

Plan de Vigilance 2020

CGI

2021-04-27

CGI

I. PLAN DE VIGILANCE

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, c'est la loi du 27 mars 2017 qui 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 entretenue une relation commerciale établie ;
- 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.

SOMMAIRE

A. CARTOGRAPHIE DES RISQUES

- I. **Enterprise Risk Assessment (ERA)**
- II. **La Loi Sapin II**
- III. **Document Unique d'Évaluation des risques Professionnels**
- IV. **Liste des aspects environnementaux significatifs de CGI en France**
- V. **Cartographie des risques liés à l'environnement, aux Droits Humains / aux Libertés Fondamentales, à la Santé / Sécurité**

B. PROCEDURE D'EVALUATION DES FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS

C. ACTION D'ATTENUATION DES RISQUES ET DE PREVENTION DES ATTEINTES GRAVES

I. Environnement

II. Droits Humains / Libertés Fondamentales

- Les Accords d'Entreprise de CGI en France
- Le Programme d'Aide aux Membres (PAM)
- La protection des données personnelles
- Éthique des affaires

III. Santé et bien-être

- DUERP et PAPRI Pact
- Le centre d'expertise RH santé et bien-être (Oxygène) et les services de santé au travail

IV. Sécurité

- Politique de sécurité des personnes de CGI Inc.
- Les registres de sécurité
- Plan de Continuité des Activités

V. Fournisseurs et sous-traitants : la clause contractuelle RSE

- La clause contractuelle RSE
- Code d'éthique des tiers
- Operational Business Management System (OBMS)

VI. Le Numérique Responsable : la poursuite de notre axe stratégique

D. DISPOSITIFS DE SUIVI ET D'EVALUATION INTERNE

I. Environnement

II. Droits humains / Libertés Fondamentales – Santé / Sécurité

- Commission de suivi des accords/instance de suivi des projets menés dans le cadre des accords
- Le Cadre de Gestion du Partenariat Membre (CGPM)
- Le suivi des activités relatives à la santé et la sécurité de CGI en France
- Les Comités Sociaux Économiques (CSE et CSE Central)
- Le Cadre de Gestion du Partenariat Client

E. DISPOSITIF D'ALERTE INTERNE

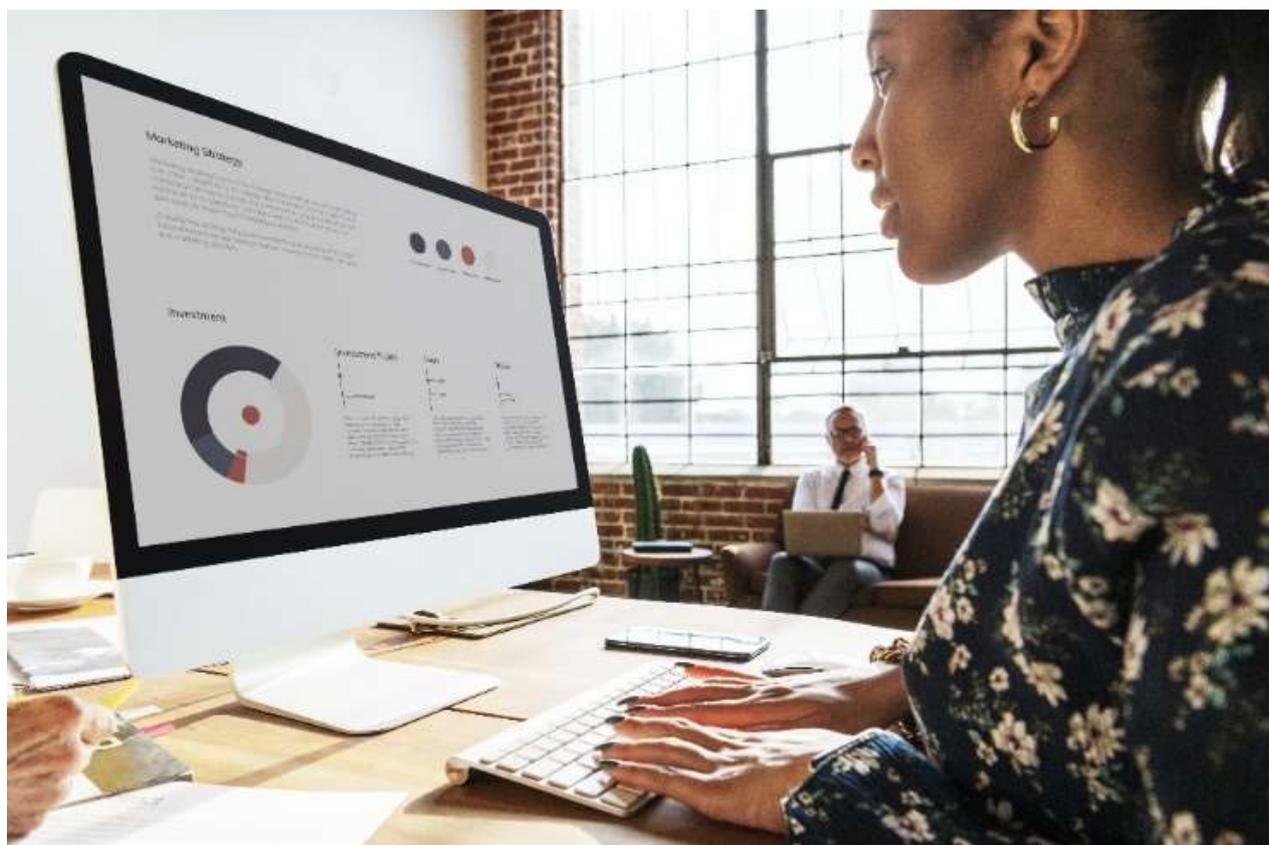
I. Ligne d'alerte professionnelle

II. Gestion de situations de crise

III. Harcèlement sexuel et agissements sexistes

A. 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 en France nourrit ainsi sa stratégie et sa définition des risques grâce à ces processus.



I. 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, actuellement en cours de mise à jour sur l'année fiscale 2021, 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 :

- Rétention et embarquement des salariés de CGI en France ;
- Protection des personnes ;
- Éthique des affaires ;
- Maintien de la certification ISO 14001, 9001, 27001 de CGI en France ;
- Satisfaction des objectifs RSE définis localement ;
- Innovations et technologies disruptives.

II. La Loi SAPIN II

La société CGI en France est soumise à la Loi 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 de risques spécifique au risque de corruption et de trafic d'influence.

Différents membres de l'équipe de direction, dans les régions et les principales filiales de CGI en France, ont été sollicités pour réaliser des entretiens, afin d'identifier puis évaluer les risques qui nourrissent désormais la cartographie des risques de corruption et de trafic d'influence de CGI en France. Cette cartographie des risques est actualisée chaque année en fonction de l'évolution de l'activité, afin d'identifier toutes nouvelles situations à risque auxquelles les membres de CGI pourraient être confrontés.

III. Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)

CGI est tenue, en vertu de l'obligation générale de sécurité qui lui incombe, d'évaluer les risques éventuels et de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés.

CGI élabore et tient à jour un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) qui recense l'ensemble des risques pour la santé et la sécurité du personnel dans l'entreprise.

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. Les DUERP comportent un inventaire des risques propres aux activités de prestations informatiques et intellectuelles et aux conditions de travail (déplacements des collaborateurs, hygiène, troubles musculo-squelettiques, risques incendies, ou encore, risques d'attentats). Les risques psycho-sociaux, fréquents dans le secteur tertiaire font l'objet d'un focus particulier.

Les DUERP recensent les mesures à mettre en place qui comprennent :

- 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 (Santé, Sécurité, etc.). Les risques ainsi identifiés sont qualifiés en fonction de leur probabilité d'occurrence et de leur gravité ; cela dans le but de les hiérarchiser selon leur criticité. Les actions de prévention sont alors décidées pour chacun des risques référencés.

IV. Liste des aspects environnementaux significatifs de CGI en France

CGI en France a pris la décision d'être certifiée ISO 14001 en 2014, en toute cohérence avec ses valeurs et face à l'intérêt de ses clients d'établir des partenariats avec les prestataires les plus vertueux. CGI a la conviction profonde qu'assurer une gestion environnementale responsable est source de valeur ajoutée pour notre activité. La majeure partie des activités et sites de CGI en France est couverte par ce 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 de CGI en France pour concentrer ses efforts sur les aspects les plus pertinents. Cette mise à jour se fait annuellement, sur la base de tous les enseignements apportés par les processus de notre Système de Management Environnemental (veille réglementaire, audits divers, retours membres...) et par l'observation des grandes tendances externes. La liste qualifie chaque aspect environnemental significatif pour en déterminer la priorité. Elle prend ainsi en compte les opportunités (quelle valeur ajoutée) et les risques inhérents à ses aspects.

V. Cartographie des risques liés à l'environnement, aux droits humain/aux libertés fondamentales, à la santé/sécurité

Les risques visés dans le présent paragraphe nourrissent le travail de cartographie des risques dans les domaines prévus par la Loi au devoir de vigilance. Ils sont complétés par les équipes de responsabilité sociétale par des risques émergents dans le cadre de la stratégie de l'entreprise. Ces risques sont regroupés et présentés par thématique ci-dessous, avant d'être qualifiés sur notre matrice de risques :

Environnement

1.2	Risques liés à l'occurrence d'une pollution (émission GES, terrestre, air, eau) en conséquence directe ou indirecte de nos activités
1.3	Risques liés à l'épuisement des ressources en conséquence directe ou indirecte de nos activités
1.4	Risques liés à une mauvaise gestion de nos déchets dangereux
1.5	Risques liés à la durée de vie du matériel nécessaire à l'activité de l'entreprise en l'absence de pratiques d'entretien responsables sur le volet environnemental
1.8	Risques liés à la perte de notre certificat ISO 14001

Droits Humains / Libertés Fondamentales

3.1	Risques liés à l'incapacité d'anticiper dans le développement d'offres / solutions pour nos clients des fonctionnalités numériques accessibles à toutes et à tous, et principalement aux personnes en situation de handicap
3.2	Risques liés au déséquilibre vie professionnelle / vie personnelle
3.3	Risques liés à la discrimination et au harcèlement
3.4	Risques liés aux défauts d'employabilité de nos membres en cas de mauvais accompagnement
2.48	Risques liés à une mauvaise gestion de nos principes d'éthique des affaires
	Achats de biens externes
2.45	Risques liés à la sélection/réalisation d'ententes avec des fournisseurs/sous-traitants identifiés comme étant à risque (risque financier/RSE)
2.46	Risques liés à l'incapacité d'auditer nos fournisseurs/sous-traitants sur leur démarche d'achats responsables
2.47	Risques réputationnels liés aux achats auprès de sociétés basées à l'étranger (pays hors UE, société travaillant avec un gouvernement non respectueux des Droits de l'Homme...)
	Protection des données personnelles / Respect de la vie privée
5.1	Risques liés au respect des Lois et Règlements relatifs à la protection de la vie privée (données personnelles) d'un point de vue légal et financier
5.2	Risques réputationnels liés à la confidentialité des documents / informations stockés
5.3	Risques liés à la protection des données de nos salariés
5.4	Risques liés à la protection des données de nos clients
5.6	Risques liés à la non anticipation du « <i>privacy by design</i> » dans le cycle de vie des projets

Santé et sécurité

4.2	Risques liés à la protection de nos salariés
4.3	Risques liés à la contagion et à la diffusion de virus (COVID-19, grippe...)
4.4	Risques psychosociaux (RPS) résultant de la nature de nos activités
4.5	Risques liés à de mauvaises conditions de travail
4.6	Risques liés à l'occurrence de sinistres
4.7	Risques liés à l'absence de formation et sensibilisation de nos salariés à la sécurité
4.59	Risques liés à l'isolement physique de nos salariés lors de situations exceptionnelles

Risques résultant d'enjeux

- Impactant les trois problématiques (environnement, droits humains / libertés fondamentales, santé / sécurité)
- Issus d'un manque de gestion des trois problématiques (environnement, droits humains / libertés fondamentales, santé / sécurité)

1.9	Risques liés à l'incapacité de l'entreprise à identifier des pratiques numériques responsables (conception de nos solutions et exécution de nos prestations) pour ses salariés comme pour ses clients
1.12	Risques liés à l'incapacité à mobiliser des prestataires, fournisseurs, sous-traitants <ul style="list-style-type: none"> • Sur des critères RSE ; • Issus de l'Économie Sociale et Solidaire (secteur adapté/protégé...).
1.13	Risques liés à l'incapacité à communiquer les informations RSE à nos salariés et aux différentes fonctions composant l'organisation <ul style="list-style-type: none"> • Incapacité à fidéliser nos salariés ; • Incapacité à assurer la transmission de compétences au sein de l'organisation ; • Incapacité à embarquer nos salariés dans nos démarches d'amélioration continue ; • Non utilisation des services RSE prévus pour nos salariés ; • Incompréhension des impacts, des actions et des ambitions RSE de l'entreprise.
1.14	Risques liés à l'incapacité à sensibiliser nos salariés sur tous sujets en rapport avec notre RSE
1.15	Risques liés à la mise en place d'objectifs RSE incompatibles avec les objectifs de l'entreprise
1.16	Risques liés à l'incapacité à communiquer pertinemment sur notre politique RSE en externe <ul style="list-style-type: none"> • Risque d'attrition de notre clientèle ; • Risques liés à l'incapacité à attirer les talents nécessaires à la bonne tenue de nos activités ; • Risques réputationnels vis-à-vis des actionnaires et investisseurs.
1.18	Risques d'affaires liés à l'incapacité à identifier les pratiques durables / vertueuses propres à nos métiers et à guider nos clients vers ces solutions

La cartographie des risques, présentée ci-après, a été réalisée en s'appuyant sur l'ERA, complété par des risques identifiés, par les Unités d'Affaires (UAs), en local, et l'Unité d'Affaire Stratégique (UAS) à un niveau plus global). La remontée de ces risques est mise à jour chaque trimestre et suivi par les UAs localement via les instances en place. Cette identification est également complétée par les différentes cartographies existantes (DUERP, Sapin II, liste des aspects et impacts environnementaux significatifs).

La cotation des risques présentés au sein de la matrice ci-dessous se détermine en prenant en compte la probabilité d'occurrence, l'impact et la vélocité (cette dernière – faible, moyenne, élevée – détermine ainsi la position du risque au sein de la matrice et la vitesse à laquelle le risque impactera CGI si ce dernier se produit). Cette vélocité se comprend ainsi :

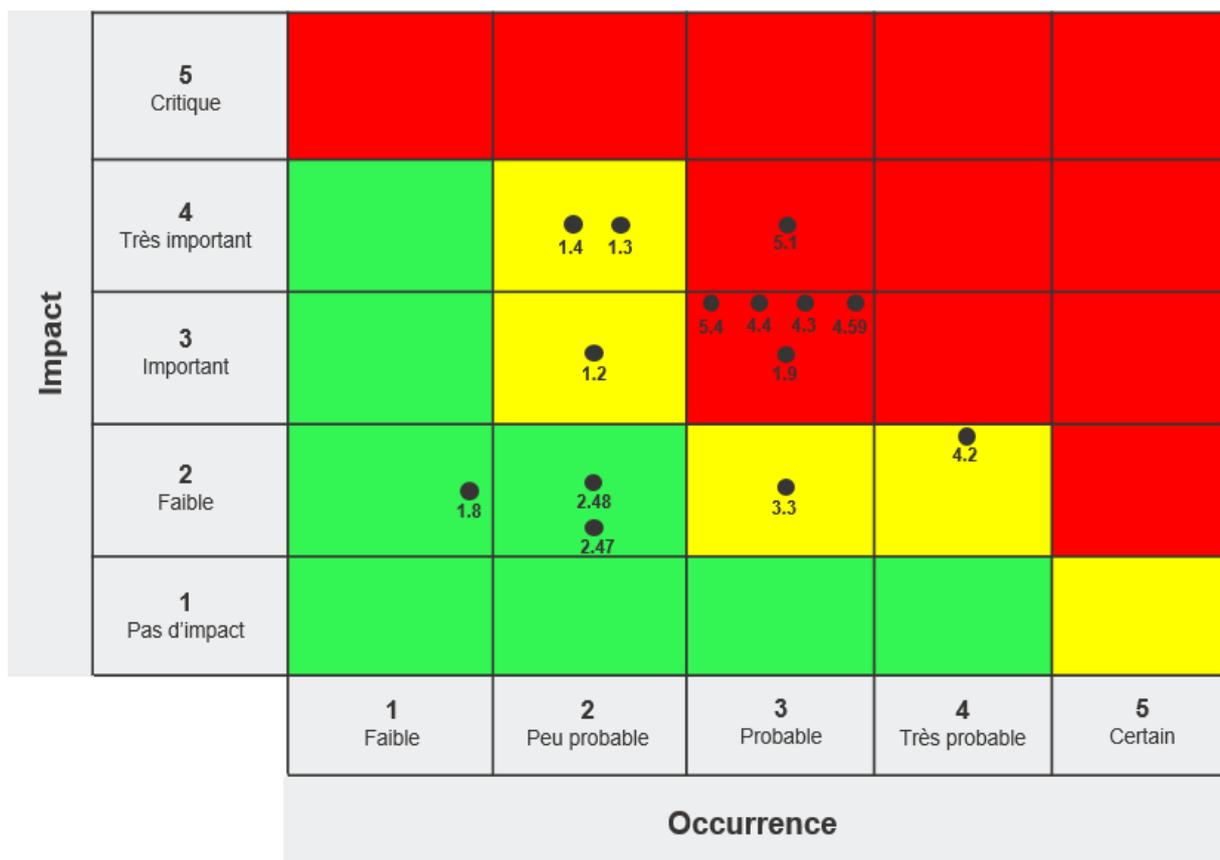
- Faible : plus de 12 mois ;
- Moyenne : de 3 à 12 mois ;
- Élevée : moins de 3 mois.

Notre analyse s'est construite au regard des trois domaines à couvrir comme décrit dans la Loi sur le Devoir de Vigilance, à savoir :

- Droits Humains et Libertés Fondamentales
- Santé et sécurité
- Environnement

A cela se sont rajoutées les contributions des différentes parties prenantes de CGI : Direction Achats, Direction des Ressources Humaines, Direction Responsabilité d'Entreprise, Équipe *Data Privacy* ainsi que le responsable de d'une UA).

A la suite des différents entretiens menés, CGI a pu évaluer pour chaque risque identifié : la pertinence et la compréhension de ce dernier, le niveau d'exposition et les processus et mécanismes en place pour y remédier / répondre et le cas échéant assurer la remontée de risques émergents.



<p>Occurrence</p> <p>Le risque se matérialisera-t-il et aura-t-il un impact sur CGI ?</p>	<p>1</p> <p>Faible</p> <p>Le risque n'est pas susceptible d'apparaître.</p>	<p>2</p> <p>Peu probable</p> <p>Le risque est peu probable mais son apparition n'est pas impossible.</p>	<p>3</p> <p>Probable</p> <p>Le risque a des chances de se matérialiser / concrétiser.</p>	<p>4</p> <p>Très probable</p> <p>Le risque a de fortes chances de se matérialiser.</p>	<p>5</p> <p>Certain</p> <p>Il est presque certain que le risque apparaisse.</p>
<p>Impact</p> <p>Quel sera l'impact pour l'entreprise ?</p> <p>Évalué au niveau de l'Unité d'Affaires ou de l'Unité d'Affaires Stratégique, ou du Groupe selon le cas.</p>	<p>1</p> <p>Pas d'impact</p> <p>Aucune incidence sur la réalisation des objectifs.</p>	<p>2</p> <p>Faible</p> <p>Perturbation des activités quotidiennes avec un effet limité sur la réalisation des objectifs.</p>	<p>3</p> <p>Important</p> <p>Impact modéré sur la réalisation des objectifs.</p>	<p>4</p> <p>Très important</p> <p>Capacité réduite de l'entreprise à atteindre les objectifs.</p>	<p>5</p> <p>Critique</p> <p>L'entreprise n'est plus en capacité d'atteindre les objectifs et de maintenir les opérations en cours.</p>

Considération prise de cette matrice et de notre cartographie plus globale, CGI a souhaité mettre en lumière plusieurs risques (ceux qualifiés comme étant élevés et ceux considérés comme émergents). Le travail de compilation s'est construit en identifiant pour ceux présentés ci-dessous :

- Le descriptif : comment se conçoit-il, s'exprime-t-il ?
- La gestion effective : quels sont les processus associés, actions/mesures pour l'encadrer ?
- Les actions d'atténuation et les indicateurs : comment est-il suivi, mesuré dans le temps ? Quelles sont les actions de mitigation ?

1.2 - Occurrence d'une pollution (émission GES, terrestre, air, eau) en conséquence directe ou indirecte de nos activités

<p>❖ Descriptif du risque</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Non-respect des règles environnementales dans le cadre de l'allocation des ressources par l'entreprise, applicables à ses activités. ▪ Veille réglementaire non anticipée. 	<p>❖ Gestion du risque</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Processus en place dans le cadre de notre certification ISO 14001.2015. ▪ Définition d'une politique RSE niveau Groupe et transposition d'axes stratégiques de réduction sur le volet Climat en France.
<p>❖ Impacts potentiels sur le Groupe</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Légaux et réputationnels 	<p>❖ Actions d'atténuation et indicateurs</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Reportings</i> réguliers sur nos postes de pollution et Bilan des Gaz à effet de serre (BEGES). ▪ Programme environnemental France. ▪ <i>Global Compact: Communication On Progress</i> (COP) et engagements sur les ODD n°9 et n°13. ▪ Rapport RSE Groupe.

1.4 - Gestion de nos déchets dangereux

<p>❖ Descriptif du risque</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mauvaise gestion de nos déchets dits dangereux (DEEE) pouvant causer des dommages sur l'environnement (pollution). ▪ Veille réglementaire non anticipée. 	<p>❖ Gestion du risque</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Processus en place dans le cadre de notre certification ISO 14001.2015. ▪ Contractualisation avec un éco-organisme certifié pour la gestion de nos DEEE (ATF Gaïa) depuis 2017. ▪ Registres des déchets en place sur nos sites en France afin de tracer et suivre le volume.
<p>❖ Impacts potentiels sur le Groupe</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Légaux. ▪ Réputation de l'entreprise en cause en cas de gestion inappropriée de nos déchets ou de la fin de vie de nos équipements. 	<p>❖ Actions d'atténuation et indicateurs</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Reportings</i> réguliers sur nos postes de pollution (achats/déchets). ▪ Politique d'achats responsables. ▪ Programme environnemental France. ▪ <i>Global Compact: Communication On Progress</i> (COP) et engagements sur les ODD n°9 et n°13. ▪ Rapport RSE Groupe.

2.46 - Audits de fournisseurs / sous-traitants sur leur démarche d'achats responsables

<p>❖ Descriptif du risque</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pratiques éthiques de nos Tiers non conformes vis-à-vis de nos standards internes. ▪ Pratiques commerciales frauduleuses ou contraires à l'éthique : tentatives de corruption, actes illégaux, conflits... ▪ Manque de visibilité sur le travail illégal / forcé. 	<p>❖ Gestion du risque</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Procédure d'évaluation des tiers. ▪ Signature du Code d'Éthique obligatoire par le fournisseur/sous-traitant avant de nouer toute entente (acte d'engagement). ▪ Audits internes fournisseurs de biens intellectuels et revue légale et financière. ▪ Dispositif d'alerte interne. ▪ Analyse de risques RSE via Ecovadis lors de la sélection d'ententes et clause de conformité RSE. ▪ Questionnaire SAPIN II.
<p>❖ Impacts potentiels sur le Groupe</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Réputation de l'entreprise mise en cause en cas de manquement à l'éthique. 	<p>❖ Actions d'atténuation et indicateurs</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ % de nos fournisseurs évalués via Ecovadis ▪ Nombreux fournisseurs/sous-traitants évalués via le questionnaire SAPIN II ▪ <i>Global Compact : Communication On Progress (COP)</i> et engagements sur les ODD n°8 et n°12. ▪ Rapport RSE Groupe.

2.47 - Achats faits auprès de sociétés basées à l'étranger (pays hors UE)

<p>❖ Descriptif du risque</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pratiques éthiques internes non conformes vis-à-vis des standards internes. ▪ Pratiques commerciales frauduleuses ou contraires à l'éthique : tentatives de corruption, actes illégaux, conflits... ▪ Manque de visibilité sur le travail illégal/forcé. 	<p>❖ Gestion du risque</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sélection amont de zones géographies autorisées pour les achats. ▪ Signature du Code d'Éthique obligatoire par le fournisseur/sous-traitant avant de nouer toute entente (acte d'engagement). ▪ Audits internes fournisseurs de biens intellectuels et revue légale et financière. ▪ Dispositif d'alerte interne. ▪ Politique d'achats responsables et risque fournisseur maîtrisé avec la mise en places de processus adaptés.
<p>❖ Impacts potentiels sur le Groupe</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Réputation de l'entreprise mise en cause en cas de manquement à l'éthique. 	<p>❖ Actions d'atténuation et indicateurs</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ % de nos fournisseurs évalués via Ecovadis ▪ Nombre de nos fournisseurs/sous-traitants évalués via le questionnaire SAPIN II ▪ <i>Global Compact : Communication On Progress (COP)</i> et engagements sur les ODD n°8 et n°12. ▪ Rapport RSE Groupe.

2.48 - Manquement à l'éthique ou à la Loi

<p>❖ Descriptif du risque</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pratiques éthiques internes non conformes vis-à-vis des standards internes. ▪ Pratiques commerciales frauduleuses ou contraires à l'éthique : tentatives de corruption, actes illégaux, conflits d'intérêts... 	<p>❖ Gestion du risque</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>e-Learning</i> obligatoire sur les principes éthiques et la lutte contre la corruption. ▪ Signature du Code d'Éthique obligatoire avant de nouer toute entente / Règlement Intérieur à respecter. ▪ Audits internes fournisseurs de biens intellectuels et revue légale et financière. ▪ Dispositif d'alerte interne. ▪ Politique d'achats responsables (clause conformité RSE dans nos CGA, questionnaire SAPIN II pour nos fournisseurs, revue diligente de nos fournisseurs et analyse de risques RSE via Ecovadis...).
<p>❖ Impacts potentiels sur le Groupe</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Litiges/poursuites judiciaires et coûts associés. ▪ Réputation de l'entreprise mise en cause en cas de manquement à l'éthique. 	<p>❖ Actions d'atténuation et indicateurs</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ % de réalisation des <i>e-learning</i> pour nos salariés et sous-traitants. ▪ % de nos fournisseurs évalués via Ecovadis ▪ Nombre de nos fournisseurs/sous-traitants évalués via le questionnaire SAPIN II ▪ <i>Global Compact : Communication On Progress</i> (COP) et engagements sur les ODD n°8 et n°12. ▪ Rapport RSE Groupe.

5.1 - Respect des Lois et Règlements relatifs à la protection de la vie privée (données personnelles) d'un point de vue légal et financier

<p>❖ Descriptif du risque</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Les activités quotidiennes de l'entreprise doivent être encadrées conformément aux principes du RGPD. Tout manquement de conformité peut avoir un impact considérable sur le <i>business</i>. 	<p>❖ Gestion du risque</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Processus en place : gestion RGPD intégrée au contrat, suivi en Revue de Direction... ▪ DPSC et le <i>privacy by design</i>. ▪ Veille active (site de la CNIL, <i>newsletters</i>...). ▪ Formation et sensibilisation de nos salariés et sous-traitants à la sécurité et à la gestion des données personnelles.
<p>❖ Impacts potentiels sur le Groupe</p> <p>Impact sur le <i>business</i> au global en cas d'incidents :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Financier (fortes amendes et possibles actions de groupe en dommages et intérêts). ▪ Réputationnels en cas de divulgation de données personnelles. 	<p>❖ Actions d'atténuation et indicateurs</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Anticiper en amont le coût du <i>Privacy by Design</i>. ▪ % d'achèvement de la gouvernance sur la protection de la vie privée. ▪ % d'achèvement du <i>e-Learning</i> RGPD obligatoire pour nos salariés et sous-traitants.

5.4 - Gestion et protection des données personnelles de nos salariés et de nos clients

<p>❖ Descriptif du risque</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Manque de moyens pour respecter les règles relatives au RGPD (audits, contrôles et tests de sécurité...). ▪ Violation de la sécurité entraînant, de manière accidentelle ou illicite, la destruction, la perte, l'altération, la divulgation non autorisée de données à caractère personnel transmises, conservées ou traitées d'une autre manière, ou l'accès non autorisé à de telles données. ▪ Modification de la réglementation ou des recommandations des autorités de protection des données. 	<p>❖ Gestion du risque</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Minimisation des données, chiffrement des fichiers. ▪ Nomination d'un DPO / équipe Data Privacy. ▪ Remplir la DPSC (analyse sécurité et protection des données en avant-vente). ▪ Remplir le DPI (Registre des Traitements). ▪ Alerter le client sur des demandes en non-conformité avec nos standards en matière de gestion/traitement des données personnelles. ▪ Expérimentation de l'ISO 27701 certifiante et mise en place d'un <i>Risk Register</i>.
<p>❖ Impacts potentiels sur le Groupe</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Légaux et financiers (amendes). ▪ Réputationnels en cas de : divulgation/faille de données personnelles de nos salariés ou clients, publication d'une décision de la CNIL, conservation à outrance... 	<p>❖ Actions d'atténuation et indicateurs</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Respect des exigences du client tracées dans le contrat/document interne par l'équipe <i>Delivery</i>. ▪ Suivi des recommandations pour télé-travailler en toute sécurité. ▪ Intégrer aux audits internes la vérification du volet RGPD.

4.3 - Contagion et diffusion de virus (COVID-19, grippe...)

<p>❖ Descriptif du risque</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Contamination des salariés et risque de transformer l'entreprise en <i>cluster</i>/foyer de la maladie. 	<p>❖ Gestion du risque</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Plan de Continuité d'Activité (PCA) : <i>checklist</i> et Plan d'actions « Pandémie ». ▪ Fiche d'entreprise et rapport annuel du médecin du travail. ▪ Dispositif d'alerte afin de recevoir rapidement et communiquer les consignes et informations utiles. ▪ Rappel et diffusion des règles d'hygiène / campagne de prévention et sensibilisation. ▪ Mesures spécifiques au sein des espaces : gel hydro-alcoolique, masques (bureaux, ascenseurs...). ▪ Généralisation du télétravail. ▪ Formations spécifiques COVID en ligne.
<p>❖ Impacts potentiels sur le Groupe</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Activité de l'entreprise fortement réduite (temps partiel...). ▪ Pertes financières dues à la baisse d'activité pour l'entreprise comme pour ses clients. 	<p>❖ Actions d'atténuation et indicateurs</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Respect des consignes des autorités (Ministères, OMS, ARS...). ▪ Recensement des cas par site pour suivi. ▪ Suivi et <i>reporting</i> des membres sur site CGI / site Client

4.4 - Facteur relevant de la nature de nos activités : risques psychosociaux (RPS)

<p>❖ Descriptif du risque</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Charge de travail et charge mentale. ▪ Organisation du travail et changements (positionnement dans l'organisation, gestion du changement. ▪ Manque de soutien social et professionnel (manque de reconnaissance...). ▪ Relations interpersonnelles (conflits entre salariés, agissements sexistes). 	<p>❖ Gestion du risque</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fiche d'entreprise et rapport annuel du médecin du travail. ▪ Accords d'entreprise signés avec les partenaires sociaux (télétravail, qualité de vie au travail – QVT – et temps de travail, égalité professionnelle, GEPP...). ▪ Règlement intérieur de l'entreprise précisant les actes prohibés, Bilan Social et DUERP. ▪ Centre d'expertise RH Oxygène (programme de santé et bien-être au travail). ▪ Kit QVT Manager. ▪ Dispositif d'alerte interne. ▪ Sanction de tout agissement sexiste, référents harcèlement sexuel nommés.
<p>❖ Impacts potentiels sur le Groupe</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Stress, fatigue, démotivation et baisse d'efficacité, désengagement, <i>burn-out</i>. ▪ Déséquilibre vie professionnelle / vie personnelle. ▪ Réputationnel (manque d'attractivité de l'entreprise, <i>turn-over</i> élevé). 	<p>❖ Actions d'atténuation et indicateurs</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Formation obligatoire sur les RPS pour tous les managers. ▪ Formation obligatoire sur l'égalité professionnelle et les stéréotypes de genre pour tous les managers. ▪ Publication de l'Index de l'égalité professionnelle et diagnostic égalité professionnelle (cabinet externe). ▪ <i>Global Compact : Communication On Progress (COP)</i> et engagements sur les ODD n°3 et n5. ▪ Rapport RSE Groupe.

4.59 - Isolement physique de nos salariés notamment lors de situations exceptionnelles

<p>❖ Descriptif du risque</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Isolement dû à la généralisation du télétravail. ▪ Isolement lié à des contraintes de services. ▪ Mise en isolement en cas de pandémies 	<p>❖ Gestion du risque</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Points réguliers entre les équipes pour garder le contact. ▪ Ressources présentes sur le centre d'expertise RH Oxygène (conseils et numéros utiles). ▪ Dispositif d'alerte interne (en cas de souffrance au travail). ▪ Fiche d'entreprise et rapport annuel du médecin du travail. ▪ Suivi à 3 niveaux (par le salarié lui-même, par le manager, par la représentante de la DRH au niveau local).
<p>❖ Impacts potentiels sur le Groupe</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Incapacité/difficultés matérielles à pouvoir télétravailler dans des conditions optimales. ▪ RPS, troubles musculo-squelettiques (TMS), stress. ▪ Organisation du travail des salariés et déséquilibres vie professionnelle / vie personnelle. 	<p>❖ Actions d'atténuation et indicateurs</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ressenti / retour des salariés ou avis d'un médecin. ▪ Outils de communication pour garder le contact (visioconférence, emails, téléphone...). ▪ Sensibilisation aux RPS spécifiques liés au télétravail.

B. PROCEDURE D'EVALUATION DES FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS

La Politique d'Approvisionnement de CGI mise en place en 2017 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 potentiels qu'encourt CGI en faisant affaires 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.

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 membre de CGI souhaitant établir un partenariat commercial avec une nouvelle structure externe doit compléter une « évaluation de matérialité » qualifiant cette structure sur sa manière de délivrer son produit/son service/ses prestations. Le résultat de ce diagnostic permet d'identifier les risques potentiels. Lorsqu'un ou plusieurs risques sont détectés lors de ce diagnostic, 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...) et proposer une alternative plus en adéquation avec la Politique d'Approvisionnement mondial.



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

- Dun&Bradstreet pour les risques financiers ;
- EcoVadis pour les risques RSE.

EcoVadis a été choisie pour mener les audits documentaires RSE des fournisseurs de CGI. Cette expertise permet à l'organisation d'avoir l'assurance d'une évaluation pertinente sur les sujets variés de RSE. EcoVadis adapte ses questionnaires aux tailles/secteurs et implantations géographiques des organisations évaluées dans l'optique de couvrir exhaustivement les sujets RSE qui les concernent.

Les fournisseurs et sous-traitants peuvent également solliciter CGI en demandant des preuves sur la maturité de sa démarche RSE et des actions lancées. Il est ainsi possible de partager directement sur la plateforme notre *scorecard* présentant notre note, nos forces et axes de progrès. A ce titre, CGI a reçu en 2020 une médaille d'or de la part d'EcoVadis pour une troisième année consécutive dans le cadre de l'évaluation de sa responsabilité sociale (note de 67/100) plaçant l'entreprise parmi le Top 5% des entreprises les mieux notées.

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 nos fournisseurs dans les cas suivants :

De secteurs d'activités listés comme étant les plus à risques par la Banque Européenne pour la Reconstruction et le Développement (*Facilities Management & Maintenance, Printing Equipment & Services, Technology, Telecom, Transportation & Logistics, Travel*) ;

- Pour les manufacturiers ;
- Pour les fournisseurs qui refusent de signer le Code d'Éthique Fournisseurs de CGI ;
- Pour les fournisseurs pour lesquels des rapports négatifs sont connus (presse...) ;
- Pour les fournisseurs sollicités dans le cadre d'appels d'offres.

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 et disponibles au sein de notre plateforme de gestion RH et financière, PSA. Les membres habilités peuvent donc prendre une décision selon 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 de nos fournisseurs en prenant en compte des critères RSE variés (sociaux, économiques, environnementaux...). CGI maintient également une liste exhaustive des « fournisseurs préférés » référencés auxquels les membres peuvent avoir recours.

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 la dynamique d'amélioration continue :

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

L'établissement des règles qui dicteront lesquels de nos fournisseurs devront repasser les audits (et notamment le diagnostic EcoVadis) lors de la mise à jour annuelle est en cours.

Depuis peu, une évaluation annuelle des risques de notre Top 124 fournisseur a été initiée via Dun&Bradstreet sur la plateforme EcoVadis. Cette campagne d'évaluation, actuellement en cours, permettra à terme d'obtenir des données statistiques et de réaliser un classement de nos principaux fournisseurs selon leur note EcoVadis. Notre Plan d'amélioration continu prévoit d'évaluer en 2021 nos principaux fournisseurs représentant 80% de la dépense et ainsi assurer que notre Top 30 de l'Unité d'Affaires Stratégique *CGI Western & Southern Europe* soit certifié EcoVadis. CGI prévoit, avec le concours d'EcoVadis, d'évaluer ses fournisseurs qui n'auraient pas encore de qualification EcoVadis afin de les inciter à rejoindre la plateforme.

C. ACTIONS D'ATTENUATION DES RISQUES ET DE PREVENTION DES ATTEINTES GRAVES

I. Environnement

Le Système de Management Environnemental (SME) de CGI certifié ISO 14001 prévoit les processus nécessaires à la mise en place des actions pertinentes pour maîtriser nos impacts environnementaux.

Le programme environnemental fixe des objectifs sur les postes de pollution identifiés lors de nos bilans « carbone » : les déplacements de nos collaborateurs, nos critères d'achat et la gestion de nos déchets, la consommation énergétique de nos bâtiments et notre consommation d'eau.



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 :

Plusieurs plans d'action environnementale :

- Périmètre national :
 - Un plan d'action dédié à la gestion de nos bâtiments et de nos déplacements ;
 - Un plan d'action dédié à l'univers projet (à relancer). Ces actions ont pour but d'outiller CGI afin d'intégrer la responsabilité environnementale dans nos prestations (aussi bien dans le service rendu que dans la relation avec le client).
- Périmètre local :
 - Un plan d'action environnemental par site. Les leviers de ces actions sont locaux, dépendant de la gouvernance des sites. L'intégralité de ces plans contient une liste d'actions communes, issus du service de RSE et représentant les enjeux identifiés nationalement. Chaque plan est ensuite alimenté par les relais RSE locaux avec des actions représentant les enjeux locaux spécifiques. Ce système de plan d'action permet de piloter l'amélioration environnementale dans le modèle fragmenté de CGI tout en respectant le modèle de proximité de CGI (plus de 20 sites à travers la France).

Sur certains aspects de la norme notre SME se lie à d'autres processus d'entreprise bien établis dans un souci d'efficacité. C'est le cas de la gestion de crise environnementale.

Le plan de continuation d'activité (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.

L'aspect environnemental est ainsi pris en compte en cas de crise, cette responsabilité incombe à l'équipe « Locaux, Mobilier et Environnement » et les situations d'urgence ayant possiblement un impact 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.

II. Droits humains / Libertés Fondamentales

Les Accords d'Entreprise de CGI en France

Accord Qualité de vie au travail

Les Accords relatifs à la Qualité de Vie au Travail (QVT) et au temps de travail (ARTT, congés et CET) partent du postulat que la performance de notre entreprise repose sur son capital humain et notamment sur des relations humaines constructives. Son objectif est de créer un environnement où les collaborateurs ont du plaisir à travailler ensemble. Cet objectif se retrouve dans tous les accords négociés de CGI.

Concrètement, les Organisations Syndicales (OS) et la Direction entendent :

- Promouvoir la qualité de vie au travail ;
- Prévenir les risques psychosociaux via des formations obligatoires pour nos managers ;
- Définir des dispositifs permettant de préserver et/ou d'améliorer la santé et le bien-être des salariés ;
- Mettre en place des indicateurs d'évaluation de la QVT et suivre les actions définies ;
- Faire adhérer l'ensemble des acteurs.

L'accord a permis la mise à disposition des outils nécessaires à l'évaluation et la compréhension des situations qui ont été maintenues ainsi que la mise en place de plans d'actions sur différents périmètres face à leurs enjeux propres.

Par ailleurs, CGI poursuit les formations sur la QVT et les RPS. Une nouvelle négociation sur la QVT et les RPS sera menée courant 2021.

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, dont nos affaires ont besoin, garantit à nos salariés le maintien de leur employabilité. Des communautés d'expertise ont été créées au niveau de l'Unité d'Affaires Stratégique CGI *Western & Southern Europe*.

Une négociation sur la GEPP est en cours.

Accord Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes

Afin de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans tous les aspects de la vie de l'entreprise, CGI a signé un accord dédié avec les OS. Cet accord prévoit des mesures concrètes garantissant l'égalité entre les femmes et les hommes lors de l'embauche, ainsi qu'en matière de rémunération, de promotion, de formation, de qualification, d'organisation du travail et sur l'équilibre vie personnelle / vie professionnelle (incluant les mesures en faveur de la parentalité).

L'Accord Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes est en cours de renégociation.

Accord en Faveur des Travailleurs en Situation de Handicap

Le 5ème Accord en Faveur de l'Emploi des Travailleurs en Situation de Handicap a été signé en mai 2019, pour une durée de 3 ans et ce jusqu'en 2022.

Cet accord confirme l'engagement de CGI dans les actions destinées à favoriser l'intégration professionnelle et le maintien de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Un des objectifs est d'augmenter significativement notre taux d'emploi de personnes en situation de handicap en garantissant un contexte professionnel propice au développement de carrière et à l'épanouissement professionnel.

Pour ce faire, CGI s'appuie sur la Mission Emploi Handicap (MEH) renforcée par des référents présents sur la plupart des sites de CGI en France.

L'accord couvre les domaines suivants : recrutement, maintien dans l'emploi, formation, partenariats avec le secteur protégé/adapté, aide par l'innovation.

L'ensemble des collaborateurs de CGI est informé des mesures et outils permettant de favoriser un écosystème handi-accueillant au bénéfice de tous.

CGI se place parmi les premières Entreprise de Services Numérique (ESN) en terme d'emploi de personnes en situation de handicap. Avec plus de 300 collaborateurs en situation de handicap répartis sur toute la France, et des partenariats privilégiés avec le secteur adapté, CGI est aujourd'hui reconnue pour son expertise dans le recrutement et l'innovation sociale.

Ce nouvel accord poursuit une démarche de transition inclusive visant à responsabiliser l'ensemble des fonctions de l'entreprise pour faire du handicap un sujet transverse, une opportunité d'améliorer les conditions de travail pour tous et de faire valoir la capacité de CGI en matière d'innovation sociale et technologique.

Le Programme d'Aide aux Membres (PAM)

Le PAM 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. Le Programme propose aux membres une assistance confidentielle et gratuite (conseil via échanges directs, espace d'information, 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.).

Aux côtés de cette initiative, CGI a initié une Charte sur le droit à la déconnexion pour ses salariés et stagiaires largement diffusée dans le cadre de la crise sanitaire (mise à jour en juin 2020). Cette dernière induit le respect des temps de repos et l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Afin d'encourager un usage responsable des outils numériques, lutter contre l'hyperconnexion et assurer une mise en œuvre effective du droit à la déconnexion, CGI mettra en place des actions de formation et de sensibilisation à destination des managers et de l'ensemble des salariés.

Elle s'engage également à :

- Remettre à chaque nouvel embauché, dans le kit d'accueil, la présente Charte ;
- Porter à la connaissance de tous les salariés, la présente Charte, via l'intranet de l'entreprise ;
- Proposer à chaque salarié qui le souhaite un accompagnement personnalisé.

Ces dispositifs seront régulièrement mis à jour afin d'être adaptés aux besoins et feront l'objet d'une concertation annuelle entre la Direction et les partenaires sociaux.

Protection des données personnelles

En tant qu'entreprise utilisant des données personnelles pour son propre compte et en tant que concepteur et intégrateur de solutions informatiques pour nos clients dans tous secteurs, la maîtrise des risques liés aux données personnelles est un enjeu majeur de CGI. Suite à la parution 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.

En complément, CGI a souhaité nommer un *Data Protection Officer* (DPO) dont le rôle est de conseiller de manière indépendante le responsable du traitement et de s'assurer que le RGPD est bien respecté au sein de l'organisation. Renforcer notre démarche passe enfin par la mise en place, en cours de validation, de règles d'entreprise contraignantes (*Binding Corporate Rules* - BCR) qui régissent en interne les transferts de données transfrontaliers au sein des entreprises multinationales. Les BCR consistent en des politiques, normes, processus, procédures et autres documents de gouvernance liés à la protection de la vie privée qui, ensemble, définissent et documentent officiellement l'engagement mondial d'une société multinationale envers la protection des données personnelles ainsi que la défense et l'encadrement des droits à la vie privée connexes.

Processus et outils :

- Une politique de protection des données personnelles ;
- Une mention d'information pour les collaborateurs concernant le traitement de leurs données personnelles ;
- Un processus pour la gestion des plaintes et des requêtes des individus ;
- Un processus pour la réalisation des études d'impact sur la vie privée (PIA) ;
- Un processus de gestion des incidents ;
- Un processus de vérification des politiques des sous-traitants concernant les 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 de registre de traitement des données pour consulter et analyser les traitements effectués par CGI tant en sa qualité de sous-traitant qu'en sa qualité de responsable de traitements.

Dans le même temps, CGI réfléchit à la possibilité d'être certifiée ISO 27701 (norme internationale pour la protection des données personnelles). Ce souhait matérialise nos engagements en la matière depuis l'entrée en vigueur du RGPD.

Cette norme décrit la gouvernance et les mesures de sécurité à mettre en place pour les traitements de données personnelles, en étendant deux normes bien connues de la sécurité informatique (famille de l'ISO 27000, à savoir l'ISO 27001 et 27017). La mise en place d'un registre des risques propre au traitement des données personnelles (qualification des risques, problématiques liées, niveau de pénalités financières encourues...) étendra et enrichira notre gouvernance de risques sur le sujet.

Formation de nos professionnels :

Une sensibilisation sur le RGPD est obligatoire pour tous nos professionnels, ainsi que pour les intervenants extérieurs qui travaillent pour notre compte. Elle assure la compréhension des enjeux relatifs à la protection des données personnelles et les outils à leur disposition pour assumer leurs responsabilités dans le cadre de leurs activités. Un espace intranet compilant les informations et ressources leurs assure un soutien quotidien.

Gestion des actifs d'information :

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. Un tel cadre est harmonisé avec les normes de l'industrie et les meilleures pratiques (ISO/IEC 27000, NIST, etc.). Au sein des contrats conclus entre CGI et ses clients, partenaires ou fournisseurs, ces derniers s'engagent à respecter les politiques et normes de sécurité de CGI. Le respect de ces politiques est observé lors de contrôles de sécurité.

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

Ethique des affaires

Afin de concrétiser les ambitions de CGI en matière d'éthiques des affaires dans un contexte international, CGI INC a créé le Code d'éthique et de conduite professionnelle. Le Code fournit aux salariés, 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, tant auprès de ses clients qu'au sein du secteur des services en TI.

Par ailleurs, CGI s'engage à faire preuve d'intégrité et à respecter des normes rigoureuses en matière de conduite professionnelle, et entend ainsi se conformer à la Loi Sapin II du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique par la mise en place d'un dispositif de lutte contre la corruption et le trafic d'influence.

III. Santé et bien-être

A *contrario* de ce qui est présenté par la Loi sur le Devoir de vigilance, CGI dissocie Santé et Sécurité, s'agissant de deux notions traitées distinctement au sein de l'organisation de CGI.

DUERP et Programmes Annuels de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIPACT)

CGI assure l'évaluation des risques et la planification de la prévention pour chacun de ses sites en s'appuyant sur le DUERP et le PAPRIPACT. Cette démarche est réalisée en interaction avec les représentants du personnel, sur la base des différents indicateurs de santé, des enquêtes menées et des mesures d'accords d'entreprise.

PAPRIPACT et DUERP sont gérés au local, sur chaque site, par la représentante de la DRH, le CSE (et principalement la CSSCT) avec le support de la Direction des Relations Sociales (DRS) et du Centre d'expertise RH Oxygène si besoin.

Le centre d'expertise RH santé et bien-être (Oxygène) et les services de santé au travail

Le centre d'expertise RH Oxygène est une initiative que CGI Inc. déploie sur chacune de ses implantations mondiales et accessible à tous ses professionnels sur la base du volontariat. Il a pour vocation de promouvoir la santé et les habitudes de vie les plus saines, dans la mesure où CGI est convaincu que la mise en place d'une telle culture participe à l'épanouissement de nos salariés (personnel et professionnel). En France une équipe pluridisciplinaire interne dédiée à la santé, composée d'infirmières, ergonomes et psychologues, participe à la prévention.

Plusieurs actions sont proposées, allant de la sensibilisation (portail interne dédié à la santé, newsletters, articles d'information) à l'intervention sur divers sujets (vaccination, prévention des addictions, prévention des risques psychosociaux, promotion de l'activité physique, prévention de la santé mentale, nutrition...) en passant par l'identification des risques (enquête, suivi d'indicateurs).

IV. Sécurité

La Politique de sécurité des personnes de CGI Inc.

Cette politique mondiale a pour but de prévenir et de 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 pour les profils suivants : les salariés sous la responsabilité de CGI, les tiers tels que les sous-traitants, les entrepreneurs, les fournisseurs, les clients et les autres visiteurs lorsqu'ils se trouvent dans les locaux de CGI.

La politique définit les responsabilités de chaque profil (interne et externe, salariés et management et pour certaines fonctions précises) face aux comportements interdits, également décrits dans le document :

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

A cela s'ajoute, au sein du Règlement Intérieur de CGI France SAS, des mesures liées à la sécurité comprenant :

- Les consignes à respecter à son poste de travail ;
- Les consignes incendies ;
- La sécurité électrique ;
- Le droit d'alerte et de retrait ;
- Les accidents de travail ou de trajet ;
- Le rappel des interdictions en vigueur.

Les 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, ancien CHSCT), des Délégués du Personnel et des médecins du travail notamment.

Tous nos sites en France disposent donc d'un registre de sécurité comprenant pour certains une analyse de risques avec identification des mesures de prévention associées. Cette analyse peut se concevoir sur les risques suivants :

- Liés à la circulation des salariés et Tiers au sein des espaces de travail ;
- Les consignes 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 régulièrement revus par les équipes des Services Généraux (contrôles, audits...) et annuellement par l'équipe de la Direction de la Responsabilité d'Entreprise (DRE) lors des audits internes ISO 14001 menés sur les différents sites de l'Hexagone.

Plan de Continuité des Activités

Le PCA décrit précédemment, inclut parmi ses listes de vérification de continuité/reprise des activités, les situations de Pandémies, le Plan Attentat, ou encore le cas d'alerte à la bombe.

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

- Liés à la circulation du virus ;
- Sous l'égide du commandement, 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.

V. Fournisseurs et Sous-traitants : la clause contractuelle RSE et le 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 (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'intérêts 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 toutes ententes commerciales avec nos 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'*Operational Business Management System* (OBMS), application d'entreprise qui permet de gérer la sélection et la performance de fournisseurs externes. Si OBMS peut être appliqué à des contrats d'envergure hors projet (comme une prestation logistique appliquée à tous nos sites en France), elle s'adresse surtout à la gestion de sous-traitance intellectuelle dans le cadre de projets menés pour nos clients. OBMS permet de déterminer, parmi les fournisseurs de préférences déjà référencés, le prestataire optimal pour satisfaire les besoins du projet. Il est ainsi un relais pour contrôler les aspects RSE contractualisés :
 - Un clausier guide nos salariés lors de l'établissement de contrat, notamment pour l'inclusion de la clause RSE ;
 - La grille d'évaluation de la performance permet d'exprimer et tracer la satisfaction des clauses par les sous-traitants ;
 - Une fois le contrat signé le sous-traitant a également accès à OBMS qui devient une plateforme de dialogue. Le sous-traitant peut transmettre et stocker des preuves telles que son certificat ISO 14001.

CGI encourage ainsi ses fournisseurs par le biais de ses CGA à adopter un comportement social et environnemental responsable, et privilégie avec eux un dialogue transparent sur ces questions d'achat responsable. CGI a également la possibilité de réaliser des audits de ses fournisseurs.

En complément et en conformité avec la Loi SAPIN II, CGI évalue le dispositif de lutte contre la corruption de nos fournisseurs par le biais de questionnaires relatifs à l'éthique des affaires.

CGI a pour projet d'ajouter au questionnaire SAPIN II des questions en lien direct avec le Devoir de Vigilance afin d'évaluer les engagements pris par nos fournisseurs au regard de ce qu'impose la Loi sur le Devoir de Vigilance (mise en place d'un Plan de vigilance et d'une cartographie des risques, actions d'atténuation et de prévention des risques, mécanismes d'alerte, dispositif de suivi des mesures mises en œuvre et d'évaluation de leur efficacité ...).

VI. Le Numérique Responsable : la poursuite de notre axe stratégique

Le renouvellement de notre stratégie RSE 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 Numérique (ESN) ayant des clients (et donc un impact) sur tous secteurs et tous services au citoyen, CGI a insufflé la tendance *Tech For Good* (la technologie au service du bien commun) sur tous nos axes de travail.

Ce volet, de plus en plus demandé par les clients, est revu de manière continue et CGI affine les différentes étapes pour être le plus vertueux possible :

- Parmi nos partenariats externes ;
- CGI est membre de l'Alliance *Green IT* (AGIT) depuis 2016 et participe aux différents groupes de travail (publication du baromètre des pratiques Green IT en 2020) et travaux autour de l'éco/socio-conception des services numériques ;
- Mécène de la *Chaire Good In Tech* depuis 2018 qui réfléchit notamment sur l'intelligence artificielle de demain et l'éthique, la responsabilité et transparence algorithmique ;
- Signataire du manifeste *Planet Tech'Care* depuis 2020 afin d'intégrer le numérique dans notre trajectoire environnementale et développer les compétences de nos collaborateurs en matière de numérique responsable ;
- Membre de l'Institut du Numérique Responsable (INR) et signataire leur Charte Numérique Responsable (en 5 objectifs) depuis janvier 2021. L'INR est un des acteurs de référence rassemblant entreprises et organisations autour de l'expérimentation et la promotion de bonnes pratiques pour un numérique plus régénérateur, inclusif et éthique.
- Concernant la formation et la certification : pilotes d'une sensibilisation et d'une certification en 2020 pour une partie de nos collaborateurs, plan de formation déployé en 2021 (e-learning, certifications...) ;
- Pour nos achats, avec la contractualisation auprès de fournisseurs, prestataires et sous-traitants certifiés ISO 14001 et la recherche de labels pour tous nos produits IT dès lors que cela est possible ;
- Pour nos *Data Center*, avec le choix d'un PUE (*Power Usage Effectiveness*) inférieur à 1,5 ;
- Au travers de la gestion vertueuse de nos déchets (DEEE) avec l'ambition d'augmenter la durée de vie de nos équipements IT.

D. DISPOSITIFS DE SUIVI ET D'EVALUATION INTERNE

I. Environnement

Les processus de notre Système de Management Environnemental certifié ISO 14001 prévoit les processus nécessaires à la surveillance de l'efficacité et de la pertinence de nos actions dans un souci d'amélioration continue :

- Veille réglementaire : Un processus a été mis en œuvre afin d'identifier en temps réel les nouvelles réglementations environnementales s'appliquant à notre entreprise, permettant ainsi de déterminer notre état de conformité et, le cas échéant, de mener les actions appropriées puis valider leur efficacité lors de la mise en conformité. La veille réglementaire initiale est effectuée grâce à l'expertise d'un prestataire privé ;
- *Reporting* environnemental : Le *reporting* environnemental groupe est complété par un *reporting* qualitatif de moyens par site ;
- Audit : Dans le cadre de notre Système de Management Environnemental, deux types d'audits sont menés en interne :
 - Les audits sites permettent d'accompagner nos 23 sites en France dans la prise en compte de l'environnement. Ils permettent de vérifier la conformité réglementaire, confirmer la mise en place des mesures nationales, constater les points bloquants et déterminer les actions spécifiques à mettre en œuvre ;
 - Par échantillonnage, les audits projets (à relancer) permettent de constater la prise en compte de la responsabilité environnementale à l'échelle des projets et d'identifier les exigences environnementales de nos clients (mieux comprendre ainsi l'appétence de nos clients pour les sujets RSE). Mieux gérer la valeur ajoutée de la RSE dans l'univers projet, est indéniablement un élément différenciateur dans nos processus d'avant-vente.
- Analyse environnementale : un processus permettant d'établir le bilan annuel de tous les enseignements et informations relevés par le Système de Management Environnemental 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 nos activités, initiatives / succès membres, tout retour direct d'une quelconque partie prenante). L'analyse de ce bilan et sa comparaison avec les bilans précédents permettent la mise à jour de nos Aspects Environnementaux Significatifs (quels sujets et quelles priorités).



II. Droits Humains / Libertés Fondamentales – Santé / Sécurité

Commission de suivi des accords / instances de suivi des projets menés 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 nos salariés 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.

Le Cadre de Gestion du Partenariat Membre (CGPM)

Les membres sont les employés de CGI. Le CGPM regroupe les processus de gestion des ressources humaines de CGI. Il encourage la communication honnête entre managers et managés et assure que nos professionnels 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 propices à l'échange et permettant le suivi de nos salariés sur plusieurs aspects relatifs à la santé et aux libertés fondamentales :

L'Entretien Annuel d'évaluation et de Développement (EAD)

A l'occasion de l'EAD de nos membres, les gestionnaires sont invités à parler des « valeurs de CGI » : valeurs fondatrices de l'organisation et qui reflètent la culture d'entreprise de CGI :

- Partenariat et qualité ;
- *Intrapreneurship* et partage ;
- Solidité financière ;
- Objectivité et intégrité ;
- Respect ;
- Responsabilité sociale.

Ce sujet fait 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.

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

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

La rencontre individuelle est l'occasion pour le membre de discuter de sa satisfaction par rapport à CGI, et ce, directement à son manager. Le membre exprime sa satisfaction et donne ses suggestions d'améliorations. 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 en vigueur chez CGI.

Suite à l'entretien, le salarié a accès à un questionnaire anonyme en ligne pour évaluer 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 PESM intègre une question supplémentaire relative à la RSE, axée sur la collaboration et les actions menées avec nos clients et organisations locales contribuant à la bonne santé au sein de nos écosystèmes. Pour être reconnue comme une entreprise citoyenne et socialement responsable, il est important de comprendre le niveau de satisfaction de nos membres quant à la participation et les initiatives menées par CGI au sein des territoires où elle est implantée.

Le suivi des activités relatives à la santé 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 principaux risques associés ;
- Le rapport annuel du médecin du travail est un *reporting* basé 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.

Les Comités Sociaux Économiques (CSE et CSE Central)

Les CSE désignent une CSSCT chargée d'étudier 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.

Le Cadre de Gestion du Partenariat Client

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 en personne entre le contact client et le responsable de la relation client chez CGI. Ils renseignent 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 de vérification sur l'attente des clients en matière de RSE. Cette question est l'opportunité de soigner notre relation avec les clients tout en mettant en place des actions RSE les plus pertinentes pour les affaires de CGI et l'atteinte d'objectifs communs avec notre client. La volonté stratégique d'exemplarité de CGI rime alors avec l'opportunité de consolider ses partenariats clients.

III. 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 (Climat, Communautés, Carrières). Ces 3 piliers se retrouvent au travers des OOD suivants sur lesquels CGI a choisi de s'engager plus spécifiquement :
 - Carrières :
 - ❖ 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
 - Environnement :
 - ❖ 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 RSE Groupe :
 - CGI publiera prochainement son Rapport RSE Groupe afin de souligner ses avancées sur ces 3 piliers respectifs et démontrer également l'engagement de toutes ses filiales implantés dans différents pays, pour les mêmes valeurs responsables. Cette volonté de publier ce rapport correspond également à l'engagement pris en signant le *Global Compact* à savoir communiquer sur nos actions de progrès dès la première année.

E. DISPOSITIF D'ALERTE INTERNE

I. Ligne d'alerte professionnelle

CGI en France a mis en place un dispositif en matière d'alerte professionnelle. Ce dispositif est créé dans le but d'assurer le respect des règles de fonctionnement et de contrôle interne de l'entreprise, et s'inscrit dans la ligne des exigences de CGI en matière de qualité et de conformité en matière de gouvernance d'entreprise. Le dispositif d'alerte professionnelle fait l'objet d'un traitement automatisé des signalements mis en œuvre après autorisation de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés.



Ce dispositif relève directement du vice-président exécutif et chef de la direction financière de CGI Inc. La gestion du dispositif est assurée par une société extérieure spécialisée, Convercent. Ceci permet d'assurer la confidentialité et la protection de l'utilisateur du dispositif en tant que lanceur d'alerte.

Ce dispositif a été inséré au sein du Règlement Intérieur de CGI France SAS. Il est ouvert à toute personne de l'entreprise, sans égard à son statut, qui aurait une connaissance directe de faits précis à rapporter, concernant une ou des situations visées par le dispositif.

CGI recommande le recours au dispositif d'alerte professionnelle en cas de constat ou de suspicion de manquements professionnels graves, dont la nature pourrait causer un préjudice sérieux à l'entreprise, à ses actionnaires ou à ses salariés, dans les situations visées ci-après :

- Financier ;
- Comptable et audit ;
- Bancaire ;
- De la lutte contre la corruption ;
- De pratiques anticoncurrentielles ;
- De lutte contre les discriminations et le harcèlement moral ou sexuel au travail ;
- De santé, d'hygiène et de sécurité au travail ;
- De la protection de l'environnement.

Toutes situations pouvant compromettre la réputation, la stabilité économique ou engager la responsabilité de CGI, peuvent faire l'objet d'une alerte professionnelle.

II. Gestion de situations de crise

Les dispositions de l'Accord Qualité de Vie au Travail incluaient des actions de prévention et des mesures visant à faire face à des situations de crise. Malgré l'absence d'accord à ce jour, l'ensemble des dispositions ont été maintenues. Sont visées les situations susceptibles d'entraîner de graves conséquences pour la santé du membre. CGI s'engage à s'entretenir rapidement avec ce membre et à analyser la situation avec lui et les personnes nécessaires afin de prendre dans les meilleurs délais les mesures qui s'avèreraient nécessaires pour remédier à la situation. Un « *feed-back* » des actions menées est communiqué au salarié à l'origine de l'alerte.

III. Harcèlement sexuel et agissements sexistes

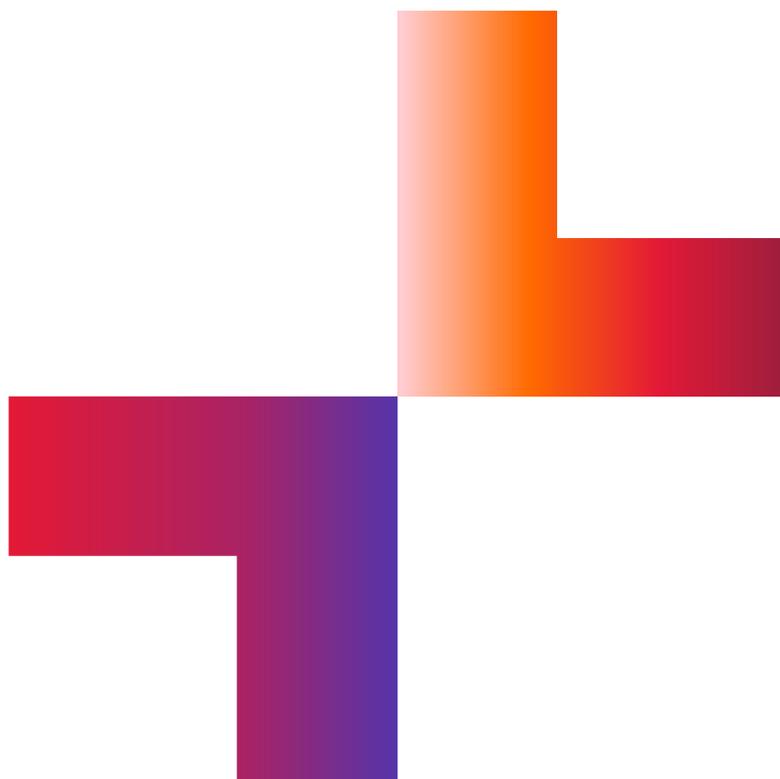
La lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes en entreprise s'est accrue ces dernières années. Au-delà des dispositions contenues dans le Règlement intérieur de CGI en France, la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018, a institué plusieurs mesures visant à rendre effectives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

C'est ainsi qu'a été institué le référent en matière de « lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » au niveau de l'entreprise mais également dans chaque Comité Social et Économique (CSE et CSE Central).

Au niveau de CGI en France, deux référents employeurs ont été désignés.

Parce qu'il est essentiel de lutter contre ce type d'agissements également dans le monde du travail, ces référents sont à la disposition des membres de CGI en France pour les informer et les accompagner en cas de besoin.

Dans ce cadre, un processus d'enquête dédié aux référents a été mis en place.



CGI