

Plan de vigilance 2023

cgi.com

Public © 2024 CGI Inc.

CGI

Sommaire

1	Cartographie des risques	5
1.1	Cartographie des risques liés à l'environnement, aux droits humains/ libertés fondamentales, à la santé/sécurité	5
1.1.1	Identification des risques liés au devoir de vigilance de CGI France	5
1.1.2	Cotation et hiérarchisation des risques liés au devoir de vigilance de CGI France	8
1.2	Analyse des risques par domaine et restitution des principaux risques	10
1.2.1	Droits humains et libertés fondamentales	10
1.2.2	Santé, sécurité & environnement de travail	13
1.2.3	Protection de l'Environnement	15
2	Actions d'atténuation des risques et de prévention des atteintes graves	18
2.1	Cartographie des risques de CGI par périmètre	18
2.1.1	Enterprise Risk Assessment (ERA)	18
2.1.2	Loi SAPIN II	18
2.1.3	Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)	19
2.1.4	Liste des Aspects Environnementaux Significatifs (AES) de CGI en France	19
2.2	Gestion de l'environnement	20
2.3	Droits humains et Libertés fondamentales	21
2.3.1	Les accords d'entreprise de CGI en France	21
2.3.2	Diversité et inclusion	24
2.3.3	Mixité : attirer et valoriser les talents féminins chez CGI	25
2.3.4	Mobilité interne	25
2.3.5	Culture d'actionnaire-proprétaire	25
2.3.6	Protection des données personnelles	26
2.3.7	Ethique des affaires	28
2.4	Santé et bien-être	29
2.4.1	DUERP et PAPRI Pact	29
2.4.2	Centre d'expertise RH Oxygène et Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI)	29
2.4.3	Ligne d'écoute et d'assistance téléphonique (PAM)	30
2.5	Sécurité	30
2.5.1	Politique de sécurité des personnes	30
2.5.2	Registres de sécurité	31
2.5.3	Plan de Prévention des Risques (PPR) et gestion de la crise sanitaire	31
2.5.4	Plan de Continuité des Activités (PCA)	32
2.6	Numérique Responsable : la feuille de route stratégique	32
3	Procédure d'évaluation des fournisseurs et sous-traitants	34
3.1	Evaluation des risques ESG via la démarche Ecovadis	37
3.2	Fournisseurs et sous-traitants : clause contractuelle ESG et questionnaire SAPIN II	39

4	Dispositifs de suivi et d'évaluation interne	40
4.1	Environnement	40
4.2	Droits humains et Libertés Fondamentales – Santé et Sécurité	42
4.2.1	Commission de suivi des accords / Instances de suivi des projets dans le cadre des accords	42
4.2.2	Index de l'Égalité professionnelle	42
4.2.3	Cadre de Gestion du Partenariat Membre (CGPM)	43
4.2.4	Entretien annuel	43
4.2.5	Programme d'Évaluation de la Satisfaction des Membres (PESM)	44
4.2.6	Politique de formation	44
4.2.7	Suivi des activités relatives à la santé au sein de CGI en France	45
4.2.8	Comités Sociaux Économiques (CSE et CSE Central)	46
4.2.9	Cadre de Gestion du Partenariat Client (CGPC)	46
4.3	Gouvernance sur ces trois enjeux	47
5	Dispositif d'alerte interne	48
5.1	Signalement des manquements à l'éthique	48
5.2	Gestion des situations de crise	51
5.3	Harcèlement sexuel et agissements sexistes	51

Conformément à l'article L. 225-102-4 du Code de commerce, l'entreprise CGI France SAS présente le plan de vigilance mis en place au sein de son organisation.

Le devoir de vigilance est l'obligation faite aux grandes entreprises d'identifier et de prévenir les atteintes aux droits humains et aux libertés fondamentales, à la santé et à la sécurité des personnes ainsi qu'à l'environnement résultant de leurs activités, des activités de leurs filiales et de celles de leurs sous-traitants ou fournisseurs.

En France, la loi n°2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre est venue le consacrer.

Cette loi impose ainsi à CGI France SAS d'établir et de mettre en œuvre un plan comprenant les mesures suivantes :

- ☑ Une cartographie des risques destinée à leur identification, leur analyse et leur hiérarchisation ;

- ☑ Des procédures d'évaluation régulière de la situation des filiales, des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est établie une relation commerciale ;

- ☑ Des actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves ;

- ☑ Un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques ;

- ☑ Un dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité.

Ce plan de vigilance est ainsi inclus dans le rapport de gestion de CGI France SAS

1 Cartographie des risques

Plusieurs processus d'entreprise distincts permettent à CGI en France de cartographier les risques sur les domaines visés par la loi. Ces processus indépendants sont issus de plusieurs périmètres de gouvernance et d'expertise dans une logique propre au modèle de proximité de CGI. Ils sont le reflet d'enjeux identifiés à différentes échelles. CGI France nourrit ainsi sa stratégie et sa définition des risques grâce à ces processus.



1.1 Cartographie des risques liés à l'environnement, aux droits humains/ libertés fondamentales, à la santé/sécurité

En 2020, CGI France a procédé à un exercice spécifique de cartographie des risques couvrant les risques liés au devoir de vigilance. Cette cartographie élaborée par les équipes RSE de CGI France a été reprise en 2021 avec l'aide des consultants de CGI Business Consulting et a permis d'identifier et d'évaluer 84 risques répartis dans les trois domaines attendus par la loi, à savoir :

- o La défense des droits humains et des libertés fondamentales (41 risques) ;
- o La protection de la santé et de la sécurité dans l'environnement de travail (11 risques) ;
- o La protection de l'environnement et le respect des objectifs de développement durable (32 risques).

En 2023, la mission de CGI Business Consulting a porté sur l'identification et la revue de ces risques ainsi que l'amélioration du dispositif. En considérant les événements de risques, en revoyant leur définition et en effectuant une compilation de ces derniers nous aboutissons pour cet exercice à **14 risques principaux**.

1.1.1 Identification des risques liés au devoir de vigilance de CGI France

Les risques liés au devoir de vigilance ont été identifiés dans les trois domaines prévus par la loi :

- La défense des droits humains et des libertés fondamentales,
- La protection de la santé et de la sécurité dans l'environnement de travail, et
- La protection de l'environnement et le respect des objectifs de développement durable.

Droits humains et libertés fondamentales	
Risque	Définition
Dialogue social	Non mise en œuvre du dialogue social avec les représentants du personnel
Formation & développement des compétences	Manque d'accompagnement des collaborateurs
Rémunération & reconnaissance	Rémunération insuffisante ne permettant pas aux salariés de vivre convenablement. Impact sur leur rétention/fidélisation.
Respect du droit du travail	Conditions de travail injustes et non favorables, travail des enfants ou travail forcé, recours au travail dissimulé
Responsabilité sociale et sociétale de l'entreprise	Non prise en compte des impacts sociaux et humains
Diversité & lutte contre les discriminations	Discrimination en fonction du genre, de l'âge, de l'état de santé ou du handicap, l'orientation sexuelle, l'origine, les convictions politiques, syndicales ou religieuses
Mixité & égalité des chances	Représentation insuffisante des femmes dans l'entreprise, écarts injustifiés dans les parcours et les évolutions de carrières

Santé, sécurité & environnement de travail	
Risque	Définition
Exigences du travail	Charge de travail et charge mentale excessive, entraves à la prise de congé et isolement physique
Protection des données personnelles / Respect de la vie privée	Non-respect de la vie privée des collaborateurs ou des clients par un transfert illicite de données à caractère personnelles et ou commerciales
Rapports sociaux, relations de travail	Incivilités, racisme, sexisme, harcèlement moral et harcèlement sexuel
Santé au travail	Atteintes à la santé physique et mentale des collaborateurs ou des clients

Environnement	
Risque	Définition
Lutte contre le réchauffement climatique	Contribution directe ou indirecte au changement climatique à travers la consommation d'énergie
Pollution	Achats non vertueux, promotion et développement de solutions technologiques n'aidant pas à réduire les atteintes à l'environnement
Gestion des déchets	Gestion non vertueuse des déchets

Afin de toujours mieux répondre aux exigences de la loi française relative au devoir de vigilance, la cartographie des risques a été revisitée tout au long de la chaîne de valeur de CGI France, couvrant les activités de CGI France, ses filiales, ses clients, ses fournisseurs et sous-traitants, selon trois axes :

- Les risques liés aux activités internes de CGI,
- Les risques liés à la chaîne d'approvisionnement de CGI,
- Les risques liés aux activités avec les clients de CGI.

Ainsi, les thèmes et les risques entrant dans le champ d'application de la loi ont été explorés tout au long de cette chaîne de valeur afin d'identifier les activités et les tiers pertinents à l'égard du devoir de vigilance de CGI France.

L'établissement de la cartographie s'est appuyé sur un travail de revue documentaire à partir de documents mis à disposition par la Direction RSE, notamment :

- La cartographie des risques liés au devoir de vigilance établie pour l'année fiscale 2021,
- L'Enterprise Risk Assessment (ERA) pour l'année fiscale 2023, qui considère le travail d'atténuation sur l'année pour les risques existants et propose des actions adaptées pour les risques émergents,
- Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) pour plusieurs sites et exercices,
- Le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIACT),
- La Liste des aspects environnementaux significatifs de CGI France établie dans le cadre de l'obtention du certificat ISO 14001 : 2015 et du processus annuel d'Analyse Environnementale.

Outre le travail de recensement par revue documentaire, cette cartographie des risques s'appuie également sur des entretiens avec des personnes sélectionnées pour leur connaissance des activités de CGI et leur engagement en matière de RSE.

Ces entretiens ont eu pour objectifs de renforcer l'identification des risques en les envisageant dans le contexte propre à CGI France et d'obtenir des éléments d'appréciation concrets pour contribuer à l'évaluation des risques. Pour l'année fiscale 2023, ont notamment été consultées la Direction des Achats, la Direction des Relations Sociales et la Direction Responsabilité d'Entreprise.

L'objectif de la démarche présentée plus haut est de démontrer la capacité de CGI France à appréhender les risques que son activité peut induire chez les tiers et, compte tenu de la capacité de CGI à prévenir ou atténuer ces risques, à fixer des priorités. La rationalisation du nombre de risques, la mise en place d'indicateurs de suivi et la définition de plans d'action pour l'année suivante apparaissent comme essentiels et permettent la mise en place d'un dispositif d'amélioration continue cohérent avec les attentes réglementaires.

Ainsi, la revue de la cartographie des risques pour l'exercice 2023 a permis de mettre en lumière **14 risques** répartis comme suit :

Droits humains et libertés fondamentales :

- 1. Dialogue social
- 2. Formation & développement des compétences
- 3. Rémunération & reconnaissance
- 4. Respect du droit du travail
- 5. Responsabilité sociale et sociétale de l'entreprise
- 6. Diversité & lutte contre les discriminations
- 7. Mixité & égalité des chances

Santé, sécurité et environnement de travail :

- 8. Exigences du travail
- 9. Protection des données personnelles / Respect de la vie privée
- 10. Rapports sociaux & relations de travail
- 11. Santé au travail

Protection de l'Environnement :

- 12. Lutte contre le changement climatique
- 13. Pollution
- 14. Gestion des déchets

Pour le pilotage et suivi, la mission a mis en place des fiches de risque permettant un suivi des criticités, des dispositifs de maîtrise des risques et des actions à mener.

Lors du prochain exercice, ces fiches de risques devront être complétées par :

- L'identification du risque ERA ;
- Les Directions concernées de l'Unité d'Affaires Stratégique Europe de l'Ouest et du Sud, en charge du suivi et du pilotage des risques
 - Direction des Ressources Humaines
 - Direction des Relations Sociales/Direction Juridique
 - Direction Data Privacy
 - Direction des Achats
 - Direction santé, bien-être et Handicap

L'association des groupes thématiques de risques liés au devoir de vigilance, avec les enjeux majeurs suivis au niveau du Groupe assure une adhérence, tant au niveau de leur définition que de leur cotation au sein de la cartographie restituée ici.

1.1.2 Cotation et hiérarchisation des risques liés au devoir de vigilance de CGI France

La méthodologie de cotation des risques a été alignée avec celle de la cartographie des risques du Groupe (ERA), qui détermine les probabilités et les impacts des risques.

La criticité d'un risque est la résultante de la cotation de ces deux critères pris indépendamment : la probabilité d'occurrence du risque et la gravité potentielle des impacts du risque s'il survenait.

La cotation se fait sur des échelles à 5 niveaux et les éléments d'appréciation suivants :

	1	2	3	4	5
Probabilité d'occurrence (P)	Très peu probable Le risque n'est pas susceptible de se matérialiser ou d'être initié	Peu probable Le risque est peu probable mais il n'est pas impossible qu'il se matérialise	Probable Il est possible que le risque se matérialise ou soit initié	Très probable il est hautement probable que le risques se matérialise ou soit initié	Quasi certain / attendu Le risque va très certainement se produire ou être initié
	Impact (I)	Pas d'impact Aucun impact significatif	Faible importance impacts de faible importance, avec des effets limités	Impact important Impact moyen, avec des effets significatifs	Très important Impact élevé avec des effets considérables

L'impact est estimé en fonction de 4 typologies principales :

- 1 L'impact humain sur les parties prenantes concernées, les « victimes » potentielles,
- 2 L'impact financier ou la valeur du préjudice potentiel ou de sa réparation, qu'il soit pour CGI ou pour des tiers,
- 3 L'impact éthique et conformité pour CGI et ses filiales,

4 L'impact sur la réputation de l'entreprise.

A partir de la cartographie de 2021, il est prévu que soient déterminées plusieurs cotations pour évaluer la criticité de chaque risque :

- Une première cotation concerne le risque inhérent aux activités de CGI et permet de déterminer la criticité intrinsèque de chaque risque en excluant tout effet positif des mesures de maîtrise des risques et d'atténuation des impacts potentiels (criticité « brute »),
- Dans un second temps, la criticité du risque inhérent est revue en prenant en compte les actions d'atténuation et de prévention des risques (politiques, programmes, processus, formations...) considérant les résultats obtenus depuis leur mise en place (criticité « nette » actuelle) ;
- Enfin, une dernière estimation permet, si possible, de donner une criticité prévisionnelle du risque prenant en considération les objectifs futurs de réduction des risques, les effets encore attendus des mesures de maîtrise dont la mise en œuvre s'étale sur plusieurs années fiscales, les effets de nouvelles mesures de maîtrise à mettre en œuvre (criticité « nette » cible).

La priorisation des risques est fonction de leur criticité selon la matrice de criticité ci-après :

Impact (I)	Critique	5					
	Très important	4			Risques critiques		
	Impact important	3		Risques moyens			
	Faible importance	2	Risques faibles ou maîtrisés	Criticité nette actuelle	risque		Criticité brute
	Pas d'impact	1		Criticité nette cible	risque		
			1	2	3	4	5
			Très peu probable	Peu probable	Probable	Très probable	Quasi certain / attendu
			Probabilité d'occurrence (P)				

1.2 Analyse des risques par domaine et restitution des principaux risques

1.2.1 Droits humains et libertés fondamentales

IMPACT (I)	Critique	5					
	Très important	4	4. 5. 13.		6.	12.	
	Impact important	3	1.	3.	7. 11.		
	Faible importance	2		9. 10. 14.	2.	8.	
	Pas d'impact	1					
				1	2	3	4
			Très peu probable	Peu probable	Probable	Très probable	Quasi certain / attendu
			Probabilité d'occurrence (P)				

1 Dialogue social	5 Responsabilité sociale et sociétale de l'entreprise
2 Formation & développement des compétences	6 Diversité & lutte contre les discriminations
3 Rémunération & reconnaissance	7 Mixité & égalité des chances
4 Respect du droit du travail	

Thèmes et risques associés	Actions d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes	
	Applicables dans le Groupe CGI	Applicables au niveau de CGI France
6. Diversité & lutte contre les discriminations Entraves à la diversité et traitements discriminatoires / Toutes les formes de discriminations (genres, origines sociales & statut économique, âge, orientations sexuelles, opinions religieuses, opinions)	<ul style="list-style-type: none"> Code d'éthique de CGI et politique de signalement des manquements à l'éthique (interne et externe) Formation obligatoire de tous les membres aux principes et aux règles du Code d'éthique de CGI CGPM (Cadre de Gestion du Partenariat Membre), notamment 	<ul style="list-style-type: none"> CGI signataire de la Charte de la Diversité Entretiens professionnels tous les 2 ans (en France) Accord relatif au dialogue social Charte LGBTQIA+ (Autre Cercle) signée en décembre 2021 (en France) Nouvel accord Handicap en France (décembre 2022)

Thèmes et risques associés	Actions d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes	
	Applicables dans le Groupe CGI	Applicables au niveau de CGI France
politiques, appartenance syndicale	<p>Entretien Annuel d'évaluation et de Développement (EAD)</p> <ul style="list-style-type: none"> Programme d'Évaluation de la Satisfaction Membre (PESM) Ligne d'écoute et d'assistance téléphonique du Programme d'Aide aux Membres (PAM) CGI signataire du Pacte Mondial des Nations Unies (UN Global Compact) Programme mondial STIM@CGI 	<ul style="list-style-type: none"> Activités Handicap & DE&I (Diversity, Equity & Inclusion) en France Enquête Handicap annuelle Offre Handi-Ready (en France) Centres inclusifs en partenariat avec les clients (co-traitance avec des entreprises adaptées) Dispositif Atypique@CGI Nomination de référents handicap École du développeur U'DEV (France et Maroc) <p>Actions récentes et/ou à venir :</p> <ul style="list-style-type: none"> Formation obligatoire sur l'égalité professionnelle et les stéréotypes de genres pour tous les managers (en France) Charte Cancer@Work
<p>7. Mixité & égalité des chances</p> <ul style="list-style-type: none"> Écarts de rémunérations Écarts d'évolutions de carrières Représentation des femmes aux postes à responsabilités Harcèlement sexuel 	<ul style="list-style-type: none"> CGI signataire du Pacte Mondial des Nations Unies (UN Global Compact) Code d'éthique de CGI et politique de signalement des manquements à l'éthique (interne et externe) CGPM (Cadre de Gestion du Partenariat Membre), notamment Entretien Annuel d'évaluation et de Développement (EAD), Programme d'Évaluation de la Satisfaction Membre (PESM) Réseau mondial #FemmesDeCGI Ligne d'écoute et d'assistance téléphonique (PAM) 	<ul style="list-style-type: none"> Plan d'action relatif à l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes (en France) Entretiens professionnels tous les 2 ans (en France) Publication annuelle de l'Index de l'égalité professionnelle et diagnostic égalité professionnelle (cabinet externe). L'Effet A et Femmes@Numérique Règlement intérieur et sanctions Formation des managers Nouvel accord Handicap <p>Actions récentes et/ou à venir :</p> <ul style="list-style-type: none"> Accord QVCT Suivi des dispositions de la Loi Rixain Nominations de référents, processus et plan d'actions en faveur de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (en France)
<p>1. Dialogue social</p> <ul style="list-style-type: none"> Non mise en œuvre du dialogue social avec les représentants du personnel 	<ul style="list-style-type: none"> CGI signataire du Pacte Mondial des Nations Unies (UN Global Compact) (liberté d'expression et d'association) 	<p>Actions récentes et/ou à venir :</p> <ul style="list-style-type: none"> Commission Environnement
<p>3. Rémunération & reconnaissance</p> <ul style="list-style-type: none"> Manque de reconnaissance de la performance individuelle Situations de précarité liées aux contrats de travail Disparités salariales Refus de mobilités Manque de soutien aux managers 	<ul style="list-style-type: none"> Programmes de reconnaissance (Bâtisseurs, Applaud, années de service) CGPM (Cadre de Gestion du Partenariat Membre) notamment via les Entretiens Annuels d'évaluation et de Développement (EAD) et le MSAP (questionnaire de satisfaction des membres) Processus d'homogénéisation des évolutions de carrières et de 	<ul style="list-style-type: none"> Charte de la Mobilité interne Entretiens professionnels tous les 2 ans (en France) Portail Career Navigator (référentiel des fonctions et des compétences)

Thèmes et risques associés	Actions d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes	
	Applicables dans le Groupe CGI	Applicables au niveau de CGI France
4. Respect du droit du travail <ul style="list-style-type: none"> • Conditions de travail • Recours au travail forcé/dissimulé 	<p>rémunération (1 fois par an) aux niveaux des Unités d'Affaires (UA) et de l'Unité d'Affaires Stratégique (UAS)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Régime d'achat d'action • Programme CGI 101 • Ligne d'écoute et d'assistance téléphonique (PAM) • Global Performance Review Tool (ou Progressio) depuis janvier 2022 • Code d'éthique de CGI • Code d'éthique des tiers & Politique de signalement des manquements à l'éthique (interne et externe) • Détection des risques au moyen de l'indice mondial de l'esclavage (Global Slavery Index) 	<p>Actions récentes et/ou à venir :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Accord en cours de négociation (en France) • Accord GEPP soumis à signature des organisations syndicales sur 2024 • Diagnostic QVCT (Qualité de Vie et Conditions de Travail)
2. Formation & développement des compétences <ul style="list-style-type: none"> • Engagements insuffisants en matière de développement des compétences • Manque d'accompagnement des collaborateurs exposés à la transformation digitale et aux nouvelles technologies 	<ul style="list-style-type: none"> • CGI signataire du Pacte Mondial des Nations Unies (UN Global Compact) • Programme STIM@CGI & STIM@CGI à la maison • CGPM (Cadre de Gestion du Partenariat Membre), notamment Entretien Annuel d'évaluation et de Développement (EAD), Programme d'Évaluation de la Satisfaction Membre (PESM) • Ligne d'écoute et d'assistance téléphonique (PAM) • E-learning de sensibilisation à la stratégie ESG 	<ul style="list-style-type: none"> • Politique formation • Plateformes de e-learning (CGI Academia, Y.O.D.A....) • E-learning de sensibilisation au Numérique Responsable & formations dédiées • Démarche d'amélioration de l'accessibilité au numérique (RGAA) • École du développeur U'DEV (France et Maroc)

1.2.2 Santé, sécurité & environnement de travail

IMPACT (I)	Critique	5					
	Très important	4	4. 5. 13.		6.	12.	
	Impact important	3	1.	3.	7. 11.		
	Faible importance	2		9. 10. 14.	2.	8.	
	Pas d'impact	1					
			1	2	3	4	5
			Très peu probable	Peu probable	Probable	Très probable	Quasi certain / attendu
			Probabilité d'occurrence (P)				

8 Exigences du travail	11 Santé au travail
9 Protection des données personnelles / Respect de la vie privée	
10 Rapports sociaux & relations de travail	

Thèmes et risques associés	Actions d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes	
	Applicables dans le Groupe CGI	Applicables au niveau de CGI France
CGI souhaite offrir à ses membres un environnement et des conditions de travail sûrs et sains. 8. Exigences du travail 9. Protection des données personnelles / Respect de la vie privée	<ul style="list-style-type: none"> Programme Oxygène Monde Global Compact : Communication On Progress (COP) et engagements sur les Objectifs de Développement Durable n°3 et n°5. Politique et stratégie ESG du Groupe CGI Rapport ESG du Groupe CGI Politiques du Groupe en matière de gestion de la confidentialité, de protection des données à 	<ul style="list-style-type: none"> Accord télétravail Charte de la Parentalité en Entreprise Guide de la Parentalité Prévention des troubles musculosquelettiques (TMS) et des risques psychosociaux (RPS) Certifications ISO 27001

Thèmes et risques associés	Actions d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes	
	Applicables dans le Groupe CGI	Applicables au niveau de CGI France
<p>10. Rapports sociaux & conditions de travail</p> <p>11. Santé au travail</p>	<p>caractère personnel des clients et des membres</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formation et sensibilisation des salariés et sous-traitants de CGI à la sécurité et à la gestion des données personnelles (e-learning obligatoire) • Audits internes intégrant la vérification du volet RGPD. • Data Risk Solution Review (analyse sécurité et protection des données en avant-vente) <p>Ligne d'assistance et d'écoute téléphonique (PAM)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formation obligatoire pour tous les managers sur la prévention des risques psycho-sociaux (RPS) • CGPM (Cadre de Gestion du Partenariat Membre) (notamment EAD, MSAP) • Centre d'expertise RH Oxygène (programme de santé et bien-être au travail) • Dispositif d'alerte interne ouvert aux membres de CGI et certains tiers (pouvant permettre de signaler des cas de souffrance au travail) 	<ul style="list-style-type: none"> • Processus en place : gestion RGPD intégrée au contrat, suivi en Revue de Direction... • <i>Privacy by design</i> • Veille active (site de la CNIL, newsletters...). • Nomination d'un DPO / équipe Data Privacy. • DPI (Registre des Traitements) • Minimisation des données, chiffrement des fichiers. • Respect des exigences du client tracées dans le contrat/document interne par l'équipe Delivery. • Charte du télétravail incluant des recommandations pour télétravailler en toute sécurité • Mise en place de règles d'entreprise • Certification ISO 27701 (en France et au Maroc) • DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels) • PAPRI Pact (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail) • Plan d'actions en faveur de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (en France) • Réseau interne d'ambassadeurs sur la santé mentale • Charte sur le droit à la déconnexion • Programme Oxygène et enquête QVT (Qualité de Vie au Travail) • Fiche d'entreprise et rapport annuel du médecin du travail (en France) • Bilan social (en France) • Accords d'entreprise signés avec les partenaires sociaux (télétravail, handicap, temps de travail...) en France <p>Actions récentes et/ou à venir :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Signature de la Charte Cancer@Work fin 2023 • Certification Great Place To Work (GPTW) fin 2023

1.2.3 Protection de l'Environnement

IMPACT (I)	Critique	5					
	Très important	4	4. 5. 13.		6.	12.	
	Impact important	3	1.	3.	7. 11.		
	Faible importance	2		9. 10. 14.	2.	8.	
	Pas d'impact	1					
			1	2	3	4	5
			Très peu probable	Peu probable	Probable	Très probable	Quasi certain / attendu
Probabilité d'occurrence (P)							

12 Lutte contre le changement climatique
13 Pollution
14 Gestion des déchets

Thèmes et risques associés	Actions d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes	
	Applicables dans le Groupe CGI	Applicables au niveau de CGI France
13. Pollution Occurrence d'une pollution (terre, air, eau) en conséquence directe ou indirecte des activités de CGI	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Global Compact : Communication On Progress (COP)</i> et engagements sur les Objectifs de Développement Durable n°9 et n°13. • Politique et stratégie ESG du Groupe CGI • Rapport ESG du Groupe CGI 	<ul style="list-style-type: none"> • Processus en place dans le cadre de la certification ISO 14001.2015 • Reportings réguliers sur les postes de pollution et Bilan des émissions de gaz à effet de serre (BEGES). • Programme environnemental de l'Unité d'Affaires Stratégique (UAS) Europe de l'Ouest et du Sud • Déploiement du Forfait Mobilités Durables (FMD) • Introduction de véhicules électriques/hybrides au sein de la flotte d'entreprise

Thèmes et risques associés	Actions d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes	
	Applicables dans le Groupe CGI	Applicables au niveau de CGI France
		Actions récentes et/ou à venir : <ul style="list-style-type: none"> Extension de la certification ISO 14001 à d'autres sites/pays
12. Lutte contre le changement climatique <ul style="list-style-type: none"> Non-respect des objectifs de réduction des émissions de GES Non-respect des objectifs de réduction de la consommation d'énergies 	<ul style="list-style-type: none"> Roadmap de neutralité carbone* à 2030 <i>Global Compact : Communication On Progress (COP)</i> et engagements sur les Objectifs de Développement Durable n°9 et n°13. Politique et stratégie ESG du Groupe CGI Rapport ESG du Groupe CGI CGI inscrite aux indices DJSI & CDP COMEX de Responsabilité sociale Référents Environnement par Unité d'Affaires Stratégique (Climate Working Group) / ESG Global network <p>Actions récentes et/ou à venir :</p> <ul style="list-style-type: none"> Évaluations externes 2023 DJSI (Dow Jones Sustainability Index) en novembre & Carbon Disclosure Project (CDP) sur février 2024 Déclaration d'engagement SBTi en janvier 2024 <p><i>*Scopes 1,2 et déplacements professionnels du scope 3</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Adhésion à 1PacteClimat Processus en place dans le cadre de la certification ISO 14001.2015 Reportings réguliers sur les postes de pollution et Bilan des émissions de gaz à effet de serre (BEGES) Déploiement du Forfait Mobilités Durables (FMD) Introduction de véhicules électriques/hybrides au sein de la flotte Réseau ESG (France, Luxembourg...) Politique Numérique Responsable et formations dédiées <p>Actions récentes et/ou à venir :</p> <ul style="list-style-type: none"> Actions dans le cadre du respect de l'objectif de neutralité carbone en 2028 pour la France Engagements ESG de l'Unité d'Affaires Stratégique Europe de l'Ouest et du Sud.
14. Gestion des déchets <ul style="list-style-type: none"> Gestion inappropriée des déchets dangereux, notamment Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques ou DEEE (toners, piles, ordinateurs...) Gestion inappropriée des déchets non dangereux 	<ul style="list-style-type: none"> <i>Global Compact : Communication On Progress (COP)</i> et engagements sur les Objectifs de Développement Durable n°9 et n°13. Politique et stratégie ESG du Groupe CGI Rapport ESG annuel du Groupe CGI Politique d'achats responsables 	<ul style="list-style-type: none"> Processus en place dans le cadre de la certification ISO 14001 :2015. Programme environnemental. Contractualisation avec un éco-organisme certifié (ATF Gaia) pour la gestion des déchets d'équipements électriques et électroniques depuis 2017. Registres des déchets en place sur les sites de CGI en France et de l'Unité d'Affaires Stratégique Europe de l'Ouest et du Sud afin de tracer et de suivre les volumes. Reportings réguliers sur les postes de pollution (achats/déchets) E-boutique CGI x ATF Gaia (achat par les membres CGI de matériel reconditionné) Dons de PC à des tiers (associations, écoles) réalisés par les membres CGI Gestion des bordereaux de suivi des déchets (déchets dangereux) sur la plateforme gouvernementale Trackdéchets

Thèmes et risques associés	Actions d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes	
	Applicables dans le Groupe CGI	Applicables au niveau de CGI France
		<p>Actions récentes et/ou à venir :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plateforme automatisée pour les dons de PC via notre partenaire ATF Gaia
<p>Numérique responsable</p> <ul style="list-style-type: none"> • Technologies innovantes n'intégrant pas une vocation environnementale • Services délivrés insuffisamment économes en énergie • Solutions technologiques insuffisamment économes en énergie et en ressources IT 	<ul style="list-style-type: none"> • Développement et promotion de solutions de services durables (CGI SmartTravel, CGI Waste Manager, RMS, CEMS, Smart Navigo en France...) 	<ul style="list-style-type: none"> • Réseau de référents et sponsors « Numérique Responsable » • Labels pour les achats IT • CGI France membre de Moovin'On Lab pour le développement et la promotion de solutions de mobilité durable • Better Driving Community pour construire la mobilité de demain via la Data • Analyse de Cycle de Vie (ACV) d'une solution progicielle <p>Actions récentes et/ou à venir :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Déploiement d'une sensibilisation « numérique responsable » pour les membres CGI et sous-traitants • Label Numérique Responsable niveau 2 • Réponse au WeNR 2023
<p>Droit et normes environnementaux</p> <ul style="list-style-type: none"> • Non-respect des normes environnementales locales / du droit environnemental local • Non-respect des normes environnementales internationales <p><i>Notamment en amont et aval des opérations d'acquisitions de sociétés.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • CGI signataire du Pacte Mondial des Nations Unies (UN Global Compact) • Stratégie et politique RSE CGI Groupe • CGI évaluée annuellement par la plateforme de notation RSE Ecovadis • Procédure de revue diligente des tiers. Évaluation du risque RSE fournisseur nécessitant une approbation pour tout nouveau référencement et renouvellement par Global Procurement <p>Actions récentes et/ou à venir :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rédaction d'une plaquette et d'une lettre sur les pratiques ESG de nos fournisseurs (EcoVadis) • Outil de screening des fournisseurs IQ+ via EcoVadis 	<ul style="list-style-type: none"> • Clause de conformité RSE dans les contrats avec les fournisseurs et les sous-traitants • Analyse de risques RSE via la plateforme EcoVadis • Signataire de la Charte Relations Fournisseurs Achats Responsables (RFAR) • Questionnaire RSE dans le Third Party Supplier Portal (outil UNITY) <p>Actions récentes et/ou à venir :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Charte Achats Responsables CGI

2 Actions d'atténuation des risques et de prévention des atteintes graves

2.1 Cartographie des risques de CGI par périmètre

2.1.1 Enterprise Risk Assessment (ERA)

L'Enterprise Risk Assessment est établi conjointement par CGI Inc. (le Groupe CGI) et l'Unité d'Affaires Stratégique Europe de l'Ouest et du Sud (SBU Western & Southern Europe) qui assure la gestion de CGI en France. L'ERA est construit dans le cadre d'un dialogue avec les unités d'affaires en local, et sur la base d'auto-évaluations et d'ateliers annuels, et ce, afin de considérer le travail de l'année sur les risques existants et proposer des actions d'atténuation des risques émergents. Réalisé annuellement, l'ERA intègre la revue de six principaux Univers de risques tels que décrits ci-dessous.



L'ERA, place les risques finaux dans un cadre de gestion qui les priorise et établit leurs modalités de surveillance et les moyens de les maîtriser. Ce document a vocation à être global, il est un point d'entrée aux efforts localisés. Plusieurs risques concernent la RSE de CGI en France :

Plusieurs risques concernent la RSE de CGI en France :

- ➔ Rétention et embarquement des salariés de CGI en France ;
- ➔ Protection des personnes ;
- ➔ Éthique des affaires ;
- ➔ Risques climatiques ;
- ➔ Maintien de la certification ISO 14001, 9001, 27001 & 27701 de CGI en France ;
- ➔ Satisfaction des objectifs ESG définis localement ;
- ➔ Innovations et technologies disruptives.
- ➔ Adhérence avec les normes/règlements en vigueur

2.1.2 Loi SAPIN II

La société CGI en France est soumise à la Loi relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique dite « SAPIN II » et s'engage à faire preuve d'intégrité et à effectuer ses opérations commerciales en toute transparence et en luttant de manière efficace contre la corruption.

Conformément aux exigences de la Loi Sapin II, CGI en France a établi une cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence.

Pour les membres ayant rejoint CGI à la suite de la fusion avec la société Umanis en 2022, certains ont participé à des entretiens d'identification et d'évaluation de ces risques pour compléter la cartographie de CGI en France.

Cette cartographie est actualisée chaque année en fonction de l'évolution de l'activité afin d'identifier toute nouvelle situation à risque.

2.1.3 Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)

CGI France établit un Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) qui répertorie les risques pesant sur la santé et la sécurité des travailleurs.

Établis par site, les DUERP sont la transcription des résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs conformément au Code du travail, articles R.4121-1 à R.4121-14 et R.4741-1. Ils comportent un inventaire des risques propres aux activités de prestations informatiques et intellectuelles et aux conditions de travail (déplacements des collaborateurs, hygiène, troubles musculosquelettiques, risques incendie, ou encore risques d'attentat). Les risques psycho-sociaux (RPS), fréquents dans le secteur tertiaire, font l'objet d'une attention particulière.

Les DUERP recensent les mesures à mettre en place comprenant :

- Des actions de prévention ;
- Des actions d'information et de formation ;
- Une organisation et des moyens adaptés.

Les DUERP sont mis à jour au moins une fois par an sur la base notamment des rapports annuels ou diagnostics effectués sur la période

Les risques ainsi identifiés sont qualifiés en fonction de leur probabilité d'occurrence et de leur gravité, Le but étant de les hiérarchiser selon leur criticité. Les actions de prévention sont alors décidées pour chacun des risques référencés. Les DUERP sont mis à la disposition des collaborateurs via l'intranet de CGI.

2.1.4 Liste des Aspects Environnementaux Significatifs (AES) de CGI en France

CGI France a pris la décision d'être certifiée ISO 14001 en 2014, en cohérence avec ses valeurs et face à l'intérêt de ses clients d'établir des partenariats avec les prestataires les plus alertes. CGI considère qu'assurer une gestion environnementale responsable est source de valeur ajoutée pour son activité. La majeure partie des activités et des sites de CGI en France est couverte par le certificat ISO 14001 : 2015.

Dans le cadre de cette certification et grâce à son processus d'Analyse Environnementale, CGI met à jour la liste des Aspects Environnementaux Significatifs (AES) de CGI en France pour concentrer ses efforts sur les plus pertinents. Cette mise à jour annuelle est effectuée sur la base de tous les enseignements apportés par les processus du Système de Management Environnemental (veille réglementaire, audits, retours des collaborateurs...) et par l'observation des grandes tendances externes. La liste des AES qualifie chaque aspect environnemental significatif pour en déterminer la priorité. Elle prend ainsi en compte les opportunités et les risques inhérents à ces aspects.



2.2 Gestion de l'environnement

Le Système de Management Environnemental (SME) de l'Unité d'Affaires Stratégique (UAS) Europe de l'Ouest et du Sud est certifié ISO 14001. Il prévoit les processus nécessaires à la mise en place des actions pertinentes pour maîtriser les impacts environnementaux de CGI.

Le programme environnemental fixe des objectifs sur les postes de pollution identifiés lors de la réalisation des bilans carbone de CGI en France : déplacements professionnels, critères d'achat, gestion des déchets, consommation énergétique des bâtiments et consommation d'eau.



Réalisé courant 2023 avec l'aide d'un cabinet externe, [le bilan carbone de CGI France SAS portant sur l'année 2021 et publié sur le site de l'ADEME](#) a permis de mettre en lumière l'impact du poste « achats » dans le scope 3 comme le poste le plus émissif.

De ce fait, CGI continue de favoriser la décarbonation de sa chaîne d'approvisionnement en incluant des clauses environnementales dans ses contrats avec les tiers. CGI a par exemple renégocié les contrats de nettoyage de tous ses sites en France et au Luxembourg en privilégiant une approche écologique et les aspects sociaux des fournisseurs. À ce titre, CGI a sélectionné des partenaires ayant obtenu des médailles platine ou argent d'EcoVadis, en leur précisant qu'ils devront maintenir ce niveau pour continuer à travailler avec CGI.

Concernant la gestion de sa flotte de véhicules d'entreprise et de service, CGI s'efforce de basculer vers des modèles électriques ou hybrides. Ainsi, tout nouveau véhicule associé à un collaborateur de CGI en France sera automatiquement électrique (sauf exception justifiée et validée par la Direction). Cette ambition s'inscrit dans la Loi d'orientation des mobilités (ou Loi « LOM »)

Depuis l'édition de la version 2015 de la norme, CGI a ajouté ses propres prestations informatiques dans ses axes de travail. CGI souhaite ainsi diminuer l'impact environnemental de ses solutions lors de leur production et de leur utilisation. Plusieurs processus certifiés prennent le relais pour agir sur ces différents postes.

Le pilotage du SME pour les sites certifiés ISO 14001 de l'UAS Europe de l'Ouest et du Sud se concrétise dans l'engagement du Groupe CGI d'atteindre la neutralité carbone pour les émissions directes et indirectes (scopes 1, 2 et 3 pour les déplacements professionnels) d'ici 2030.

Plusieurs plans d'action environnementale :

Périmètre national :

- Un plan d'action dédié à la gestion des bâtiments et des déplacements ;

Périmètre local :

- Un plan d'action environnemental par site. Les leviers d'action en local dépendent de la gouvernance des sites. Chaque plan contient une liste d'actions communes, définies par la Direction ESG, qui correspondent aux enjeux nationaux. Le plan est ensuite alimenté par les relais ESG locaux avec des actions requises par les enjeux spécifiques au site. Ce système permet ainsi de piloter l'amélioration environnementale tout en respectant le modèle de proximité de CGI (près de 30 sites en France).

Sur certains aspects de la norme, le SME s'articule à d'autres processus d'entreprise existants afin de gagner en efficacité. C'est le cas par exemple de la gestion de crise environnementale.

Le plan de continuité des activités (PCA) permet à CGI en France de gérer un incident ou un sinistre et ses conséquences immédiates afin de maîtriser les risques inhérents à une interruption de services ou d'activités.

Ce plan définit :

- Des équipes par expertise (communication, services aux clients, finance, juridique...) ;
- Des listes d'actions à implémenter par type de crise et par expertise.

En cas de crise, l'aspect environnemental est donc intégré. La responsabilité en incombe à l'équipe « Locaux, Mobilier et Environnement ». Les situations d'urgence ayant un impact potentiel sur l'environnement sont classées selon deux niveaux :

- Faible : il y a un impact sur l'environnement minime et l'entreprise peut le gérer seule ;
- Élevé : il y a un impact environnemental et pour le corriger il faut des ressources externes à l'entreprise.

2.3 Droits humains et Libertés fondamentales

2.3.1 Les accords d'entreprise de CGI en France

Les accords relatifs à la Qualité de Vie et aux Conditions de Travail (QVCT) et au Temps de Travail (ARTT, congés et CET) partent du postulat que la performance de l'entreprise repose sur son capital humain et notamment sur des relations humaines sereines et constructives. L'objectif est de créer un environnement où les collaborateurs ont du plaisir à travailler ensemble. Cet objectif se retrouve dans tous les accords d'entreprise de CGI.

Signé le 15 décembre 2022, l'accord QVCT réaffirme et renforce les engagements de CGI en mettant à disposition les outils nécessaires à l'évaluation et à la compréhension des situations. Il met notamment l'accent sur :

- Le renforcement de la démarche QVCT et de la reconnaissance externe ;
- Des actions pour la prévention des risques professionnels et psychosociaux ;
- La conciliation vie professionnelle/personnelle et le renforcement du droit à la déconnexion ;
- La lutte contre toute forme de violence et de discrimination au travail.

L'accord comprend désormais un volet « Politique Parentalité » détaillé ci-après.

CGI a fait évoluer sa Charte « sur le droit à la déconnexion » pour ses salariés et stagiaires. La Charte rappelle le respect des temps de repos, l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle et encourage un usage responsable des outils numériques pour lutter contre l'hyper-connexion et assurer une mise en œuvre effective du droit à la déconnexion. C'est dans ce cadre que CGI a mis en place des actions de sensibilisation à destination des managers et de l'ensemble des salariés.

CGI s'engage également à :



Remettre à chaque nouvel arrivant, au sein du kit d'accueil, la Charte sur le droit à la déconnexion ;



Porter à la connaissance de tous les collaborateurs, la Charte sur le droit à la déconnexion, via l'intranet de l'entreprise ;



Rappeler enfin que les collaborateurs disposent d'un droit à la déconnexion visant à préserver leur vie privée et à favoriser une meilleure articulation entre activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Il est à noter que la Charte sur le Droit à la déconnexion fait désormais partie intégrante du Règlement Intérieur de CGI.

Politique Parentalité

CGI soutient et adhère à la Charte de la Parentalité depuis 2008. Dans ce cadre, CGI a mis en place depuis plusieurs années une politique parentalité, partie intégrante du dernier accord QVCT, afin de renforcer son engagement dans la création d'un environnement favorable aux salariés-parents. Ce dispositif est complété par un guide « Futur et jeune parent chez CGI » qui présente aux collaborateurs les mesures dont ils peuvent bénéficier.

CGI s'engage à :

- Faciliter la conciliation vie professionnelle / vie privée des parents et futurs parents (dispositifs de garde d'enfants, jours enfants malades, soutien scolaire...).
- Aménager les conditions de travail pour les femmes enceintes et les conjoints ;
- Prévenir et éliminer les pratiques ou les comportements discriminants.

Accord Télétravail

Le télétravail au sein de CGI peut être fondé sur le volontariat, en concertation avec son manager, ou imposé en cas de contrainte externe. L'accord Télétravail de 2021 prévoit 3 types de télétravail :

Télétravail régulier	Télétravail ponctuel	Télétravail exceptionnel
Prévoit un nombre de jours télétravaillés définis à l'avance par le collaborateur et son manager (3 jours maximum par semaine)	Se limite à des situations inhabituelles ou urgentes nécessitant la présence du collaborateur à son domicile (contrainte familiale ou personnelle par exemple).	Réalisé en cas de circonstances exceptionnelles résultant de situations imprévisibles (ex : crise sanitaire, grève des transports, etc.)

Cet accord participe à l'atteinte de nombreux objectifs tels que :

- ➔ Amélioration de l'articulation vie personnelle et vie professionnelle
- ➔ Amélioration du bien-être des collaborateurs
- ➔ Responsabilisation et développement de l'autonomie des collaborateurs concernés
- ➔ Réduction de la congestion des infrastructures et des moyens de transports
- ➔ Amélioration de l'attractivité de la société
- ➔ Diminution des pertes de temps liées aux transports et de l'accidentologie pouvant en résulter
- ➔ Diminution des émissions de gaz à effet de serre et des polluants atmosphériques liés au transport

Accord de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP)

Afin d'assurer la viabilité de l'activité de CGI, des actions de gestion anticipée des compétences sont menées. L'identification proactive des compétences garantit aux salariés le maintien de leur employabilité.

Les négociations concernant le nouvel accord portant sur la GEPP sont terminées et l'accord est actuellement soumis à la signature des organisations syndicales. Pour les seniors, il prévoit des mesures d'accompagnement et de transmission des savoirs et des compétences telles que des entretiens d'expérience, des programmes de mentorat ou des formations de préparation à la retraite, un dispositif de temps partiel aidé ainsi qu'un dispositif amélioré de retraite progressive.

Cet accord porte également sur :

- les conditions de la mobilité professionnelle et/ou géographique interne à l'entreprise,
- les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise,
- les objectifs du plan de développement des compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord,
- l'accompagnement de la formation.

Il traite également des :

- perspectives de recours aux différents contrats de travail, au temps partiel et aux stages,

- moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée
- des conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences.

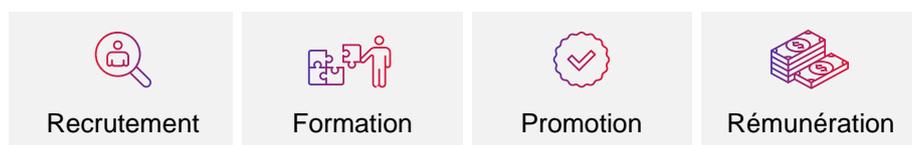
Les parties ont également fait le choix de traiter dans cet accord la formation et l'insertion durable des jeunes dans l'emploi.

Accord Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes

CGI poursuit depuis plusieurs années ses actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre, soit d'un accord, soit d'un plan d'action unilatéral. Face à l'échec des dernières négociations, CGI a mis en place un plan d'action.

Dans un secteur d'activité caractérisé une proportion majoritaire de salariés de sexe masculin, CGI renouvelle son attachement à la féminisation de ses métiers et de ses postes, qu'elle considère comme un objectif fondamental à atteindre afin de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elle souhaite continuer à augmenter la part des femmes, actuellement de 31,8% dans ses effectifs et se fixe comme objectif de la porter à 33,2%, tous coefficients confondus, à l'issue du plan d'action.

CGI a décidé de porter ses actions principalement sur quatre des neuf domaines d'actions prévus par l'article R. 2242- 2 du Code du Travail, lesquels sont :



Le Comité de Direction de CGI en France a pris la décision de se faire aider par un cabinet externe afin d'identifier les meilleurs leviers et actions pour accélérer la mixité femmes / hommes. Ses préconisations seront mises en place courant 2024.

Accord en Faveur des Travailleurs en Situation de Handicap

Le 6^{ème} accord handicap de CGI couvre la période 2023/2025 et s'inscrit dans une logique de transition inclusive qui vise à ancrer le handicap dans nos pratiques RH. Il confirme l'engagement de CGI dans des actions favorisant l'intégration professionnelle et le maintien de l'emploi des personnes en situation de handicap.

L'un de ses objectifs est d'augmenter significativement le taux d'emploi des personnes en situation de handicap pour atteindre 6% de TH d'ici à fin 2025 (3,53% à fin 2022).

Pour le pilotage et la mise en œuvre de l'accord, CGI s'appuie sur une équipe dédiée faisant partie du centre d'expertise RH, renforcée par des référents sur la plupart des sites de CGI en France. Une commission de suivi composée de la Direction de CGI en France et des organisations syndicales se réunit plusieurs fois par an pour suivre les actions mises en place et les indicateurs de performance.

L'accord couvre les domaines suivants :

- | | |
|--------------------------|---|
| ➔ Recrutement | ➔ Partenariats avec le secteur protégé/adapté |
| ➔ Maintien dans l'emploi | ➔ Aide par l'innovation |
| ➔ Formation | ➔ Aménagement du poste et du temps de travail |

CGI figure parmi les premières Entreprises de Services du Numérique (ESN) en termes d'emploi de personnes en situation de handicap. Avec près de 400 collaborateurs en situation de handicap en 2022 et des partenariats privilégiés avec le secteur adapté, CGI est aujourd'hui reconnue pour son expertise dans le recrutement et l'innovation sociale.

2.3.2 Diversité et inclusion

Depuis l'orientation de notre accord handicap vers la transition inclusive en 2022, CGI entend continuer à changer les mentalités concernant les Travailleurs en situation de Handicap (ci-après « TH ») et à favoriser leur intégration au sein des Unités d'Affaires. Cette ambition reste inchangée depuis le premier accord signé en 2006.

CGI a défini 6 axes pour encadrer cette transition inclusive :

- | | |
|--|---|
| → Recruter des profils diversifiés pour découvrir des talents et des compétences ; | → Créer des offres de services pour nos clients avec des entreprises engagées et solidaires ; |
| → Former et accompagner les équipes pour mieux intégrer le handicap ; | → Innover et donner du sens à notre engagement ; |
| → Prévenir la désinsertion professionnelle en favorisant le retour au travail ; | → Communiquer et sensibiliser ; |

L'emploi des TH passe également par un accès facilité aux diagnostics TSA/TDAH (troubles du spectre autistique / trouble déficitaire de l'attention avec/sans hyperactivité). C'est tout l'enjeu du programme *Atypique@CGI* qui donne accès, de façon anonyme et gratuite, à un pré-diagnostic des troubles du neurodéveloppement (TSA/TDAH, troubles auditifs, troubles dys- ...)

Tout collaborateur de CGI peut entreprendre ou accélérer une démarche de diagnostic, être suivi de façon spécifique et coaché au besoin. Cette approche permet également d'accompagner le manager et le collectif dans la durée (sensibilisation, formation obligatoire « Manager Inclusif », coaching ...).

La prise en charge comprend :

- Le service « pré-diagnostic neuropsychologique » par une psychologue clinicienne externe à Paris et en région ;
- Le financement du pré-diagnostic

CGI accompagne également de grands clients dans la mise en place de l'offre *Handi-ready* développée depuis 2017. Cette démarche de Diagnostic Numérique Handicap permet d'identifier les périmètres sur lesquels une entreprise peut bénéficier du recrutement de travailleurs en situation de handicap ou recourir à des entreprises adaptées.

CGI est convaincue que la création d'une culture d'appartenance et d'inclusion nécessite un effort conscient et intentionnel.

Chez CGI, nous reconnaissons la richesse qu'apporte la diversité et nous nous efforçons de créer une culture où tous se sentent inclus, encouragés à grandir et à réussir. Cette conviction correspond à notre rêve et à nos valeurs fondamentales et nous nous engageons à défendre la diversité et l'inclusion afin d'accroître la collaboration et d'apporter de l'innovation à nos parties prenantes.

En octobre 2023, CGI a ainsi signé la Charte *Cancer@Work* en France pour concrétiser sa volonté d'accompagner les collaborateurs touchés, directement ou indirectement, par un cancer ou une maladie chronique et de les maintenir dans l'emploi.

Cette signature s'ajoute à celle des chartes déjà en vigueur chez CGI en France : Charte de la Parentalité en Entreprise depuis 2008, Charte de la Diversité depuis 2009, pour agir concrètement contre les discriminations, et Charte d'Engagement LGBT+ de L'Autre Cercle depuis fin 2021.

2.3.3 Mixité : attirer et valoriser les talents féminins chez CGI

L'Effet A Défi 100 jours	Plus de 200 femmes de CGI ont participé au programme : parcours de développement professionnel permettant aux femmes de révéler leur talent et propulser leur carrière.
Mentorat	Promotion du rôle des femmes au travail par le biais de conférences clients, réseautage, mentorat et perfectionnement professionnel, recrutement et activités communautaires.
Femmes@Numérique	CGI est membre et mécène de la fondation Femmes@Numérique depuis sa création en 2018 et depuis janvier 2024, partenaire digital de la fondation qui oeuvre à la féminisation des métiers et des filières du numérique.

2.3.4 Mobilité interne

La Politique de Mobilité Interne de CGI définit les types de mobilité, fonctionnelle ou/et géographique en France, les canaux de promotion auprès des collaborateurs des postes à pourvoir et les règles de gestion de ladite mobilité interne. Ses axes prioritaires sont :

- 1 Favoriser la mobilité interne et la promotion des collaborateurs
- 2 Accompagner les souhaits de mobilité exprimés lors des entretiens d'évaluation ;
- 3 Promouvoir les opportunités de mobilité interne auprès de l'ensemble des collaborateurs ;
- 4 Conseiller les salariés en démarche de mobilité ;
- 5 Accepter la mobilité d'un collaborateur selon son expérience minimum dans son poste ;
- 6 Respecter les règles et conditions de mobilité interne en vigueur dans l'entreprise.

2.3.5 Culture d'actionnaire-proprétaire

Tout salarié rejoignant CGI peut en devenir actionnaire dès le jour 1 grâce à un régime d'achat d'actions (ci-après « RAA ») avantageux. En tant qu'actionnaires-proprétaires, tous les collaborateurs jouent un rôle dans la création de valeur de CGI et tirent profit des retombées financières de ce succès collectif.

Ce régime entièrement volontaire n'impose aucune obligation ni contrainte d'achat. Son premier objectif est de favoriser une philosophie d'intrapreneuriat fondée sur l'engagement et la responsabilité.

D'autres éléments viennent compléter ce dispositif, notamment :

- Le remboursement à 100% de l'abonnement pour les transports en commun urbains ou les transports en commun interurbains régionaux et interrégionaux (TER et assimilés) sur le périmètre d'une région, ou d'un vélo public ;
- Le déploiement du Forfait Mobilités Durables (FMD) : lancé en 2022 chez CGI en France, le FMD est une aide financière destinée aux collaborateurs utilisant leur propre vélo pour leurs déplacements domicile-travail. Elle peut atteindre jusqu'à 600 € par an en 2023 et inclut une participation forfaitaire journalière et/ou une aide à l'achat ;
- Le remboursement à 50% des transports en commun interurbains régionaux et interrégionaux (TER et assimilés) ou d'un abonnement TGV sur un périmètre interrégional ou en dehors de la région.

2.3.6 Protection des données personnelles

En tant qu'entreprise utilisant des données personnelles pour son propre compte et en tant que fournisseur de services et de solutions informatiques pour ses clients dans de nombreux secteurs, la maîtrise des risques liés aux données personnelles est un enjeu majeur pour CGI.



A la suite de l'entrée en vigueur du Règlement Général européen 2016/679 sur la Protection des Données à caractère personnel (« RGPD »), les documents institutionnels de CGI France, ses processus et son outillage ont été mis à jour pour répondre aux exigences de la réglementation, des contrats et des meilleures pratiques en la matière.

Ces nouveaux éléments intègrent le corpus documentaire régissant les activités de CGI (les Assises de Gestion), certifié ISO 9001.

La Politique de protection des données personnelles de CGI lie toutes les entités juridiques de CGI (à l'exception de CGI Federal Inc. soumise à des règles spécifiques applicables aux organisations contractant avec le gouvernement américain), tous les collaborateurs, quel que soit 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, tous les collaborateurs de ces entités et tous les fournisseurs tiers de l'entreprise s'y conforment, sans exception. Le Chef de la protection des données de CGI (*Chief Privacy Officer ou CPO*) supervise la 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, CGI a une équipe dédiée à la protection des données dont les membres peuvent être également nommés délégués à la protection des données conformément aux lois applicables.

CGI France a nommé un Délégué à la protection des données (*Data Protection Officer ou DPO*) dont le rôle est de conseiller, de manière indépendante, l'entreprise, son management et ses salariés et d'assurer que le RGPD est bien respecté à tous les échelons de l'organisation. Le DPO est responsable d'une équipe d'experts en protection des données personnelles et en gestion documentaire.

En juillet 2021, la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL), l'autorité compétente en matière de protection des données personnelles, a approuvé les règles d'entreprise contraignantes (*Binding Corporate Rules ou BCR en anglais*) 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 le 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 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. Quel que soit l'endroit ou le moment où CGI traite les données personnelles de personnes situées dans l'Union européenne, CGI applique un niveau élevé de protection à ces données et prend des mesures de sécurité appropriées et approuvées par toutes les autorités européennes de protection des données.

Processus et outils :



Une politique de protection des données personnelles ;

	Une mention d'information pour les collaborateurs concernant le traitement de leurs données personnelles ;
	Une page sur le site cgi.com dédiée à la protection des données personnelles pour les parties prenantes externes de CGI relative au traitement de leurs données personnelles. Elle présente la politique de protection des données de CGI et ses Règles d'Entreprise Contraignantes
	Une procédure pour la gestion des plaintes et des requêtes des individus ;
	Une procédure pour la réalisation des études d'impact sur la vie privée (PIA) ;
	Une procédure de gestion des incidents ;
	Une procédure de vérification des politiques des sous-traitants concernant leurs données personnelles (revue diligente) ;
	Un code de bonnes pratiques réunissant les mesures techniques et organisationnelles à intégrer durant le cycle de vie des projets (« privacy by design ») ;
	Des modèles de clauses contractuelles relatives à la protection des données ;
	Un outil d'analyse et de gestion des risques liés aux projets sur lesquels CGI peut être sollicitée par des clients ou prospects ;
	Un outil de registre de traitement des données pour consulter et analyser les traitements effectués par CGI en sa qualité de sous-traitant comme de responsable de traitements.

Depuis 2021, CGI continue de renforcer son système de gestion de la sécurité de l'information conformément aux exigences de la norme ISO/IEC 27701 :2019 portant sur les techniques de sécurité que doivent respecter les responsables du traitement et les sous-traitants.

Après l'attestation reçue par CGI pour l'Unité d'Affaires Stratégique (UAS) Royaume-Uni et Australie (24 sites), plusieurs UAS ont obtenu cette certification en 2022 : 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. En 2023, CGI a poursuivi l'extension de la certification en Espagne (2 sites), en Roumanie (1 site), en France (5 nouveaux sites) et au Canada (4 sites). Au total, 59 sites CGI sont certifiés ISO 27701 :2019 en 2023.

Sensibilisation et formation des professionnels de CGI

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, CGI a 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 novembre 2022, CGI a lancé une mise à jour de la 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, rendre les concepts plus accessibles et assurer une meilleure compréhension des grands principes de protection des données personnelles par les 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.

En 2023, CGI a profité de la Journée européenne de la protection des données, célébrée le 28 janvier, pour rappeler l'importance du respect de la vie privée et de la protection des données personnelles. A cette occasion, notre CPO a notamment publié un article : [Investir dans la protection des données personnelles pour protéger](#)

[vos parties prenantes dans le cadre de votre transformation numérique par Lucille Bonenfant, Vice-Présidente et Chef de la protection des données, 25 janvier 2023.](#)

Mesures techniques et organisationnelles :

CGI a investi d'importantes ressources pour élaborer et maintenir un cadre de gestion de la sécurité d'entreprise (ESMF), lequel est utilisé à travers l'organisation pour protéger les actifs informationnels, les technologies, les installations et les personnes. Ce cadre est harmonisé avec les normes de l'industrie et les meilleures pratiques (ISO/IEC 27000, NIST, etc.). Dans le cadre des contrats conclus entre CGI et ses clients, les partenaires ou fournisseurs intervenants s'engagent à respecter les politiques et normes de sécurité de CGI. Le respect de ces politiques est vérifié lors de contrôles de sécurité.

Pour prévenir tout accès ou traitement illégal de données personnelles, CGI met en œuvre des mesures techniques et organisationnelles qui répondent 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.

L'ensemble des politiques en matière de sécurité et protection des données est soumis à un processus d'amélioration continue.

2.3.7 Ethique des affaires

CGI s'engage à favoriser des conditions de travail sécuritaires et équitables et à gérer sa chaîne d'approvisionnement de façon éthique et responsable. De ce fait, CGI reconnaît l'importance des enjeux environnementaux et sociaux de sa chaîne d'approvisionnement.

L'engagement énoncé dans la Politique d'approvisionnement d'entreprise est aligné avec des initiatives mondiales, telles que le Pacte mondial des Nations Unies et les principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme de l'ONU. Afin de s'assurer que les enjeux en matière de développement durable sont pris en compte dans la gestion de sa chaîne d'approvisionnement, certains critères sont intégrés au processus de gestion des fournisseurs, principalement via le processus de revue diligente des tiers de CGI. Ce processus liste les étapes pour déterminer et évaluer les risques liés à la chaîne d'approvisionnement afin de s'assurer que CGI effectue ses achats de façon responsable et éthique.

Le [Code d'éthique et de conduite professionnelle de CGI](#) souligne les principes qui doivent nous guider dans un environnement commercial international de plus complexe et compétitif.

Le code fournit aux employés, aux dirigeants et aux administrateurs les lignes directrices et la vision globale dont ils ont besoin pour observer les normes de professionnalisme auxquelles CGI doit sa réputation auprès de ses clients comme sur le marché des services IT.

Conformément aux exigences de la loi Sapin II, (chapitre 2.1.2), CGI France actualise chaque année sa cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence, forme ses employés exposés à les reconnaître, maintient un dispositif de veille et évalue la situation de ses tiers vis-à-vis de ces risques.

CGI s'engage à respecter toutes les lois applicables concernant le travail forcé ou obligatoire, le travail des enfants y compris, mais sans s'y limiter, les lois liées à l'âge minimal, aux heures de travail, aux interdictions frappant certains types de travail et aux réglementations sur les stages. CGI est déterminée à créer un environnement où chaque employé est en sécurité, est traité avec dignité et respect et bénéficie de chances égales de réussite.

En 2022, CGI a mis à jour son Code d'éthique des tiers afin de renforcer les 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 [...] 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 [...] ».

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'approvisionne 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.

2.4 Santé et bien-être

Au sein de son organisation, CGI dissocie Santé et Sécurité et traite ces deux notions de façon distincte.



2.4.1 DUERP et PAPRIACT

CGI assure l'évaluation des risques et la planification de la prévention pour chacun de ses sites en s'appuyant sur le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (ci-après « DUERP ») et le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (ci-après « PAPRIACT »). Cette démarche est réalisée conjointement avec les représentants du personnel, sur la base des différents indicateurs de santé, des enquêtes menées et des mesures d'accords d'entreprise.

PAPRIACT et DUERP sont gérés en local, sur chaque site, par le représentant de la DRH, le CSE (et principalement la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (ci-après « CSSCT », anciennement CHSCT) avec le soutien de la Direction des Relations Sociales (ci-après « DRS ») et, si besoin, d'Oxygène, le Centre d'expertise RH santé, bien-être, QVCT et handicap.

2.4.2 Centre d'expertise RH Oxygène et Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI)

CGI croit fermement que la santé et le bien-être sont essentiels à sa réussite et à celle de ses collaborateurs. En conséquence, CGI s'est engagée à promouvoir une culture d'entreprise fondée sur la santé et le bien-être afin de favoriser le développement d'un environnement dans lequel tous les collaborateurs peuvent s'épanouir, personnellement et professionnellement.



Le centre d'expertise RH Santé et Bien-être Oxygène est une initiative accessible à tous les collaborateurs, que CGI déploie dans chacune de ses implantations mondiales. Il a pour vocation de promouvoir la santé et les

habitudes de vie les plus saines. En France, une équipe interne pluridisciplinaire, composée de consultants RH, d'infirmiers, d'ergonomes et de psychologues, participe à la prévention.

Ses actions vont de la sensibilisation (portail Oxygène dédié à la santé, newsletters mensuelles, articles, vidéos et webinaires d'apprentissage en ligne sur le portail interne de formation) à l'intervention sur diverses thématiques (vaccination, prévention des addictions et des risques psychosociaux, promotion de l'activité physique, installation du poste de travail...) en passant par l'identification des risques remontés par les enquêtes internes, le suivi d'indicateurs, le DUERP et le PAPRIACT.

CGI a constitué un réseau d'aidants en santé mentale, les Mental Health Champions (ci-après «MHC »), composé de collaborateurs volontaires ayant reçu une formation certifiante dont le rôle est :

- **Identifier** les premiers signes d'une altération du bien-être mental d'une personne, la précocité du repérage des signaux faibles étant un enjeu essentiel.
- **Orienter** les membres vers les acteurs internes et les nombreuses ressources existantes ainsi que vers les professionnels de santé si nécessaire.
- **Promouvoir** les ressources de CGI pour gagner en visibilité et participer au développement d'une culture ouverte sur la santé mentale.

Le suivi médical quant à lui est assuré par les services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) auxquels CGI adhère pour tous ses sites.

2.4.3 Ligne d'écoute et d'assistance téléphonique (PAM)

Le PAM (Programme d'Aide aux Membres) est un programme mondial déployé dans le cadre de la politique de santé et bien-être de CGI. Ce programme, accessible en continu, a pour vocation d'accompagner les membres dans les défis de la vie quotidienne. Il propose aux membres une assistance confidentielle et gratuite (conseil via des échanges directs, un espace d'information, des solutions de soutien aux familles), et ce, pour des problèmes personnels comme professionnels. Les intervenants sont des professionnels externes aux compétences diverses pour aider les salariés et leurs familles :

			
Psychologues	Assistants sociaux	Juristes	Autres experts (addictologue, etc.).

2.5 Sécurité

2.5.1 Politique de sécurité des personnes

Cette politique mondiale vise à prévenir et gérer adéquatement les incidents pouvant survenir afin de minimiser les blessures ou toute autre forme de dommage ou de perte. Elle s'applique à tout contexte lié à l'emploi chez CGI, quel que soit l'endroit, et à toutes les personnes sous la responsabilité de CGI : les salariés et les tiers tels que sous-traitants, fournisseurs, clients et autres visiteurs lorsqu'ils se trouvent dans les locaux de CGI.

La politique de sécurité des personnes définit les responsabilités de chaque profil (interne et externe, collaborateurs et management et pour certaines fonctions comme les RH) face aux comportements interdits décrits :

- Harcèlement ;
- Alcool et drogues illicites ;
- Violence et menaces de violence ;
- Armes et matières dangereuses.

A cela s'ajoutent, dans le Règlement Intérieur de CGI France SAS, des mesures liées à la sécurité comprenant :

- Les consignes à respecter à son poste de travail ;
- Les consignes incendie ;
- La sécurité électrique ;
- Le droit d'alerte et de retrait ;
- Les accidents de travail ou de trajet ;
- Le rappel des interdictions liées au matériel, au dispositif et aux issues de secours

2.5.2 Registres de sécurité

Conformément au Code du travail, article L.4711-1 à 5 et à la législation « Établissements Recevant des Travailleurs » (ERT), toute entreprise est dans l'obligation de tenir un registre de sécurité. Ce dernier atteste des contrôles effectués au sein de ladite entreprise. Il est mis à la disposition de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT), des Délégués du Personnel et des médecins du travail notamment.

Tous les sites de CGI en France tiennent un registre de sécurité, mis à jour en continu, comprenant, pour certains, une analyse de risques avec identification des mesures de prévention associées. Cette analyse peut couvrir les risques suivants :

- Liés à la circulation des salariés et des tiers au sein des espaces de travail ;
- Incendies ;
- Liés aux équipements de travail ;
- Électriques ;
- Générés par les nuisances rencontrées (bruit, température, éclairage...) ;
- Liés à la présence d'amiante ;
- Chimiques (stockage de produits chimiques, corrosifs, toxiques, inflammables, solvants...).

Ces éléments sont revus régulièrement par les équipes des Services Généraux (contrôles, audits...) et, chaque année, par l'équipe de la Direction Environnement lors des audits internes ISO 14001 sur sites.

2.5.3 Plan de Prévention des Risques (PPR) et gestion de la crise sanitaire

Conformément au Code du travail, en particulier les articles R4511 et suivants, CGI en France a établi en 2015 un plan de prévention des risques. Le PPR est obligatoire lorsque :



CGI est en position de sous-traitant ;



Pour toute prestation achetée à un des sous-traitants de CGI dont plus de 50 jours/ homme s'effectuent dans des locaux appartenant ou loués par CGI ;



CGI intervient chez un client au moins 400h sur une période inférieure ou égale à 12 mois.

Le plan précise les rôles et les responsabilités en matière de prévention des risques mais également les modalités de l'inspection et des surveillances.

CGI a défini un modèle documentaire qui répond aux exigences réglementaires et permet de consigner l'analyse de risques réalisée sur les risques électriques, les risques incendies, les risques liés à la circulation, etc. Cette analyse de l'environnement et des risques s'effectue dans le cadre d'une visite en collaboration avec les tiers et les clients de CGI. Le document recense les mesures de prévention et précise l'entreprise responsable des mises en œuvre.

2.5.4 Plan de Continuité des Activités (PCA)

Le PCA décrit en section 2.2 inclut parmi ses listes de vérification de continuité/reprise des activités, les situations de pandémies, le plan attentat, ou encore le cas d'alertes à la bombe.

A titre d'exemple, la checklist Pandémie permet d'établir des liaisons entre les différents services en cas de situation épidémique locale ou de pandémie sur le territoire national. Elle détaille ainsi les rôles et responsabilités en cas de crise sanitaire :

- Liés à la circulation d'un virus ;
- Sur ordre de la Direction, le service concerné déclenche le mode alerte ;
- L'équipe de pilotage de l'Unité d'Affaires Stratégique Europe de l'Ouest et du Sud active le plan de reprise et enclenche les actions associées ;
- Actions à mener durant la crise ;
- Actions à mener en fin de crise.



2.6 Numérique Responsable : la feuille de route stratégique

Le renouvellement de la stratégie ESG a permis de redéfinir des ambitions en accord avec la maturité de l'organisation sur la thématique du Numérique Responsable.

En tant qu'Entreprise de Services du Numérique (ESN) ayant des clients, donc avec un impact sur les secteurs et services aux citoyens, CGI est engagée pour réduire les impacts environnementaux et sociaux du numérique :

- CGI a obtenu en juillet 2022 le [Label Numérique Responsable](#) de niveau 1 après avoir obtenu le maximum de points (600). Dans ce cadre, CGI s'est engagée sur un plan d'amélioration constitué de 50 actions à réaliser d'ici 2024. Sur 2024, CGI France s'est engagée sur la démarche NR de niveau 2, étendu au Maroc, au Luxembourg et à la Suisse ;
- CGI mesure annuellement l'empreinte carbone de son Système d'Informations (SI) au travers du questionnaire en ligne WeNR ;
- CGI est membre de l'Alliance Green IT (AGIT) depuis 2016 et participe à ses différents groupes de travail (publication du baromètre des pratiques Green IT en 2020 et du livre Blanc « Guide des labels RSE & numérique responsable : Comment valoriser votre engagement ? » en 2021) et aux travaux autour de l'éco-conception des services numériques ;
- Mécène de Good In Tech depuis 2018 qui étudie notamment l'éthique de l'Intelligence Artificielle et la responsabilité et transparence algorithmique ;
- Signataire du manifeste Planet Tech'Care depuis 2020 afin d'intégrer le numérique dans la trajectoire environnementale de CGI et de développer les compétences des collaborateurs en matière de numérique responsable ;
- Membre de l'Institut du Numérique Responsable (INR) et signataire de la Charte Numérique Responsable depuis janvier 2021. L'INR est l'un des acteurs de référence rassemblant entreprises et organisations autour de l'expérimentation et de la promotion de bonnes pratiques pour un numérique plus régénérateur, inclusif et éthique.
- Complète son plan de formation existant (e-learning de sensibilisation, formations et certification NR ...) par une formation à l'écoconception, créée par CGI et pour CGI, lancée en novembre 2023. L'objectif pour CGI en France est de former 100% de ses collaborateurs sur projets d'ici 2025.
- A mis en place un réseau de « référents Numérique Responsable » au sein de chaque Unité d'Affaires (ci-après « UA »). Développant son expertise (veille, R&D, capitalisation et animation de communautés) et des actions au sein des UA, ce réseau constitue l'équipe de gouvernance en charge de la stratégie NR de CGI.

- S'assure de contractualiser auprès de fournisseurs, prestataires et sous-traitants certifiés ISO 14001 ;
- Systématise l'achat de produits IT labellisés (EPEAT bronze, Energy Star, TCO level 8r..) ou marquage CE pour l'achat de notre matériel en Europe ;
- Sélectionne des datacenters ayant un PUE* inférieur à 1,5 et dotés d'une énergie de source renouvelable (**Power Usage Effectiveness* ou indicateur permettant de mesurer l'efficacité énergétique d'un centre de traitement des données) ;
- S'assure de la gestion vertueuse de ses déchets avec l'ambition d'augmenter la durée de vie de ses équipements IT ;
- Favorise systématiquement la collecte et le reconditionnement de près de 80% de ses équipements IT par l'entreprise adaptée ATF Gaïa ;
- Accompagne ses clients dans leur démarche de mise en conformité suivant le Référentiel général d'amélioration de l'accessibilité (ci-après « RGAA ») et intervient sur les briques du système informatique pour auditer et accompagner les corrections.

3 Procédure d'évaluation des fournisseurs et sous-traitants



Mise en place en 2017, la politique d'approvisionnement de CGI vise les objectifs suivants :

- ✓ S'assurer que CGI tire un maximum de valeur de ses dépenses en biens et services ;
- ✓ Réduire et atténuer les risques réels et potentiels qu'encourt CGI en faisant affaire avec des tiers fournisseurs de biens et services ;
- ✓ Appuyer le respect des obligations de CGI en matière de loi, de réglementation, d'éthique, de travail, de droits de la personne, d'environnement, de confidentialité des données, de sécurité d'entreprise et de responsabilité sociale dans le cadre des affaires avec des tiers fournisseurs de biens et services ;
- ✓ Définir les responsabilités des membres relativement aux activités d'approvisionnement ;
- ✓ Déterminer le moment auquel l'intervention du service de l'approvisionnement mondial est requise.

Dans ce cadre, CGI a établi un programme de qualification des fournisseurs afin de s'assurer que tous ses nouveaux fournisseurs répondent aux normes de CGI. Dans le cadre de cette procédure standard, CGI évalue le niveau de risque du fournisseur en fonction de la nature des produits ou des services qu'il fournit à CGI.

Cette évaluation minutieuse des risques s'effectue autant pour les nouveaux pays qui intègrent le groupe CGI (Colombie, Mexique) que lors des fusions ou rachats (comme ce fut le cas pour les fournisseurs et sous-traitants des sociétés Umanis et CMC). Comme inscrit dans nos fondements, CGI s'assure que les tiers respectent ses engagements en matière d'achat et d'éthique des affaires. La « Trousse d'intégration des fournisseurs » s'inscrit dans cette démarche.

Obligatoirement remplie par chaque nouveau fournisseur, elle comprend différents niveaux de demandes tels que :

- La revue des éléments financiers de l'entreprise ;
- Les certifications détenues par l'entreprise (ISO 14001, ISO 9001, ISO 27001...) et leur date de validité ;
- Le questionnaire d'évaluation des tiers SAPIN II.

L'objectif de CGI est de faire affaire uniquement avec des fournisseurs qui ont passé avec succès l'étape de qualification et dont le profil correspond à ses critères.

En complément, et afin de s'assurer que les enjeux en matière de développement durable sont pris en compte dans la gestion de la chaîne d'approvisionnement, des critères environnementaux ont été introduits pour certaines catégories d'achats :

- | | |
|--|---------------------------------|
| ➔ Produits et services administratifs ; | ➔ Télécommunications ; |
| ➔ Produits et services IT ; | ➔ Transport et logistique ; |
| ➔ Gestion et entretien des installations ; | ➔ Déplacements professionnels ; |
| ➔ Équipement et services d'impression, Technologie ; | ➔ Flotte de véhicules |
- ➔ Depuis décembre 2023, achats réalisés auprès du secteur protégé (EA, ESAT)

Quelques exemples à titre d'illustration :

- La flotte de véhicules d'entreprise et de service de CGI France comprend des **véhicules électriques et hybrides**. Cette volonté de verdir notre parc automobile s'applique également aux véhicules des sociétés ayant rejoint CGI à la suite d'une acquisition ;
- CGI s'assure que ses **produits IT (notamment les PC)** sont **labellisés EPEAT** afin de couvrir toutes les phases du cycle de vie du produit ;
- Sur le volet **entretien/nettoyage**, CGI opère avec des sociétés de ménage/d'entretien respectueuses de l'environnement (certifiées ISO 14001 dans la mesure du possible) et garantissant la fourniture de **produits écologiques/éco-labellisés**.

Le processus de revue diligente des tiers complète la politique d'approvisionnement et est spécifiquement destiné à identifier et contrôler les risques liés à ces tiers avant de contracter un engagement.

Tout collaborateur de CGI souhaitant établir un partenariat commercial avec une nouvelle structure externe doit compléter une « évaluation de matérialité » qualifiant la manière dont cette structure délivre son produit, son service ou ses prestations. Le résultat de cette évaluation permet d'identifier les risques réels et potentiels. Lorsqu'un ou plusieurs risques sont détectés, le formulaire est soumis au service d'approvisionnement mondial qui effectue alors les analyses requises (financières et/ou RSE) afin de proposer au membre demandeur des solutions pour limiter les risques (fournisseur sous surveillance, clauses contractuelles spécifiques, changement de fournisseur, vérification des documents financiers adéquats...) et une alternative plus en adéquation avec la politique d'approvisionnement mondial.

CGI utilise un outil d'évaluation de la durabilité des tiers pour noter ses nouveaux fournisseurs en fonction de quatre principaux critères : environnement, conditions de travail, éthique en affaires et approvisionnement. Chaque domaine est évalué et le fournisseur reçoit un rapport consolidé de sa performance. CGI s'approvisionne auprès de fournisseurs qui adhèrent à son Code d'éthique des tiers ou sont soumis à des règles similaires d'éthique professionnelle.

Le travail de cartographie a également été mené spécifiquement au regard des risques portés sur la chaîne d'approvisionnement de CGI. La restitution de cette cartographie est à retrouver ci-dessous.

La cartographie des risques a été revisitée tout au long de la chaîne de valeur de CGI France, couvrant les activités de CGI en France et ses filiales, en veillant à identifier les risques liés à la chaîne d'approvisionnement.

Ainsi, les thèmes et les risques associés au champ d'application de la loi ont été explorés tout au long de cette chaîne d'approvisionnement et des activités de CGI avec des fournisseurs et des sous-traitants, afin d'identifier les risques qui impliquent CGI France du fait de son devoir de vigilance vis-à-vis de ces tiers.

Thèmes et risques associés	Actions d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes	
	Applicables dans le Groupe CGI	Applicables au niveau de CGI France
<p>Risques liés à la protection de l'environnement</p> <p>Il s'agit de s'assurer que fournisseurs et sous-traitants s'associent aux enjeux RSE de CGI et contribuent à la réalisation des objectifs de CGI France en la matière.</p> <ul style="list-style-type: none"> Contribution aux objectifs de gestion maîtrisée des déchets et de neutralité carbone en 2028 Développement d'un numérique plus responsable et plus inclusif Respect du droit et des normes environnementales localement et globalement (notamment pour les nouveaux fournisseurs et sous-traitant travaillant pour des sociétés acquises par CGI) 	<ul style="list-style-type: none"> <i>Global Compact : Communication On Progress (COP)</i> et engagements sur les Objectifs de Développement Durable n°8 et n°12. Politique et stratégie ESG du Groupe CGI Rapport ESG du Groupe CGI Politique d'achats responsables Procédure de revue diligente des tiers Évaluation du risque RSE fournisseur (Ecovadis) nécessitant une approbation pour tout nouveau référencement et renouvellement par l'Approvisionnement mondial Sélection amont de zones géographiques autorisées pour les achats Comité Directeur de gestion des risques liés aux tiers de CGI Third Party Supplier Portal (Processus Unity) : questionnaire ESG pour les nouveaux fournisseurs Alerte automatique pour les scores EcoVadis faible (inférieur à 40) pour les fournisseurs Formation de l'équipe d'Approvisionnement mondiale sur la 	<ul style="list-style-type: none"> Amélioration de l'accessibilité numérique avec le RGAA Fonction « Achats » audité annuellement (SAPIN II) Conditions Générales d'Achat de CGI / Clause de conformité ESG dans les contrats avec les fournisseurs et les sous-traitants Code d'éthique des tiers signée par les fournisseurs et sous-traitants Base de fournisseurs privilégiés via l'outil OBMS Dispositif d'alerte ouvert aux tiers PPR avec les Tiers Travailler avec des fournisseurs et sous-traitants certifiés ISO 14001 Centres inclusifs et co-traitance via des entreprises adaptées <p>Actions récentes et/ou à venir :</p> <ul style="list-style-type: none"> Association des fournisseurs et sous-traitants à la réalisation de l'objectif de de neutralité carbone en 2028 (clause spécifique & définition de KPI's) Augmentation du pourcentage de
<p>Risques liés aux droits humains & libertés fondamentales</p> <p>Il s'agit de s'assurer de travailler avec des fournisseurs et sous-traitants qui respectent les droits et libertés fondamentaux, et qui sont en accord et appliquent les mêmes principes et règles que CGI France en la matière.</p> <ul style="list-style-type: none"> Lutte contre toutes les formes de discrimination (à l'embauche, dans les affectations, dans la vie quotidienne des organisations...) et égalité des chances La promotion de la mixité et de l'égalité des chances, notamment pour les personnes en situation de handicap Des pratiques aussi respectueuses avec leurs tiers qu'avec CGI, s'agissant du respect du droit du travail, de la lutte contre la précarité, de la lutte contre le travail dissimulé... 		
<p>Santé, sécurité et environnement de travail</p> <p>CGI souhaite offrir à ses fournisseurs et sous-traitants un environnement et des conditions de travail aussi sûrs et sains qu'il doit aux membres.</p> <ul style="list-style-type: none"> Respect de la vie privée et la protection des données personnelles La lutte contre les agissements sexistes/racistes et toute forme de harcèlement 		

Thèmes et risques associés	Actions d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes	
	Applicables dans le Groupe CGI	Applicables au niveau de CGI France
<ul style="list-style-type: none"> Préservation de la santé des personnes 	thématique de l'esclavage moderne	fournisseurs évalués via EcoVadis <ul style="list-style-type: none"> Prise en compte des considérations ESG (<i>due diligence</i>) en amont et en aval des opérations de M&A Critères ESG pour certaines catégories d'achat Charte Achats Responsables CGI

3.1 Evaluation des risques ESG via la démarche EcoVadis

Pour mener une évaluation des risques de qualité, CGI a recours à l'expertise de prestataires externes :

- Dun & Bradstreet pour les risques financiers ;
- EcoVadis via sa solution de gestion des risques ESG, IQ Plus
- Ellisphere pour les risques liés à l'éthique des affaires.

EcoVadis a été choisie pour effectuer une analyse initiale permettant d'identifier tout risque ESG réel ou potentiel avec un fournisseur sur la base de son secteur d'activité et de son implantation géographique. EcoVadis adapte ses questionnaires aux tailles/secteurs et aux implantations géographiques des organisations dans l'optique de couvrir de façon exhaustive les sujets RSE qui les concernent.

Lorsqu'un fournisseur présente un risque potentiel, une analyse EcoVadis complète est lancée. Un courrier signé par le Vice-Président principal en charge des Relations avec les investisseurs et ESG et une brochure explicative sur l'engagement de CGI en matière d'ESG accompagnent la demande d'évaluation EcoVadis envoyée aux fournisseurs afin de les sensibiliser sur la démarche de CGI.

L'automatisation des processus de création et de revue diligente des fournisseurs grâce au portail des fournisseurs tiers de CGI (*Third Party Supplier Portal*), oblige tous les nouveaux fournisseurs à répondre à un questionnaire sur leurs pratiques ESG (Environnement, Social & Gouvernance, désigne ici des éléments en lien avec la RSE), certaines exclusions pouvant toutefois s'appliquer.

En fonction de leurs réponses, il peut être demandé aux fournisseurs lors d'une évaluation détaillée avec notre partenaire EcoVadis ou un partenaire de leur choix, de démontrer comment ils assument leurs responsabilités ESG. 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 adéquates.

Les fournisseurs et sous-traitants peuvent également demander à CGI des preuves de la maturité de sa démarche RSE et de ses actions. Il est ainsi possible de partager directement sur la plateforme la notation, les forces et les axes de progrès de CGI. En 2023, [CGI a obtenu pour la deuxième année consécutive la médaille platine d'EcoVadis](#) pour sa performance en matière de développement durable sur les thématiques suivantes :

Environnement, Social et Droits de l'Homme, Ethique et Achats responsables. Cette reconnaissance place CGI dans le top 1 % des entreprises les plus performantes de son secteur (programmation informatique, services-conseils et activités connexes) avec un score de 80/100, soit 2 points de plus par rapport à 2022.

Afin de s'adapter aux différents niveaux de maturité RSE de ses implantations, les critères de passages en audit varient selon les pays. En tant qu'implantation européenne certifiée ISO 14001, la France dispose de critères exigeants.

Un audit EcoVadis est déclenché pour les fournisseurs de CGI dans les cas suivants :

- 1 Secteurs d'activités identifiés comme étant les plus à risque par la Banque Européenne pour la Reconstruction et le Développement : Facilities Management & Maintenance, Printing Equipment & Services, Technology, Telecom, Transportation & Logistics, Travel ;

- 2 Pour les industriels et fabricants ;

- 3 Fournisseurs pour lesquels des rapports négatifs sont connus (presse...), également valable pour l'évaluation du risque financier via Dun & Bradstreet ;

- 4 Fournisseurs sollicités dans le cadre d'appels d'offres quand leur catégorie le requiert.

Les résultats des évaluations financières et RSE sont intégrés dans l'outil d'approvisionnement de CGI et accessibles à tous les membres de CGI.

Lorsque CGI souhaite contractualiser avec un fournisseur référencé pour lequel un risque fort a été identifié, un message d'alerte l'informe du risque et du flux d'approbation requis : une validation supplémentaire du contrôleur de gestion de l'Unité d'Affaires

Toutes les **notes EcoVadis** sont intégrées à la plateforme de gestion RH et financière « PSA Finance eProcurement ». Les membres habilités peuvent donc prendre une décision en fonction de la note EcoVadis d'un fournisseur au moment du processus d'achat. Ainsi, au-delà d'un choix « préférentiel », EcoVadis permet de renseigner sur la maturité et la viabilité des fournisseurs de CGI tenant compte des critères RSE variés (sociaux, économiques, environnementaux...).

Dans la continuité de ce processus de revue diligente, CGI travaille à la mise en place d'un suivi annuel de ces audits afin de lancer une dynamique d'amélioration continue :

- Constater et démontrer les évolutions positives de la démarche
- Prendre les mesures nécessaires en cas de dépréciation des notations

Les règles qui dicteront quels fournisseurs de CGI devront repasser les audits (et notamment le diagnostic EcoVadis) lors de la mise à jour annuelle sont en cours d'établissement. La Revue de Performance des Tiers intègre via le Cadre de Gestion des Tiers de CGI des critères RSE dans la révision des fournisseurs.

Au niveau mondial, CGI poursuit son plan d'atténuation des risques en établissant des mesures prioritaires ciblant ses 250 fournisseurs majeurs. D'ici 2025, CGI vise à ce que 70 % de ces grands fournisseurs soient évalués par EcoVadis. En 2022, 58% de nos grands fournisseurs mondiaux ont déjà été évalués, soit +14% par rapport à 2021. En 2023, ce score s'est encore amélioré portant le total à 66%.

D'ores et déjà, une lettre et une brochure sont adressées aux nouveaux fournisseurs pour les encourager à s'inscrire sur la plateforme. Accompagnés d'une FAQ, ces deux supports détaillent les ambitions de CGI en

matière d'achats responsables et traduisent l'engagement du Groupe CGI en tant que partenaire d'affaires responsable.

3.2 Fournisseurs et sous-traitants : clause contractuelle ESG et questionnaire SAPIN II

Dans la continuité des efforts fournis lors de la sélection de ses fournisseurs, CGI a inséré dans ses conditions générales d'achat (ci-après « CGA ») des clauses engageantes pour ses co-contractants.

Elles sont relatives :



Au respect du principe de non-discrimination organisé par les articles L.1132-1 et suivants du Code du Travail ;



Au respect des lois, règlements et règles sur l'égalité d'accès à l'emploi, le droit du travail, l'indemnisation des accidents de travail, les dispositions légales sur la sécurité ;



A la mise en place d'une politique d'achat respectant les standards, pratiques et principes de développement durable (lors de la sélection de ses propres fournisseurs, le partenaire de CGI en France doit veiller à tenir non seulement compte de considérations économiques et de coûts/bénéfices, mais également des critères et pratiques en matière sociale, environnementale et déontologique) ;



A la fourniture des documents requis par CGI en vue de l'établissement de son rapport de responsabilité sociale annuel notamment défini par la Loi n°2010-788 du 12 juillet 2010, dite "Grenelle II" ;



Au respect des dispositions de l'article L.8221-3 du Code du Travail sur le travail dissimulé et les dispositions de l'article L.5221-8 du Code du Travail sur les travailleurs étrangers ;



Au respect des règles applicables en matière de conflit d'intérêts avec CGI (le fournisseur devant informer CGI de tout conflit d'intérêt potentiel ou avéré susceptible d'empêcher ou d'entraver leur relation) ;



Au respect scrupuleux de la réglementation en vigueur en matière de corruption et plus spécifiquement les dispositions de la Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique ;



Au Code d'éthique des tiers : avant de finaliser toute entente commerciale avec ses fournisseurs, ces derniers doivent signer le Code d'Éthique des tiers (partie intégrante du Code d'Éthique). Cette signature permet à CGI de veiller à l'intégrité professionnelle de ses prestataires, fournisseurs et sous-traitants ;



A l'OBMS (*Opase Business Management Services*), l'application d'entreprise qui permet de gérer la sélection, la contractualisation et la performance des fournisseurs externes. OBMS s'adresse surtout à la gestion de la sous-traitance de prestations intellectuelles dans le cadre de projets menés pour les clients de CGI. OBMS permet de déterminer, parmi les fournisseurs déjà référencés de préférence, le prestataire optimal pour satisfaire les besoins du projet.

Une fois le contrat signé, le sous-traitant a également accès à OBMS qui devient une plateforme de gestion et de suivi de projets à engagement de moyens ou de résultat, une plateforme de dialogue. Le sous-traitant peut transmettre et y stocker des preuves telles que son certificat ISO 14001.

Dans ses CGA, CGI encourage ses fournisseurs à adopter un comportement social et environnemental responsable, et privilégie avec eux un dialogue transparent en matière d'achat responsable. **La clause contractuelle RSE a été révisée en 2021 pour permettre à CGI de réaliser des audits de ses fournisseurs sur le respect de leurs engagements.**

Conformément à la Loi SAPIN II, CGI évalue le dispositif de lutte contre la corruption de ses tiers par le biais de questionnaires relatifs à l'éthique des affaires adressés directement à ses fournisseurs et sous-traitants, mais également par le biais d'un prestataire privé Ellisphere qui permet à CGI d'évaluer l'intégrité des tiers avec qui elle entre en relation. Obligatoire pour tout nouveau fournisseur, ce questionnaire est désormais intégré directement au portail fournisseurs en ligne. La mise en place d'un flux de validation permet ainsi à l'équipe *Compliance* de valider ou non le tiers à risque en fonction des réponses apportées, ce qui déclenche, le cas échéant, un niveau de validation supplémentaire en cas de suspicion de risque pour CGI.

4 Dispositifs de suivi et d'évaluation interne

4.1 Environnement

Les dispositions du Système de Management Environnemental (SME) certifié ISO 14001 prévoient les processus nécessaires à la surveillance de l'efficacité et de la pertinence des actions de CGI dans un souci d'amélioration continue :

- 1 **Veille réglementaire** : un processus est en place afin d'identifier en temps réel les nouvelles réglementations environnementales s'appliquant à CGI. Ce processus permet de déterminer l'état de conformité de CGI et, le cas échéant, de mener puis de valider l'efficacité des actions nécessaires à la mise en conformité. La veille réglementaire est effectuée par un prestataire commercial, CONFORMIS.
- 2 **Reporting environnemental** : le reporting environnemental du groupe est complété par un reporting qualitatif de moyens par site ;
- 3 **Audits** : Dans le cadre du SME, plusieurs types d'audits sont menés

En interne, dans un premier temps :

- Les audits internes concernent les 29 sites de CGI en France (plus ceux pour les autres pays de l'Unité d'Affaires Stratégique (UAS) Europe de l'Ouest et du Sud et hors exceptions). Ils permettent de vérifier la conformité réglementaire et la mise en place des mesures nationales sur chaque site, de constater les points bloquants et déterminer les actions spécifiques à mener. En 2024, ce périmètre est étendu aux anciens sites Umanis concernés ;

En externe, dans un second temps :

- Les audits externes réalisés par un cabinet tiers viennent confirmer l'applicabilité et la conformité de des sites au regard des exigences ISO 14001 décrites dans le SME.

41,7% des sites CGI dans le monde sont certifiés ISO 14001 en 2023 (contre 35% en 2022).

En 2023, la couverture ISO 14001 des sites de l'UAS Europe de l'Ouest et du Sud est de 75,5% pour 37 sites certifiés sur 49. Ce pourcentage passe à 75,8% pour les sites français (22 sites sur 29).

Notre ambition ISO 14 001 reste inchangée : étendre la certification à tous les pays d'Europe de l'Ouest et du Sud avec comme enjeux :

- Le partage de pratiques durables et responsables pour l'ensemble des pays et sites de l'UAS Europe de l'Ouest et du Sud ;
- L'atteinte de l'objectif de neutralité carbone pour les émissions de CO₂ fixé à l'horizon 2030 ;
- L'atteinte de cet objectif par la mise en place et la mesure régulière de trajectoires de diminution des émissions de CO₂. CGI en France a ainsi réduit ses émissions sur les scopes 1, 2 et les déplacements professionnels du scope 3 de 49% par rapport à l'exercice fiscal 2019 avec 3 214 tonnes de CO₂ pour l'exercice fiscal 2022¹.
- Pour l'exercice fiscal 2023, à la suite de l'application de la méthode market based sur le scope 2, les chiffres pour la France sont de 3 813 tonnes de CO₂ (scopes 1, 2 et 3 pour les déplacements professionnels). Soit une diminution de 37% par rapport à l'exercice fiscal 2019.

¹ *Environmental Sustainability Summary Report 2022 (en anglais seulement)*

-
- 4 **Analyse environnementale** : un processus permettant d'établir le bilan annuel de tous les enseignements et informations relevés par le SME est complété par l'observation externe des grandes tendances en matière d'environnement (indicateurs chiffrés et qualitatifs, nouveau type de matériel ou d'infrastructure intégrant les activités, initiatives / succès des collaborateurs de CGI, tout retour direct d'une partie prenante). L'analyse du bilan annuel et sa comparaison avec les bilans précédents permettent de mettre à jour les Aspects Environnementaux Significatifs (AES) de CGI.
-
- 5 **Formation** : un module de formation en ligne (e-learning) sur la « Sensibilisation à l'Environnement » a été créé. Accessible à tous les collaborateurs sur la plateforme interne, CGI Academia, il fait partie intégrante du SME. Il présente l'état actuel de l'empreinte environnementale de CGI, ses engagements ainsi que la façon dont les collaborateurs peuvent contribuer à sa réduction.
-
- 6 **Gouvernance** : La Direction ESG en Europe de l'Ouest et du Sud est garante de la bonne tenue des processus. Elle s'appuie sur un réseau d'ambassadeurs ESG volontaires (1 à 3 par site), épaulés par des Responsables ESG (un par Unité d'Affaires).
Les Responsables ESG ont pour mission de :
- Mettre en œuvre et piloter la gestion environnementale locale en conformité avec la certification ISO 14001 :2015 (plan d'action environnemental à l'échelle du site, tableau de bord environnemental...) ;
 - Déployer et relayer auprès des collaborateurs les pratiques durables et responsables (sensibilisation, rappel des éco-gestes...).

La gouvernance est complétée par :

- Un comité de gouvernance ESG pour l'Europe du Sud et de l'Ouest créé au dernier trimestre 2023. Sous l'égide de la Présidente de CGI en France et au Luxembourg, il réunit les membres du comité de direction et les leaders sur chacun de nos piliers stratégiques (Climat pour l'Environnement, Talents et Communautés pour le Social). Il définit nos ambitions, suit les objectifs ESG et décide de l'allocation de moyens.
- Le Vice-Président ESG qui dirige la mise en œuvre de la stratégie et des plans d'action du Groupe, en collaboration avec les directions ESG de toutes nos UAS
- Le Comité directeur exécutif ESG composé de représentants de la direction de nos Unités d'Affaires Stratégiques et des fonctions d'entreprise. Le président du comité directeur exécutif ESG communique toutes les initiatives et stratégies ESG au comité exécutif du Groupe à des fins d'approbation.

4.2 Droits humains et Libertés Fondamentales – Santé et Sécurité

4.2.1 Commission de suivi des accords / Instances de suivi des projets dans le cadre des accords

Dans le cadre des accords d'entreprise, des commissions périodiques de suivi sont établies entre les signataires. L'entreprise y présente les indicateurs de suivi définis dans l'accord. Ceux-ci concernent tous les aspects sur lesquels l'organisation souhaite progresser. Les signataires font le point sur l'application et la réalisation de l'accord concerné et étudient les difficultés rencontrées.



Ces accords font également l'objet de diagnostics permettant l'établissement de plans d'actions et de prévention pertinents (études documentaires, questionnaires diffusés à tous les salariés de CGI et complétés par des entretiens individuels ou collectifs effectués sur un échantillon représentatif des effectifs de CGI). L'objectif de ces diagnostics est d'obtenir une cartographie objective des situations de travail, les ressentis des salariés sur les sujets concernés, de repérer les éventuels dysfonctionnements ainsi que les lieux ou les personnes les plus exposés en matière de risques.

A titre d'exemple des diagnostics égalité professionnelle femmes – hommes, des enquêtes sur la Qualité de Vie au Travail (2020) ou un audit documentaire annuel (axé sur la politique et le suivi de la stratégie environnementale de l'entreprise, mandaté ici par le Comité Social et Economique Central) peuvent être menées par le biais d'un cabinet externe. Ces restitutions comprennent des synthèses globales ainsi que des préconisations pouvant orienter de futurs plans d'actions.

4.2.2 Index de l'Égalité professionnelle

En complément des diagnostics cités ci-dessus, d'autres entrants peuvent venir alimenter les plans d'action des accords. Depuis 2019, les entreprises sont ainsi tenues de publier chaque année un Index de l'égalité femmes-hommes qui permettra, sur l'ensemble du territoire, une analyse et un suivi dans le temps de l'évolution de l'égalité dans les entreprises.

CGI publie un index de 89 points sur 100 depuis 2020 (« Index Pénicaud »). Ce résultat reflète non seulement les valeurs et les engagements de CGI mais également la politique mise en œuvre depuis plusieurs années en faveur de l'égalité professionnelle.

Ce score est obtenu par l'évaluation de 5 indicateurs définis par la loi, identiques pour toutes les entreprises :

Suppression des écarts de salaire entre les femmes et les hommes à postes équivalents

Les calculs ont été effectués par tranche d'âge, par coefficient et par sexe. CGI obtient 39 points sur 40, ce qui reflète l'efficacité des mesures qu'elle déploie depuis plusieurs années pour assurer l'égalité de traitement salarial entre les femmes et les hommes.

Égalité de chance en matière d'augmentation

Cet indicateur mesure la proportion de femmes et d'hommes augmentés. Avec une égalité respectée, CGI obtient le score maximum de 20 points sur 20.

Égalité de chance en matière de promotion

Cet indicateur mesure la proportion des femmes et des hommes promus, et fonctionne sur le même principe que l'indicateur précédent. CGI obtient 15 points sur 15.

Évolution salariale des femmes ayant été en congé maternité ou d'adoption

Toutes les salariées de retour de congé maternité ou d'adoption ont bénéficié d'une augmentation avant la fin de l'année de référence. CGI obtient ainsi le score maximum de 15 points sur 15.

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au niveau des 10 plus hautes rémunérations

Des disparités persistent et les conditions d'une égalité dans ce domaine ne sont pas encore réunies (aucun point sur 10). Cet indicateur montre que CGI doit poursuivre ses efforts pour favoriser davantage de mixité à tous les niveaux de management.

Depuis 2022, cet index est complété par la loi « Rixain » visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle. La loi fixe des objectifs de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et l'ensemble des membres des instances dirigeantes soit 30% de cadres dirigeantes (CGI à 14%) et 30% de femmes dans les instances dirigeantes au 1^{er} mars 2026.

En 2022, CGI en France comptait :

- 14,3% de femmes parmi l'ensemble des cadres dirigeants
- 29,3% de femmes parmi l'ensemble des membres des instances dirigeantes, y compris les personnes non salariées

4.2.3 Cadre de Gestion du Partenariat Membre (CGPM)

Les membres sont les collaborateurs de CGI. Le CGPM regroupe les processus de gestion des ressources humaines de CGI. Il encourage une communication honnête entre managers et managés et assure que ses collaborateurs reçoivent les conseils, les retours d'expérience et la reconnaissance nécessaire à leur évolution professionnelle et à leur épanouissement personnel. Ce cadre de gestion prévoit plusieurs rendez-vous d'échange et permettant le suivi des salariés de CGI sur plusieurs aspects relatifs à la santé et aux libertés fondamentales.

4.2.4 Entretien annuel

L'entretien annuel est un rendez-vous fort chez CGI et l'occasion d'échanger autour des objectifs, du plan de développement, des aspirations, des valeurs de CGI mais aussi de la conciliation vie professionnelle / via personnelle.

- | | |
|-------------------------------|------------------------------|
| → Partenariat et qualité ; | → Objectivité et intégrité ; |
| → Intraprenariat et partage ; | → Respect ; |
| → Solidité financière ; | → Responsabilité sociale |

Ces sujets font l'objet d'un échange et non d'une évaluation, le but étant de comprendre globalement les écarts entre la vision de l'entreprise et le vécu réel des membres.

En lançant la plateforme CGI Progressio en 2022, CGI a introduit des rétroactions et des points intermédiaires tout au long de l'année pour s'assurer d'un bon alignement et incarner la proximité managériale chère à CGI.

La plateforme permet ainsi au collaborateur :

- D'alimenter son journal de rencontres individuelles lors des échanges avec son manager. Un espace personnel permet de documenter, suivre et retracer l'ensemble des échanges pertinents réalisés avec le manager ;
- De demander ou de fournir une rétroaction (*feedback*) tout au long de l'année. Tous les feedbacks donnés ou reçus sont archivés et visibles du collaborateur et de son manager ;

- D'initier son plan de perfectionnement, en lui permettant d'identifier les compétences sur lesquelles il souhaite travailler pour atteindre ses objectifs de trajectoire de carrière.

L'entretien annuel est complété par un entretien professionnel tous les 2 ans. L'entretien professionnel est un moment dédié à la réflexion des collaborateurs sur leur évolution professionnelle et l'occasion de les aider à clarifier leur projet professionnel et à identifier leurs besoins d'accompagnement ou de formation.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel est complété par un état récapitulatif du parcours professionnel et des actions menées. Le collaborateur est invité à le préparer en réfléchissant à ses points forts et axes de progrès, aux opportunités offertes au sein de l'entreprise et à ce qu'il souhaite par la suite.

4.2.5 Programme d'Évaluation de la Satisfaction des Membres (PESM)

Le PESH prend la forme d'une rencontre entre un manager et son managé, puis d'une enquête globale de satisfaction que le managé remplit en ligne.

La rencontre individuelle est l'occasion pour le collaborateur de discuter de sa satisfaction par rapport à CGI, et ce, directement avec son manager. Le collaborateur exprime sa satisfaction et propose des pistes d'amélioration. Le manager prend en compte les préoccupations de son managé et met en place des actions court-terme et locales. Pour le manager, cette rencontre est l'occasion d'expliquer directement les enjeux des décisions qui touchent ses équipes et de rappeler les valeurs de CGI.



À la suite de l'entretien, le collaborateur accède à un questionnaire anonyme en ligne pour noter sa satisfaction. Le questionnaire aborde plus globalement les sujets inhérents à la qualité de vie au travail (satisfaction, adéquation à la culture de CGI, capacité à s'informer et à se former, reconnaissance et poursuite de son projet professionnel). Le questionnaire permet de traiter des données pour la mise en place d'actions plus globales.

Depuis 2018, le PESH intègre une question relative à la RSE, axée sur la collaboration et les actions menées avec les clients et organisations locales contribuant à la bonne santé au sein des écosystèmes de CGI.

Pour être reconnue comme une entreprise citoyenne et socialement responsable, il est important pour CGI de comprendre le niveau de satisfaction de ses membres quant à la participation et aux initiatives menées par CGI au sein des territoires où elle est implantée.

4.2.6 Politique de formation

Toutes les formations, obligatoires ou non, dispensées aux collaborateurs de CGI sont encadrées par une politique de formation. Cette politique de formation permet de :

Développer et adapter les compétences des membres de CGI aux évolutions du marché, des métiers et des technologies ;

Créer de la valeur et rendre le meilleur service aux clients.

Pour mettre en œuvre cette politique il est nécessaire de : définir les Grandes Orientations de formation (afin de construire le plan de formation) ; construire le plan de développement des compétences annuel (via la collecte des besoins de formation au travers des EAD par exemple) ; déployer le plan de développement de compétences annuel par l'entremise de différents moyens créés par et pour l'Unité d'Affaires Stratégique (UAS) Europe de l'Ouest et du Sud.

Parmi ces moyens mis à disposition nous retrouvons ainsi :

- Une Université interne ;
- Les FIC = Formations Internes CGI ;
- Une sélection d'organismes externes référencés pour les formations techniques ;
- Les formations CGI, déployées mondialement et localisées dans l'UAS afin que les collaborateurs puissent se familiariser avec leurs responsabilités et acquérir une meilleure compréhension de la culture, des valeurs, des philosophies de gestion, des méthodologies et pratiques/processus de CGI (sensibilisation à la sécurité, RGPD...);
- Différentes plateformes de Learning :
 - CGI Academia : lancé en avril 2020, cet outil d'apprentissage à la demande permet aux collaborateurs de parfaire leurs compétences. Les thématiques sont diversifiées et en libre accès sur la plateforme ;
 - Your Open Digital Academy (Y.O.D.A) : Cet espace de formation collaboratif de CGI permet de trouver des formations digitales (notamment la sensibilisation au Numérique Responsable) créées par des collaborateurs CGI pour les collaborateurs de CGI. Des demandes/besoins de formation sont déclarées sur la plateforme et sont soutenues par les collaborateurs eux-mêmes.

D'autres initiatives viennent renforcer le dispositif en place :

STIM@CGI	U'DEV
<p>Grâce au programme mondial STIM@CGI, l'entreprise accompagne des participants d'âge scolaire ou adultes vers des carrières en Science, Technologie, Ingénierie et Mathématiques (STIM). L'objectif premier est d'accroître les compétences techniques au sein des communautés où CGI est présente.</p> <p>Avec la Pandémie, CGI a dû adapter ses pratiques, en lançant STIM@CGI à la maison. Ce programme virtuel aide les parents, tuteurs et enseignants dans l'ensemble de ses communautés à continuer à enseigner les compétences STIM dans un environnement familial. Les étudiants ont accès, chaque semaine, à un ensemble d'activités thématiques qui misent sur tous les aspects STIM, y compris la programmation, le développement durable et la robotique.</p> <p>STIM@CGI à la maison en 2020 : 205 camps STIM pour 44 664 étudiants.</p>	<p>En 2017, CGI a été la première entreprise de services numériques à créer sa propre école du développeur : U'DEV avec à la clé la remise de diplômes universitaires nationaux reconnus en informatique et soutien des activités pédagogiques.</p> <p>L'objectif stratégique de U'DEV vise à réduire la pénurie de développeurs et conduit à créer un environnement favorisant la diversité sans discrimination. Grâce au programme U'DEV, CGI propose aux étudiants une formule travail-étude et leur décerne un diplôme reconnu.</p> <p>U'DEV en chiffres : 8 campus en France et au Maroc, 500 diplômés depuis le lancement.</p>

4.2.7 Suivi des activités relatives à la santé au sein de CGI en France

Le suivi des enjeux et des actions relatives à la santé des membres de CGI se fait via les différents programmes et processus en place au sein de CGI en France, décrit précédemment. Ces programmes permettent de mettre à jour le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels. Le centre d'expertise RH Oxygène participe donc avec la Direction des Ressources Humaines à l'identification de risques (RPS, santé mentale...) au travers notamment de l'action du Préventeur en santé au travail.

Le suivi de santé des membres est réalisé par des services de santé au travail interentreprises proposant un *reporting* annuel :



La fiche d'entreprise décrit le type de postes occupé par un salarié et les principaux risques associés ;



Le rapport annuel du médecin du travail est un reporting fondé sur les activités de l'année : les visites médicales des salariés (obligatoires ou à l'initiative des collaborateurs), les types de problèmes évoqués, les orientations faites par le médecin vers d'autres professionnels de santé, le nombre et les types d'aménagement des postes.

4.2.8 Comités Sociaux Économiques (CSE et CSE Central)

Les CSE à travers leur CSSCT (Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail) étudient toutes questions relatives à ces sujets. Les CSE consacrent à minima une réunion par trimestre pour suivre les mesures contribuant à la santé et à la sécurité des salariés du périmètre qu'il couvre ainsi qu'à l'amélioration de leurs conditions de travail. La CSSCT prépare et préconise les actions à envisager par le CSE/CSE Central (CSEC) et étudie tout projet soumis par la Direction entrant dans son périmètre. Présidée par l'employeur, la CSSCT est composée d'élus du CSE. Sont également invités des représentants de la Direction et de la Direction Logistique, médecin du travail, et des intervenants externes (Inspecteur du travail, représentant de la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (CARSAT). Selon les besoins, des experts peuvent intervenir.



4.2.9 Cadre de Gestion du Partenariat Client (CGPC)

Le Programme d'Évaluation de la Satisfaction Client (PESC) permet à CGI de mesurer la satisfaction de ses clients à l'égard des services et de l'expertise délivrés. Il prend la forme d'entrevues entre le contact client et le responsable de la relation client chez CGI. Il renseigne sur la façon dont les clients de CGI perçoivent la qualité des services de CGI, sur leur fidélité et sur les aspects à améliorer.

L'évaluation inclut un point d'échange sur l'attente des clients en matière de RSE. Cette question est l'opportunité pour CGI de soigner la relation avec ses clients tout en mettant en place des actions RSE les plus pertinentes pour les affaires de CGI et l'atteinte d'objectifs communs avec son client. La volonté stratégique d'exemplarité de CGI rime alors avec l'opportunité de consolider ses partenariats clients.



Des *reportings* réguliers permettent de suivre la satisfaction client. En cas d'insatisfaction client, un plan d'action et des actions de correction sont automatiquement menées en local par l'Unité d'Affaire concernée.

4.3 Gouvernance sur ces trois enjeux

La gouvernance sur ces trois enjeux se matérialise chez CGI au travers de :

La signature du Global Compact :

- Afin de matérialiser davantage ses engagements RSE, CGI a choisi de rejoindre en mars 2020 le Pacte Mondial des Nations Unies et de s'engager sur les 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) concernant les domaines de l'environnement, du travail, des droits humains et de la lutte contre la corruption.
- La matérialisation de cet engagement se traduit par la définition de 3 piliers stratégiques pour guider les actions de CGI (Talents, Climat, Communautés). Ces 3 piliers se retrouvent au travers des ODD suivants sur lesquels CGI a choisi de s'engager plus spécifiquement :
 - **Talents :**
 - ODD n°4 – Éducation de qualité
 - ODD n°5 – Égalité entre les sexes
 - ODD n°8 – Travail décent et croissance économique
 - ODD n°10 – Inégalités réduites
 - ODD n°17 – Partenariats pour la réalisation des objectifs
 - **Climat :**
 - ODD n°9 – Industrie, innovation et infrastructure
 - ODD n°11 – Villes et communautés durables
 - ODD n°12 – Consommation et production responsables
 - ODD n°13 – Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques
 - ODD n°17 – Partenariats pour la réalisation des objectifs
 - **Communautés :**
 - ODD n°3 – Bonne santé et bien-être
 - ODD n°4 – Éducation de qualité
 - ODD n°5 – Égalité entre les sexes
 - ODD n°10 – Inégalités réduites
 - ODD n°17 – Partenariats pour la réalisation des objectifs

Le rapport de responsabilité sociale constitue la première communication sur les progrès de l'entreprise quant au Pacte mondial des Nations Unies. Pour davantage d'informations sur la contribution de CGI par rapport aux objectifs de l'ONU veuillez-vous reporter au rapport de responsabilité sociale.

L'évaluation externe de la performance RSE via EcoVadis

- Comme évoqué ci-avant, la plateforme de notation externe EcoVadis a accordé à CGI une médaille Platine pour sa performance en matière de responsabilité sociale en 2022. Cette distinction place CGI dans le Top 1% sur son secteur d'activité.

L'adhésion au CDP et Dow Jones Sustainability Index (DJSI)

- CGI figure sur la liste des leaders en performance climatique 2022 établie par le CDP à titre de leader mondial du secteur des TI, et ce depuis 2018. Ce classement démontre des progrès et des mesures coordonnées pour lutter contre les changements climatiques. Sur cet indice, CGI a obtenu en 2022 un score équivalent à C-, situant l'entreprise dans la moyenne du secteur.
- En 2020, la performance de CGI en matière de responsabilité sociale a reçu une note globale de 52/100 pour les indices de durabilité Dow Jones, contre une note moyenne de 34/100 pour l'ensemble du secteur. En 2022 CGI est fière de voir que les actions menées ont permis d'accroître son score global, le faisant passer à **62/100**, soit une augmentation significative de 10 points en deux ans.
- CGI ambitionne également d'ici à 2025 d'être alignée à SBTi, afin de faire valider la trajectoire de neutralité carbone Groupe fixée à 2030 et les actions associées.

Le Rapport ESG du Groupe CGI

- Chaque année depuis 2020, CGI publie son Rapport ESG afin de souligner ses avancées sur ses 3 piliers stratégiques en ESG et démontrer l'engagement de toutes ses filiales implantées dans différents pays pour les mêmes valeurs responsables. Cette volonté de publier ce rapport correspond également à l'engagement pris par CGI en signant le *Global Compact*, à savoir communiquer sur ses actions de progrès dès la première année.

5 Dispositif d'alerte interne

5.1 Signalement des manquements à l'éthique

Le groupe CGI a mis en place un dispositif d'alerte professionnelle et plus globalement de signalement des manquements à l'éthique. Annexé au Code d'éthique et de conduite professionnelle, ce dispositif assure le respect des règles de fonctionnement et de contrôle interne de l'entreprise et s'inscrit dans la lignée des exigences de CGI en matière de qualité et de conformité aux principes de gouvernance d'entreprise. Le dispositif permet notamment le recueil et le traitement des signalements (automatisé et mis en œuvre après autorisation de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés) relatifs à l'existence de conduites ou de situations contraires au Code d'éthique.



La gestion du dispositif est assurée par une société extérieure spécialisée Convercent, ce qui permet de garantir la confidentialité et la protection de l'utilisateur du dispositif en tant que lanceur d'alerte.

Le vice-président exécutif, affaires juridiques et économiques et secrétaire de l'entreprise, ou toute autre personne effectuant des tâches similaires, est responsable de la politique sur le signalement des manquements à l'éthique. Le dispositif d'alerte est intégré au code de conduite professionnelle de CGI et décrit dans l'[Annexe 3b – Politique relative au dispositif d'alerte professionnelle](#).

Il est ouvert à toute personne de l'entreprise, quel que soit son statut, mais aussi à tout « facilitateur » conformément aux dispositions légales, qui aurait une connaissance directe de faits concernant une ou des situations visées par le dispositif.

CGI recommande le recours au dispositif de signalement des manquements à l'éthique en cas de constat ou de suspicion de manquements professionnels graves, dont la nature pourrait causer un préjudice sérieux à l'entreprise, ses clients, ses collaborateurs ou ses actionnaires, dans les situations ci-dessous (liste non exhaustive) :

- | | |
|--|--|
| → Déclaration inexacte ou non-conformité quant à la comptabilité et la vérification financière ; → | → Conflits d'intérêts ; |
| → Manipulation ou falsification de données, de rapports ou de contrats ; → | → Violation des lois sur la protection des données personnelles ou des politiques internes ; |
| → Fraude, vol ou détournement de fonds ; → | → Mauvais usage de données ou contravention aux politiques et aux normes de sécurité ; |

→ Financement d'activités douteuses ;	→ Contravention à toutes lois, tous règlements ou toutes règles qui s'appliquent à CGI ;
→ Blanchiment d'argent ;	→ Santé, hygiène et sécurité au travail ;
→ Corruption de fonctionnaires ou pots-de-vin ;	→ Protection de l'environnement ;
→ Divulgence d'information privilégiée ou délit d'initié ;	→ Toute autre contravention au Code d'éthique et de conduite professionnelle de CGI, à ses politiques sous-jacentes et au Code d'éthique des tiers de CGI (« Codes »).
→ Harcèlement ou discrimination ;	

Toute situation pouvant compromettre la réputation, la stabilité économique de CGI ou engager sa responsabilité peut faire l'objet d'une alerte. Les auteurs ne sont passibles d'aucune sanction de la part de CGI pour les faits signalés de bonne foi, même si ceux-ci s'avèrent par la suite inexacts ou ne donnent lieu à aucune suite.

Application de la politique

La [politique de signalement des manquements à l'éthique](#) décrit la politique et les mesures mises en œuvre par le groupe CGI et ses filiales, en ce qui concerne le signalement d'incidents allégués d'inconduite ou de possibles violations aux Codes en vigueur chez CGI ainsi qu'aux lois applicables. Les signalements peuvent être rapportés en s'identifiant ouvertement, de façon confidentielle ou anonyme, comme permis par la loi, par l'entremise des canaux suivants :



- Tout gestionnaire, immédiat ou faisant partie de la chaîne de gestion ou de l'équipe de direction ;
- Tout membre des services des Ressources humaines ou des Affaires Juridiques de CGI ;
- Tout dirigeant de CGI ;
- La boîte mail dédiée à l'éthique et la conformité (ethics@cgi.com) ;
- La ligne d'assistance de CGI en matière d'éthique.

Le respect de l'intérêt et des droits fondamentaux de la personne visée par le signalement est également assuré au cours du processus. Afin de protéger les droits de toutes les parties impliquées, les enquêtes demeurent confidentielles et CGI n'en divulguera pas les conclusions, tout particulièrement lorsque des mesures disciplinaires sont entreprises, à moins que la loi ne l'exige.

La politique ne doit être utilisée que de bonne foi. Les membres qui déposent des plaintes non fondées dans le but de causer un préjudice peuvent faire face à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Ligne d'assistance en matière d'éthique

Afin de permettre un signalement, CGI a mis en place une ligne d'appel opérationnelle 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.

L'utilisation de la ligne d'assistance en matière d'éthique est volontaire. Si un signalement en matière d'éthique est effectué de façon anonyme sur la ligne d'assistance de CGI, la protection de l'identité de la personne signalant l'incident est entièrement assurée.

Deux méthodes de signalement sont offertes : l'accès à un système automatisé en ligne ou à un numéro de téléphone. Les renseignements sont saisis dans un système automatisé et sécurisé qui assure la confidentialité de l'information. Le processus respecte les exigences des autorités nord-américaines et européennes en matière de protection des données personnelles, de protection de l'émetteur du signalement et de protection des droits des personnes visées par le signalement.



Le processus est anonyme, sauf si l'émetteur choisit de divulguer son identité lors de la transmission de l'information ou en cours d'enquête.

Processus d'enquête

Lorsqu'un incident d'ordre éthique est signalé par l'entremise de l'une des méthodes décrites ci-dessus, le signalement est rapporté dans le système de la ligne d'assistance, soit par l'émetteur ou par le collaborateur de la fonction d'entreprise à qui le signalement a initialement été fait.

Une fois l'incident saisi dans le système de la ligne d'assistance en matière d'éthique, un avis est envoyé au Vice-Président exécutif, Vice-Président aux Affaires juridiques et économiques et secrétaire de l'entreprise du groupe CGI ou à toute autre personne occupant des fonctions similaires et à des délégués désignés. Selon la nature de l'incident, ce rapport peut également être acheminé au conseiller juridique local interne ou externe et à de hauts dirigeants pré-identifiés de CGI (chacun étant un « Réciendaire du rapport »).



Une enquête sur l'incident est lancée dès la réception de l'information. Les mesures nécessaires sont prises afin de résoudre la situation selon les circonstances. Dès la réception d'un signalement et jusqu'à la conclusion de l'affaire, la supervision de l'enquête relative au signalement sera effectuée par le vice-président exécutif, vice-président exécutif aux affaires juridiques et économiques et secrétaire de l'entreprise ou par toute autre personne occupant des fonctions similaires, sauf si la supervision est autrement déléguée par un Réciendaire du rapport.

Si une responsabilité est établie, CGI prendra les mesures disciplinaires appropriées et/ou entreprendra des procédures judiciaires. Le dossier sera alors fermé et l'information sera archivée aux termes des politiques de CGI.

Si, une fois l'enquête terminée, aucune responsabilité ne peut être établie, ou si le signalement n'est pas fondé et que CGI décide de ne pas prendre de mesures, le dossier sera fermé et l'information sera archivée conformément aux politiques de CGI.

Dans certains cas, il est possible que l'émetteur du signalement reçoive un message d'un Réciendaire du Rapport l'encourageant à aborder le sujet directement avec son gestionnaire ou avec son représentant local des ressources humaines.

5.2 Gestion des situations de crise

Les dispositions de l'Accord Qualité de Vie et Conditions de Travail incluent des actions de prévention et des mesures visant à faire face à des situations de crise susceptibles d'entraîner de graves conséquences pour la santé du collaborateur.

Ces actions et mesures visent à faciliter la prise en charge et le traitement des situations d'urgence (identification et prise en charge des situations individuelles, dispositifs d'alerte, accompagnement des collaborateurs et intervention d'experts sur site en cas d'événement traumatique, ligne d'écoute). CGI s'engage à s'entretenir rapidement avec le collaborateur concerné et à analyser la situation avec lui et les personnes nécessaires afin de prendre dans les meilleurs délais les mesures nécessaires pour remédier à la situation. Un *feedback* des actions menées est communiqué au collaborateur à l'origine de l'alerte.



5.3 Harcèlement sexuel et agissements sexistes

La lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes en entreprise s'est accrue ces dernières années. Au-delà des dispositions contenues dans le Règlement intérieur de CGI en France, la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018, a institué plusieurs mesures visant à rendre effectives les dispositions existantes sur ces sujets.

Le harcèlement sexuel est une notion complexe qui peut prendre des formes très diverses et recouvre une multitude de propos et de comportements. Il peut consister :

En une pression grave dans le but d'obtenir un acte de nature sexuel ;

En des propos ou comportements à connotation sexuelles ou sexiste non désirés et répétés

- « Le harcèlement sexuel est également constitué (selon l'article L 1153-1 du code du travail) ;
- Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
 - Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ».

L'agissement sexiste recouvre les remarques et blagues sexistes, les incivilités à raison du sexe, les interpellations familières, la fausse séduction, le sexisme bienveillant, les considérations sexistes sur la maternité ou les charges familiales.

Une procédure d'alerte a été instituée par CGI pour signaler tout fait de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes. Cette procédure a été communiquée à l'ensemble des salariés et publiée sur l'intranet de CGI en France.

Des référents CGI « lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » ont également été nommés au niveau de l'entreprise et dans chaque Comité Social et Économique (CSE et CSE Central).

Concrètement, ces référents ont pour mission de prévenir et d'informer sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes mais également d'agir dès qu'une situation leur est signalée.

CGI rappelle qu'il est essentiel de ne laisser aucune situation présumée de harcèlement, de violence ou d'agissement sexiste en l'état.

Le dispositif d'alerte et d'aide mis en place a été communiqué à l'ensemble des salariés. Il explique les rôles respectifs des référents (CGI et CSE) et veille à garantir la traçabilité et la confidentialité des données recueillies.

Un bilan du dispositif et de ses actions est présenté chaque année en CSEC avec rappel du cadre juridique, des missions des référents, des actions de prévention ainsi que du nombre de cas et d'enquêtes à date.

