la vie courante et au marché du travail.

Nous allons à la rencontre des étudiantes et des femmes grâce à différentes initiatives, y compris des programmes STIM et des occasions d'encadrement et de mentorat, et nous mettons en lumière des modèles féminins.

ÉTATS-UNIS

Encourager les filles intéressées par les carrières dans les STIM

Nous visons à bâtir une société qui intègre la diversité des genres. Dans le cadre de notre programme mondial STIM@CGI, nous avons collaboré avec l'organisme sans but lucratif Girls Inspired and Ready to Lead (GIRL) pour accueillir six stagiaires.

Les stagiaires de GIRL étaient chargées de créer une société de services-conseils et d'effectuer un processus d'analyse et de prise de décision pour évaluer trois solutions logicielles visant à améliorer la communication et la coordination entre notre équipe Partenariats stratégiques et inclusion et nos groupes de ressources pour les membres aux États-Unis.

Les stagiaires ont participé à des réunions d'affaires et à des activités de services-conseils, de rédaction de curriculum vitæ, de simulation d'entrevues, de création de tableaux de visualisation et d'encadrement professionnel. Elles ont également assisté à des rencontres de direction et à des séances de discussion avec nos groupes de ressources pour les membres. Au terme de leur stage, les étudiantes devaient présenter leurs conclusions. Elles ont ainsi eu l'occasion de renforcer leurs compétences en matière de collaboration, de délégation, de gestion de projet et de travail d'équipe.

SUÈDE ET ROYAUME-UNI

Souligner le travail des dirigeantes

Chez CGI, nous nous engageons à soutenir l'avancement professionnel des femmes, tant à l'interne qu'à l'externe. Nous participons à des initiatives qui reconnaissent la précieuse contribution des femmes dans les TI et nous avons lancé plusieurs initiatives du genre. Par exemple, CGI en Suède a créé le prix de la « Femme de l'année en TI » pour souligner le travail des femmes qui sont passionnées par l'inclusion et la diversité et qui sont déterminées à changer les choses au moyen de technologies novatrices. Dans la même veine, CGI au Royaume-Uni s'est associée à Investing Women dans le cadre du projet AccelerateHER pour soutenir et promouvoir les entrepreneures dans différents domaines, comme les technologies propres et le climat, l'innovation perturbatrice, les technologies médicales, les technologies financières, la science des données et la cybersécurité. Ces prix démontrent qu'une innovation exceptionnelle se produit quand tous les membres d'une équipe diversifiée sont encouragés à exprimer leurs idées.

Communautés

Priorité stratégique

Nous nous engageons à apporter une contribution positive à la société en mettant à profit l'engagement personnel de nos membres et notre expertise en technologies et en management en investissant dans des projets à impact social et des initiatives de croissance économique locale. De plus, nous soutenons activement les mandats pro bono des unités d'affaires.



Travail communautaire pour le parc animalier d'Elistvere — Estonie

Communautés

Impact

Nous nous engageons à améliorer le bien-être des communautés où nous vivons et travaillons et à allouer à nos membres le temps et les ressources nécessaires pour soutenir des causes locales. Nous cherchons à orienter toujours plus notre aide et nos efforts pour faire en sorte que chacun puisse bénéficier du numérique, y compris les plus défavorisés, et participer pleinement à notre société, à notre démocratie et à notre économie. Nous nous mobilisons également en tant qu'entreprise, et à travers nos membres pour soutenir les besoins humanitaires des populations.

Notre cible

100 % de nos unités d'affaires devront réaliser des projets pro bono d'ici 2026

Indicateurs de succès

58 %

de nos unités d'affaires réalisent des projets pro bono

45 019

heures de participation à des activités bénévoles et pro bono

1 229 417

bénéficiaires dans nos communautés



Programme d'apprentissage de développement logiciel en Louisiane — États-Unis

Communautés

Nos membres en action

MAROC**Distribuer des paniers de nourriture durant le Ramadan**

Au Maroc, durant le Ramadan, neuf de nos membres ont aidé plus de 150 familles vivant loin de la ville, dans la région de Marrakech, difficilement accessible en hiver. Nous avons apporté des couvertures et des paniers de nourriture aux familles et avons proposé des ateliers et des activités aux enfants. Notre équipe ESG du Maroc a par ailleurs apporté des jouets au service d'hématologie-oncologie pédiatrique de l'Hôpital 20 août pour des enfants atteints de cancer avec qui ils ont passé la journée. Vivre ces moments de joie et être témoins du sourire des enfants a eu un immense effet sur nous. Je me trouve chanceuse et je suis fière de travailler pour une entreprise qui valorise la responsabilité sociale.



« Chaque fois que je participe à une activité bénévole, je découvre une raison de plus d'être fière de travailler chez CGI. »

Sana Abaghali

Chef de bureau, CGI au Maroc

**ALLEMAGNE****Reconstruire les forêts**

Mon équipe parle toujours de ce que nous pouvons faire pour la société. Pendant le confinement dû à la pandémie, nous ne pouvions rien faire en groupe à l'intérieur, alors nous avons réfléchi à des événements que nous pourrions organiser à l'extérieur. Quelqu'un a suggéré de planter des arbres, et c'est ainsi qu'a débuté notre campagne de reforestation. Plus de 100 bénévoles ont planté 1 307 jeunes arbres dans une parcelle de forêt à Grâvenwiesbach. C'est vraiment merveilleux de les voir pousser et verdoyer. Cette activité bénévole a été bénéfique à la fois pour notre équipe, la société et l'environnement, et nous prévoyons la prochaine fois faire participer certains de nos clients.

« Je pense que le plus important est de donner en retour à nos communautés et de faire participer les autres. »

Fabian Seel

Directeur, services-conseils,
CGI en Allemagne

Communautés

Nos membres en action

INDE

Faire du bénévolat pour le programme de lutte contre la COVID-19

Lorsque la situation s'est détériorée en Inde, j'ai rejoint le programme de lutte contre la COVID de CGI pour soutenir nos membres, nos familles et nos communautés. Deux éléments ressortent des nombreuses expériences vécues dans le cadre de cette initiative. La première concerne une femme avec un faible taux d'oxygène dans le sang qui avait besoin d'un lit d'hôpital. Son fils nous a contactés pour obtenir du soutien, et la femme a survécu.

Ensuite, il y avait un couple et leur fille de trois ans, tous infectés par la COVID-19. Ayant peu de soutien de la part de leur famille et de leurs amis, ils étaient désespérés et ne savaient pas quoi faire. Nous avons pu intervenir et offrir des conseils, et en 10 jours, toute la famille s'était rétablie.



« J'espère que mon expérience inspirera d'autres membres de CGI à se joindre au programme de lutte contre la COVID-19 et montrer à tous comme leur bien-être nous tient à cœur. »

Naveen K Bodagala

Ingénieur principal en logiciels,
CGI en Inde



ÉTATS-UNIS

Soutenir les athlètes avec un handicap aux Olympiques spéciaux

Je m'implique auprès des Olympiques spéciaux depuis de nombreuses années. Mon frère était handicapé et il est décédé lorsque j'avais cinq ans. Ma relation avec mon frère était privilégiée et j'ai toujours pensé que les personnes handicapées ou ayant des besoins particuliers représentent le meilleur d'entre nous. Cette année, des membres de CGI en Floride se sont proposés pour être bénévoles lors des Championnats de quilles d'Olympiques spéciaux. Cette activité nous a permis de donner en retour à ceux qui, dans nos communautés, sont encore parfois marginalisés. En réalité, ce sont des individus uniques qui se donnent corps et âme à leur sport. Les Olympiques spéciaux sont une passion pour eux et leur attachement à ces événements est véritablement touchant.

« Je suis véritablement passionné par le bénévolat. J'aime être en compagnie des athlètes et j'aime les bénévoles. »

Eric Johansen

Directeur-conseil expert, CGI aux États-Unis

Communautés

Nos membres en action

CANADA

Aider les sans-abris à la Mission Old Brewery

J'ai toujours été impressionnée par les différents programmes offerts par la Mission Old Brewery aux personnes sans-abri. L'organisation propose notamment un refuge, un centre de crise, des services de repas et de nombreuses études de recherche et développement pour aider à la mise en place de nouveaux programmes. Malheureusement, depuis la pandémie, le nombre de sans-abris a augmenté tandis que les dons ont baissé. Depuis 2020, mon équipe a amassé des milliers de dollars et collecté de nombreux dons. Plusieurs de nos membres se sont également portés bénévoles pour servir le repas du soir à la Mission. C'est une occasion de se rendre compte qu'être une personne sans-abri ne découle pas nécessairement d'une erreur commise. Cela peut être la conséquence de nombreuses autres raisons : pandémie, mise à pied, situation d'abus, problèmes de santé mentale non traités, etc. Le bénévolat nous donne cette perspective et nous permet de cultiver la compassion.



« Je crois que le bénévolat est bon pour l'âme. C'est motivant, inspirant et cela nous permet de tisser des liens avec les gens et de renforcer la cohésion de l'équipe. »

Dana Greer
Vice-présidente, CGI au Canada



Mission Old Brewery est une ONG qui travaille avec les sans-abris de Montréal. Elle répond à leurs besoins essentiels tout en cherchant des solutions pratiques et durables pour mettre fin à l'itinérance chronique.

ROYAUME-UNI

Utiliser la technologie de reconnaissance vocale pour aider les personnes atteintes de déficience visuelle

Le British Wireless for the Blind Fund (BWBF) améliore la vie quotidienne des personnes malvoyantes depuis 1929. Un de nos membres qui fait du bénévolat pour le BWBF a repéré une possibilité d'aider à améliorer l'accessibilité des appareils domestiques connectés. Le BWBF apprend à Alexa d'Amazon à comprendre certains termes, la façon dont ils peuvent sonner selon différents accents et vitesses d'élocution. Le BWBF nous donne une liste de mots et nous développons des variations. C'est une petite organisation caritative, et nous avons la possibilité d'aider ainsi des centaines de personnes. En quelques séances seulement, nos bénévoles ont pu accomplir des tâches qui auraient pu prendre des semaines.



« Pouvoir aider les personnes défavorisées d'une manière ou d'une autre, grâce à notre présence et à nos connaissances, je pense que c'est un privilège. »

Jeremy Brown
Vice-président, services-conseils,
CGI au Royaume-Uni

Communautés

CGI en action pour nos communautés

Partager notre expertise en TI avec les organisations à but non lucratif

En tant que leader mondial de services en TI regroupant des professionnels talentueux et expérimentés, CGI s'engage à fournir des compétences numériques chaque fois que c'est possible pour améliorer les communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons. En 2022, nos membres ont collaboré avec des organisations non gouvernementales partout dans le monde sur de nombreux projets qui ont eu un impact positif.

ÉTATS-UNIS
Wayfinders

Wayfinders est une organisation à but non lucratif de Caroline du Nord qui se consacre à renforcer la confiance, augmenter les connexions et élargir les horizons des étudiants. Elle organise notamment des camps d'été, des programmes d'enrichissement continu et des activités de mentorat. Lorsque l'organisation a eu besoin d'un système de gestion des données plus efficace pour atteindre ses objectifs de croissance, elle s'est adressée à Apparo, une organisation à but non lucratif qui aide d'autres organismes du même genre à trouver des solutions technologiques. Apparo s'est alors tournée vers CGI. Nos membres se sont mobilisés pour fournir des services de conseil pro bono afin d'évaluer les processus et les outils actuels et de repérer les lacunes et les points sensibles. En collaboration avec Wayfinders, nos membres ont documenté les exigences pour une nouvelle solution logicielle et en ont établi les priorités. Ils ont mené une étude de marché, coordonné les démonstrations et les évaluations des fournisseurs, et effectué une évaluation finale des meilleures solutions. En déployant une nouvelle solution logicielle, Wayfinders prévoit une efficacité accrue des activités quotidiennes de ses bénévoles et de son personnel, ce qui leur donnera plus de temps pour se concentrer sur leur mission principale.

« C'était tellement réconfortant de savoir que des experts m'aidaient à faire le meilleur choix d'un outil de gestion de la relation client pour notre organisation. »

Mollie James

Directrice générale, Wayfinders

PAYS-BAS
Nager pour combattre le cancer

Organisé par la Dutch Cancer Society, l'événement Swim to Fight Cancer est une série de nages en eaux libres à travers les Pays-Bas, qui visent à amasser des fonds pour la lutte contre le cancer. En 2022, plus de 3500 participants ont recueilli au-delà de 2 millions € pour de la recherche de pointe sur le cancer. Parmi les nageurs se trouvait la femme d'Eddo de Groot, un architecte infonuagique de CGI qui a eu l'idée de ParTrack. Conçue pour rendre les événements plus sûrs pour les participants, l'application ParTrack permet de suivre les nageurs grâce à leur numéro de bonnet et offre une vue globale des personnes qui nagent encore et de celles qui sont sorties de l'eau sans encombre. CGI a financé plus de 400 heures pour le développement de cette application. ParTrack a soutenu neuf événements de natation en 2022 et on en prévoit encore davantage en 2023, ainsi qu'une version améliorée de l'application.



« C'est fantastique que CGI nous ait aidés de cette façon et gratuitement, de sorte que plus d'argent puisse être consacré à d'importantes recherches sur le cancer. »

Vera VandenbergheChargée de projet,
Swim to Fight Cancer

Communautés

CGI en action pour nos communautés

Protéger et aider les personnes vulnérables

CGI s'implique dans de nombreuses initiatives visant à renforcer la sécurité publique et l'autonomie personnelle pour que chacun puisse être suffisamment en sécurité pour profiter des avantages et des occasions qui s'offrent à tous.

ROYAUME-UNI

Aider les étudiants autistes grâce à une application de réalité virtuelle

Bettridge School est une école pour les jeunes ayant des besoins spéciaux. Elle est située à Gloucestershire, au Royaume-Uni. Des membres de notre laboratoire de technologies émergentes se sont portés volontaires pour travailler avec le personnel enseignant sur une application de réalité virtuelle qui permet aux élèves autistes de vivre des événements quotidiens de la vie courante dans des environnements réels, comme un supermarché. Conçue pour développer l'autonomie et réduire l'anxiété, l'application s'adapte aux individus ayant des aptitudes différentes. Elle peut être guidée par l'enseignant ou par l'élève en fonction des besoins individuels.

[+ Lire la suite \(en anglais\)](#)

« La collaboration avec CGI a été harmonieuse et a vraiment permis d'atteindre les objectifs que nous nous étions fixés en tant que groupe. Je suis éblouie par la technologie et je sais qu'elle renforcera la confiance des étudiants. »

Jo Bleasdale

Directrice, Bettridge School



INDE

Projets de sécurité publique

Nos membres en Inde entreprennent plusieurs initiatives pour soutenir la sécurité publique. Il s'agit notamment de collaborer avec les services de police d'Hyderabad et de Chennai pour promouvoir la sécurité grâce à la vidéosurveillance, à l'infrastructure TI et à la sensibilisation à la sécurité personnelle. Des centres intégrés de commandement et de contrôle gèrent également les urgences et les crises.

À Bangalore, nos membres collaborent avec des organisations locales pour renforcer la sécurité des femmes, notamment les étudiantes. Par exemple, ils ont développé une plateforme pour le partage et la discussion sur des enjeux de sécurité qui touchent les femmes. Ils s'efforcent par ailleurs d'augmenter la sensibilisation par rapport aux rôles et aux stéréotypes liés au genre.

Communautés

Aide à l'Ukraine

Dans les moments difficiles, les membres de CGI sont toujours disposés à aider. Bien que nous n'ayons pas de bureaux en Ukraine, nos membres du monde entier se sont mobilisés pour aider les Ukrainiens dans le besoin en soutenant les efforts de secours humanitaire. Des membres en Pologne, dans les pays baltes et en Finlande ont également été en première ligne pour fournir une aide d'urgence, accueillir des réfugiés aux frontières et loger des familles. De plus, CGI a élaboré des plans d'action à moyen terme dans plusieurs pays afin d'aider les gens à trouver un nouvel emploi et soutenir leur famille dans leur pays d'accueil.

Collaborer avec la Croix-Rouge et d'autres organisations

En collaboration avec le Comité international de la Croix-Rouge, nous avons mis sur pied un financement d'urgence pour les Ukrainiens et nous avons versé un million de dollars grâce aux contributions des membres et de l'entreprise. Nous avons participé à des projets locaux pour offrir des services et du matériel essentiels et nous avons travaillé avec des organisations à but non lucratif pour soutenir les camps de réfugiés.

« Je tiens à vous remercier, vous, CGI, vos employés et l'équipe de direction pour votre soutien à notre appel dans le cadre de la crise humanitaire en Ukraine. Grâce à vous, la Croix-Rouge aide les gens, qu'il s'agisse de fournir une aide humanitaire de base, un soutien psychosocial ou de l'équipement et des médicaments aux hôpitaux. »

Ghassan Brax

Directeur adjoint, partenariats avec les entreprises,
Croix-Rouge canadienne



Communautés

Aide à l'Ukraine

Soutien direct sur le terrain

Pologne

Dès le début du conflit, des bénévoles de CGI en Pologne ont apporté de la nourriture et des biens de première nécessité à la frontière et ont accueilli des réfugiés à leurs domiciles. De plus, par l'intermédiaire d'ONG intervenant aux frontières, CGI a livré des ordinateurs aux enfants ukrainiens et a fait des dons pour fournir des produits de première nécessité à des milliers de réfugiés. La mobilisation de nos membres en Pologne a représenté plus de 500 heures de travail pro bono et bénévole avec des ONG telles que Pankracy Fundacja, Fundacja Oneday, et Stowarzysze.

Lituanie

L'ONG Mazi bet Stiprus est une organisation caritative regroupant des membres de CGI en Lituanie, qui se concentre sur l'aide aux Ukrainiens touchés par la guerre. Elle se définit comme une équipe « petite mais forte » disposant de contacts de confiance en Ukraine. Elle aide à répondre aux besoins essentiels et fournit des dons rapidement et directement aux personnes qui en ont besoin. C'est une organisation flexible, ouverte à toute coopération avec d'autres organisations caritatives ou bénévoles individuels. En réponse à l'appel à l'aide de nos membres lituaniens, des collègues allemands ont amassé 10 000 € pour soutenir ces efforts.

Aider les réfugiés ukrainiens à reconstruire

Plusieurs de nos équipes collaborent avec les gouvernements et des organisations communautaires pour accueillir les réfugiés. En tant qu'employeur mondial de premier plan, CGI joue un rôle déterminant pour aider ces personnes à trouver de l'emploi dans leurs nouvelles communautés. Nous avons lancé des initiatives de recrutement proactives en Estonie, en France, en Allemagne, en Lettonie, en Lituanie, au Luxembourg, en Pologne, au Portugal et en Roumanie, ainsi qu'au Canada et aux États-Unis. Dans d'autres pays, comme la Suède et les Pays-Bas, nos équipes ont fait don d'ordinateurs portables pour aider les enfants à poursuivre leur scolarité, les adultes à postuler un emploi et les familles à rester connectées grâce à la vidéoconférence.

En Pologne, nous avons lancé un site Web présentant des offres d'emploi aux réfugiés ukrainiens. De plus, nous proposons aux réfugiés ukrainiens qui travaillent maintenant pour CGI au Canada un montant forfaitaire de 5 000 \$ CA sur leur premier salaire, ainsi que des ressources pour les aider à s'installer, à faire la transition, à parfaire leurs compétences. Nous les mettons également en contact avec un « parrain » CGI issu de la communauté ukrainienne.

Gérer l'incertitude et l'anxiété

La santé, le bien-être et la sécurité des membres demeurent des priorités absolues pour CGI. Pour aider nos membres à composer avec le stress et l'anxiété causés par le conflit en Ukraine, nous avons augmenté les ressources mises à leur disposition dans notre Programme d'aide aux membres. Au Royaume-Uni, le programme propose des webinaires gratuits portant sur la gestion de l'incertitude et de l'anxiété causées par les événements mondiaux ou sur les façons d'aider les enfants à faire face à un conflit mondial. En République tchèque, en Pologne, en Roumanie et en Slovaquie, nous mettons également des lignes d'assistance téléphonique à la disposition des membres qui souhaitent obtenir un soutien émotionnel lié à ces événements.



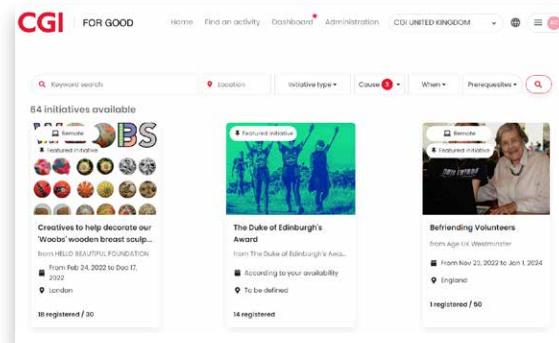
Communautés

CGI s'engage : l'outil qui simplifie le bénévolat.

CGI s'engage est notre outil numérique mondial de bénévolat. Il donne accès pour nos membres à une vaste gamme d'opportunités de bénévolat en personne et à distance auprès d'organisations caritatives et sans but lucratif.

Il permet également aux membres de créer leurs propres occasions de répondre aux besoins des communautés dans lesquelles ils vivent et travaillent.

Qu'il s'agisse de mentorat, de sensibilisation, de donner un coup de main ou de mettre ses compétences au service des autres, l'outil CGI s'engage permet de trouver facilement des activités de bénévolat qui correspondent aux préférences et disponibilités des membres.



Il permet également à nos membres de rester à l'affût des enjeux ESG pour lesquels ils peuvent s'engager concrètement. En voici quelques exemples :

- Découvrez l'initiative « Comment protéger les abeilles » pour contribuer à la croissance de la population d'abeilles.
- Testez vos connaissances sur la pollution plastique.
- Allez au travail à vélo.

L'outil a été déployé en Australie, au Royaume-Uni, en France, en Inde, au Luxembourg, en Malaisie, au Maroc, aux Philippines, au Portugal, en Roumanie et en Espagne. D'autres pays s'ajouteront à cette liste en 2023.

Depuis le lancement de CGI s'engage :

- 7 953 membres actifs ont répondu à l'appel d'organismes sans but lucratif à la recherche de bénévoles.
- 730 associations à but non lucratif ont été enregistrées pour partager leurs besoins.
- Les membres ont aidé plus de 106 organisations à but non lucratif pour l'équivalent de 6 251 heures.
- 1 261 défis ont été réalisés.

Une entrevue avec Brice Damoiseau

Vice-président, services-conseils, Services financiers, France

Quelle est l'origine de CGI s'engage ?

Le projet a été créé au sein de l'unité d'affaires des Services financiers en France, quelques mois avant le confinement imposé par la COVID-19, pour répondre à une question simple : Comment pouvons-nous utiliser les opportunités de bénévolat pour donner du sens à nos membres lorsqu'ils sont entre deux mandats client ? Cet objectif répond au désir profond de nos membres d'aider les autres, de contribuer à des initiatives ou simplement de partager des opportunités et des informations entre eux.



Brice Damoiseau a lancé le projet CGI s'engage en 2020 avec une équipe de cinq autres membres de CGI en France : Roxane Leib, Anne Lebour, Jérôme Chalho, Marie Laure Picouays et Anaïs Abitbol

En plus d'aider les organismes à but non lucratif, quels sont les autres impacts de cet outil ?

Il renforce le sentiment d'appartenance des membres à l'égard de CGI. Certains ont même proposé de nouvelles organisations locales à ajouter à l'outil. Il consolide nos relations client grâce à des projets conjoints de bénévolat et démontre l'ampleur de notre engagement en matière d'ESG.

Qu'est-ce que l'outil a changé pour vous ?

J'ai utilisé cet outil pour entrer en contact avec plusieurs organisations à but non lucratif et les aider. L'une d'entre elles organise des missions bénévoles de premiers secours. Je collabore avec ce partenaire depuis plus d'un an, et j'espère faire du bénévolat avec son équipe durant les Jeux olympiques de 2024 à Paris.

Communautés

Soutenir la prospérité économique de nos communautés

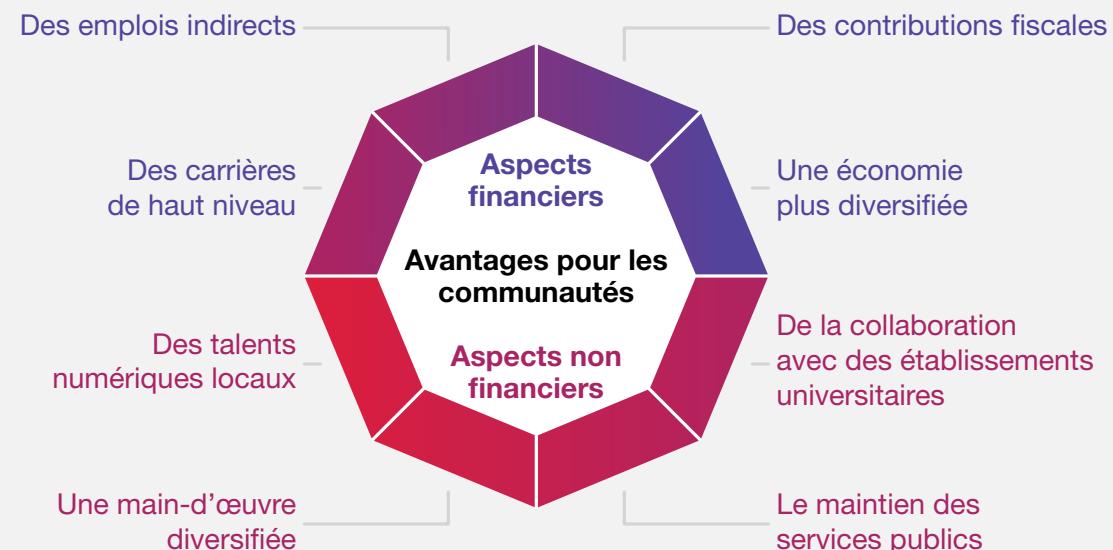
Générer de la valeur pour nos communautés

Nous établissons des relations de confiance et à long terme avec nos clients en nous implantant au sein de leurs marchés métropolitains. Cette proximité favorise une approche collaborative et consultative qui aide les clients à envisager de nouvelles possibilités. Parallèlement, nos conseillers s'appuient sur un réseau mondial de professionnels qui apportent à chaque mandat l'innovation, l'envergure, ainsi que l'expertise sectorielle et technologique appropriées, notamment un modèle de prestation de services adapté offert en tout temps sur place, au pays, sur le continent et à l'international.

Un réseau de centres situés dans des communautés plus petites constitue un élément important de notre modèle mondial, vaste et flexible de prestation de services. Ces centres fournissent aux clients des secteurs public et privé des solutions de transformation numérique de haute qualité et de grande valeur.

Ils favorisent l'inclusion numérique par l'entremise d'un écosystème d'innovation qui offre des possibilités d'emploi de qualité, une infrastructure de pointe et de solides programmes d'enseignement et de formation locaux.

La valeur générée pour nos communautés



Communautés

Soutenir la prospérité économique de nos communautés

Une longue tradition de création de valeur pour les communautés

En 1984, Alcan et CGI ont conclu une entente pour des services TI en mode délégué qui a abouti à l'ouverture de notre centre d'excellence de Saguenay, une ville du nord du Québec, au Canada. À l'époque, CGI comptait quatre employés dans la ville. Aujourd'hui, l'entreprise y emploie près de 600 professionnels. À partir de ce centre, nous soutenons plus de 100 clients en leur fournissant des solutions et services novateurs, notamment en matière d'automatisation intelligente et de développement de logiciels.

Faits saillants de 2022

Depuis l'établissement de nos opérations à Saguenay, nous avons investi dans de plus petites communautés de l'ensemble de nos opérations mondiales grâce à la mise sur pied de centres en dehors des grandes régions métropolitaines. Voici quelques-uns des nouveaux centres que nous avons ouverts.

Octobre 2021 — Hartford, Connecticut, États-Unis

Ce centre nous a permis d'offrir davantage d'occasions de collaboration directe avec nos clients et des entreprises technologiques novatrices. En outre, nous avons annoncé la création de la bourse d'études CGI Diversity Scholarship à l'Université de Hartford, offerte aux étudiants inscrits à des programmes de génie informatique, d'informatique, d'analyse de données et de science des données.

Octobre 2021 — Toulouse, France

CGI a inauguré un nouveau centre d'innovation mondial dédié à l'Industrie 4.0 à Toulouse, en France. Ce centre offre à nos clients du secteur manufacturier du monde entier la possibilité de tester des solutions innovantes et pratiques qui les aident à répondre à leur principale priorité : la modernisation, la rationalisation et la durabilité de leurs systèmes.

Novembre 2021 — Bielefeld, Allemagne

CGI a ouvert un nouveau site à Bielefeld pour soutenir les entreprises de taille moyenne de la région qui sont souvent des champions et des leaders du marché mondial dans leur domaine. Nous offrons des emplois de qualité dans la région et assurons aux clients une présence sur place, complétée par une portée et des capacités mondiales de prestation de services.

Février 2022 — Nuremberg, Allemagne

Selon une stratégie similaire, nous avons étendu notre présence dans la région métropolitaine de Nuremberg avec un nouveau site à Erlangue. À partir de ce site, nous soutenons nos clients existants et potentiels de toute la région en nous spécialisant dans l'avancement de leur transformation numérique.

Mars 2022 — Tweedbank, Royaume-Uni

Dans le cadre de notre partenariat de services numériques avec le Scottish Borders Council, nous avons annoncé l'ouverture d'un nouveau centre d'excellence à Tweedbank. Cet emplacement contribue à faire évoluer notre partenariat stratégique visant à développer des communautés intelligentes et connectées tout en fournissant des emplois de qualité dans toute la région.

Avril 2022 — New Brunswick, New Jersey, États-Unis

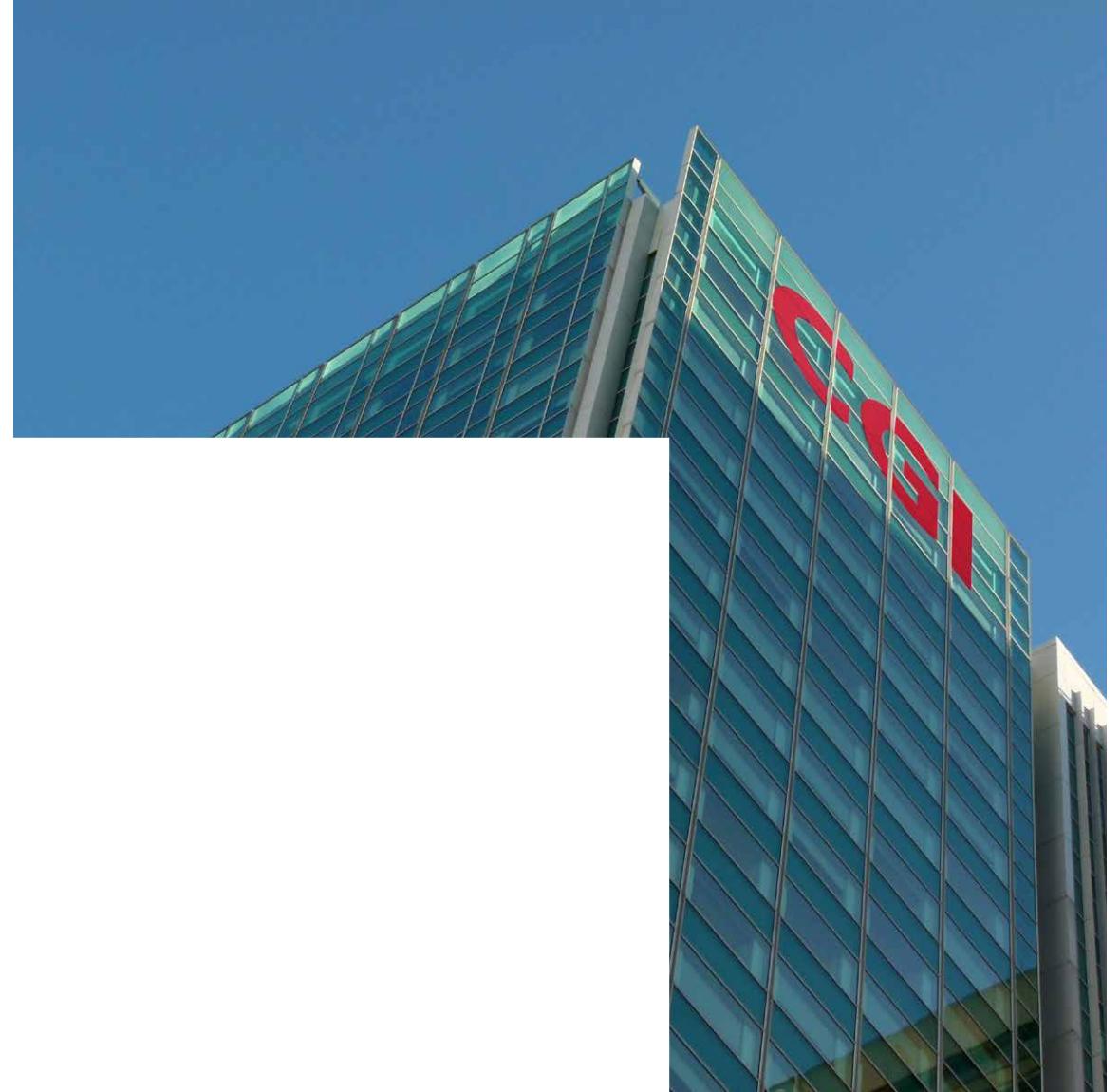
Nous avons établi un nouveau site à New Brunswick pour répondre à la demande croissante des clients pour des services de conseil en TI et en management dans la région et centraliser les activités de prestation de services de l'État. En plus d'offrir à nos membres un nouveau lieu de travail, le bureau propose un espace de collaboration pour favoriser nos programmes de mentorat. Nous parrainons notamment le programme P-TECH High School de New Brunswick, un partenariat public-privé fondé sur les STIM (science, technologie, ingénierie et mathématiques) et destiné à établir un parcours clair de l'école secondaire à l'université, puis vers une carrière.

Mai 2022 — Kaiserslautern, Allemagne

Nous avons établi un nouveau site à Kaiserslautern, qui s'appuie sur le talent des universités et instituts locaux et sur la réputation de la région en matière de progrès des technologies clés, telles que l'intelligence artificielle. Cet investissement soutient également nos membres, dont un certain nombre sont originaires de la région et peuvent ainsi continuer d'y habiter.



Gouvernance



Régie d'entreprise

Des normes strictes de gouvernance régissent notre conduite d'affaires chez CGI. En tant qu'entreprise mondiale, nous reconnaissons et assumons notre responsabilité de nous engager dans des pratiques commerciales éthiques et conformes à la lettre et à l'esprit de toutes les lois et réglementations applicables.

Cette responsabilité s'applique dans tous les pays où nous exerçons nos activités et avec toutes nos parties prenantes, notamment nos clients, employés (que nous appelons membres) et actionnaires.

En tant que leader des services en TI, nous nous engageons également à mettre en œuvre des stratégies numériques de manière responsable et à protéger les données conformément aux meilleures pratiques en matière de sécurité et d'éthique.

À titre de société cotée en bourse, les actions subalternes classe A comportant droit de vote de CGI sont inscrites à la Bourse de Toronto (TSX) et à la Bourse de New York (NYSE). Nos pratiques en matière de gouvernance décrites dans cette section sont conformes aux directives de gouvernance d'entreprise des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM). À titre d'émetteur assujéti canadien dont les titres sont inscrits à la NYSE, CGI est considérée comme un émetteur privé étranger sous les règles et la réglementation applicable de la Securities and Exchange Commission des États-Unis (la SEC). À ce titre, bon nombre de règles en matière de gouvernance applicables aux sociétés nationales américaines ne s'appliquent pas à CGI. Toutefois, les pratiques de gouvernance de CGI sont généralement conformes à celles que suivent les sociétés nationales américaines, sauf en ce qui a trait à certaines règles particulières qui sont décrites dans nos documents de divulgation disponibles sur le site Web des ACVM au www.sedar.com, sur EDGAR au www.sec.gov, ou sur le site Web de CGI au www.cgi.com.

Composition du conseil d'administration¹



Alain Bouchard

Administrateur indépendant, respecte la ligne directrice en matière de propriété d'actions

73 ans

Montréal, Québec, Canada

Administrateur depuis 2013

Membre du conseil d'administration



George A. Cope

Administrateur indépendant, respecte la ligne directrice en matière de propriété d'actions

61 ans

Toronto, Ontario, Canada

Administrateur depuis 2020

Administrateur en chef

Membre du comité des ressources humaines et du comité de régie d'entreprise



Paule Doré

Administratrice indépendante, respecte la ligne directrice en matière de propriété d'actions

71 ans

Outremont, Québec, Canada

Administratrice depuis 1995

Membre du comité de régie d'entreprise et du comité des ressources humaines



Julie Godin

Administratrice reliée à CGI, respecte la ligne directrice en matière de propriété d'actions

47 ans

Westmount, Québec, Canada

Administratrice depuis 2013

Coprésidente du conseil, vice-présidente exécutive, Planification et développement stratégiques de l'entreprise



Serge Godin

Administrateur relié à CGI, respecte la ligne directrice en matière de propriété d'actions

73 ans

Westmount, Québec, Canada

Administrateur depuis 1976

Fondateur et président exécutif du conseil



André Imbeau

Administrateur relié à CGI, respecte la ligne directrice en matière de propriété d'actions

73 ans

Belœil, Québec, Canada

Administrateur depuis 1976

Fondateur et conseiller du président exécutif du conseil



Gilles Labbé

Administrateur indépendant, respecte la ligne directrice en matière de propriété d'actions

66 ans

Outremont, Québec, Canada

Administrateur depuis 2010

Président du comité de vérification et de gestion des risques



Michael B. Pedersen

Administrateur indépendant, respecte la ligne directrice en matière de propriété d'actions

62 ans

Toronto, Ontario, Canada

Administrateur depuis 2017

Président du comité de régie d'entreprise et membre du comité des ressources humaines

¹ L'information est présentée en date du 30 septembre 2022.

Composition du Conseil d'administration

**Stephen S. Poloz**

Administrateur indépendant,
respecte la ligne directrice en
matière de propriété d'actions
67 ans

Orléans, Ontario, Canada

Administrateur depuis 2020

Membre du comité de vérification
et de gestion des risques

**Mary G. Powell**

Administratrice indépendante,
respecte la ligne directrice en
matière de propriété d'actions
62 ans

Stinson Beach, Californie,
États-Unis

Administratrice depuis 2020

Membre du comité de régie
d'entreprise et du comité
des ressources humaines

**Alison C. Reed**

Administratrice indépendante,
respecte la ligne directrice en
matière de propriété d'actions
65 ans

Londres, Royaume-Uni

Administratrice depuis 2018

Membre du comité de vérification
et de gestion des risques

**Michael E. Roach**

Administrateur indépendant,
respecte la ligne directrice en
matière de propriété d'actions
70 ans

Montréal, Québec, Canada

Administrateur depuis 2006

Membre du conseil
d'administration

**George D. Schindler**

Administrateur relié à CGI,
respecte la ligne directrice en
matière de propriété d'actions
59 ans

Fairfax, Virginie, États-Unis

Administrateur depuis 2016

Président et chef de la direction

**Kathy N. Waller**

Administratrice indépendante,
respecte la ligne directrice en
matière de propriété d'actions
64 ans

Atlanta, Géorgie, États-Unis

Administratrice depuis 2018

Membre du comité de vérification
et de gestion des risques

**Joakim Westh**

Administrateur indépendant,
respecte la ligne directrice en
matière de propriété d'actions
61 ans

Stockholm, Suède

Administrateur depuis 2013

Président du comité des
ressources humaines et membre
du comité de régie d'entreprise

**Frank Witter**

Administrateur indépendant,
respecte la ligne directrice en
matière de propriété d'actions
63 ans

Brunswick, Allemagne

Administrateur depuis 2021

Membre du comité de vérification
et de gestion des risques

Conseil d'administration et ses comités permanents¹

Conseil d'administration

16 administrateurs

31,3 % de femmes

75 % d'administrateurs indépendants

Certaines responsabilités liées à l'ESG :

- Supervise la formulation de nos objectifs stratégiques, financiers et organisationnels à long terme et approuve notre plan stratégique qui comprend des objectifs liés à l'ESG
- Supervise et approuve le plan stratégique relatif aux risques importants et émergents touchant CGI, et s'assure de la gestion efficace de ces risques, incluant notamment les risques liés à l'ESG
- Supervise les initiatives et les engagements ESG, incluant notamment notre engagement lié à la neutralité carbone
- Définit, supervise et surveille notre culture en matière d'intégrité et de conformité, dans le respect de notre Code d'éthique, de notre politique de lutte contre la corruption et d'autres processus et politiques
- Surveille les questions de santé, de sécurité et d'environnement au moyen de divers rapports et présentations

Pour plus de détails, consultez la Charte du conseil d'administration, disponible sur le site Web de CGI : <https://www.cgi.com/sites/default/files/2021-07/charter-bod-fr.pdf>

Comité de régie d'entreprise

5 membres

100 % d'administrateurs indépendants

Certaines responsabilités liées à l'ESG :

- Veille au respect de l'objectif de l'entreprise en tant qu'organisation, qui est de rechercher le meilleur équilibre entre ses trois parties prenantes et les communautés dans lesquelles ses membres vivent et travaillent
- Fait des recommandations au conseil d'administration en ce qui concerne le respect des lignes directrices relatives aux objectifs, à la stratégie, à la performance et aux rapports sur la responsabilité d'entreprise
- Reçoit des présentations des tendances internationales et les bonnes pratiques en matière de communication des enjeux ESG, incluant notamment les tendances de gouvernance liées à la cybersécurité et aux plans d'action pour la transition climatique
- Informe le conseil d'administration des enjeux et des risques en matière d'ESG
- Examine et surveille le respect du Code d'éthique
- Examine les politiques et pratiques ESG
- Supervise le programme de formation continue des administrateurs

Pour plus de détails, consultez la Charte du comité de régie d'entreprise, disponible sur le site Web de CGI : <https://www.cgi.com/sites/default/files/2021-07/charter-cgc-fr.pdf>

¹ L'information est présentée en date du 30 septembre 2022.

Conseil d'administration et ses comités permanents¹

Comité des ressources humaines

5 membres

4 rencontres tenues en 2022

100 % d'administrateurs indépendants

93 % de participation

Certaines responsabilités liées à l'ESG :

- Met en œuvre des mesures et fait des recommandations au conseil d'administration concernant notre philosophie et notre stratégie de rémunération
- Examine nos mesures visant à promouvoir la diversité et l'inclusion et vérifie leur efficacité, ainsi que les progrès annuels et cumulés réalisés pour atteindre nos objectifs
- Examine nos programmes de perfectionnement en leadership et nos plans de carrière, ainsi que les plans de relève de la direction visant les dirigeants
- Examine les tendances du marché et les bonnes pratiques en matière de rémunération des dirigeants et des administrateurs

Pour plus de détails, consultez la Charte du comité des ressources humaines, disponible sur le site Web de CGI : <https://www.cgi.com/sites/default/files/2021-07/charter-hrc-fr.pdf>

Comité de vérification et de gestion des risques

5 membres

6 rencontres tenues en 2022

100 % d'administrateurs indépendants

98 % de participation

Certaines responsabilités liées à l'ESG :

- Examine et surveille les procédures de conservation et de traitement des incidents éthiques liés, entre autres, à la discrimination, au harcèlement, à la corruption et à la confidentialité des données, ainsi que d'autres violations potentielles de notre Code d'éthique
- Évalue la tolérance au risque de l'entreprise par le biais de notre programme d'évaluation des risques, soit le programme de gestion des risques d'entreprise, et les mesures prises pour gérer les risques ou l'exposition aux risques importants
- Évalue le risque potentiel de fraude et toute autre activité susceptible de porter préjudice à CGI
- Analyse l'impact des principaux risques et des incertitudes touchant CGI et fait des recommandations au conseil d'administration pour assurer une gestion efficace de ces risques

Pour plus de détails, consultez la Charte du comité de vérification et de gestion des risques, disponible sur le site Web de CGI :

<https://www.cgi.com/sites/default/files/2021-07/charter-armc-fr.pdf>

¹ L'information est présentée en date du 30 septembre 2022.

Gouvernance ESG

Une saine gouvernance d'entreprise est très importante pour nous. Les valeurs que nous partageons chez CGI constituent le fondement de nos pratiques de gouvernance d'entreprise. Nos objectifs de gouvernance ESG sont définis sous la supervision de plusieurs groupes :

- Le conseil d'administration de CGI, qui définit les objectifs stratégiques, financiers et organisationnels à long terme.
- Notre comité directeur exécutif ESG, qui est présidé par notre vice-président principal des relations avec les investisseurs, avec la participation de notre coprésidente du conseil et vice-présidente principale, Planification et développement stratégiques de l'entreprise. Le comité est composé de représentants de la haute direction de nos unités d'affaires stratégiques et des fonctions d'entreprise, et son président communique toutes les initiatives et stratégies ESG au comité exécutif de CGI.
- Les responsables ESG locaux de chaque UAS, en collaboration avec notre vice-président, Responsabilité sociale et développement durable, et l'équipe ESG, qui font progresser notre stratégie et nos plans d'action.
- Notre réseau ESG mondial, qui se réunit chaque mois pour collaborer à notre stratégie globale et aux mesures à prendre.
- Les représentants de l'UAS et les parties prenantes internes, qui participent aux groupes de travail mensuels pour développer et mettre en œuvre nos priorités ESG.

Conseil d'administration

George D. Schindler
Président et chef de la direction

Comités permanents de l'entreprise

Comité directeur exécutif ESG

Président : Kevin Linder
Vice-président principal, Relations avec les investisseurs

Julie Godin
Coprésidente du conseil et vice-présidente exécutive, Planification et développement stratégiques de l'entreprise

Susan Balding
Vice-présidente principale, Communications et marketing mondiaux

François Boulanger
Président et chef des opérations

Mark Boyajian
Vice-président exécutif et chef de l'ingénierie d'affaires

Benoit Dubé
Vice-président exécutif, Affaires juridiques et économiques, et secrétaire de l'entreprise

Stuart Forman
Vice-président principal, Canada

Laurent Gerin
Président, Europe du Sud et centres d'excellence de prestation de services, Europe de l'Ouest et du Sud

Dirk de Groot
Président, Nord-ouest et Centre-est de l'Europe

Michael Herron
Vice-président principal, Royaume-Uni et Australie, responsable de la priorité Climat

Bernard Labelle
Vice-président exécutif et Chef de la direction des Ressources humaines

Leena-Mari Lähteenmaa
Présidente, Finlande, Pologne et pays baltes

Stephanie Mango
Présidente, CGI Fédéral

Tara McGeehan
Présidente, Royaume-Uni et Australie

Bernard Mongilio
Vice-président principal, Secteur privé et gouvernements locaux, États-Unis, et responsable de la priorité Communautés

Srividya Nataraj
Vice-présidente, Asie-Pacifique

Jean-Bernard Rodriguez
Vice-président principal, Ouest et sud de l'Europe et responsable de la priorité Talents

Thomas Roth
Vice-président principal, Scandinavie et Centre de l'Europe

Réseau ESG

Sébastien Barangé
Vice-président, responsabilité sociale et développement durable

Équipe ESG mondiale

Responsables locaux

Réseau mondial

Groupes de travail

Assises de gestion de CGI

Grâce à la combinaison de nos services de conseil en management et en stratégie TI, d'intégration de systèmes, de services en mode délégué et de nos solutions et services fondés sur la propriété intellectuelle, nous sommes bien positionnés pour créer de la valeur pour nos trois parties prenantes, soit nos clients, nos membres et nos actionnaires. Notre gamme complète de services s'appuie sur les Assises de gestion de CGI, qui permettent à nos équipes partout dans le monde de travailler de manière efficace, efficiente et cohérente, comme une seule entreprise.

Les Assises de gestion rassemblent nos meilleures pratiques éprouvées depuis plus de 46 ans ainsi que notre savoir-faire, notamment, au sein de nos cadres de gestion qui nous permettent de fournir une prestation de services sécurisés et de grande qualité à nos clients tout en répondant aux plus hautes exigences de sécurité et de protection des données personnelles. Plus important encore, les Assises de gestion contiennent notre Constitution, nos valeurs, nos politiques, nos principes et nos mesures de performance favorisant l'alignement dans l'ensemble de notre organisation et l'excellence opérationnelle dans tout ce que nous faisons. Nos conseillers peuvent ainsi consacrer plus de temps à soutenir nos clients et à développer des solutions novatrices pour eux. La Constitution de CGI, qui comprend notre rêve, notre vision, notre mission et nos valeurs, est le reflet de notre culture : qui nous sommes, où nous souhaitons

évoluer, ce que nous faisons et pourquoi, ainsi que la manière dont nous nous comportons et prenons des décisions. En favorisant une mentalité d'actionnaire-propriétaire, nous cherchons à maintenir le meilleur équilibre entre nos trois parties prenantes. Alors que la Constitution de CGI est le fondement, exprimés en mots, de notre culture, les Assises de gestion définissent la manière dont nous interagissons et bâtissons des relations solides avec nos parties prenantes, et comment nous mesurons régulièrement leur satisfaction. Cette approche nous permet d'intégrer les fusions de manière rapide et rentable, et de faciliter l'accueil des nouveaux membres en tant que propriétaires. Tous les aspects ESG font partie intégrante de nos principes, politiques, mesures et processus regroupés dans les Assises de gestion de CGI.

O P É R A T I O N S C E R T I F I É S I S O 9 0 0 1	La constitution de CGI				Politiques et processus d'entreprise					
	Rêve	Vision	Mission	Valeurs	Code d'éthique	Organisation, gouvernance et évolution	Ressources humaines	Finance et investissement	Sécurité et protection des données personnelles	Système qualité
	Orientations stratégiques et planification opérationnelle		Gamme de services	Gérer l'excellence opérationnelle	Marketing, relation client et développement des affaires		Gestion des risques liés aux mandats	Innovation et propriété intellectuelle	Fusions et acquisitions	Cadres de gestion
	Cadre de gestion du partenariat client							Cadre de gestion du partenariat membre	Cadre de gestion du partenariat actionnaire	
	Proposition		Contrat	Meilleures pratiques en gestion des TI		Livraison	Clôture	Institut de leadership		Gestion des relations avec les investisseurs
			Gouvernance des ententes						Affectation	Règles de divulgation
	Méthodes et outils									
	Services-conseils, intégration et développement de systèmes		Gestion des applications	Gestion des technologies et des opérations	Gestion des processus d'affaires (faisant appel à notre propriété intellectuelle)			Recrutement		Communications avec les investisseurs
								Orientation et intégration		
								Rencontres d'équipe		
Programme d'évaluation de la satisfaction client							Programme d'évaluation de la satisfaction membre		Programme d'évaluation de la satisfaction actionnaire	

Gestion du risque

Vue d'ensemble

La prise de risque, en accord avec notre stratégie et nos valeurs, est inévitable pour exercer nos activités, réaliser nos objectifs et créer de la valeur pour nos parties prenantes. La gestion efficace des risques est donc essentielle pour l'atteinte de nos objectifs et la bonne gouvernance d'entreprise. C'est pourquoi notre processus de gestion des risques d'entreprise fait partie intégrante des Assises de gestion de CGI (voir [page 90](#)).

Il garantit que les risques sont gérés efficacement dans l'ensemble de CGI, et que les risques majeurs sont signalés à l'échelle de l'entreprise. Tous les risques qui affectent nos opérations et qui pourraient avoir un impact négatif sur la réalisation de nos objectifs commerciaux sont systématiquement traités par ce processus.

Ce dernier permet d'accroître la sensibilisation aux risques et l'efficacité de leur gestion. Il favorise la cohérence et la transparence, en proposant des comparaisons à l'échelle de l'entreprise et une vue du portefeuille qui peuvent être communiquées au conseil d'administration de CGI.

Les responsables des opérations de toutes les unités d'affaires et fonctions d'entreprise doivent anticiper, gérer et surveiller activement l'évolution de leurs risques, faire l'inventaire des occasions et contenir les menaces potentielles. Nous avons mis en place des processus indépendants de la gestion des opérations qui nous permettent de faciliter et de coordonner le processus d'évaluation et de surveillance des risques. Nous avons également défini des processus de production de rapports présentés au comité de vérification et de gestion des risques pour l'informer au sujet des risques majeurs et de l'exposition globale aux risques.

Approche intégrée d'évaluation et de gestion des risques d'entreprise

Nous évaluons tous les ans, au moment de la réalisation de notre processus de planification stratégique, les risques pouvant toucher l'entreprise. Ces risques sont surveillés de façon continue et font l'objet d'une réévaluation complète tous les trimestres.

Grâce à une approche structurée et systématique de l'évaluation et de la surveillance des risques d'entreprise, ainsi qu'à une terminologie commune (« l'univers des risques de CGI »), notre évaluation des risques d'entreprise couvre des catégories de risques et des conseils englobant tous les secteurs de risques potentiels, y compris les risques inhérents à l'atteinte de nos objectifs ESG.

Notre univers de risques intègre les dimensions environnementales (y compris les risques externes physiques et transitionnels découlant des changements climatiques, ainsi que les réglementations environnementales existantes et émergentes), sociétales (notamment les risques liés aux membres) et de gouvernance (y compris la sécurité, la confidentialité des données et l'éthique). Notre univers de risque est revu et mis à jour chaque année en fonction des commentaires du conseil d'administration, de la haute direction et de la gestion des opérations, ainsi qu'en fonction de l'examen des tendances émergentes en matière de risque.

Les évaluations des risques couvrent tous les aspects de nos activités et de celles de nos parties prenantes ainsi que tous les horizons temporels. Nous analysons chaque catégorie de risque en fonction d'une échelle définie de probabilité de survenance, des répercussions potentielles sur les objectifs et des échéanciers, ainsi que de descriptions qualitatives pour l'identification, l'atténuation et la surveillance des risques. La combinaison des résultats de l'évaluation des répercussions et de la probabilité permet de classer les risques selon leur importance.

Les évaluations et les plans d'atténuation des risques sont examinés à l'échelon approprié selon leur portée et leur impact potentiel (comité de gestion de l'unité d'affaires ou de l'unité d'affaires stratégique, comité exécutif ou conseil d'administration).

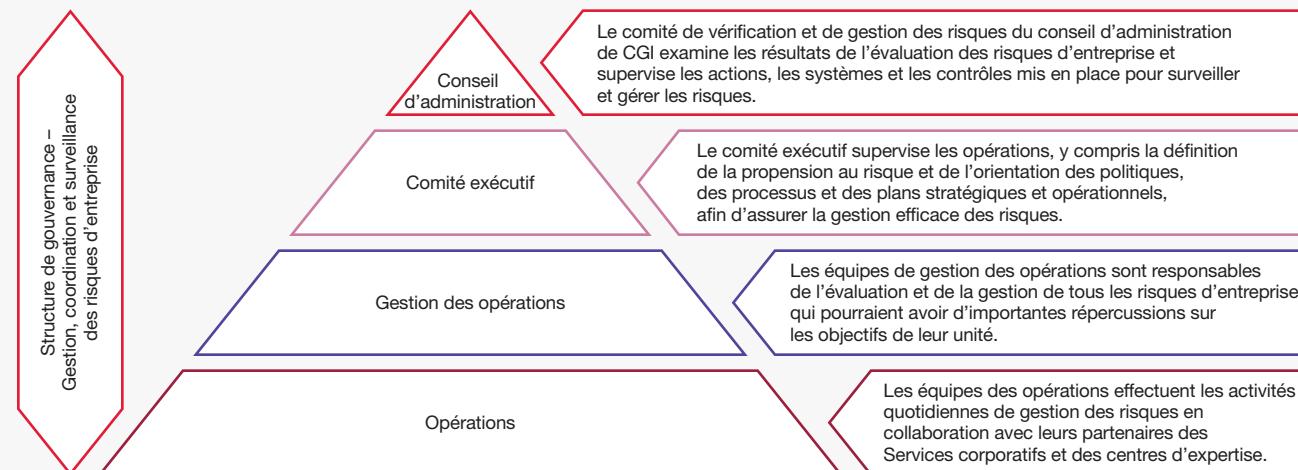
Gestion du risque

Selon les besoins et au moins une fois par trimestre, notre comité de vérification et de gestion des risques présente à notre conseil d'administration les risques importants et émergents. Dans nos documents publics, nous divulguons tout risque qui pourrait avoir des conséquences pour nos investisseurs ou la pérennité de notre entreprise.

Pour chaque risque important qui les concerne, les unités d'affaires développent un plan de traitement du risque, l'intègrent à leur plan d'affaires annuel (quel que soit l'horizon temporel du risque), et en tiennent compte lors de la définition de leur plan stratégique continu lorsque pertinent. Nous avons préparé des documents fournissant des stratégies pour réduire la probabilité ou les répercussions potentielles d'un risque, transférer le risque, éviter ou cesser l'activité à l'origine du risque (y compris dans une optique de prévention), ou accepter le risque en raison de la présence de contrôles appropriés.

De façon plus générale, les perspectives à propos des risques et des occasions que nous obtenons durant le processus d'évaluation des risques et les points de vue recueillis auprès de toutes nos parties prenantes (actionnaires, clients et employés) guident la définition de nos plans stratégiques annuels et pluriannuels.

Évaluation et gestion des risques d'entreprise



Notre rapport de gestion (p. 56–71 de notre [Rapport de gestion 2022](#)) comprend une description de l'ensemble des risques et des incertitudes que nous évaluons, y compris les risques externes comme les catastrophes naturelles et les changements climatiques, ainsi que de leurs conséquences pour nos clients et notre entreprise.

Éthique

Notre engagement

Notre Code d'éthique et de conduite professionnelle (Code d'éthique) et les politiques associées font partie intégrante de notre programme d'éthique et de conformité, qui favorise l'adhésion aux normes les plus élevées de conduite professionnelle. Nous exerçons nos activités de façon éthique et conformément à la lettre et à l'esprit de toutes les lois et réglementations applicables. Notre Code d'éthique et notre Code d'éthique des tiers décrivent nos attentes envers tous nos membres, administrateurs, dirigeants, fournisseurs, sous-traitants et partenaires. Lors de son entrée en service chez CGI, chaque membre signe ou, lorsque des contraintes réglementaires existent, reconnaît l'engagement du membre au Code d'éthique et le renouvelle chaque année.

En 2022, 91,3 % de nos membres ont renouvelé leur engagement.

Nous nous engageons à mener nos activités à l'abri de toute influence illégale ou répréhensible et à assurer le respect des lois sur la concurrence, des législations sur les droits de la personne, et des lois et réglementations contre la corruption, applicables à nos activités partout dans le monde. En outre, nos membres, nos administrateurs, nos dirigeants ainsi que les tierces parties qui agissent au nom de CGI doivent en tout temps se conformer à la Politique de CGI sur la lutte contre la corruption, qui fait partie de notre Code d'éthique.

Dans le cadre de notre processus d'intégration, les nouveaux membres de CGI sont tenus de suivre une formation obligatoire sur la conformité au Code d'éthique, y compris un cours sur la lutte contre la corruption, dans les 30 jours suivant leur embauche, après quoi ils doivent suivre des formations annuelles de remise à niveau. En 2021, 100 % de nos membres actifs ont suivi les formations annuelles mises à jour. En 2022, nous avons déployé une nouvelle formation combinée de mise à jour de la conformité couvrant la conformité aux politiques et aux directives en matière de sécurité, d'éthique et de protection des données personnelles. Chaque année, elle est mise à jour et doit être suivie par tous les membres, sur une période déterminée.

Tout membre ou tiers qui est témoin, fait l'expérience ou soupçonne une situation qui viole notre Code d'éthique ou qui peut entraîner une violation de la loi peut utiliser notre ligne d'assistance téléphonique confidentielle de signalement des manquements à l'éthique, entre autres outils, pour signaler un incident. Ces manquements comprennent notamment, mais pas exclusivement, le harcèlement, la discrimination, la corruption, la falsification, le délit d'initié, les conflits d'intérêts, la fraude financière, la violation de la confidentialité des données ou de la propriété intellectuelle, et le vol. Notre ligne d'assistance téléphonique de signalement des manquements à l'éthique est gérée par un fournisseur externe et préserve l'anonymat des membres et tiers qui y ont recours (lorsque permis par la loi).

Nos politiques

Code d'éthique et de conduite professionnelle

Le Code d'éthique et de conduite professionnelle de CGI décrit des situations que les membres peuvent vivre dans le cadre de leurs fonctions et présente des principes de base pour guider leurs actions. Il s'applique à tous les membres, administrateurs et dirigeants de CGI et prescrit les normes les plus élevées d'éthique professionnelle dans les domaines suivants :

- La conduite et le comportement des membres
- L'intégrité des registres comptables et la conformité aux méthodes comptables reconnues
- L'information confidentielle et la propriété intellectuelle
- La protection de la confidentialité des données
- Les conflits d'intérêts
- Les lois, actes législatifs et réglementations
- Les relations avec les membres, les clients, les investisseurs et les médias
- Les engagements dans la communauté et les contributions à des partis politiques ou organismes publics

Code d'éthique des tiers

Notre Code d'éthique des tiers reflète l'engagement de CGI à faire preuve d'une intégrité absolue et à respecter les normes de conduite professionnelle. Les seules exceptions concernent des organisations qui ont mis en œuvre des règles similaires d'éthique professionnelle ou qui sont sujettes à de telles règles.

Éthique

Politique sur la lutte contre la corruption

La politique de CGI sur la lutte contre la corruption décrit les mesures prises pour prévenir les risques et assurer une gestion adéquate des situations potentielles de corruption, et définit les exigences générales et les procédures pour chaque secteur de risque. Elle s'applique à tous les membres, tiers, administrateurs et dirigeants de CGI.

Politique de signalement d'ordre éthique

Notre politique de signalement d'ordre éthique s'applique à tous les membres, tiers, administrateurs et directeurs de CGI. Elle décrit la politique et les mesures prises par CGI en matière de signalement des problèmes éthiques et définit les processus d'enquête pour de tels incidents.

Politique sur la prévention des délits d'initié et les périodes de restriction

Notre politique sur la prévention des délits d'initié et les périodes de restriction vise à prévenir les transactions irrégulières de titres de CGI et la divulgation non autorisée de renseignements confidentiels ou d'information importante non communiquée. Elle s'applique à tous les membres, administrateurs et dirigeants de CGI.

Gestion du risque

Processus de gestion des tiers

Notre Cadre de gestion des tiers définit clairement les principes et les processus qui régissent la revue diligente de tout tiers faisant affaire avec CGI. Les tiers sont sujets à une revue diligente pour évaluer notamment les risques financiers, les capacités et les compétences, la sécurité et la protection des données, les facteurs ESG et la performance antérieure, le cas échéant.

Nous avons automatisé les processus de création et de revue diligente des fournisseurs grâce à notre portail des fournisseurs tiers de CGI. Tous les nouveaux fournisseurs (certaines exclusions peuvent s'appliquer) sont tenus de répondre à un questionnaire sur leurs pratiques ESG. En fonction des réponses au questionnaire, nous pouvons demander aux fournisseurs de démontrer de quelles façons ils assument leurs responsabilités ESG lors d'une évaluation détaillée avec notre partenaire externe EcoVadis ou un partenaire de leur choix. Lorsqu'un fournisseur obtient un score EcoVadis faible (inférieur à 40) ou refuse d'entreprendre l'évaluation EcoVadis, une alerte automatique est envoyée à l'acheteur interne et à l'équipe ESG pour qu'ils prennent les mesures appropriées.

En outre, notre politique d'approvisionnement établit les règles à respecter lors de la conclusion d'une entente avec des tiers, y compris les sous-traitants, les fournisseurs externes et les pigistes. Cette politique prescrit l'application des normes et règles de CGI pour tout type d'entente ou de contrat avec des tiers, qui doivent se conformer à nos normes de base en matière d'éthique, de cybersécurité, de confidentialité, et de qualité et stabilité du service.

Gestion des risques liés aux mandats

Principes

CGI s'engage à tirer parti de toutes ses capacités pour l'atténuation des risques et la résolution des problèmes, et à assurer une visibilité à tous les échelons opérationnels jusqu'au chef de la direction et au conseil d'administration. Nous garantissons l'imputabilité et la responsabilité complètes de nos unités opérationnelles lors de la mise en œuvre et de l'application des processus de gestion des risques, ainsi qu'un suivi rigoureux des mesures d'atténuation des risques. Nous réalisons des évaluations indépendantes pour gérer les risques liés aux mandats et relever les défis qui y sont associés. Nous assurons une surveillance continue et proactive des risques tout au long du cycle de vie des mandats au moyen d'un suivi discipliné, d'une gestion des risques opérationnels et de stratégies d'atténuation. De plus, nous tirons parti des leçons apprises et des pratiques recommandées à l'échelle de CGI grâce à un encadrement interactif.

Gestion des risques de fraude et de corruption

Notre évaluation annuelle approfondie des risques de fraude et de corruption couvre l'ensemble des bureaux, unités opérationnelles et fonctions d'entreprise. La haute direction, le comité de vérification et de gestion des risques et un auditeur externe examinent tous les risques potentiellement élevés ayant été repérés pendant cet exercice.

Éthique

Production de rapports

Tous les membres de CGI ont la responsabilité de signaler immédiatement tout ce qui suit :

- Non-respect du Code d'éthique
- Violations présumées du Code d'éthique, du Code d'éthique des tiers ou des politiques de CGI
- Violation confirmée ou présumée des lois, règles et règlements applicables
- Cas observés d'inconduite ou de tentatives d'inciter une personne à contrevenir à nos normes éthiques

Nous avons mis en place des processus de signalement clairs et accessibles permettant à toute personne d'exprimer ses préoccupations. Toutes nos enquêtes d'ordre éthique reposent sur les principes suivants :

Conformité

Nous nous engageons à mener une enquête rigoureuse en temps opportun et à intervenir lorsque des actes répréhensibles sont observés au sein de l'organisation afin d'assurer le respect de notre Code d'éthique et de la loi.

Protection contre les représailles

En vertu de notre politique contre les représailles, nous nous engageons à aider et à encourager nos membres à signaler les violations potentielles de notre Code d'éthique. Toute forme de représailles contre un membre qui signale un manquement en toute bonne foi ou qui coopère à une enquête à la suite d'une infraction dénoncée constituera une violation grave des Codes et ne sera aucunement tolérée.

Cette protection s'applique même s'il est déterminé ultérieurement que le signalement n'est pas fondé.

Confidentialité

Nous nous engageons à protéger la confidentialité de tous les signalements et ne divulguons que l'information absolument nécessaire pour respecter nos obligations légales et assurer la rigueur de l'enquête.



Conflits d'intérêts

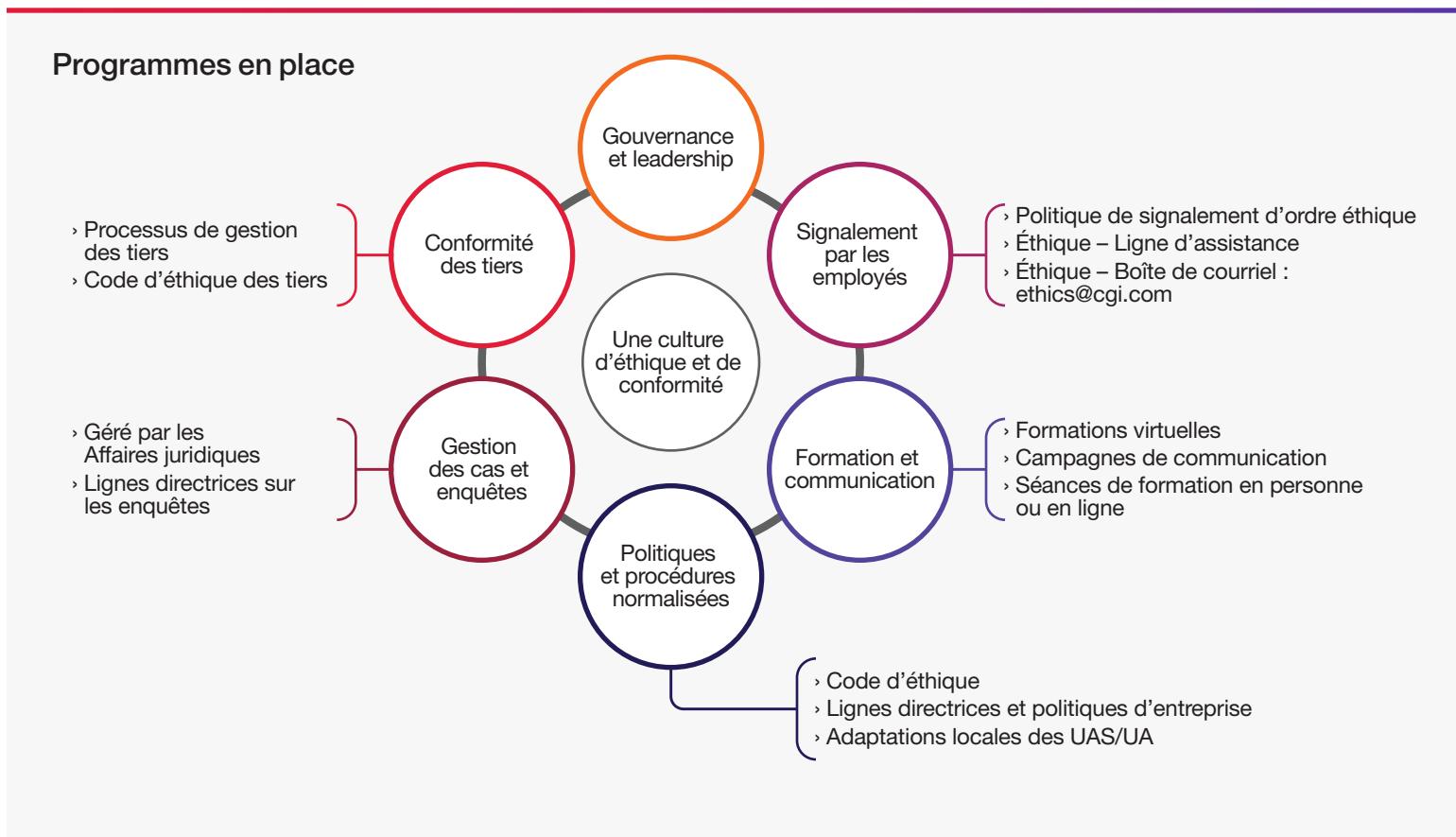
Nous nous engageons à interdire à tout membre ayant un conflit d'intérêts réel ou perçu de participer à l'enquête sur un signalement ou à la mise en place de toute action corrective ou disciplinaire connexe.

Les employés peuvent signaler une violation potentielle de façon franche, confidentielle et anonyme, en vertu des lois applicables, par l'entremise de n'importe lequel des moyens suivants :

- Tout gestionnaire ou toute personne appartenant à notre chaîne de gestion ou équipe de direction
- Tout membre du service des Ressources humaines ou des Affaires juridiques de CGI
- Tout administrateur de CGI, surtout lorsqu'un administrateur est nommé dans nos Codes
- Notre ligne d'assistance téléphonique de signalement des manquements à l'éthique
- Notre service de signalement par courriel : ethics@cgi.com

Éthique

Aperçu du programme d'éthique et de conformité



Réalizations de 2022

Nous maintenons une culture éthique positive et forte. En 2021, nous avons effectué un exercice mondial d'alignement durant lequel nous avons repéré et évalué tout besoin d'adaptation locale des politiques d'entreprise liées au Code d'éthique en vue de déterminer les risques et de recommander les mesures d'atténuation appropriées. Le but de cet exercice était de promouvoir l'adoption d'un ensemble cohérent d'adaptations locales du Code d'éthique dans toutes les unités d'affaires de CGI afin d'assurer des résultats normalisés pour tous les membres de CGI.

En 2022, nous avons lancé la deuxième phase de cet exercice, avec pour objectif de mettre en œuvre les recommandations élaborées lors de la première phase.

De plus, nous continuons à surveiller la mise en œuvre de nos lignes directrices révisées en matière d'enquête sur l'éthique afin d'en assurer le respect à tous les échelons de l'organisation et dans chaque territoire où CGI exerce ses activités.

Droits humains

Notre engagement

Nous nous engageons à respecter pleinement les droits humains dans l'ensemble de nos activités et de notre chaîne d'approvisionnement, conformément aux principes des Nations Unies. Notre interprétation de ces droits est fondée sur la Déclaration universelle des droits de l'homme. En 2020, nous avons renouvelé notre engagement en signant le Pacte mondial des Nations Unies.

En tant qu'entreprise de services, employant plus de 90 000 professionnels présents dans plusieurs pays aux cultures et aux règlements variés, et ayant recours aux services de plus de 10 000 fournisseurs, nous reconnaissons que les droits humains sont fondamentaux.

Les droits humains dont il est question dans cette section du rapport sont les suivants :

- le droit à l'égalité des chances et à un traitement équitable, particulièrement pour les membres de groupes vulnérables;
- le droit à la protection contre le harcèlement et la discrimination;
- le droit à un environnement de travail sain et sûr;
- le droit à la liberté d'expression et d'association;
- le droit à la protection des données personnelles;
- le droit à l'éducation et à l'inclusion numérique;
- le droit à la protection contre le travail forcé, le travail des enfants et la traite de personnes.

Notre politique

Notre Code d'éthique, destiné à nos membres, et notre Code d'éthique des tiers, destiné à nos fournisseurs, sont fondés sur les valeurs et la philosophie qui définissent notre déclaration sur les droits humains et qui nous guident depuis la fondation de CGI en 1976. Selon ces Codes : « Toute personne a droit à un traitement égal en matière d'emploi, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la religion, le genre, l'orientation sexuelle, l'âge, la grossesse, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, les conditions sociales, les appartenances politiques, la langue parlée, le statut d'ancien combattant (aux États-Unis seulement), le statut familial, un handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. » Cette déclaration s'appuie sur des politiques précises portant sur l'égalité des chances, la lutte contre la discrimination et le harcèlement, et l'esclavage moderne.

En 2022, nous avons mis à jour notre Code d'éthique afin de renforcer nos principes de protection des droits humains, et plus particulièrement nos méthodes de lutte contre l'esclavage moderne. Nous avons ajouté l'énoncé suivant à la section 1.7 de notre Code d'éthique :

« Esclavage moderne — CGI reconnaît que l'esclavage est illégal et inacceptable. En tant qu'organisation de services dont la plupart des membres sont hautement qualifiés et travaillent directement pour CGI, nous considérons que le risque d'esclavage moderne au sein de l'organisation est faible. Toutefois, CGI a mis en œuvre un processus d'approvisionnement supplémentaire pour atténuer le risque d'esclavage dans sa chaîne d'approvisionnement. Il est attendu que tous les tiers faisant affaire avec CGI se conforment aux lois contre la traite de personnes et l'esclavage. À cette fin, le Code d'éthique des tiers de CGI vise à fournir aux fournisseurs les renseignements appropriés pour prendre des décisions d'affaires éclairées dans le cadre de leur collaboration avec CGI. »

Vous trouverez de plus amples renseignements à la section Éthique (voir [page 93](#)).

Droits humains

Gouvernance

Notre équipe des Services corporatifs, qui comprend notamment nos services des Affaires juridiques et des Ressources humaines, est responsable de l'élaboration de normes et de politiques que doivent respecter nos membres et autres parties prenantes concernées.

Le conseil d'administration de l'entreprise est le premier responsable de l'engagement de CGI à l'égard des droits humains et reçoit tous les trimestres un rapport sur les manquements à l'éthique de la part de notre comité de vérification et de gestion des risques.



Cartographie des risques

Activités de CGI

Nous utilisons différents processus pour cartographier les risques de violation des droits humains au sein de nos propres activités.

- Notre processus de gestion des risques d'entreprise est conçu pour assurer la gestion efficace des risques, y compris le signalement de tout risque important à l'échelle de l'entreprise.
- Le Programme d'évaluation de la satisfaction des membres (MSAP) nous permet de recueillir les commentaires des membres au sujet de l'environnement de travail de CGI et de questions connexes. Conçu pour favoriser le dialogue entre les membres et leurs gestionnaires, le MSAP constitue le processus par lequel les membres de tous les échelons et de toutes les régions du monde expriment leur degré de satisfaction par rapport à CGI et à l'exercice de ses principales responsabilités de gestion.
- La consultation des membres, un sondage mené chaque année, est un volet de notre processus de planification stratégique et permet aux membres de donner leur point de vue à propos de nos objectifs et priorités stratégiques, ainsi que de faire des suggestions et des commentaires sur les façons d'atteindre nos objectifs.
- Nous effectuons également des sondages externes auprès de nos membres par l'entremise de tiers comme le Great Place to Work Institute (Canada, Philippines, Inde et Royaume-Uni) et Top Workplaces (États-Unis).

Chaîne d'approvisionnement

En 2022, nos équipes responsables de l'approvisionnement mondial et du respect des facteurs ESG ont cartographié les risques présents au sein de notre chaîne d'approvisionnement selon le niveau de risque du secteur et du pays. Les résultats ont mené à la définition de mesures prioritaires ciblant 250 fournisseurs significatifs ainsi qu'au renforcement de notre plan d'atténuation des risques.

Procédures d'évaluation

Activités de CGI

CGI soumet ses politiques, ses mesures et ses déclarations de résultats à une évaluation annuelle effectuée par EcoVadis, une organisation spécialisée dans l'évaluation RSE des entreprises avec qui nous travaillons depuis 2012. Cette évaluation porte sur quatre thèmes, dont les droits humains. En 2022, CGI a reçu la note la plus élevée attribuée par EcoVadis, soit la médaille platine, et a obtenu un score de 80/100 pour le thème des droits du travail et des droits humains.

CGI fait également évaluer ses activités en fonction de l'indice de durabilité Dow Jones (DJSI) depuis 2010. En 2022, lors de l'évaluation de nos activités de responsabilité sociale, qui englobent les mesures d'application des droits humains, nous avons surpassé la moyenne de 25/100 dans l'industrie en obtenant la note globale de 62/100, en progression de 4 points par rapport à 2021.

Droits humains

Chaîne d'approvisionnement

Nous avons entièrement automatisé nos processus de création de fournisseurs et de revue diligente au moyen de notre portail des fournisseurs. Dans le cadre de ces processus, tous les nouveaux fournisseurs (qui satisfont certains critères) doivent répondre à un questionnaire sur les facteurs ESG. Selon les résultats du questionnaire, il se peut que nous demandions à certains fournisseurs de démontrer la façon dont ils gèrent leurs responsabilités en participant à une évaluation plus approfondie menée par notre partenaire externe EcoVadis ou par un partenaire reconnu de leur choix. Si un fournisseur obtient un score faible de la part d'EcoVadis (moins de 40) ou refuse de participer à l'évaluation, une alerte est automatiquement envoyée au fournisseur et à notre équipe ESG mondiale pour que nous puissions prendre les mesures nécessaires.

Nous avons également investi dans le système 360 Watch d'EcoVadis, un outil de gestion et de surveillance des données sur la durabilité qui détecte proactivement les risques associés à nos fournisseurs au moyen de sources telles que les médias, les gouvernements, les organisations syndicales, les organisations non gouvernementales et autres réseaux d'affaires. En cas d'alerte concernant un de nos fournisseurs, notre équipe de l'approvisionnement mondial reçoit une notification et collabore avec notre gestionnaire responsable (le titulaire du contrat) pour définir les mesures d'atténuation nécessaires.

Vous trouverez de plus amples renseignements à la section Approvisionnement du présent rapport, à la [page 102](#).

Mécanisme d'alerte

Comme l'indique notre Politique de signalement d'ordre éthique, le signalement de toute violation des droits humains survenue dans le cadre des activités de CGI ou dans sa chaîne d'approvisionnement peut se faire en ligne, par message texte, par courriel en écrivant à ethics@cgi.com, ou par l'entremise de notre service confidentiel de signalement des manquements à l'éthique. Ce service fait partie d'un système de signalement d'incidents géré par un fournisseur tiers afin de préserver l'anonymat des personnes qui l'utilisent et d'assurer la confidentialité de tous les rapports d'incident.



Droits humains

Appui aux droits humains

Nous avons mis en œuvre des mesures précises pour atténuer les risques et prévenir les effets néfastes sur les droits humains. Les catégories de risques ainsi que nos mesures d'atténuation sont détaillées dans le tableau.

Droits humains	Mesures d'atténuation
<p>Le droit à l'égalité des chances et à un traitement équitable, particulièrement pour les membres de groupes vulnérables</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Code d'éthique de CGI, Code d'éthique des tiers et Politique de signalement d'ordre éthique • Politique contre le harcèlement • Formation obligatoire pour tous les membres au sujet de la protection des droits humains, prescrite par le Code d'éthique de CGI • Formation pour les gestionnaires sur les préjugés inconscients • Programme d'évaluation de la satisfaction des membres (MSAP) <ul style="list-style-type: none"> • Politique pour un environnement de travail respectueux, qui englobe la diversité, l'équité et l'inclusion (voir la page 43) • Programmes de diversité des fournisseurs et programmes pour les petites entreprises (principalement aux États-Unis, au Canada et au Royaume-Uni) • Déclaration LGBTQ+ • 71 groupes de ressources pour les membres, qui visent à représenter et à habiliter les personnes de tous les milieux ethniques ou minoritaires
<p>Le droit à la protection contre le harcèlement</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Code d'éthique de CGI, Code d'éthique des tiers et Politique de signalement d'ordre éthique • Politique pour un environnement de travail respectueux
<p>Le droit à un environnement de travail sain et sûr</p>	<p>Notre objectif est de prévenir et de gérer adéquatement les incidents qui peuvent survenir en tout lieu et d'assurer la santé et le bien-être de nos membres au quotidien, car nous croyons fermement qu'ils sont essentiels à la réussite de notre organisation. Nos politiques et ressources comprennent :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Politique de sécurité • Politique de sécurité physique des installations • Politique de gestion des incidents de sécurité • Politique de santé et sécurité • Politique de sécurité des voyages • Politique pour un environnement de travail respectueux • Programme Oxygène pour tous les membres • Comités locaux de santé et bien-être
<p>Le droit à la liberté d'expression et d'association</p>	<p>Dans le cadre de notre engagement à l'égard du Pacte mondial de l'ONU, nous reconnaissons le droit à la liberté d'expression et d'association. Pour renforcer cet engagement, certaines de nos unités d'affaires ont des « conseils de membres » qui facilitent la communication avec les équipes de direction sur des sujets qui ont une incidence directe sur les membres.</p>

Droits humains

Droits humains	Mesures d'atténuation
<p>Le droit à la protection des données personnelles</p>	<p>En tant qu'entreprise qui utilise des données personnelles à ses propres fins et dans le cadre des solutions de TI et des services de conseil en management qu'elle offre à ses clients de tous les secteurs, nous considérons la protection des données personnelles comme une priorité absolue. Nos politiques et ressources comprennent :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Politique de protection des données personnelles (qui couvre les clients, les membres et les fournisseurs) • Programmes de formation et de sensibilisation sur les principes de gestion de la sécurité et des données personnelles pour les membres et les sous-traitants de CGI • Audits internes, qui comprennent la vérification de la conformité aux exigences du Règlement général sur la protection des données • Conformité à la norme ISO 27701 au Royaume-Uni, en Australie, en Inde, aux Philippines, en Malaisie, dans un site aux États-Unis et dans 11 sites en France, au Maroc et au Portugal • Règles d'entreprise contraignantes (REC) : politique de protection des données intragroupe qui permet à toutes les entités juridiques de CGI de transférer, à l'échelle internationale, les données personnelles de personnes concernées situées dans l'Union européenne en appliquant un niveau de protection adéquat et des garanties appropriées <p>Vous trouverez de plus amples renseignements à la section Protection des données personnelles (voir la page 105)</p>
<p>Le droit à l'éducation et à l'inclusion numérique</p>	<p>Toutes les formations obligatoires et facultatives offertes aux membres de CGI reposent sur deux principes : perfectionner et adapter les compétences des membres de CGI conformément à l'évolution du marché, des entreprises et des technologies, et s'assurer que tous peuvent tirer parti du monde numérique. Les ressources comprennent :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plateforme d'apprentissage Academia • Programme de formation CGI 101 et autres programmes de perfectionnement de l'Institut de leadership • Plateformes d'apprentissage locales des UAS • Programmes destinés aux femmes, comme le programme Effet A au Canada et en France
<p>Le droit à la protection contre le travail forcé, le travail des enfants et la traite de personnes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Code d'éthique de CGI, Code d'éthique des tiers et Politique de signalement d'ordre éthique • Détection des risques au moyen de l'indice mondial de l'esclavage (Global Slavery Index)

Approvisionnement

En tant qu'entreprise mondiale présente dans 40 pays, nous comprenons notre devoir de travailler avec des fournisseurs qui sont responsables sur le plan environnemental et éthique dans l'ensemble de leurs activités. Nous nous engageons à intégrer des principes de développement durable à notre politique d'approvisionnement.

Nous sommes particulièrement conscients que nos clients veulent travailler avec un partenaire qui comprend sa responsabilité et qui met en œuvre des pratiques d'approvisionnement responsables comme une politique d'approvisionnement mondial et un Code d'éthique pour les tiers.

Politique

- Comme indiqué à la section Éthique du présent rapport, notre Code d'éthique des tiers aide les fournisseurs de CGI à comprendre notre engagement à faire preuve d'une intégrité absolue et à respecter les normes de conduite professionnelle. Nous définissons notamment des normes éthiques spécifiques attendues des tiers qui font des affaires avec nous. Chaque bon de commande de CGI comporte une obligation pour le fournisseur de se conformer à notre Code d'éthique des tiers. Les seules exceptions concernent des organisations qui ont mis en œuvre des règles similaires d'éthique professionnelle ou qui sont sujettes à de telles règles.
- Comme mentionné à la section Droits humains, nous avons mis à jour notre Code d'éthique des tiers en 2022 afin de renforcer nos principes de protection des droits humains, plus particulièrement en ce qui concerne l'esclavage moderne. La déclaration suivante a été ajoutée à la section 1.7 de notre Code d'éthique :

« CGI reconnaît que l'esclavage est illégal et inacceptable. En tant qu'organisation de services dont la plupart des membres sont hautement qualifiés et travaillent directement pour CGI, nous considérons que le risque d'esclavage moderne au sein de l'organisation est faible. Toutefois, CGI a mis en œuvre un processus supplémentaire d'approvisionnement pour atténuer le risque d'esclavage dans sa chaîne d'approvisionnement. Il est attendu que tous les tiers faisant affaire avec CGI se conforment aux lois contre la traite de personnes et l'esclavage. À cette fin, le Code d'éthique des tiers de CGI vise à fournir aux fournisseurs les renseignements appropriés pour prendre des décisions d'affaires éclairées dans le cadre de leur collaboration avec CGI. »

- En outre, notre politique d'approvisionnement exige que :
 - les membres de CGI mènent leurs activités d'approvisionnement conformément aux normes d'éthique commerciale de CGI;
 - CGI ne s'approvisionnera qu'auprès de fournisseurs qui adhèrent au Code d'éthique des tiers de CGI, en dehors des exceptions mentionnées ci-dessus;
 - CGI favorise les tiers qui s'efforcent de réduire leur empreinte écologique.

Gouvernance

Le comité directeur de gestion des risques liés aux tiers est composé de vice-présidents et d'experts de CGI. Il travaille à l'amélioration continue du portail des fournisseurs tiers, y compris la revue diligente des tiers (notamment les sous-processus), la création de fournisseurs et la gestion des risques liés aux fournisseurs.

Il veille à assurer la visibilité des enjeux auprès de la direction et à obtenir l'approbation pour les mises à jour et les changements proposés pour le portail, les processus et les meilleures pratiques.

Nous soumettons régulièrement les objectifs et le plan d'action de notre stratégie d'approvisionnement durable au comité directeur exécutif ESG pour l'informer de nos progrès.

Cartographie des risques

- Nous continuons de renforcer notre plan d'atténuation des risques en établissant des mesures qui ciblent les 250 fournisseurs avec lesquels nous avons fait affaire le plus fréquemment dans les trois dernières années. D'ici 2025, nous visons à ce que 70 % de ces grands fournisseurs soient soumis à une évaluation conduite par EcoVadis pour examiner leur performance sociale et environnementale, leur éthique des affaires et leurs mesures d'approvisionnement durable.
- Nous avons consolidé nos mesures d'atténuation des risques en procédant à une vérification des parties restreintes et refusées (recherche de sanctions) chez nos fournisseurs actifs.
- En 2023, nous intégrerons la recherche de sanctions à notre portail des fournisseurs tiers pour filtrer tous les nouveaux fournisseurs, et assurer une surveillance continue.

En 2022

58 %

de nos principaux fournisseurs ont été évalués par EcoVadis, une hausse de 14 % par rapport à 2021.

Approvisionnement

Procédures d'évaluation

Nous avons automatisé les processus de création et de revue diligente des fournisseurs grâce à notre portail des fournisseurs tiers de CGI. Tous les nouveaux fournisseurs sont tenus de répondre à un questionnaire sur leurs pratiques ESG (certaines exclusions peuvent s'appliquer). En fonction de leurs réponses, nous pouvons demander aux fournisseurs de démontrer de quelles façons ils assument leurs responsabilités ESG lors d'une évaluation détaillée avec notre partenaire externe EcoVadis ou un partenaire de leur choix. Lorsqu'un fournisseur obtient un score EcoVadis faible (inférieur à 40) ou refuse d'être soumis à l'évaluation EcoVadis, une alerte automatique est envoyée à l'acheteur interne et à l'équipe ESG pour qu'ils prennent les mesures appropriées.

Si un client de CGI fait une demande pour une évaluation EcoVadis, celle-ci est automatiquement activée dans le portail des fournisseurs tiers.

De plus, notre gabarit d'appel d'offres du service de l'Approvisionnement comprend déjà des questions ESG. Lorsque l'équipe de l'Approvisionnement génère un appel d'offres, ces questions sont acheminées aux fournisseurs dans certaines catégories de dépenses. En 2023, nous mettrons le gabarit d'appel d'offres à jour pour que les questions correspondent à celles du portail des fournisseurs tiers de CGI et soient envoyées à tous les fournisseurs.

L'an prochain, nous planifions également :

- de promouvoir activement les fournisseurs performants sur les questions environnementales et sociales par l'entremise de notre liste de fournisseurs privilégiés;
- d'améliorer le processus d'évaluation ESG par des questionnaires dédiés aux petites et moyennes entreprises et des questions propres aux UAS et UA pour se conformer à la réglementation locale;
- d'améliorer les conseils aux membres de CGI sur l'évaluation ESG et son importance;
- de revoir de notre méthodologie et nos gabarits d'approvisionnement afin de mettre davantage l'accent sur les exigences ESG.

Mesures d'atténuation

- Notre équipe d'Approvisionnement poursuit sa formation au sujet de l'esclavage moderne. Notre plus récente séance de formation (septembre 2022) a également été proposée au Conseil d'approvisionnement puisque certains membres de ce conseil ne faisant pas partie de l'équipe de l'Approvisionnement ont des responsabilités à cet effet dans le cadre de leurs fonctions.
- Notre portail des fournisseurs tiers alerte automatiquement les membres autorisés de CGI si une évaluation EcoVadis est requise et que le fournisseur la refuse.

Décarbonation de notre chaîne d'approvisionnement

Nous reconnaissons l'impact des activités d'approvisionnement sur les émissions d'éq. CO₂ de type 3. Cette année, un partenaire externe a entrepris l'évaluation de l'empreinte carbone totale de nos opérations en France et au Royaume-Uni, y compris notre chaîne d'approvisionnement.

Sur la base de ce projet d'évaluation, nous envisageons de développer progressivement une stratégie et des plans d'action similaires dans nos autres marchés géographiques.

Parallèlement, nous continuons de favoriser la décarbonation de notre chaîne d'approvisionnement en incluant des clauses environnementales dans nos contrats avec les tiers. Par exemple, nous avons renégocié les contrats de nettoyage de nos 31 sites en France et au Luxembourg en misant sur l'approche écologique et les aspects sociaux des fournisseurs de services. À ce titre, nous avons sélectionné des partenaires ayant obtenu des médailles Platine ou Argent d'EcoVadis, en précisant qu'ils devaient maintenir ce niveau pour continuer à travailler avec nous.

Approvisionnement

Programme de diversité des fournisseurs

Dans certaines régions, nous avons mis en place des actions visant à promouvoir la diversité, l'inclusion et l'équité de la main-d'œuvre employée par nos fournisseurs.

Aux États-Unis, par exemple, notre engagement en faveur de la diversité des fournisseurs stipule les éléments suivants :

- Chaque employé qui a la responsabilité d'engager directement ou indirectement des fonds de l'entreprise pour l'achat de biens et de services doit favoriser un recours significatif à des organisations diversifiées.
- Une assistance technique et de gestion est proposée au besoin pour aider les fournisseurs à devenir plus solides dans leur domaine d'expertise.
- Au sein de notre unité d'affaires stratégique (UAS) Secteur privé et gouvernements locaux (CSG) des États-Unis, tous les fournisseurs sont au fait qu'ils doivent adopter de telles initiatives. La coordination du processus incombe au vice-président, Diversité, équité et inclusion, en partenariat avec le partenaire d'affaires de l'Approvisionnement de CSG, mais tous les leaders de l'UAS soutiennent nos objectifs de diversité auprès des fournisseurs.

- Ce programme a pris un nouvel élan en 2022 grâce à la création d'un poste de directeur de la diversité avec les fournisseurs. Nous pouvons ainsi accélérer les progrès pour faire davantage appel à des fournisseurs misant sur la diversité, tout en établissant des partenariats avec les clients qui souhaitent également atteindre leurs objectifs en matière de diversité des fournisseurs. En 2022, les entreprises appartenant à des minorités¹ et à des femmes représentaient 31 % de nos dépenses globales d'approvisionnement aux États-Unis.

Au Royaume-Uni, nous avons collaboré avec Social Enterprise UK, qui a effectué un audit pour identifier les domaines de notre chaîne d'approvisionnement où nous pourrions faire appel à des entreprises à vocation sociale. Ces organisations s'attaquent aux problèmes de société, améliorent les conditions de vie des gens, offrent des possibilités de formation et d'emploi aux personnes les plus éloignées du marché, soutiennent les communautés et aident l'environnement. À la suite de l'audit, nous avons remplacé certains fournisseurs par des entreprises à responsabilité sociale et nous continuerons, dans la mesure du possible, à soutenir les minorités et les groupes vulnérables grâce à notre chaîne d'approvisionnement.

En France, nous développons des partenariats avec des fournisseurs pour promouvoir l'économie circulaire. Depuis 2015, CGI confie le traitement de ses équipements TI en fin de vie à ATF Gaia en vue de leur réutilisation. Au total, près de 18 000 pièces d'équipement ont été récupérées et recyclées, permettant d'offrir des emplois durables à une dizaine de personnes en situation de handicap.

Mécanisme d'alerte

Comme indiqué dans la section Éthique, tout tiers qui constate, subit ou soupçonne une violation du Code d'éthique ou un acte illégal au travail peut utiliser notre service de signalement des manquements à l'éthique. Ces manquements comprennent notamment, mais pas exclusivement, le harcèlement, la corruption, la falsification, le délit d'initié, les conflits d'intérêts, la fraude financière, la violation de la confidentialité des données ou de la propriété intellectuelle, et le vol. Notre ligne de signalement des manquements à l'éthique est gérée par un fournisseur externe et préserve l'anonymat des tiers qui y ont recours (lorsque permis par la loi).

¹ Une entreprise appartenant à des minorités est une entreprise détenue, exploitée et contrôlée à au moins 51 % par une ou plusieurs minorités. Les groupes minoritaires comprennent les Afro-Américains, les Hispano-Américains, les Amérindiens, les sociétés autochtones d'Alaska, les tribus indiennes, les organisations hawaïennes autochtones ainsi que les Américains d'Asie-Pacifique ou du sous-continent.

Protection des données personnelles

Qu'il s'agisse de données personnelles traitées en vue de répondre aux besoins de nos clients ou à nos propres besoins ou tiers, nous nous engageons à maintenir des niveaux de protection des données personnelles conformes aux meilleures pratiques de l'industrie et à nos obligations légales et contractuelles. Nous partageons cet engagement avec nos membres et avec tous les tiers à qui nous faisons appel pour obtenir des biens et des services (y compris nos fournisseurs, sous-traitants et travailleurs indépendants). Ces tiers sont tenus de prendre toutes les mesures appropriées afin de protéger les données personnelles durant l'exécution de leurs responsabilités.



Politique et gouvernance

La Politique de protection des données personnelles de CGI lie toutes les entités juridiques de CGI (à l'exception de CGI Federal inc. qui est sujette à des règles spécifiques applicables aux organisations faisant affaire avec le gouvernement américain), tous les membres, peu importe leur emplacement, de même que les fournisseurs tiers engagés par l'entreprise. La mise en œuvre de cette politique, inspirée par les normes les plus strictes définies par les lois applicables en matière de protection des données, impose que toutes les entités juridiques ainsi que tous les membres de toutes les entités et fournisseurs tiers de l'entreprise s'y conforment, sans exception.

Notre chef de la protection des données supervise notre stratégie mondiale de protection des données, les politiques et procédures en matière de protection des données à l'échelle de l'entreprise, ainsi que la conformité aux réglementations afférentes.

De plus, nous avons un réseau de partenaires d'affaires en protection des données qui peuvent être également nommés délégués à la protection des données conformément aux lois applicables.

Conformité et gestion des risques

Évaluation des exigences et des risques relatifs aux projets de nos clients

Notre liste de vérification de la protection des données personnelles et de la sécurité nous permet d'évaluer tous les nouveaux mandats, services et produits qui impliquent le traitement de données personnelles pour le compte de nos clients.

CGI ne traite les données personnelles que s'il est absolument nécessaire de le faire et suit toujours les instructions écrites du responsable de traitement en ce qui concerne la nature, la méthode, les finalités et la durée du traitement des données, de même que les mesures techniques et organisationnelles requises pour empêcher la destruction, la perte, l'altération, la divulgation ou la consultation accidentelle ou illicite des données personnelles. Les contrats conclus avec nos clients intègrent expressément tous ces engagements.

Contrôles des tiers

Lorsque nous confions le traitement de données personnelles à des tiers, nous nous assurons que ces tiers sont capables de fournir des mesures de protection adéquates et conformes aux lois applicables en matière de protection des données.

Tous nos contrats avec nos tiers reflètent les obligations légales et contractuelles des sous-traitants et tous autres engagements définis par notre client.

Nous effectuons une revue diligente auprès de tous nos tiers et évaluons régulièrement les risques liés à la sécurité et à la protection des données en vue de mesurer leurs capacités et leur niveau de maturité dans ces domaines.

Protection des données personnelles

Règles d'entreprise contraignantes

En juillet 2021, la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) qui est l'autorité compétente en matière de protection des données personnelles en France a approuvé les règles d'entreprise contraignantes (BCR) de CGI au nom de toutes les autorités européennes de protection des données. Considérées comme la « référence absolue » pour le transfert de données, les BCR sont un cadre juridique de protection des données intragroupe qui permet à toutes les entités juridiques de CGI de transférer, à l'échelle internationale, les données personnelles de personnes concernées situées sur le territoire de l'Union européenne en appliquant un niveau de protection adéquat et des garanties appropriées. Les BCR démontrent la grande maturité de CGI quant à la protection des données personnelles et la vie privée. Depuis l'adoption du Règlement général sur la protection des données (RGPD) de l'Union européenne en 2016, CGI fait partie des rares entreprises à avoir reçu une telle approbation de ses BCR tant pour son rôle de responsable du traitement que pour son rôle de sous-traitant.

Peu importe l'endroit ou le moment où nous traitons les données personnelles de personnes concernées situées dans l'Union européenne, nous appliquons un niveau élevé de protection à ces données et prenons des mesures de sécurité appropriées et approuvées par toutes les autorités européennes de protection des données.

Mesures techniques et organisationnelles

Pour prévenir tout accès ou traitement illégal de données personnelles, nous mettons en œuvre des mesures techniques et organisationnelles qui répondent au minimum aux exigences énoncées dans notre politique de sécurité.

Tout tiers effectuant le traitement de données personnelles au nom de CGI est tenu de suivre les instructions documentées, d'appliquer les mesures convenues entre CGI et ce tiers et de respecter les lois applicables en matière de protection des données. Ces engagements sont expressément intégrés aux contrats convenus entre CGI et ces tiers.

Sensibilisation et formation des membres

CGI a défini une stratégie de formation sur la protection des données personnelles afin que ses membres aient connaissance des procédures et des principes énoncés dans son programme mondial de protection des données. Ces formations fournissent à l'ensemble des membres de CGI des connaissances essentielles en matière de traitement de données personnelles, ainsi que des conseils pour éviter les incidents et pour intégrer les meilleures pratiques à leurs activités quotidiennes.

En mai 2022, nous avons lancé une nouvelle formation combinée sur la sécurité, la protection des données et l'éthique. En simulant des situations réelles, cette formation obligatoire de 60 minutes vise à limiter l'exposition aux risques de CGI et de ses clients en sensibilisant le personnel aux meilleures pratiques recommandées par nos

équipes de sécurité, de protection des données personnelles et d'éthique. En date du 7 juillet 2022, plus de 90 % des membres, sous-traitants et travailleurs indépendants de CGI avaient suivi cette formation.

En novembre 2022, nous avons lancé une version mise à jour de notre formation obligatoire sur les principes fondamentaux de la protection des données et du respect de la vie privée, qui vise à :

- intégrer les nouvelles exigences légales et réglementaires et rendre les concepts plus accessibles;
- nous aider à vérifier la compréhension des grands principes de protection des données personnelles de nos membres, sous-traitants et pigistes;
- accroître la sensibilisation à la protection des données personnelles à l'échelle mondiale et souligner l'importance d'en faire une priorité au quotidien.

De plus, les membres de CGI reçoivent régulièrement des communications détaillées au sujet de nos exigences opérationnelles pour le traitement des données personnelles. Cette année, nous avons profité de la Journée de la protection des données, célébrée à l'échelle internationale tous les 28 janvier, pour réitérer auprès de nos membres l'importance du respect de la vie privée et de la protection des données personnelles. Pour ce faire, notre chef de la protection des données a notamment publié un [billet de blogue sur cgi.com](#).

Protection des données personnelles

Gestion sécurisée des documents

En tant qu'organisation axée sur les données, CGI prend les mesures appropriées pour protéger ses documents en vue de faire valoir ses droits et de démontrer son respect de ses obligations légales et contractuelles. Au cours de l'exercice 2022, nous avons mis à jour notre politique de conservation des documents afin de la rendre plus accessible pour nos membres, tout en y intégrant des renseignements au sujet des nouvelles procédures et réglementations. Cette nouvelle version fait suite à la mise à jour de notre formation obligatoire sur la conservation des documents, qui a eu lieu en novembre 2021.



Système robuste de gestion de la sécurité de l'information

En 2022, nous avons continué de renforcer notre système existant de gestion de la sécurité de l'information afin de l'adapter aux exigences de la norme ISO/IEC 27701:2019, qui portent sur les techniques de sécurité que doivent respecter les responsables du traitement et les sous-traitants. En outre, après l'attestation reçue par CGI au Royaume-Uni et en Australie (21 sites), nous avons obtenu des certifications ISO 27701 pour plusieurs autres unités d'affaires stratégiques cette année : 11 sites en Asie-Pacifique (Inde, Philippines et Malaisie), un site aux États-Unis (Opérations technologiques mondiales) et 11 sites en France, au Maroc et au Portugal. Nous avons 44 sites certifiés ISO 27701 au total. Nous comptons poursuivre ce processus de certification au sein de l'organisation en 2023.

« L'obtention de cette certification démontre la maturité et l'excellence de CGI en matière de protection des données, ainsi que son engagement à assurer la protection des données de ses clients, employés et fournisseurs. CGI est la première entreprise de TI à avoir obtenu cette certification en France, au Portugal et au Maroc. »

Frédéric Merkler

auditeur principal chez Intertek, et expert en sécurité de l'information et en certifications relatives à la protection des données personnelles

Mécanisme de gestion des incidents

CGI dispose d'un processus mature et conforme aux normes pour la gestion des incidents de sécurité et l'intervention. Ce processus prend en charge toutes les phases d'un incident de sécurité et définit clairement les responsabilités des membres à tous les niveaux. Nous appliquons des normes d'évaluation et de priorisation des incidents pour prendre les mesures appropriées et résoudre les incidents dans les plus brefs délais. Nous maintenons également un registre des incidents et le transmettons à la haute direction lorsque nécessaire. Les incidents de priorité élevée sont gérés par notre Centre mondial de gestion de la sécurité, qui nous donne accès à des professionnels de gestion des incidents hautement qualifiés et disponibles 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7. Notre équipe de protection des données personnelles prend part au processus de gestion des incidents aussitôt qu'un risque de violation de données personnelles a été identifié.

Si nous avons des motifs raisonnables de croire qu'une atteinte à la sécurité a eu lieu et a entraîné la destruction, la perte, l'altération, la consultation ou la divulgation accidentelle ou frauduleuse des données personnelles transmises, stockées ou autrement traitées, nous envoyons aux intervenants concernés de la chaîne d'approvisionnement un avis d'incident de sécurité et des mises à jour sur l'état de la situation, conformément aux lois applicables en matière de protection des données.

De même, si un tiers engagé par CGI détecte une violation de données personnelles, ce tiers doit en informer CGI conformément au contrat en vigueur.

Sécurité

Notre engagement

En vue d'assurer la protection de CGI, de notre réputation et des intérêts de nos parties prenantes, nous restons déterminés à mettre en œuvre des pratiques intégrales de sécurité et de protection des données fondées sur les risques dans nos activités quotidiennes. Cet engagement est essentiel pour bâtir et maintenir la confiance de nos trois parties prenantes : nos clients, nos membres et nos actionnaires. Nous devons également nous conformer à nos obligations contractuelles ainsi qu'aux lois et règlements en vigueur. La sécurité est plus que jamais un différenciateur commercial qui ouvre des possibilités de créer de la valeur pour notre entreprise et nos clients. Notre but est de faire de la sécurité une partie intégrante de nos offres et de nos opérations. Nous devons intégrer la sécurité dès le départ, et non de façon réactive.

Nous abordons les menaces et enjeux de cybersécurité actuels et futurs de manière continue à tous les échelons, en investissant dans la croissance de nos capacités et de nos technologies. Ainsi, l'équipe de la sécurité mondiale est devenue un acteur clé, qui encourage et soutient une culture de sécurité dans l'ensemble de nos unités d'affaires et des Services corporatifs.

Sur le plan de la gouvernance, nos activités de sécurité mondiale sont dirigées par le chef de la sécurité, qui relève directement de la haute direction de l'entreprise. Sous sa responsabilité, nos centres d'excellence soutiennent la sécurité à l'échelle de l'entreprise, en assurant le maintien et l'amélioration continue de notre programme de sécurité. Ces centres d'excellence sont composés d'équipes multidisciplinaires spécialisées dans différents domaines, comme la gestion du risque, la conformité et l'assurance, l'architecture de sécurité, la continuité des affaires, la sécurité physique, les risques internes, la formation, la gestion de crise et la protection de la main-d'œuvre. De plus, notre centre mondial de gestion de la sécurité (GSOC) assure une surveillance continue de notre réseau et de nos actifs essentiels dans les marchés géographiques où nous exerçons nos activités. Il supervise également nos pratiques de gestion des incidents, de renseignement sur les menaces, de gestion des menaces et d'investigation. Le GSOC s'occupe par ailleurs de tester notre réseau afin d'évaluer l'efficacité des contrôles contre toute cybermenace potentielle.

Enfin, dans chaque unité d'affaires stratégique (UAS), une équipe de direction de la sécurité s'assure que le programme est suivi tout au long du cycle de vie de la prestation de services. Ces équipes sont le principal point de contact pour la sécurité globale au sein de l'UAS, et sont responsables de l'exécution de la stratégie de sécurité mondiale à l'échelle de l'UAS, tout en soutenant les objectifs locaux.

Notre politique

Notre programme de sécurité global axé sur la gestion des risques :

- met en place des mesures de protection adaptées aux différents niveaux de risque, notamment dans les domaines de la sécurité de l'information, de la protection des données personnelles, de la sécurité physique, de la sécurité des personnes, de la propriété intellectuelle et de la continuité des affaires;
- intègre les exigences de sécurité et s'adapte aux menaces actuelles et émergentes, tout en soutenant les opérations et l'évolution technologique;
- utilise des normes et certifications de sécurité reconnues dans l'industrie pour établir et maintenir des relations de confiance avec nos clients, employés et actionnaires, tout en respectant les lois et réglementations.

Le Cadre de gestion de la sécurité d'entreprise (ESMF) est un élément clé du programme de sécurité de CGI. Fondé sur des normes reconnues de l'industrie (ISO 27001¹, NIST², COBIT³, CIS⁴, etc.), l'ESMF est mis en œuvre à l'échelle de notre organisation mondiale pour protéger nos actifs informationnels, nos technologies, les installations de CGI et celles de nos clients, ainsi que nos membres et actionnaires.

1 ISO/IEC 27001 est une norme relative aux systèmes de gestion de la sécurité de l'information.

2 Le NIST est l'Institut national des normes et de la technologie (National Institute of Standards and Technology) du département du Commerce des États-Unis.

3 COBIT est l'acronyme de Control Objectives for Information and Related Technology (objectifs de contrôle pour l'information et les technologies connexes).

4 Centre pour la sécurité sur Internet

Sécurité

L'ESMF s'appuie sur nos politiques, normes et contrôles en matière de sécurité qui constituent nos exigences de base, et concerne tous les processus, pratiques, services et solutions de l'entreprise.

La conformité à l'ESMF est exigée de toute tierce partie travaillant au nom de CGI. L'ESMF définit les mesures techniques et organisationnelles en fonction des risques pour tenir compte des situations où CGI est responsable et imputable du traitement de données personnelles. Nos exigences de base en matière de sécurité constituent la norme à appliquer par défaut par CGI et ses clients. Dans certains cas, des risques, des réglementations et d'autres exigences spécifiques peuvent amener les clients à renforcer le niveau de sécurité en définissant des mesures supplémentaires dans le cadre de nos services contractuels.

Un aspect clé de l'ESMF est la mesure de la performance et de l'efficacité des tableaux de bord opérationnels et exécutifs, qui assurent le suivi continu de l'assurance de sécurité, du risque et du rendement.

L'ESMF comprend des politiques et normes de sécurité de l'information couvrant un vaste éventail de sujets en harmonie avec les meilleures pratiques du secteur d'activité. Nos politiques et normes de sécurité s'appliquent aux actifs informationnels présents dans les environnements internes et à clients multiples de CGI et, s'il y a lieu, dans les environnements spécialisés. Elles couvrent de nombreux éléments : contrôle des accès, gestion des données, ressources humaines, opérations, développement et maintenance des applications, contrôles de cybersécurité, gestion des tiers, sécurité physique, continuité des affaires, et sécurité des personnes ainsi que d'autres domaines.

Nos politiques et normes de sécurité sont revues et révisées chaque année, ou plus fréquemment lorsque surviennent des changements importants. Les modifications sont basées sur les menaces émergentes, les nouveaux besoins des clients, les changements technologiques, l'évolution des exigences juridiques et réglementaires, le contexte de sécurité et la conjoncture commerciale. Tous les changements respectent nos processus établis de gestion du cycle de vie et doivent être approuvés par la haute direction. Les tierces parties et autres fournisseurs ainsi que les sous-traitants sont également tenus de respecter nos politiques et normes de sécurité, en plus de tous les autres contrôles de sécurité prévus dans les ententes contractuelles entre CGI et nos clients et partenaires.

Gestion du risque

La gestion des risques de sécurité est un processus de base de l'ESMF qui permet d'obtenir une visibilité complète de l'exposition aux risques de cybersécurité afin d'assurer la conformité du cadre de gestion au niveau de tolérance au risque de CGI défini à l'échelle mondiale. Les dirigeants des unités d'affaires sont responsables des stratégies et des plans de gestion des risques de sécurité et assurent la protection de l'information, des actifs, des systèmes, des ressources et des installations conformément à notre niveau de tolérance au risque. Notre équipe de direction de la sécurité assiste les dirigeants des unités d'affaires en veillant à ce que les risques soient évalués périodiquement et lors de changements importants (acquisition, intégration, développement des affaires, etc.). Cette équipe assure également l'examen, la mise en œuvre et l'évaluation des plans d'atténuation.

Le modèle des trois lignes de défense fournit un cadre d'amélioration de la détection et de la gestion des risques. Les lignes de défense définies par le modèle proposent des responsabilités et rôles clairs :

- La première est la fonction qui endosse et gère le risque. Il s'agit par exemple d'unités d'affaires et de partenaires d'affaires en sécurité.
- La deuxième ligne de défense est la fonction qui surveille le risque et fournit le cadre de gestion des risques, généralement occupée par le chef de la sécurité ou les centres d'expertise de l'organisation de sécurité mondiale.
- La troisième est la fonction qui fournit une assurance indépendante (p. ex. audit interne).

Sécurité

Autres parties prenantes

Organes de gouvernance et comités

Le conseil d'administration (ou les instances équivalentes) joue un rôle essentiel en fournissant une orientation générale et en assurant le respect du modèle des trois lignes de défense.

Vérificateurs externes

Les autorités de réglementation ou les organismes externes à CGI peuvent être considérés comme une ligne de défense supplémentaire puisqu'ils fournissent également une assurance indépendante, bien que leurs vérifications aient habituellement une portée limitée.

À titre d'élément clé de l'ESMF, le processus de gestion de la conformité de la sécurité mondiale fait en sorte que les politiques, normes et procédures de l'ESMF soient respectées par l'ensemble de CGI et des tiers. La gestion de la conformité fournit les mécanismes, les méthodes et les activités permettant de continuellement surveiller et mesurer la conformité, de vérifier l'efficacité des contrôles, de cerner les manquements dans l'ensemble des unités d'affaires, et de définir les mesures appropriées d'atténuation des risques. Le processus met également à profit toutes les activités d'évaluation de la conformité aux mesures de sécurité effectuées par d'autres groupes au sein de CGI. Les activités de conformité et d'assurance sont réalisées pour gérer et atténuer les risques et comprennent des autoévaluations

périodiques menées par la première et la deuxième ligne de défense, des audits et des évaluations, ainsi que des analyses automatisées de notre infrastructure visant à repérer les vulnérabilités et à y remédier en temps opportun. Nous effectuons également des exercices complets d'évaluation de la maturité de la sécurité sur une base périodique afin d'évaluer les capacités et les niveaux de maturité de la sécurité mondiale. Ces exercices sont fondés sur les critères de l'Information Security Forum et du National Institute of Standards and Technology. Combinés aux résultats des évaluations des risques, ces critères nous aident à définir les priorités et à améliorer continuellement notre programme de sécurité.

Mécanisme de gestion des incidents

En plus d'être à l'affût des risques de cybersécurité, nous recueillons et analysons les renseignements sur les cybermenaces dans différents systèmes. Nous pouvons ainsi gérer ces renseignements de manière proactive pour prévenir les incidents de cybersécurité.

Des capacités de surveillance et d'intervention sont mises en œuvre pour détecter les événements de cybersécurité en analysant les registres de menaces critiques. Les évaluations automatisées de l'assurance de la sécurité et des vulnérabilités renforcent notre assurance de cybersécurité mondiale et réduisent le temps nécessaire pour gérer et atténuer les risques.

Nous mettons en œuvre une solution de gestion intégrée des risques afin d'opérationnaliser le cycle de vie de la gestion des risques, d'accroître la visibilité des risques, d'améliorer la prise de décision et de réduire l'exposition aux risques. Il est important de bien les repérer, les évaluer, les hiérarchiser et les atténuer.

Notre processus mondial de gestion des incidents de sécurité régit toutes les étapes du traitement de ces incidents. Leur résolution rapide est assurée par une définition claire des priorités et des responsabilités à tous les échelons. Nous maintenons un registre des incidents et le transmettons à la haute direction. Les incidents de priorité élevée sont gérés par notre centre de gestion des incidents, qui coordonne l'intervention avec toutes les parties concernées et confie le dossier aux échelons supérieurs en fonction des priorités. Les preuves sont recueillies et conservées durant tout le processus. Nos équipes fournissent aux clients, aux autorités ou aux personnes concernées des avis d'incident de sécurité et des mises à jour sur l'état de la situation, conformément aux lois locales généralement applicables aux fournisseurs de services de TI et aux conditions du contrat signé avec le client. Pour nous assurer que le processus fonctionne comme prévu, nous effectuons périodiquement des exercices de simulation d'incidents de cybersécurité.

Sécurité

Sécurité des tiers

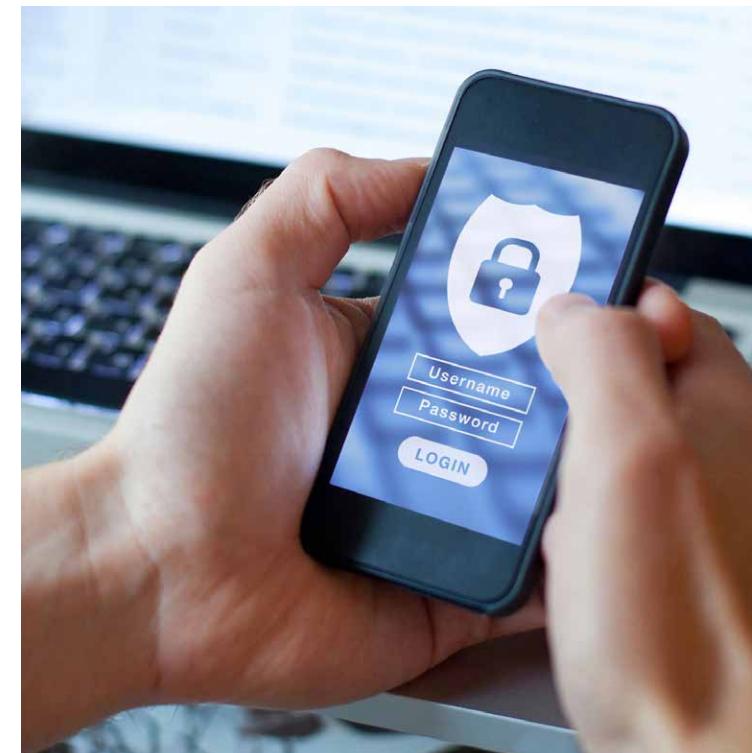
Tous les fournisseurs de CGI sont soumis à un processus de revue diligente des tiers, qui comprend un tri initial suivi d'une évaluation des risques, au besoin, et qui vise à vérifier leur conformité aux exigences de sécurité de CGI et de ses clients. Les fournisseurs et les tiers sont tenus de signer une entente de confidentialité, de se soumettre à une évaluation des risques et de s'engager à respecter les mesures de sécurité stipulées aux contrats et aux énoncés des travaux (p. ex. vérification des antécédents ou d'habilitation). Selon la nature des travaux effectués par le tiers ou le fournisseur, un examen de sécurité peut être effectué.

Programmes en place

Nous définissons les initiatives de sécurité et en établissons la priorité grâce à une approche fondée sur les risques. Nous tenons notamment compte des facteurs suivants : besoins des clients, exigences réglementaires, connaissances internes, évolution et complexité des cybermenaces ainsi que tendances et meilleures pratiques du secteur. Nous établissons les priorités de façon à soutenir le développement commercial et l'efficacité opérationnelle, tout en atténuant les risques et en respectant notre cadre de gestion interne. Nos initiatives et programmes clés mettent l'accent sur la gestion des pandémies et des crises, l'amélioration de la protection de l'information, l'accroissement de la visibilité des vulnérabilités et des cybermenaces évolutives, et le renforcement de la sécurité des activités en nuage.

Grandes réalisations de 2022

- Programme amélioré d'assurance de l'infrastructure grâce à la gestion centralisée de la posture de sécurité
- Visibilité accrue des menaces de cybersécurité
- Amélioration de la détection et de l'investigation des menaces de cybersécurité
- Amélioration de l'assurance de la sécurité des tiers et intégration aux cadres CGI existants
- Formation obligatoire combinée sur la sécurité, la protection des données personnelles et le Code d'éthique
- Formation normalisée sur le développement d'applications sécurisées dans toutes les UAS
- Modernisation des normes de sécurité de CGI
- Identification des actifs d'information essentielle et mise à jour des politiques et outils de classification
- Amélioration du programme de lutte contre l'hameçonnage
- Réponse à la gestion de crise en Ukraine
- Gestion des incidents et vulnérabilités critiques (log4j)
- Amélioration de l'état de préparation aux logiciels de rançon
- Amélioration du processus d'évaluation des risques liés aux mandats



Sécurité

Entrevue avec Stanley L. Sims

Vice-président principal et chef de la sécurité



Stanley L. Sims

Est-ce que tous nos membres connaissent les risques liés aux menaces et la valeur de l'information sur la sécurité et la cybersécurité ? Comment vous assurez-vous qu'ils en sont conscients ?

Nous avons un solide programme de sensibilisation et de formation conçu pour renforcer notre écosystème de sécurité. Il protège l'entreprise en veillant à ce que tous les membres soient formés et sensibilisés aux menaces actuelles et futures, y compris les cybermenaces. Il s'attaque également aux risques humains introduits par les membres, les pigistes et les sous-traitants dans leurs activités quotidiennes. Le manque de sensibilisation à la sécurité et le non-respect des politiques et processus de sécurité font courir des risques à l'entreprise. La sécurité des ressources tient autant à l'aspect humain que technologique. Chez CGI, la sécurité est une exigence d'affaires obligatoire et la responsabilité de chacun. Chaque membre doit être conscient de l'importance de la sécurité, quel que soit son rôle au sein de l'entreprise. Comme pour toutes les exigences chez CGI, la sécurité et la protection des données personnelles font partie de nos Assises de gestion. Nos membres savent que la sécurité doit faire partie intégrante de tout ce que nous faisons et de tout ce que nous proposons.

Tous les membres et sous-traitants de CGI doivent suivre une formation obligatoire de sensibilisation à la sécurité. Cette formation offerte en continu vise à s'assurer que les membres comprennent leurs responsabilités en matière de sécurité, sont outillés correctement pour reconnaître les menaces, y compris les cybermenaces et sont prêts à signaler tout incident potentiel. La formation de 2022 abordait divers sujets clés : protection de l'information, violations de données, signalement des incidents, sensibilisation à l'hameçonnage, logiciels de rançon, utilisation des médias sociaux et autres risques de sécurité.

De plus, CGI organise régulièrement des campagnes d'information (affiches, capsules, annonces, etc.) et des exercices de simulation pour sensibiliser aux risques de l'hameçonnage.

Le programme mondial de sensibilisation de CGI fait aussi l'objet d'améliorations constantes afin de détecter les menaces émergentes et les risques pour CGI, ses clients et ses partenaires.

La haute direction et le conseil d'administration participent-ils à la stratégie et au processus d'évaluation pour la sécurité de l'information et la cybersécurité ?

En tant que chef de la sécurité nommé par le conseil d'administration et relevant de la haute direction, je suis chargé de définir la vision et la stratégie de la Sécurité mondiale pour protéger CGI et nos trois parties prenantes (nos membres, nos clients et nos actionnaires) grâce à la mise en œuvre de pratiques de sécurité globales dans les activités quotidiennes à tous les niveaux. Je dirige l'organisation de la Sécurité mondiale dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un programme de sécurité fondé sur les risques dans l'ensemble de l'entreprise afin d'atténuer les risques, de répondre aux incidents et de limiter l'exposition aux risques financiers, informatiques, physiques et personnels afin de protéger CGI et sa réputation, ainsi que les intérêts des clients, et d'apporter une valeur supplémentaire à nos clients et à l'entreprise.

Entrevue avec Stanley L. Sims

Le chef de la direction, la haute direction et les dirigeants de toutes les unités d'affaires stratégiques se rencontrent mensuellement lors du comité exécutif de revue de la Sécurité mondiale. Ils examinent les mises à jour de projet, les faits saillants du moment ainsi que les indicateurs de performance. Le comité exécutif de revue est un processus continu d'évaluation et de révision pour la sensibilisation et l'alignement de la haute direction. Il nous assure que les recommandations de ses membres sont intégrées à notre programme.

Le comité de vérification et de gestion des risques supervise notre programme mondial de sécurité, y compris la cybersécurité, pour offrir une orientation générale, des conseils ainsi que des stratégies d'atténuation des risques. Le chef de la sécurité informe trimestriellement le comité de vérification et de gestion des risques des détails des programmes de sécurité, y compris les mises à jour sur tout incident critique ou de haute gravité qui pourrait avoir un impact important, et les plans de redressement pour toute enquête en cours. Ce processus permet au conseil d'administration de superviser le programme mondial de sécurité et de fournir des recommandations.

Enfin, pour assurer une prise de conscience permanente et l'adhésion aux meilleures pratiques, je fournis un rapport hebdomadaire sur la sécurité au chef de la direction pour l'informer de tout enjeu majeur de sécurité, qu'il soit local ou mondial. Il est ainsi informé en permanence, me donne des conseils directs au besoin, et sait immédiatement où les investissements en matière de sécurité sont nécessaires.

Comment CGI se distingue-t-elle en matière de sécurité tout en respectant les normes les plus élevées de l'industrie ?

Comme mentionné, chez CGI, la sécurité est une exigence d'affaires obligatoire qui fait partie de nos activités courantes. Elle nous permet d'instaurer et de maintenir la confiance de nos clients. La sécurité est plus que jamais un différenciateur commercial qui ouvre des possibilités de créer de la valeur pour notre entreprise et nos clients. Notre objectif constant est d'intégrer la sécurité dans l'ensemble de nos offres et de nos opérations. Chez CGI, nous insistons sur le fait que la sécurité doit être intégrée dès le départ et non de façon réactive. Elle fait partie intégrante de nos activités quotidiennes.

Notre Cadre de gestion de la sécurité d'entreprise est fondé sur des normes reconnues de l'industrie (ISO 27001, NIST, COBIT, CIS, etc.), tandis que nos politiques et normes de sécurité définissent la mise en œuvre d'une approche globale de sécurité et de continuité des affaires pour assurer la protection de CGI et de ses parties prenantes. Constatant révisées et mises à jour, elles s'adaptent aux menaces, aux technologies émergentes et aux nouveaux modèles commerciaux. Grâce à une approche multidimensionnelle qui reconnaît l'importance de protéger à la fois les éléments technologiques et humains, nous mettons en œuvre les pratiques et solutions de sécurité appropriées tout en investissant dans la sensibilisation et la formation des membres. L'expansion de nos capacités de détection et d'identification précoces des menaces accroît notre habileté à gérer les vulnérabilités et à réagir rapidement aux menaces afin de limiter le risque de violations et d'incidents majeurs.



Fiscalité

Conformité

Nous nous engageons à respecter l'ensemble des lois et règlements fiscaux en vigueur dans les pays où nous exerçons nos activités. Cet engagement va au-delà de la conformité légale; il respecte nos valeurs et notre adhésion aux principes de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Selon nos principes, nous nous opposons à l'évasion fiscale et reconnaissons le rôle clé qui est le nôtre dans la promotion du développement économique et social des communautés où nous vivons et travaillons.

Gouvernance

Le chef de la direction financière est responsable du service fiscal de CGI. Cette équipe réunit des experts de notre siège social à Montréal et de nos unités d'affaires stratégiques, et tient compte des caractéristiques uniques de chaque marché géographique. Nos spécialistes supervisent la conformité et les modifications des lois fiscales dans tous les territoires où nous exerçons nos activités. Lorsque nécessaire, le service fiscal reçoit également du soutien de conseillers externes pour garantir la conformité.

Gestion du risque

En raison de sa présence mondiale, CGI est soumise à de nombreuses lois fiscales complexes et évolutives qui peuvent l'exposer à des risques.

Pour réduire notre niveau de risque, nous accordons une attention particulière aux procédures et aux processus qui peuvent avoir une incidence sur le respect de nos responsabilités fiscales. De plus, nous avons mis des processus en place pour les contrôles fiscaux internes dans le cadre de l'acquisition et de l'intégration de sociétés.

Transparence

En ce qui concerne la déclaration pays par pays et la documentation en matière de prix de transfert, nous respectons nos obligations en suivant le droit applicable ainsi que les lignes directrices de l'OCDE. Nous nous engageons également à suivre les directives de l'Union européenne sur les dispositifs transfrontières (DAC6).

Solutions et services durables

Dans l'ensemble de nos secteurs d'activité et marchés géographiques, nous aidons nos clients à intégrer le développement durable dans tout ce qu'ils font et à utiliser le pouvoir de transformation des données pour progresser vers leurs objectifs climatiques et accroître la création de valeur pour leurs parties prenantes.

Nos clients accélèrent leur parcours de transformation numérique, et l'intégration de la durabilité tout au long de leurs chaînes de valeur est devenue une priorité absolue. Nous établissons des partenariats avec eux pour accélérer leurs progrès en matière de durabilité grâce à l'innovation, à la collaboration au sein de l'écosystème, ainsi qu'à des technologies de pointe et des données pertinentes. Nous les aidons à passer de l'aspiration à l'action.

Notre cadre de développement durable aide les clients à aborder les dimensions fondamentales requises pour répondre aux exigences réglementaires, à exercer leurs activités de manière durable et à demeurer agiles pour composer avec les demandes en évolution constante.

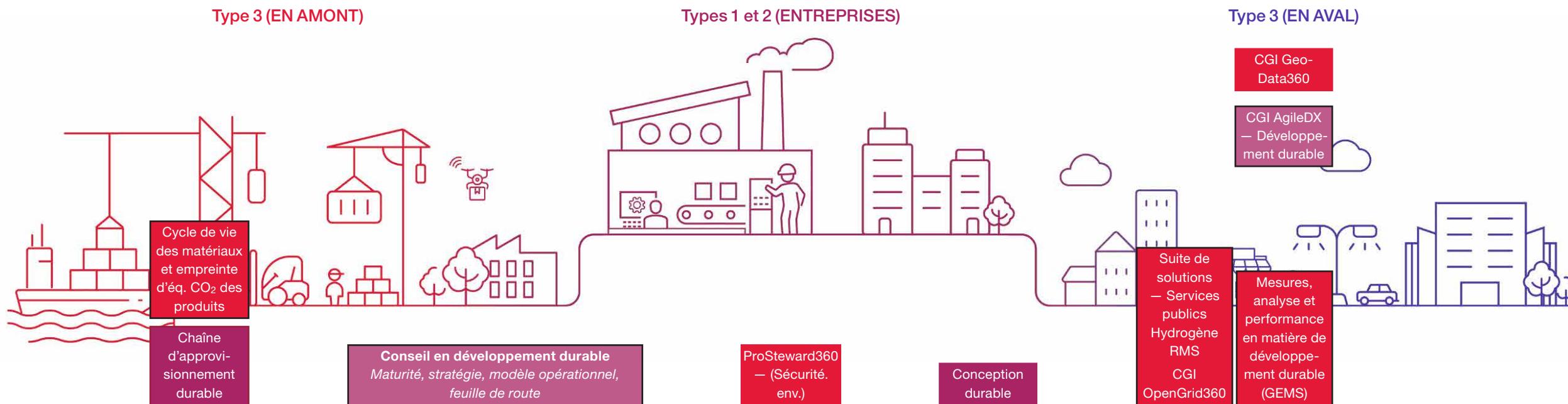


Le parcours vers le développement durable

Devenir une entreprise durable exige des changements dans l'ensemble de l'organisation et de la chaîne de valeur, notamment la gouvernance, les modèles d'affaires et opérationnels, ainsi que les méthodes de collaboration, les produits et services, les processus, l'information et les systèmes.

Suite de solutions de développement durable de CGI

Services Solutions et PI Nouveau



CADRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DE CGI														
Système d'affaires complet	Fournisseurs et partenaires (chaîne d'approvisionnement)	Réglementations, politiques et gouvernements	Leadership et organisations	Gouvernance et performance	Modèle opérationnel	Finances, financement et investissements	Ressources humaines	Finances (dépenses, trésorerie, capital)	Conception des produits et services	Production et prestation de services	Gestion et échange de données, production de rapports	Consommateurs et consommation (utilisation)	Communautés	Gestion des parties prenantes

Conseil en développement durable

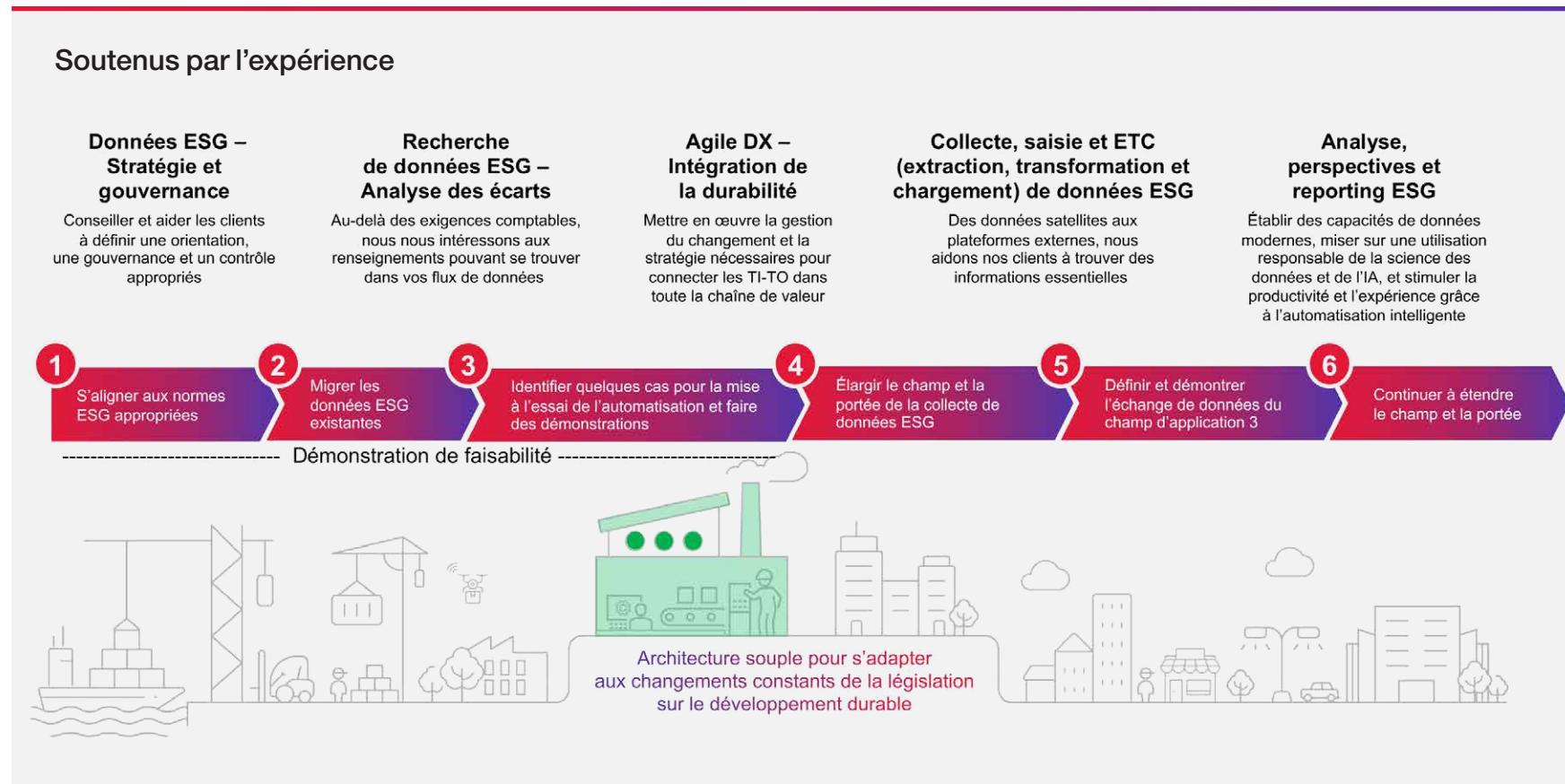
Où que se trouvent nos clients sur la voie du développement durable, nous adaptons nos services de conseil à leurs besoins uniques afin de stimuler l'innovation de leurs modèles d'affaires et opérationnels. Voici quelques-uns de nos services en matière de développement durable.

Évaluation de maturité en matière de durabilité

Pour fournir une évaluation concrète de la maturité d'un client en matière de durabilité, nous effectuons une analyse de l'écart entre l'état actuel et l'état souhaité. Nous examinons ensuite 18 facteurs — de la réglementation et des risques à l'état de préparation technologique en passant par les exigences en matière de rendement du capital investi — pour produire un rapport sur l'état de préparation et permettre au client d'atteindre ses objectifs.

Création d'une feuille de route du développement durable

À l'aide de notre cadre et de notre méthodologie solides, nos experts aident les clients à tracer leur parcours complet en matière de développement durable. Nous proposons ainsi une feuille de route détaillée pour intégrer le développement durable dans leur culture, leur stratégie, leur planification et leur ADN opérationnel.



Conseil en développement durable

Définition des mesures de durabilité et d'évaluation de la performance

Les données sont le principal moyen de mesurer les facteurs liés au développement durable, de l'utilisation de l'énergie et des ressources aux performances de la chaîne d'approvisionnement.

En nous appuyant sur notre expertise approfondie pour la prise de décision axée sur les données, nous contribuons à faire de celles-ci le fondement de décisions informées et innovantes pour nos clients. Nous disposons donc de données plus transparentes, traçables et précises pour produire des rapports de performance sur le développement durable.

Développement de stratégies ESG et « zéro émission nette »

Avec plus de 2 000 indicateurs et 1 000 solutions de production de rapports ESG sur le marché, il est complexe de déterminer la stratégie la plus efficace et adaptée pour mettre en œuvre les engagements en matière de neutralité carbone. Nous commençons par établir le niveau de référence du client en matière d'émissions, puis nous collaborons avec les fonctions d'affaires et technologiques de l'organisation pour déterminer les pratiques et solutions nécessaires à l'atteinte des objectifs de neutralité carbone.

Créer une culture de leadership pour le développement durable

Diriger une entreprise durable exige une culture axée sur le développement durable. L'introduction et la modification de la gouvernance, des modèles d'affaires et opérationnels, des produits et services, des processus ainsi que des systèmes d'information nécessitent un leadership fort et aligné. Nos experts en conception centrée sur l'humain et en gestion du changement aident les équipes de direction de nos clients à obtenir l'adhésion de l'entreprise et à créer des organisations adaptatives pour tracer la voie vers un changement positif.



Solutions d'affaires pour le développement durable

Nous offrons des solutions adaptées aux priorités de nos clients, notamment la gestion des actifs d'énergie renouvelable et examen des données d'observation et détection de changements dans notre environnement. Voici quelques exemples de nos projets.

Accroître l'efficacité grâce aux données d'observation de la Terre et géospatiales

[CGI GeoData360](#) soutient les flux de production qui recueillent les données géospatiales et d'observation de la Terre pour obtenir de l'information commerciale et assurer la rentabilité à l'échelle de l'organisation.

Encourager des déplacements plus durables

Notre solution [SmartTravel](#) conjugue des technologies numériques, telles que la mobilité, les technologies ludiques, l'analyse de données massives et la détection du moyen de transport, afin d'influencer et de récompenser les comportements des citoyens, notamment des choix plus durables.

Évaluer les risques et les dommages causés par des événements naturels

La solution [CGI EnvironmentMonitor360](#) exploite les données spatiales pour évaluer les risques et les dommages causés par des événements naturels comme les ouragans, les inondations et les tempêtes.

Gérer le gaspillage alimentaire pour réduire les émissions d'éq. CO₂

CGI Waste Manager, le module de gestion des déchets alimentaires de [CGI Aromi](#), récolte les données en temps réel pour mieux suivre et gérer les déchets accumulés. Un tel système favorise l'efficacité, l'économie de coûts et la réduction des émissions d'éq. CO₂.

Soutenir les écosystèmes de l'hydrogène

Plateforme d'échange de données qui soutient une collaboration efficace entre les écosystèmes de l'hydrogène, [CGI AgileDX-Hydrogen](#) offre une vue centralisée des données et des processus, favorise une transparence et une vérifiabilité complètes ainsi qu'une communication transparente à l'interne comme à l'externe.

Mettre en œuvre des réseaux énergétiques intelligents

Pour limiter les perturbations des réseaux électriques, nous avons développé le [système de gestion centralisée de l'énergie \(CEMS\)](#) pour réseaux intelligents. Les consommateurs peuvent utiliser l'information fournie par le CEMS pour faire des choix plus avisés quant à leur consommation énergétique.

Améliorer la gestion des actifs d'énergies renouvelables

Notre [système de gestion des énergies renouvelables \(RMS\)](#) permet une gestion proactive et efficace des actifs renouvelables grâce à une meilleure compréhension des opérations et à une analyse des indicateurs clés de performance et de leur évolution.



Solutions d'affaires pour le développement durable

ÉTUDE DE CAS

Des tableaux de bord et des plans d'action permettent de réduire l'empreinte carbone d'une entreprise énergétique

Un acteur majeur du secteur de l'énergie souhaitait développer une approche intégrée pour décarboner sa chaîne d'approvisionnement et générer un avantage concurrentiel qui créerait de la valeur à long terme.

Nous avons collaboré avec le client pour définir de nouveaux objectifs et plans d'action visant à réduire l'empreinte carbone et les émissions de gaz à effet de serre (GES) de son flux logistique en aval. Il s'agissait notamment de coordonner la planification des flux entrants et sortants et d'améliorer la visibilité de chaque partenaire de la chaîne d'approvisionnement.

Nous avons développé un processus complet comprenant : la saisie intelligente des données; l'intelligence artificielle et l'apprentissage machine pour établir des prévisions grâce à un outil de planification et d'ordonnancement; un système de gestion du transport pour générer des tableaux de bord sur les GES; et un plan d'action conçu pour réduire les émissions de GES de la flotte de camions.

La valeur que nous offrons

- Réduction de l'empreinte carbone de la flotte de camions en aval
- Des données commerciales et logistiques plus précises grâce à un outil de planification et d'ordonnancement avancé
- Plans d'action ciblés établis par l'analyse des tableaux de bord des systèmes de gestion du transport
- Leadership amélioré en matière de communication et de changement
- Formation de plus de 100 personnes à des processus plus durables
- Identification de nouveaux marchés et segments potentiels

ÉTUDE DE CAS

Aider un constructeur automobile mondial à suivre, à déclarer et à réduire ses émissions de GES

Depuis plus de 15 ans, nous soutenons un constructeur automobile mondial dans ses efforts pour suivre, surveiller et déclarer les émissions de gaz à effet de serre (GES) de plus de 70 sites de production dans le monde.

Notre système conjoint de surveillance des émissions mondiales (GEMS) permet de suivre les émissions de type 1 et 2 et est actuellement mis à niveau pour suivre les émissions de type 3. La solution est intégrée à l'architecture technique du fabricant et son puissant moteur d'algorithmes lui permet de gérer ses quotas d'émissions dans le cadre de multiples régimes d'échange d'émissions et de types de quotas.

Elle peut également être intégrée aux compteurs intelligents et aux systèmes de gestion intégrés (ERP).

La valeur que nous offrons

- Réduction des émissions de GES à l'échelle mondiale de 25 % depuis 2019
- Amélioration de la capacité du client à gérer les réglementations climatiques mondiales et régionales et à atteindre ses objectifs de développement durable
- Création d'un outil unique de gestion des données et de conformité avec des capacités de reporting mondiales
- Visibilité des données globales sur les émissions de carbone permettant au client d'échanger des quotas et de profiter des programmes incitatifs mondiaux et régionaux

Solutions d'affaires pour le développement durable

ÉTUDE DE CAS

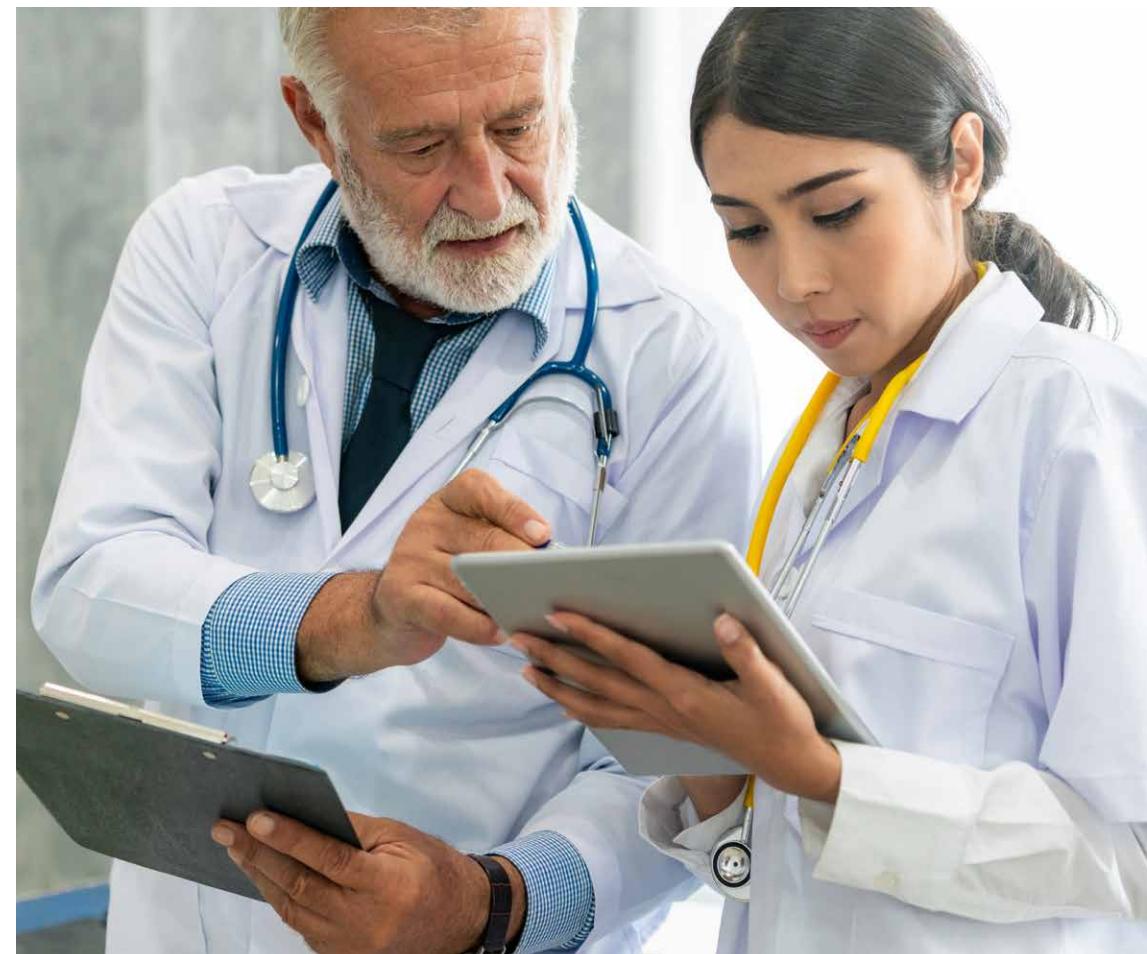
Un avenir plus durable pour l'hôpital universitaire de Plymouth NHS Trust

L'hôpital universitaire de Plymouth NHS Trust a constaté que la pénurie de ressources, les conseils contradictoires et la lourdeur des données compliquaient les initiatives de développement durable. Sans mesures précises, il était impossible de gérer les émissions de GES ou d'évaluer le succès de toute initiative.

L'organisation a demandé notre aide afin de développer une base de référence viable et efficace pour étayer sa stratégie de développement durable. Nous avons commencé notre partenariat en aidant l'hôpital à colliger les ensembles de données et les facteurs d'émission appropriés. Nous l'avons ensuite aidé à établir une feuille de route de neutralité carbone pour les émissions directement contrôlées et les émissions supplémentaires pertinentes de type 3.

La valeur que nous offrons

- Gouvernance améliorée des données sur le développement durable
- Amélioration de la qualité des données
- Une plus grande confiance dans les déclarations de GES
- Mise en œuvre de processus autour du reporting
- Meilleure compréhension des émissions de type 3
- Confiance dans le fait d'aborder les domaines pertinents du développement durable
- Meilleure compréhension de la performance par rapport aux pairs du secteur



Performance



Reconnaissance internationale

Indices



78/100

Dans le 1 % des entreprises les plus performantes

Moyenne du secteur : 45/100

Dow Jones Sustainability Indices

62/100

Moyenne du secteur : 25/100



Note C

Moyenne du secteur : C

Partenariats et certification



Nous nous sommes engagés à soutenir le Pacte mondial des Nations Unies et ses principes dans les domaines suivants : les droits humains, les normes du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

COP27 Groupe des chefs d'entreprise

CGI a établi un partenariat avec la présidence de la COP27 qui s'est tenue en Égypte, du 6 au 18 novembre 2022.



Intertek

Nos opérations en République tchèque, au Danemark, en Finlande, en France, en Allemagne, au Luxembourg, au Maroc, aux Pays-Bas, en Norvège, au Portugal, en Slovaquie, en Espagne, en Suède et au Royaume-Uni sont certifiées ISO 14001 pour leur système de gestion environnementale efficace.

Distinctions

Talents

Carrière

- Meilleurs employeurs au monde du magazine Forbes et meilleurs employeurs Top Workplace pour les nouveaux diplômés aux États-Unis et dans les États du Connecticut, de l'Ohio, de la Pennsylvanie, de la Caroline du Sud, du Tennessee, du Texas et de la Virginie
- Great Place to Work en Inde, aux Philippines et au Canada
- Best Workplace in Tech au Royaume-Uni

Éducation et formation

- Prix d'excellence du Brandon Hall : médaille de bronze dans la catégorie « Meilleur programme de perfectionnement des employés »; médaille d'argent dans la catégorie « Meilleurs résultats d'un programme de formation »
- Cyber Awards d'Écosse (pré-sélectionnée pour le « Meilleur programme de formation en cybersécurité » au Royaume-Uni)

Diversité, équité et inclusion

- Meilleurs lieux de travail pour les femmes au Canada
- Women in Tech Employer au Royaume-Uni

- Top Workplace (meilleurs lieux de travail) pour la diversité, l'équité et l'inclusion aux États-Unis
- Un des meilleurs employeurs pour la diversité au Canada, par Forbes
- En tête du classement de l'indice d'égalité des genres (Nyckeltalsinstitutet) en Suède
- Meilleurs lieux de travail pour les personnes LGBTQ+ aux États-Unis
- Meilleurs employeurs de personnes handicapées lors de la remise des prix nationaux pour les troubles de l'apprentissage et l'autisme 2022 au Royaume-Uni
- Plena Inclusión Madrid (pour la promotion de l'inclusion des personnes présentant des déficiences intellectuelles et des troubles du développement) en Espagne
- Prix Guldnappen de la meilleure entreprise pour les salariés-parents en Suède

Santé et bien-être

- Prix Healthy Working Wales du meilleur lieu de travail au Royaume-Uni

Communautés

- Prix India Leaders pour le changement social
- Trophée des entreprises du numérique (Trophées ESN et ICT) en France, pour notre outil CGI s'engage

Climat

- Label « Numérique responsable » en France
- Global Good Award for Climate Action au Royaume-Uni (pour notre programme net-zero UK)
- Prix BusinessGreen Leaders, dans la catégorie « Best Nature-based Project » (pour notre travail bénévole sur le projet Seagrass au Royaume-Uni)

Responsabilité

- Reconnue comme un « Leader » dans les services de sécurité canadiens par IDC MarketScape au Canada
- Première entreprise de services numériques à obtenir la certification ISO 27701 en France

Objectifs de développement durable (ODD)

CGI est membre signataire du Pacte mondial des Nations Unies depuis 2020. Nous nous sommes engagés à soutenir les Principes directeurs des Nations Unies, dans les domaines des droits humains, des normes du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption, ainsi que ses objectifs de développement durable.



Objectifs sur lesquels nous avons une incidence directe



Objectifs sur lesquels nous avons une incidence indirecte



**NOS ODD
LES PLUS
PERTINENTS**
NOS PROGRAMMES ET NOTRE CONTRIBUTION
OBJECTIFS
RÉALISATIONS 2022
PILIERES


Nous fournissons à nos membres un environnement de travail sûr et nous mettons en œuvre des mesures précises de prévention et d'atténuation pour éviter toute incidence négative sur leur santé physique et psychologique ainsi que pour assurer leur sécurité au travail.

Dans le contexte du travail à distance et hybride, nous sommes conscients de l'importance de donner à nos membres et à nos dirigeants les outils nécessaires pour faire face à l'évolution des réalités de l'environnement de travail. Parmi les principales initiatives menées à ce jour, citons des programmes visant à favoriser l'engagement des membres de la communauté, les liens sociaux, le sentiment d'appartenance et le bien-être général.

Indice de satisfaction globale des membres 8,5/10

Indice de satisfaction globale des membres 8,74/10

Talents
Communautés



Nos programmes éducatifs ont pour objectif de former un important bassin diversifié de futurs professionnels en TI. Alors que de nombreuses barrières sociales complexes freinent l'ascenseur socioéconomique, l'éducation est sans aucun doute la meilleure façon de réduire les inégalités, d'atteindre l'égalité des genres et d'empêcher des populations d'être laissées pour compte dans le monde numérique.

Grâce à nos programmes éducatifs, nous partageons notre expertise avec des jeunes et des adultes, y compris les plus défavorisés. En éliminant les obstacles et en outillant les communautés sous-représentées, nous cherchons à bâtir un avenir plus prospère pour les personnes les plus à risque.

Nous contribuons à l'évolution de la carrière de nos membres par la formation, la mise à niveau ou le perfectionnement des compétences, techniques et non techniques, et le soutien dans leur parcours professionnel.

Compter deux fois plus de participants à nos programmes d'éducation et de mentorat que l'effectif de CGI, d'ici 2023

1 202 : programmes éducatifs et de formation, incluant les STIM¹.
~502 000 bénéficiaires des programmes éducatifs et STIM, représentant 5,6 fois le nombre de nos membres

Talents
Communautés



Nous favorisons des changements de mentalité en accroissant la diversité, l'équité et l'inclusion à tous les échelons de l'entreprise.

Nous accueillons les différences, qu'il s'agisse de l'âge, de l'origine ethnique, du genre et de l'identité de genre, de l'orientation sexuelle, du statut socioéconomique, de la langue, de la nationalité, de la religion; et nous favorisons également l'intégration des personnes vivant avec un handicap. De plus, nous reconnaissons à chacun le droit de travailler dans un environnement exempt de harcèlement sexuel, psychologique et racial.

Nous veillons à ce que nos membres, à tous les niveaux, soient traités équitablement, avec respect et sans discrimination en matière de recrutement, de rémunération, d'avantages sociaux et de développement de carrière. Nous mettons en place des programmes de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) dans tous nos marchés géographiques et soutenons des groupes internes en faveur de la diversité ouverts à tous les membres afin de leur permettre de s'exprimer et d'encourager le respect des autres.

Avoir la même diversité au niveau des leaders que celle de l'ensemble de l'effectif de l'entreprise d'ici 2025

34,2% de femmes dans l'effectif
27,5% des leaders sont des femmes²
33,3% de femmes à la présidence des unités d'affaires stratégiques

Talents



Nous savons qu'un monde numérique en constante évolution peut créer de nouvelles inégalités. Pour contrer ce phénomène, nous aidons les gens à acquérir de nouvelles compétences et expériences qui favorisent l'inclusion numérique, en particulier les personnes les plus à risque.

Nous cherchons à orienter nos efforts vers les communautés et les organisations locales pour faire en sorte que tous les individus puissent avoir accès au monde numérique et participer pleinement à la société, à la démocratie et à l'économie.

100% de nos unités d'affaires devront réaliser des projets pro bono d'ici 2026

58% de nos unités d'affaires réalisent des projets pro bono
45 019 heures de participation à des activités bénévoles et pro bono

Communautés

¹ STIM : Sciences, Technologie, Ingénierie et Mathématiques

² Catégories d'emplois : chef de service, directeur, vice-président et vice-président principal

**NOS ODD
LES PLUS
PERTINENTS**

NOS PROGRAMMES ET NOTRE CONTRIBUTION

OBJECTIFS

RÉALISATIONS 2022

PILIERES



Nous soutenons activement les fournisseurs qui sont performants sur les questions environnementales et sociales. L'évaluation des tiers est un élément clé de notre stratégie ESG. Nous évaluons en permanence les fournisseurs les plus importants et nous les aidons dans leurs démarches de mise en conformité sur les questions environnementales et sociales grâce à une évaluation personnalisée que nous améliorons chaque année.

70 % de nos principaux fournisseurs devront être évalués sur des critères environnementaux et sociaux d'ici 2025

58 % des principaux fournisseurs sont évalués sur des critères environnementaux et sociaux

Climat
Communautés



La neutralité carbone est l'un des sujets ESG les plus importants et constitue un objectif stratégique clé pour lutter contre les changements climatiques. Nous nous engageons à atteindre l'objectif zéro émission nette de carbone d'ici 2030, (types 1, 2 et 3 pour les voyages d'affaires). Notre stratégie climatique vise à réduire notre propre impact ainsi que celui de nos clients et partenaires en fournissant des services et des solutions numériques durables. Nous fournissons également à nos clients des services de conseil et des solutions pour les aider à atteindre leurs propres objectifs en matière de développement durable.

Zéro émission nette d'ici 2030
100 % d'électricité renouvelable dans tous nos centres de traitement de données d'ici 2023

65 % de réduction des émissions d'éq. CO₂ depuis 2014
76,1 %¹ de l'électricité de nos centres de traitement de données provient de sources renouvelables

Climat



Nous nous engageons à appliquer une stratégie ESG fondée sur un engagement clair et efficace avec nos trois parties prenantes : nos clients, nos membres et nos actionnaires, ainsi qu'avec nos partenaires ESG et notre écosystème de fournisseurs. Nous encourageons la collaboration et la transparence en recueillant en permanence des commentaires honnêtes de la part de nos parties prenantes, et en les prenant en considération dans nos décisions. Nous établissons des partenariats pour atteindre nos objectifs de développement durable dans tous nos marchés géographiques. Nous contribuons au développement des bonnes pratiques ESG en nous engageant auprès de la communauté scientifique et des groupes de réflexion et en partageant nos connaissances lors de forums et dans des publications.

Élargir les partenariats avec nos clients, issus des secteurs publics comme privés, ainsi qu'avec d'autres parties prenantes au sein de nos communautés

Participation à l'élaboration de plusieurs documents de référence en matière de services en TI durables, en France : GR491 : Guide de la conception durable des services numériques.
Participation au groupe de travail qui a rédigé le guide de référence de l'éco-conception des services numériques piloté par l'AFNOR et l'université Paris Dauphine. CGI s'est associée à l'université pour appeler à un « Grenelle du Numérique ».
Notre centre d'expertise mondial sur la santé et le bien-être global est associé au programme Global-Watch Network, plateforme collaborative internationale qui promeut la transformation de la science en action, et Think Factory by EH, premier groupe de réflexion dédié à la santé mentale des salariés.
La majorité de nos initiatives pédagogiques est organisée en partenariat avec des écoles, des universités, des associations, des ONG et des instances gouvernementales.
L'ensemble de notre travail communautaire est organisé en partenariat avec des organisations locales, dans les communautés où nous vivons et travaillons.

Climat
Talents
Communautés

1 Les émissions des centres de traitement de données comprennent uniquement la consommation d'électricité du type 2 excluant les émissions liées à la consommation de diesel des groupes électrogènes de secours.

Tableaux — Données sur la performance 2022

Les tableaux de données sur la performance de 2022 sont alignés aux normes du Sustainability Accounting Standards Board (SASB) appliquées par le secteur des logiciels et des services en TI et à celles de la Global Reporting Initiative (GRI). Visitez notre site Web pour accéder à notre [tableau GRI-SASB](#).

CGI EN BREF	E2019	E2020	E2021	E2022
Revenus	12,11 G\$	12,16 G\$	12,13 G\$	12,87 G\$
Dépenses d'exploitation	10,28 G\$	10,30 G\$	10,18 G\$	10,78 G\$

ENVIRONNEMENT

CLIMAT	E2019	E2020	E2021	E2022
Changements en émissions totales de carbone par rapport à l'E2014 (année de référence)	-27 %	-52 %	-70 %	-65 %
Émissions nettes totales (tonne d'équivalent CO ₂)	93 545	61 815	38 054	45 402
Intensité des émissions (tonnes métriques d'équivalent CO ₂ /employé)	1,21	0,81	0,48	0,50
Intensité énergétique (gigajoules/employé)	12	10	8	7
Sites opérationnels ayant un système de gestion environnementale certifié ISO 14001	32 %	33 %	31 %	35 %
Sites opérationnels pour lesquels une évaluation des risques environnementaux a été menée	—	—	31 %	35 %
ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE PAR SOURCES	TONNES MÉTRIQUES D'ÉQ. CO ₂			
Voyages d'affaires	52 896	30 461	12 325	22 285
Bureaux	32 359	24 477	21 066	20 221
Centres de traitement de données	8 290	6 877	4 663	2 896
ÉMISSIONS DE GES (NETTES) PAR TYPE	TONNES MÉTRIQUES D'ÉQ. CO ₂			
Type 1 ¹	21 816	16 259	11 952	14 036
Type 2 ²	36 769	27 901	22 694	19 836
Type 3 ³	34 960	17 655	3 408	11 530

1 Type 1 : Émissions directes d'éq. CO₂ en tonnes métriques d'éq. CO₂.

2 Type 2 : Émissions indirectes d'éq. CO₂ provenant de l'achat d'électricité en tonnes métriques d'éq. CO₂.

3 Type 3 : Autres émissions brutes de GES indirectes (Type 3) en tonnes métriques d'éq. CO₂.



CLIMAT	E2019	E2020	E2021	E2022
ÉNERGIE				
Utilisation totale d'énergie (MWh)	250 020	202 666	181 444	179 417
Utilisation totale d'énergie (gigajoules)	900 071	729 599	653 198	645 903
Énergies renouvelables	41 %	44 %	44 %	47 %
Électricité du réseau	59 %	56 %	56 %	53 %
Consommation totale de carburant provenant de sources d'énergie non renouvelables (joules)	19 691	18 388	16 620	18 327
Utilisation d'énergie dans les bureaux (MWh)	145 113	111 642	101 629	103 199
Utilisation d'énergie dans les centres de traitement de données (MWh)	104 907	91 025	79 815	76 218
Consommation d'électricité (bureaux et centres de traitement de données) (réseau + énergie renouvelable) (MWh)	239 125	193 681	171 426	168 931
Consommation pour le chauffage (bureaux et centres de traitement de données) (réseau + énergie renouvelable) (MWh)	8 490	7 464	8 651	8 720
Consommation pour le refroidissement (bureaux et centres de traitement de données) (réseau + énergie renouvelable) (MWh)	2 405	1 521	1 367	1 766
VOLUME TOTAL DE MATÉRIAU UTILISÉ		TONNES MÉTRIQUES		
Volume de papier acheté	139	101	63	25
CENTRES DE TRAITEMENT DE DONNÉES				
Électricité provenant de sources d'énergies renouvelables	64,0%	65,6%	69,5%	76,1% ¹
Efficacité énergétique moyenne (PUE)	1,61	1,52	1,50	1,51
DÉCHETS ÉLECTRONIQUES		TONNES MÉTRIQUES		
Total des déchets électroniques générés	194	113	116	109
Déchets électroniques reconditionnés/recyclés	82 %	93 %	90 %	90 %
CONSOMMATION TOTALE D'EAU		MILLIONS DE MÈTRES CUBES		
Total de l'eau utilisée	0,197	0,147	0,129	0,107

¹ Les émissions des centres de traitement de données comprennent uniquement la consommation d'électricité du type 2 excluant les émissions liées à la consommation de diesel des groupes électrogènes de secours.



SOCIAL

TALENTS	E2019	E2020	E2021	E2022
MEMBRES				
Effectif mondial ¹	77 500	76 000	80 000	90 000
Membres permanents	96,5%	96,9%	96,6%	96,6%
Membres permanents par région				
Afrique du Sud	—	—	—	< 0,1 %
Allemagne	—	—	—	4,9%
Australie	—	—	—	0,3%
Belgique	—	—	—	0,2%
Bulgarie	—	—	—	< 0,1 %
Canada	—	—	—	13,9%
Colombie	—	—	—	0,2%
Danemark	—	—	—	0,4%
Espagne	—	—	—	1,7%
Estonie	—	—	—	0,2%
États-Unis	—	—	—	15,3%
Finlande	—	—	—	4,0%
France	—	—	—	15,0%
Hongrie	—	—	—	< 0,1 %
Inde	—	—	—	19,8%
Italie	—	—	—	0,1%
Lettonie	—	—	—	0,1%
Lituanie	—	—	—	0,2%
Luxembourg	—	—	—	0,2%
Malaisie	—	—	—	0,1%

¹ Membres permanents à temps plein et à temps partiel, sous contrat à durée déterminée, temporaires et en stage.



TALENTS	E2019	E2020	E2021	E2022
Maroc	—	—	—	1,5 %
Norvège	—	—	—	0,6 %
Pays-Bas	—	—	—	2,6 %
Philippines	—	—	—	1,7 %
Pologne	—	—	—	0,2 %
Portugal	—	—	—	1,6 %
République tchèque	—	—	—	0,9 %
Roumanie	—	—	—	0,1 %
Singapour	—	—	—	< 0,1 %
Slovaquie	—	—	—	0,1 %
Suède	—	—	—	3,9 %
Suisse	—	—	—	< 0,1 %
Royaume-Uni	—	—	—	6,8 %
Membres permanents par genre^{1, 2}				
Femme	—	—	—	34,0 %
Homme	—	—	—	66,0 %

1 Les données ne tiennent pas compte des intégrations continues découlant des fusions et acquisitions.

2 Bien que CGI reconnaisse que l'identité de genre ne se limite pas au modèle binaire, ce rapport fait référence à des données existantes classées selon les catégories « homme » et « femme », conformément à nos obligations gouvernementales en matière de rapports.



TALENTS	E2019	E2020	E2021	E2022
Membres à temps plein ¹				83 472
Membres à temps plein par région				
Afrique du Sud	—	—	—	< 0,1 %
Allemagne	—	—	—	4,9%
Australie	—	—	—	0,3%
Belgique	—	—	—	0,2%
Bulgarie	—	—	—	< 0,1 %
Canada	—	—	—	14,7%
Colombie	—	—	—	0,3%
Danemark	—	—	—	0,4%
Espagne	—	—	—	1,7%
Estonie	—	—	—	0,2%
États-Unis	—	—	—	16,4%
Finlande	—	—	—	4,2%
France	—	—	—	13,5%
Hongrie	—	—	—	< 0,1 %
Inde	—	—	—	21,5%
Italie	—	—	—	0,1%
Lettonie	—	—	—	0,1%
Lituanie	—	—	—	0,2%
Luxembourg	—	—	—	0,2%
Malaisie	—	—	—	0,1%
Maroc	—	—	—	1,1%
Norvège	—	—	—	0,6%
Pays-Bas	—	—	—	2,3%
Philippines	—	—	—	1,9%

¹ Les données ne tiennent pas compte des intégrations continues découlant des fusions et acquisitions.



TALENTS	E2019	E2020	E2021	E2022
Pologne	—	—	—	0,3 %
Portugal	—	—	—	2,4 %
République tchèque	—	—	—	0,9 %
Roumanie	—	—	—	0,2 %
Singapour	—	—	—	< 0,1 %
Slovaquie	—	—	—	0,2 %
Suède	—	—	—	4,1 %
Royaume-Uni	—	—	—	7,2 %
Membres à temps plein par genre¹				
Femme	—	—	—	33,3 %
Homme	—	—	—	66,7 %
Membres à l'international ²	—	—	22,0 %	22,3 %
Embauches résultant de recommandations de membres ¹	29,4 %	27,0 %	30,6 %	30,6 %
Ancienneté moyenne (en années) ¹	6,9	7,3	7,3	7,0
Membres participant au programme d'actionnariat (RAA) ^{1,3}	85,0 %	85,9 %	85,0 %	83,6 %
Membres représentés par un comité d'entreprise	—	—	37,5 %	41,1 %

1 Les données ne tiennent pas compte des intégrations continues découlant des fusions et acquisitions.

2 Les données comprennent des membres de l'Inde, de la Malaisie, des Philippines, du Maroc et de la Colombie.

3 RAA : Régime d'achat d'actions



TALENTS	E2019	E2020	E2021	E2022
DIVERSITÉ, ÉQUITÉ ET INCLUSION¹				
Femmes parmi l'ensemble des membres	33,2 %	33,1 %	33,4 %	34,2 %
Femmes au sein de la direction ²	13,6 %	17,4 %	26,1 %	27,5 %
Femmes à la présidence des UAS	13,0 %	22,2 %	33,3 %	33,3 %
Membres en situation de handicap ³	—	—	2,6 %	3,4 %
Répartition des membres par groupe d'âge¹				
< 30 ans	—	—	24,3 %	26,9 %
30–50 ans	—	—	53,7 %	53,4 %
> 50 ans	—	—	22,0 %	19,7 %
Répartition globale selon l'origine ethnique aux États-Unis⁴				
Amérindien	—	—	—	< 0,2 %
Asiatique	—	—	—	25,1 %
Noir	—	—	—	13,4 %
Hawaïen	—	—	—	0,2 %
Hispanique	—	—	—	6,9 %
Deux origines ethniques ou plus	—	—	—	2,3 %
Blanc	—	—	—	52,0 %
Répartition des membres de la direction selon l'origine ethnique (y compris les chefs de service, les directeurs, les vice-présidents et les vice-présidents principaux) aux États-Unis⁵				
Amérindien	—	—	—	0,1 %
Asiatique	—	—	—	27,1 %
Noir	—	—	—	5,1 %
Hawaïen	—	—	—	0,2 %

1 Les données ne tiennent pas compte des intégrations continues découlant des fusions et acquisitions.

2 Catégories d'emploi : Chef de service, directeur, vice-président et vice-président principal.

3 Les données sont représentatives des membres du Brésil, de la France, de l'Allemagne, de l'Inde, des Philippines, des États-Unis et du Canada. Ces renseignements ont été obtenus au moyen de déclarations volontaires.

4 Il s'agit de données démographiques des États-Unis seulement. Elles sont une combinaison de renseignements autodéclarés fournis par les membres par l'entremise du Centre de service RH de CGI et de données sur la conformité recueillies par CGI pour satisfaire aux exigences fédérales et étatiques en matière de production de rapports à titre d'employeur et de fournisseur du gouvernement aux États-Unis.

5 Il s'agit de données démographiques des États-Unis seulement. Elles sont une combinaison de renseignements autodéclarés fournis par les membres (76,2 % des dirigeants) et de données sur la conformité recueillies par CGI pour satisfaire aux exigences fédérales et étatiques en matière de production de rapports à titre d'employeur et de fournisseur du gouvernement aux États-Unis.



TALENTS	E2019	E2020	E2021	E2022
Hispanique	—	—	—	3,1 %
Deux origines ethniques ou plus	—	—	—	1,5 %
Blanc	—	—	—	68,3 %
Programme fédéral d'équité en matière d'emploi au Canada — Population générale¹				
Minorité visible	—	—	—	31,0 %
Autochtone	—	—	—	0,7 %
Programme fédéral d'équité en matière d'emploi au Canada — Personnes occupant un poste de direction¹				
Minorité visible	—	—	—	23,0 %
Autochtone	—	—	—	0,5 %
Groupes en faveur de la diversité ouverts aux membres ²	—	—	45	71

TALENTS	E2019	E2020	E2021	E2022
FORMATION ET PERFECTIONNEMENT³				
Heures en moyenne par membre dédiées à la formation et au perfectionnement	49,2	50,2	50,1	63,9
Membres qui reçoivent des revues régulières annuelles de leur performance et de leur perfectionnement professionnel ⁴	—	—	—	96,0 %
Membres ayant suivi une formation liée à leur carrière ou à leurs compétences sur notre plateforme d'apprentissage CGI Academia ⁵	—	—	—	63,0 %
Membres ayant suivi une formation annuelle obligatoire sur la sécurité, la protection des données et l'éthique, dont les droits humains (membres, sous-traitants et pigistes) ⁶	—	—	—	90,1 %
Nouveaux membres ayant suivi une formation sur l'éthique ^{6, 7}	—	—	—	80,6 %
Nouveaux membres ayant suivi une formation sur la protection des données personnelles ^{6, 7}	—	—	—	84,9 %
Nouveaux membres ayant suivi une formation sur la sensibilisation à la sécurité ^{6, 7}	—	—	—	86,4 %
Nouveaux membres ayant reçu une formation sur la lutte contre la corruption ⁶	—	—	—	87,2 %
Diplômés CGI 101	—	—	1 389	941

1 Les catégories sont déterminées selon le programme fédéral d'équité en matière d'emploi. Ce rapport analyse les données fournies volontairement par nos membres. Environ 70 % des membres canadiens ont répondu à ce sondage.

2 Les détails et la description peuvent être consultés à la [page 44](#).

3 Les données ne tiennent pas compte des intégrations continues découlant des fusions et acquisitions.

4 Ce processus est obligatoire pour tous les membres, à l'exception des membres en congé, et ceux qui ne l'ont pas terminé en date du 30 septembre 2022.

5 Tous les membres ont accès à CGI Academia. Les données ne tiennent pas compte de formations liées à la carrière ou aux compétences offertes sur d'autres plateformes. Les formations obligatoires sur la conformité ne sont pas incluses dans ce pourcentage.

6 Ce processus est obligatoire pour tous les membres, à l'exception de ceux qui ne l'ont pas encore terminé dans les 90 jours suivant leur date d'entrée en fonction, en date du 30 septembre 2022.

7 Les membres suivent ce cours une seule fois lors de leur intégration. Ce sujet est également abordé dans la nouvelle formation combinée en matière de conformité juridique offerte annuellement à tous les membres.

TALENTS	E2019	E2020	E2021	E2022
ÉVALUATION DE LA SATISFACTION DES MEMBRES¹	NOTE (ÉCHELLE SUR 10)			
Satisfaction globale des membres	8,15	8,39	8,58	8,74
Environnement de travail où bâtir une carrière	7,90	8,20	8,44	8,70
Formation et perfectionnement	7,77	8,06	8,31	8,60
Respect qui vous est accordé au sein de CGI	8,36	8,62	8,83	9,04
SANTÉ ET BIEN-ÊTRE¹				
Membres qui utilisent le portail Oxygène	51 738	47 784	46 859	60 422
Membres qui utilisent tous les mois les ressources de santé et bien-être de CGI	—	—	63,0%	65,0%
Nombre de certificats Applaud (programme de reconnaissance)	24 989	44 029	54 526	55 924
Employés permanents bénéficiant d'une couverture médicale assurée par CGI	100%	100%	100%	100%
Nombre d'ambassadeurs de la santé mentale ²	—	300	497	732
Sites où sont menées des évaluations des risques pour la santé et la sécurité des employés	—	—	—	100%
PROGRAMMES ÉDUCATIFS				
Bénéficiaires	7 864	44 664	111 692	501 868
Instructeurs bénévoles	339	716	1 253	5 958
Programmes réalisés	74	205	460	1 202
COMMUNAUTÉS	E2019	E2020	E2021	E2022
Heures de bénévolat payées/non payées	16 450	22 797	48 220	45 019
Membres ayant participé à un programme pro bono ou à du bénévolat	1 603	5 811	11 732	16 724
Membres impliqués dans les activités communautaires	1,8%	7,6%	14,5%	18,5%
Bénéficiaires	997 427	1 740 980	919 204	1 229 417

1 Les données ne tiennent pas compte des intégrations continues découlant des fusions et acquisitions.

2 Nos ambassadeurs de la santé mentale offrent du soutien entre pairs et encouragent une culture d'ouverture en matière de santé mentale. Le réseau est composé de bénévoles de l'ensemble de nos opérations mondiales, formés pour soutenir leurs collègues. Ces bénévoles sont à même de reconnaître quand un collègue vit des difficultés et de le guider vers les ressources et le soutien appropriés. Cette approche bénévole et empathique ne remplace pas les conseils d'un professionnel de la santé.

GOUVERNANCE

RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE ET GOUVERNANCE	E2019	E2020	E2021	E2022
GOUVERNANCE				
Taux de participation aux réunions du conseil d'administration	100 %	98 %	99 %	97 %
Femmes au sein du conseil d'administration	25 %	31,3 %	29,4 %	31,3 %
Membres indépendants sur le conseil d'administration	68,7 %	75 %	76 %	75 %
Membres du conseil d'administration de nationalité différente de celle du siège social de l'entreprise	31 %	31 %	35 %	38 %
Âge moyen des membres du conseil d'administration	—	—	—	64,8
Ancienneté moyenne des membres du conseil d'administration (en années)	10,7	10,9	11,2	11,7
ÉTHIQUE				
Membres qui prennent connaissance chaque année du Code d'éthique ¹	—	—	—	91 %
Nouveaux membres ayant pris connaissance du Code d'éthique	—	—	—	100 %
Nombre d'incidents matériels confirmés avec des tiers, liés à la corruption	—	—	0	0
Sites opérationnels pour lesquels un audit interne ou une évaluation des risques concernant des enjeux en matière d'éthique des affaires a été mené	—	—	—	100 %
PROTECTION DES DONNÉES ET SÉCURITÉ				
Nombre de plaintes matérielles concernant l'atteinte à la confidentialité des données des clients et la perte de données de clients, ayant mené à une action en justice	—	—	0	0
Sites opérationnels ayant un système de gestion de la sécurité de l'information certifié ISO 27001	70 %	75 %	75 %	75 %
CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT				
Fournisseurs significatifs parmi une liste de 250, évalués par EcoVadis selon des critères environnementaux et sociaux	—	—	51 %	58 %
Fournisseurs auprès desquels CGI passe des bons de commande qui ont pris connaissance du Code d'éthique des tiers de CGI ²	—	—	—	99 %
Partenaires d'affaires de l'approvisionnement mondial ayant reçu une formation sur les droits humains	—	—	100 %	100 %

¹ Ce processus est obligatoire pour tous les membres, à l'exception des membres en congé, et ceux qui ne l'ont pas terminé en date du 30 septembre 2022.

² Changement de méthodologie : Chaque bon de commande de CGI exige désormais que le fournisseur se conforme au Code d'éthique des tiers de CGI.

À propos de ce rapport

Le rapport sur la responsabilité environnementale, sociale et de gouvernance (ESG) 2022 de CGI présente nos engagements, nos progrès et la performance des opérations mondiales de CGI inc.¹ pour l'exercice financier 2022 (du 1^{er} octobre 2021 au 30 septembre 2022), sauf indication contraire.

La responsabilité et la transparence font partie intégrante des assises sur lesquelles nous établissons des relations de confiance avec nos clients, nos membres et nos actionnaires dans nos communautés. Nous prenons des mesures importantes pour consolider notre approche en matière de divulgation grâce à l'engagement continu de nos parties prenantes et à notre adhésion volontaire à des normes mondiales d'information non financière. Pour le rapport de cette année, nous avons suivi une liste d'évaluation des critères avec le soutien d'un partenaire externe pour communiquer notre stratégie et notre approche ESG.

Notre rapport est aligné sur les normes de la Global Reporting Initiative (GRI) et à d'autres exigences en matière de divulgation, telles que celles du Sustainability Accounting Standards Board (SASB) et du Pacte mondial des Nations Unies. Visitez notre site Web pour accéder à notre [tableau GRI-SASB](#).

Nos rapports ESG et nos indicateurs de performance sont accessibles en ligne à <https://www.cgi.com/fr/esg>, où des renseignements supplémentaires sur nos activités en ESG sont également fournis.

Les données non financières sont disponibles dans les tableaux de données sur la performance qui comprennent des renseignements des années précédentes. L'information relative aux états financiers et aux pratiques de CGI en matière de gouvernance est énoncée dans ces documents : le Rapport annuel et la Circulaire de la direction de CGI de 2022.

Accessibilité

Ce document a été conçu en conformité aux normes d'accessibilité WCAG 2.1 et PDF/UA.

¹ La portée de ce rapport inclut l'entité juridique CGI Sverige AB (y compris toutes les sociétés de portefeuille), qui fait partie de CGI inc.

Annexes

Méthodologie de calcul des émissions dans l'environnement

Ce rapport a été créé conformément aux directives de la Norme de comptabilisation et de déclaration du Protocole des gaz à effet de serre destinée à l'entreprise. Nous avons appliqué les facteurs de conversion pertinents du ministère de l'Environnement, de l'Alimentation et des Affaires rurales du Royaume-Uni (DEFRA), de l'Agence internationale de l'énergie (AIE), de l'Agence des États-Unis pour la protection de l'environnement (EPA) et du Rapport d'inventaire national (RIN) du Canada. Nous avons utilisé la méthode fondée sur le contrôle opérationnel du Protocole des gaz à effet de serre pour comptabiliser les émissions relatives à chaque type (scope).

Les données sur la consommation de gaz naturel et d'électricité proviennent des factures de nos fournisseurs d'énergie. Si nous n'avons pas accès aux données réelles de consommation, nous avons estimé les données des mois manquants en extrapolant les données de consommation des autres mois de la même année, ou en nous basant sur les coûts facturés ou la superficie du bâtiment.

Les émissions calculées selon la méthode basée sur le marché reflètent les conditions des contrats régissant nos achats et notre consommation d'électricité. Par exemple, selon la méthode basée sur le marché, l'électricité est considérée comme générant très peu d'émissions ou aucune émission lorsqu'elle est achetée auprès d'un fournisseur d'énergie qui produit 100 % de son électricité à partir de sources renouvelables, et que ces origines renouvelables sont prouvées par une garantie d'origine et un certificat d'énergie verte. Selon la méthode basée sur la localisation, les achats d'électricité

sont convertis en émissions en fonction de l'intensité carbone moyenne du réseau électrique national. Dans les cas où aucun tarif ou facteur d'émission spécifique au fournisseur n'est fourni, nous avons utilisé le facteur d'émissions du mix résiduel.

Pour les voyages d'affaires effectués par nos membres avec leur propre voiture, nous avons calculé les émissions selon la distance du voyage d'affaires indiquée dans le relevé de dépenses du membre, en prenant en considération un type de véhicule et une source de carburant représentatif du pays moyen.

Nous avons calculé les émissions des voitures de location en fonction du type de carburant et de la quantité consommée. Les données sur le carburant proviennent des rapports de l'entreprise de location de voitures, des rapports de l'entreprise sur les cartes de carburant, des relevés de dépenses ou des factures fournies par les unités d'affaires stratégiques. Si les données sur la consommation de carburant n'étaient pas disponibles, nous avons fait les calculs en fonction des rapports de kilométrage fournis par les entreprises de location de voitures ou des rapports internes sur le remboursement des frais de déplacement. Nous avons converti les kilomètres en litres de carburant en appliquant les taux de conversion normalisés pour chaque type de carburant et chaque pays. Cette conversion nous a permis d'utiliser le volume de carburant comme unité constante pour la conversion en équivalent de CO₂. Les données sur les économies de carburant moyennes sont tirées du rapport sur l'économie de carburant de l'Agence internationale de l'énergie.

Nous avons calculé les émissions générées par les voyages en avion en fonction de la classe de réservation et de la distance parcourue, en appliquant les facteurs de conversion sans forçage radiatif.

Pour les émissions associées aux voyages en train, en Europe nous avons utilisé les facteurs de conversion des gaz à effet de serre du ministère de l'Environnement, de l'Alimentation et des Affaires rurales (DEFRA) ou du ministère de l'Énergie et des Changements climatiques (DECC) du Royaume-Uni. Pour l'Amérique du Nord et les autres régions, nous avons calculé les émissions au moyen des facteurs de conversion du Protocole des gaz à effet de serre.

Annexes

Acronymes

BAME Réseau des Noirs, des Asiatiques et des minorités ethniques

BCR Règles d'entreprise contraignantes

BWBF (British Wireless for the Blind Fund)
Fonds britannique pour les aveugles

CSAP Programme d'évaluation de la satisfaction des clients

CaRe Programme de relance de carrière pour les femmes en Inde

CEMS Système de gestion centralisée de l'énergie

CNRS Centre national de la recherche scientifique

éq. CO₂ Équivalents de dioxyde de carbone

DEI Diversité, équité et inclusion

DJSI Indices de durabilité Dow Jones

EDM Gestion des données énergétiques

EMS Systèmes de gestion environnementale

ERM Gestion des risques liés aux mandats

ESG Environnemental, social et gouvernance

ESMF Cadre de gestion de la sécurité des entreprises

GDPR Règlement général sur la protection des données

GEMS Système mondial de surveillance des émissions

GHG Gaz à effet de serre

GRI Global Reporting Initiative

GSOC Centre d'opérations de sécurité globale

KAP (Key Achiever program) Programme de perfectionnement en leadership

LGBTQ+ lesbiennes, gais, bisexuels, transgenres, queers et en questionnement

MPMF Cadre de gestion du partenariat membre

MSAP Programme d'évaluation de la satisfaction des membres

MWh Mégawattheure

ONG Organisation non gouvernementale

OCDE Organisation de coopération et de développement économiques

ODD Objectifs de développement durable

ONU Organisation des Nations Unies

PUE Indicateur d'efficacité énergétique

RMS Système de gestion des énergies renouvelables

SASB Sustainability Accounting Standards Board

SBTi Cibles fondées sur la science

SSAP Programme d'évaluation de la satisfaction des actionnaires

STIM Science, Technologie, Ingénierie et Mathématiques

UAS Unité d'affaires stratégique

UNGC Pacte mondial des Nations Unies

VOC La voix de nos clients

VOM La voix de nos membres

Allier savoir et faire

Fondée en 1976, CGI figure parmi les plus importantes entreprises de services-conseils en technologie de l'information (TI) et en management au monde. Nous sommes guidés par les faits et axés sur les résultats afin d'accélérer le rendement de vos investissements.

Pour plus d'informations, visitez notre site web:

www.cgi.com/fr

Écrivez-nous à cgicsr@cgi.com

© 2023 CGI Inc.

The CGI logo is displayed in a large, bold, red sans-serif font. The letters 'C', 'G', and 'I' are connected and have a thick, blocky appearance.