



# Plan de Vigilance

**CGI**

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	5
I. Cartographie des risques liés à l'environnement, aux droits humain/aux libertés fondamentales, à la santé/sécurité	5
Identification des risques liés au devoir de vigilance de CGI France	5
Cotation et hiérarchisation des risques liés au devoir de vigilance de CGI France	7
II. Analyse des risques par domaine et restitution des principaux risques	8
Droits humains & libertés fondamentales	8
Protection de l'environnement	11
Protection de l'environnement	13
B. Actions d'atténuation des risques et de prévention des atteintes graves	16
I. Cartographies des risques de CGI par périmètres	16
Enterprise Risk Assessment (ERA)	16
La Loi SAPIN II	16
Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)	16
Liste des aspects environnementaux significatifs de CGI France	17
II. La gestion de l'environnement	17
III. Droits humains / Libertés Fondamentales	18
Les Accords d'Entreprise de CGI en France	18
Diversité & inclusion	21
Mixité : attirer et valoriser les talents féminins chez CGI	22
Mobilité interne	22
Une philosophie d'intrapreneurship	22
La protection des données personnelles	23
Éthique des affaires	24
IV. Santé et bien-être	25
DUERP et Programmes Annuels de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIPACT)	25
Le centre d'expertise RH santé et bien-être (Oxygène) et les services de santé au travail	26
V. Sécurité	26
La Politique de sécurité des personnes de CGI Inc.	26
Les registres de sécurité	26
Plans de Prévention des Risques (PPR) et gestion de la crise sanitaire	27
Plan de Continuité des Activités	28
VI. Le Numérique Responsable : la feuille de route stratégique	28
C. Procédure d'évaluation des fournisseurs et sous-traitants	30
I. L'évaluation des risques RSE via la démarche Ecovadis	33
II. Fournisseurs et Sous-traitants : la clause contractuelle RSE et le questionnaire SAPIN II	35
D. Dispositifs de suivi et d'évaluation interne	36

<b>I. Environnement</b>	<b>36</b>
<b>II. Droits Humains / Libertés Fondamentales – Santé / Sécurité</b>	<b>37</b>
Commission de suivi des accords / instances de suivi des projets menés dans le cadre des accords	37
L'Index de l'Égalité professionnelle	38
Le Cadre de Gestion du Partenariat Membre (CGPM)	39
La politique de formation	40
Le suivi des activités relatives à la santé de CGI en France	41
Les Comités Sociaux Économiques (CSE et CSE Central)	42
Le Cadre de Gestion du Partenariat Client (CGPC)	42
<b>III. Gouvernance sur ces trois enjeux</b>	<b>42</b>
 E. Dispositif d'alerte interne	 44
<b>I. Signalements des manquements à l'éthique</b>	<b>44</b>
<b>II. Gestion de situations de crise</b>	<b>46</b>
<b>III. Harcèlement sexuel et agissements sexistes</b>	<b>46</b>
Le Programme d'Aide aux Membres (PAM)	47

# A. Cartographie des risques

Plusieurs processus d'entreprise distincts permettent à CGI 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.



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

En 2020, CGI France a procédé à un exercice spécifique de cartographie de risques couvrant les risques liés au devoir de vigilance. Cette cartographie des risques a été élaborée par les équipes RSE de CGI France. En 2021, cette cartographie a été reprise avec l'aide de consultants de l'une des Unités d'Affaires (UA) de CGI France : CGI Business Consulting, avec un objectif d'amélioration continue.

### 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.

La démarche d'identification des risques a été conduite selon une approche autour de thèmes associés à chacun des trois domaines couverts par le devoir de vigilance.

Droits humains & libertés fondamentales	Santé, sécurité & environnement de travail	Protection de l'environnement
Dialogue social	Conflits de valeurs	Lutte contre le réchauffement climatique
Formation & développement des compétences	Exigences du travail	Droit et normes environnementaux
Rémunération & reconnaissance	Organisation du travail	Gestion de l'eau
Respect du droit du travail	Protection des données personnelles / Respect de la vie privée	Gestion des déchets
Responsabilité sociale et sociétale de l'entreprise	Rapports sociaux, relations de travail	Numérique responsable
Diversité	Santé au travail	Pollutions
Egalité hommes-femmes	Sécurité au travail	
Solidarité	Sécurité de l'emploi, du salaire, de la carrière	

**Pour répondre toujours mieux 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 en 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 associés au 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 qui impliquent CGI France de par son devoir de vigilance.

**L'exercice de cartographie s'est appuyé sur un travail de revue documentaire à partir de documents mis à disposition par la Direction RSE. Peuvent notamment être cités ici :**

---

- La cartographie des risques liés au devoir de vigilance établie pour l'année fiscale 2020,
- L'Enterprise Risk Assessment (ERA) pour l'année fiscale 2021, 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 (PAPRIPACT),
- 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 son processus 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 spécifique de CGI France et obtenir des éléments d'appréciation concrets pour soutenir l'évaluation des risques.

Pour l'année fiscale 2021, ont notamment été associées la Direction des Achats, la Direction des Ressources Humaines, la Direction Responsabilité d'Entreprise, les sponsors « Climat » et « Talents » intervenant dans la mise en œuvre politique RSE au niveau du Groupe CGI, la Direction Juridique et la Direction des Relations Sociales.

**Par ailleurs, dans un souci de complétude et de cohérence avec les autres analyses de risques disponibles au sein de CGI France et du Groupe CGI, les risques liés au devoir de vigilance issus de la démarche d'identification précédemment décrite ont été chacun associés à :**

---

- Un enjeu RSE sélectionné parmi les enjeux matériels suivis au niveau du Groupe CGI dans la matrice de matérialité mise à jour en 2021, et
- Un risque « ERA » sélectionné dans le référentiel commun (CGI Risk Universe 2021) utilisé dans le cadre du processus de gestion des risques d'entreprise (« Enterprise Risk Assessment » ou ERA).

Quelques 80 risques ont été identifiés en lien avec les 23 enjeux matériels définis par le Groupe CGI (basés sur l'analyse de matérialité 2021) et sont présentés dans le tableau de concordance ci-après :

		10. Carbon and energy management	23. Sustainable solutions for clients (i.e., to enable clients' sustainability)	16. Responsible supply chain / procurement	3. Diversity, equity and inclusion	18. Data privacy and cybersecurity	12. Waste (including e-waste) and circular economy	9. Responsible digital innovation	1. Talent attraction and retention / 2. Employee development	4. Employee occupational health and safety / 5. Employee well-being	15. ESG management	14. Responsible leadership, governance
Risques liés au devoir de vigilance de CGI France		Most material issues for Internals & Externals			Other (more) material issues for Externals			Other (more) material issues for Internals				
Droits humains & libertés fondamentales												
Dialogue social												
Formation & développement des compétences												
Rémunération & reconnaissance												
Respect du droit du travail												
Responsabilité sociale et sociétale de l'entreprise												
Diversité												
Égalité hommes-femmes												
Solidarité												
<b>Protection de l'environnement</b>												
Contributions au réchauffement climatique												
Droit et normes environnementaux												
Eau												
Gestion des déchets												
Numérique responsable												
Pollutions												
<b>Santé, sécurité &amp; environnement de travail</b>												
Conflits de valeurs												
Exigences du travail												
Organisation du travail												
Protection des données personnelles / Respect de la vie privée												
Rapports sociaux, relations de travail												
Santé au travail												
Sécurité au travail												
Sécurité de l'emploi, du salaire, de la carrière												

Le rapprochement des groupes thématiques de risques liés au devoir de vigilance, avec les enjeux RSE du groupe CGI vise à s'assurer que les principaux risques liés au devoir de vigilance et associables à des enjeux majeurs suivis au niveau du Groupe sont bien captés dans la cartographie des risques, tant au niveau de leur définition que de leur cotation.

## 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 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 des éléments d'appréciation suivants :

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

L'impact est estimé en fonction de 4 impacts principaux :

- 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 pour l'année fiscale 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 des risques 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

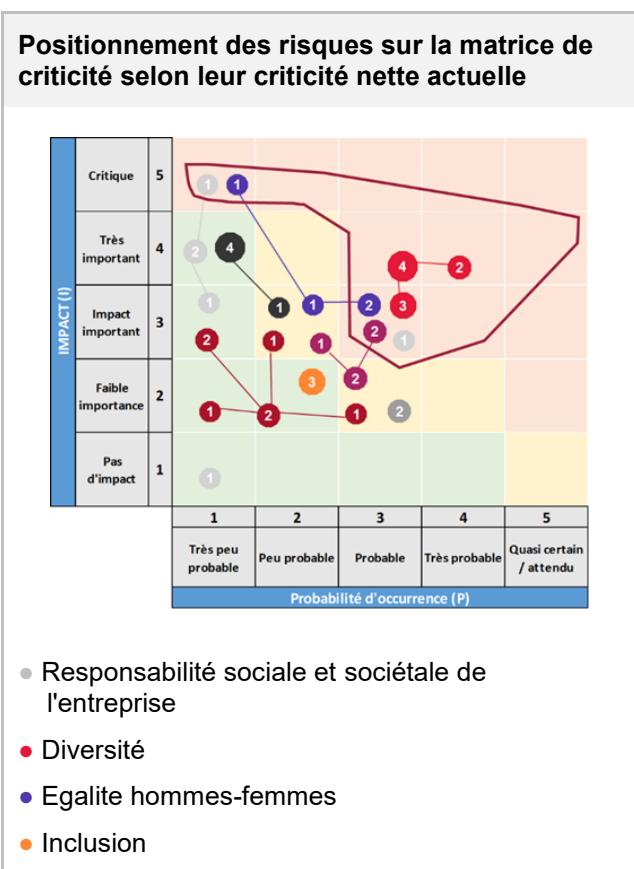
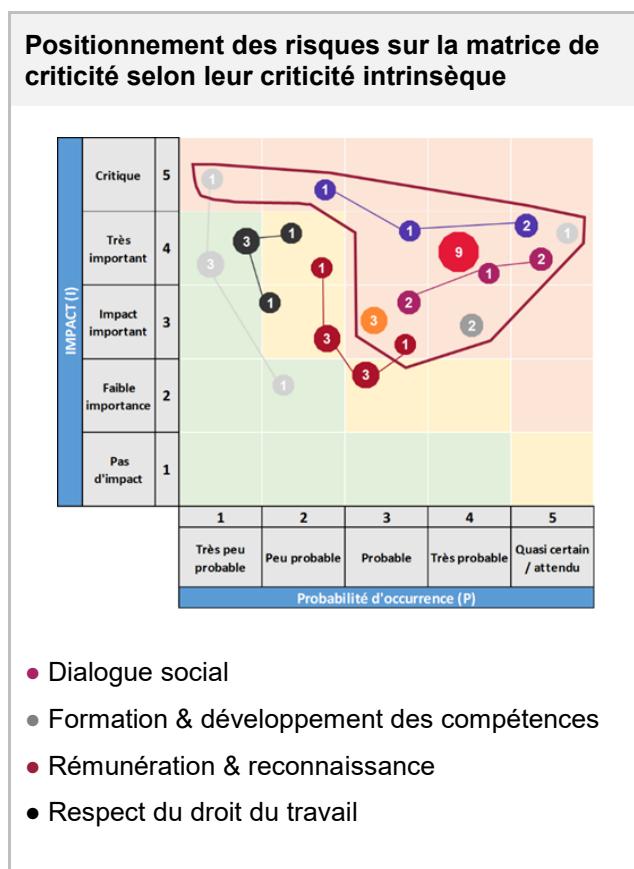
la mise en œuvre s'étale sur plusieurs années fiscales, les effets de nouvelles mesures de maîtrise à mettre en œuvre (criticité « nette » cible).

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

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

## II. Analyse des risques par domaine et restitution des principaux risques

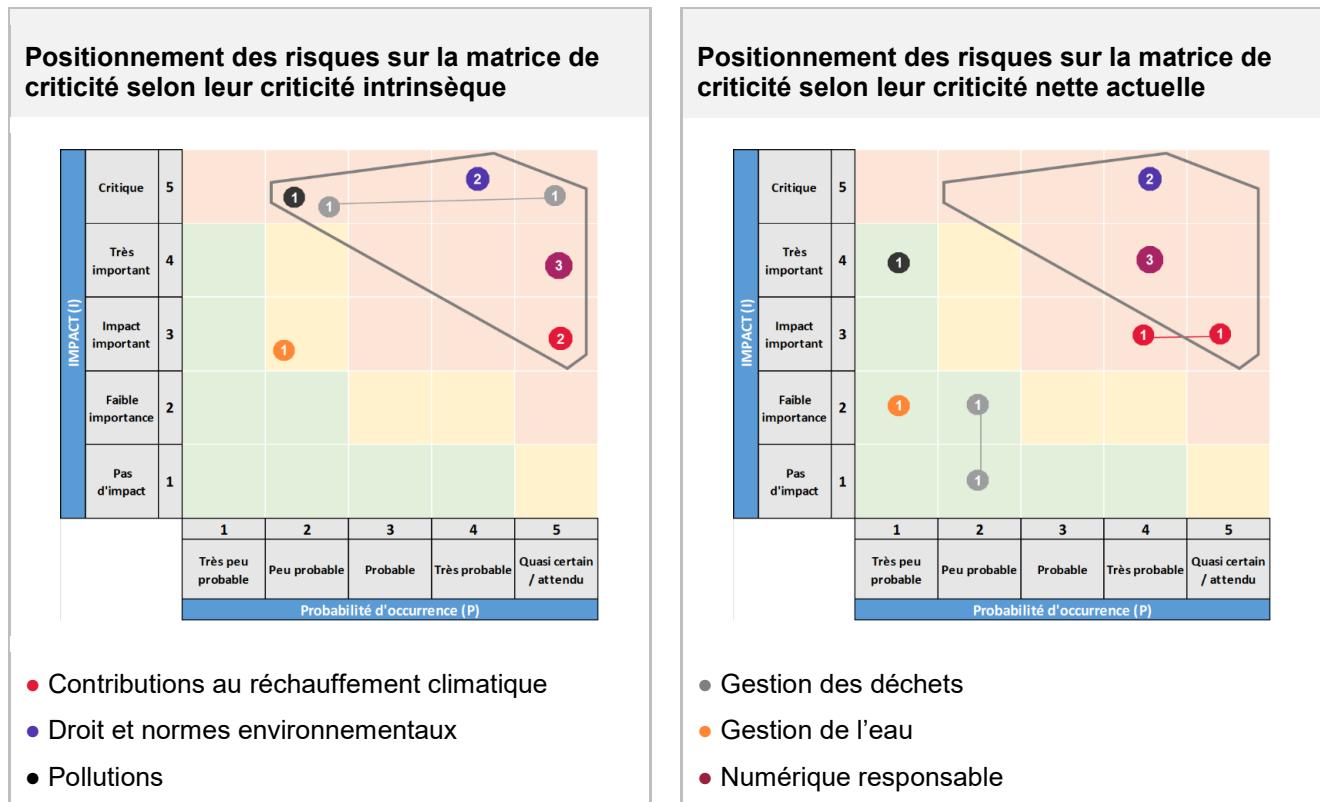
### Droits humains & libertés fondamentales



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
<b>Diversité</b>  Entraves à la diversité et traitements discriminatoires / Toutes les formes de discriminations (genres, origines, âge, orientations sexuelles, opinions religieuses, opinions politiques, origines, âge, appartenance syndicale)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Code d'éthique de CGI et politique de signalement des manquements à l'éthique (interne et externe)</li> <li>Formation obligatoire de tous les membres aux principes et aux règles du Code d'éthique de CGI</li> <li>CGPM (Cadre de Gestion du Partenariat Membre), notamment Entretien Annuel d'évaluation et de Développement (EAD), Programme d'Évaluation de la Satisfaction Membre (PESM)</li> <li>Programme d'aide aux membres (PAM)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>CGI signataire de la Charte de la Diversité</li> <li>Entretiens professionnels tous les 2 ans (en France)</li> <li>Accord relatif au dialogue social du 26 avril 2018</li> </ul> <p><b>Actions récentes et/ou à venir :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Charte LGBT+ signée en déc. 2021 (en France)</li> <li>Formation obligatoire sur l'égalité professionnelle et les stéréotypes de genres pour tous les managers (en France)</li> </ul>
<b>Egalité homme-femme</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>Écarts de rémunérations</li> <li>Écarts d'évolutions de carrières</li> <li>Représentation des femmes aux postes à responsabilités</li> <li>Harcèlement sexuel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>CGI signataire du Pacte Mondial des Nations Unies (UN Global Compact)</li> <li>Code d'éthique de CGI et politique de signalement des manquements à l'éthique (interne et externe)</li> <li>CGPM (Cadre de Gestion du Partenariat Membre), notamment Entretien Annuel d'évaluation et de Développement (EAD), Programme d'Évaluation de la Satisfaction Membre (PESM)</li> <li>Réseau mondial #FemmesDeCGI</li> <li>Programme d'aide aux membres (PAM)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan d'action relatif à l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes (en France)</li> <li>Entretiens professionnels tous les 2 ans (en France)</li> <li>Publication annuelle de l'Index de l'égalité professionnelle et diagnostic égalité professionnelle (cabinet externe).</li> <li>L'Effet A et Femmes@Numérique</li> <li>Règlement intérieur et sanctions</li> <li>Formation des managers</li> </ul> <p><b>Actions récentes et/ou à venir :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nominations de référents, processus et plan d'actions en faveur de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (en France)</li> </ul>
<b>Inclusion</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>Employabilité des personnes handicapées</li> <li>Discriminations liées au handicap</li> <li>Discriminations liées aux origines sociales et statut économique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>CGI signataire du Pacte Mondial des Nations Unies (UN Global Compact)</li> <li>Code d'éthique de CGI et politique de signalement des manquements à l'éthique (interne et externe)</li> <li>Programme mondial STIM@CGI</li> <li>Programme d'aide aux membres (PAM)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Activités MEH (Mission Emploi Handicap) (en France)</li> <li>Offre Handi-Ready (en France)</li> <li>Accord en Faveur des Travailleurs en Situation de Handicap (en France)</li> <li>Centre inclusifs en partenariat avec les clients (co-traitance avec des entreprises adaptées)</li> <li>Dispositif Atypique@CGI</li> <li>Nomination de référents handicap</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• École du développeur U'DEV (France et Maroc)</li> </ul>
<b>Rémunération &amp; reconnaissance</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manque de reconnaissance de la performance individuelle</li> <li>• Situations de précarité liées aux contrats de travail</li> <li>• Disparités salariales</li> <li>• Refus de mobilités</li> <li>• Manque de soutien aux managers</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programmes de reconnaissance (Bâtisseurs, Applaud, années de service)</li> <li>• CGPM (notamment EAD, MSAP)</li> <li>• Processus d'homogénéisation aux niveaux des Unités d'Affaire (UA) et de l'Unité d'Affaire Stratégique (UAS) des évolutions de carrières et de rémunération (1 fois par an)</li> <li>• Régime d'achat d'action</li> <li>• Programme CGI 101</li> <li>• Programme d'aide aux membres (PAM)</li> </ul> <p><b>Actions récentes et/ou à venir :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Global Performance Review Tool (ou Progressio) dont le déploiement débutera en janvier 2022</li> </ul>
<b>Formation &amp; développement des compétences</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Engagements insuffisants en matière de développement des compétences</li> <li>• Manque d'accompagnement des collaborateurs exposés à la transformation digitale et aux nouvelles technologies</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CGI signataire du Pacte Mondial des Nations Unies (UN Global Compact)</li> <li>• Programme STIM@CGI &amp; STIM@CGI à la maison</li> <li>• CGPM (Cadre de Gestion du Partenariat Membre), notamment Entretien Annuel d'évaluation et de Développement (EAD), Programme d'Évaluation de la Satisfaction Membre (PESM)</li> <li>• Programme d'assistance aux membres (PAM)</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Politique formation</li> <li>• Plateformes de Learning (CGI Academia, Y.O.D.A....)</li> <li>• Démarche d'amélioration de l'accessibilité au numérique (RGAA)</li> <li>• École du développeur U'DEV (France et Maroc)</li> </ul>

# Protection de l'environnement



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
<b>Pollutions</b> Occurrence d'une pollution (terre, air, eau) en conséquence directe ou indirecte des activités de CGI	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Global Compact : Communication On Progress (COP)</i> et engagements sur les ODD n°9 et n°13.</li> <li>● Politique et stratégie RSE du Groupe CGI</li> <li>● Rapport RSE du Groupe CGI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Processus en place dans le cadre de la certification ISO 14001.2015</li> <li>● Reportings réguliers sur les postes de pollution et Bilan des Gaz à effet de serre (BEGES).</li> <li>● Programme environnemental de l'Unité d'Affaires Stratégique (UAS) Europe de l'Ouest et du Sud</li> <li>● Déploiement du Forfait Mobilité Durable</li> <li>● Introduction de véhicules électriques/hybrides au sein de la flotte</li> </ul> <p><b>Actions récentes et/ou à venir :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Extension de la certification ISO 14001 à d'autres sites/pays</li> </ul>
<b>Contributions au réchauffement climatique</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Global Compact : Communication On Progress (COP)</i> et engagements sur les ODD n°9 et n°13.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Processus en place dans le cadre de la certification ISO 14001.2015</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>Non-respect des objectifs de réduction des émissions de GES</li> <li>Non-respect des objectifs de réduction de la consommation d'énergies</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Politique et stratégie RSE du Groupe CGI</li> <li>Rapport RSE du Groupe CGI</li> <li>CGI inscrite aux indices DJSI &amp; CDP</li> <li>COMEX de Responsabilité sociale</li> <li>Référents environnement par UAS (Climate working Group) / CSR Global network</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reportings réguliers sur les postes de pollution et Bilan des Gaz à effet de serre (BEGES).</li> <li>Déploiement du Forfait Mobilité Durable</li> <li>Programme environnemental de l'UAS.</li> <li>Introduction de véhicules électriques/hybrides au sein de la flotte</li> <li>Réseau RSE (France, Luxembourg...)</li> </ul> <p><b>Actions récentes et/ou à venir :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Évaluations externes 2021 DJSI (Dow Jones Sustainability Indice) en novembre &amp; Carbon disclosure project (CDP) en décembre</li> <li>Actions dans le cadre du respect de l'objectif de neutralité carbone en 2028 sur le périmètre de l'UAS CGI Europe de l'Ouest et du Sud</li> </ul>
<p><b>Gestion des déchets</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Gestion inappropriée des déchets dangereux, notamment Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques ou DEEE</li> <li>toners, piles, ordinateurs...)</li> <li>Gestion inappropriée des déchets non dangereux</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Global Compact : Communication On Progress (COP) et engagements sur les ODD n°9 et n°13.</i></li> <li>Politique et stratégie RSE du Groupe CGI</li> <li>Rapport RSE du Groupe CGI</li> <li>Politique d'achats responsables</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Processus en place dans le cadre de la certification ISO 14001.2015.</li> <li>Programme environnemental.</li> <li>Contractualisation avec un éco-organisme certifié pour la gestion des DEEE (ATF Gaïa) depuis 2017.</li> <li>Registres des déchets en place sur les sites de CGI France afin de tracer et suivre le volume.</li> <li>Reportings réguliers sur les postes de pollution (achats/déchets)</li> <li>Registre des déchets de l'UAS Europe de l'Ouest et du Sud.</li> </ul> <p><b>Actions récentes et/ou à venir :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Gestion des déchets « Covid-19 »</li> </ul>
<p><b>Numérique responsable</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Technologies innovantes n'intégrant pas une vocation environnementale</li> <li>Services délivrés insuffisamment économies en énergie</li> <li>Solutions technologiques insuffisamment</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Développement et promotion de solutions de services durables (CGI SmartTravel, CGI Waste Manager, RMS, CEMS, Smart Navigo en France...)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Labels pour les achats IT</li> <li>CGI France membre de Moovin'On Lab pour le développement et la promotion de solutions de mobilité durable</li> <li>Better Driving Community pour construire la mobilité de demain via la Data</li> </ul> <p><b>Actions récentes et/ou à venir :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Réseau de référents et sponsors numérique responsable</li> </ul>

- Déploiement d'une sensibilisation « numérique responsable » pour les membres CGI et sous-traitants
- Analyse de Cycle de Vie (ACV) d'une solution progicielle

### Droit et normes environnementaux

- Non-respect des normes environnementales locales / du droit environnemental local
- Non-respect des normes environnementales internationales

*Notamment en amont et aval des opérations d'acquisitions de sociétés.*

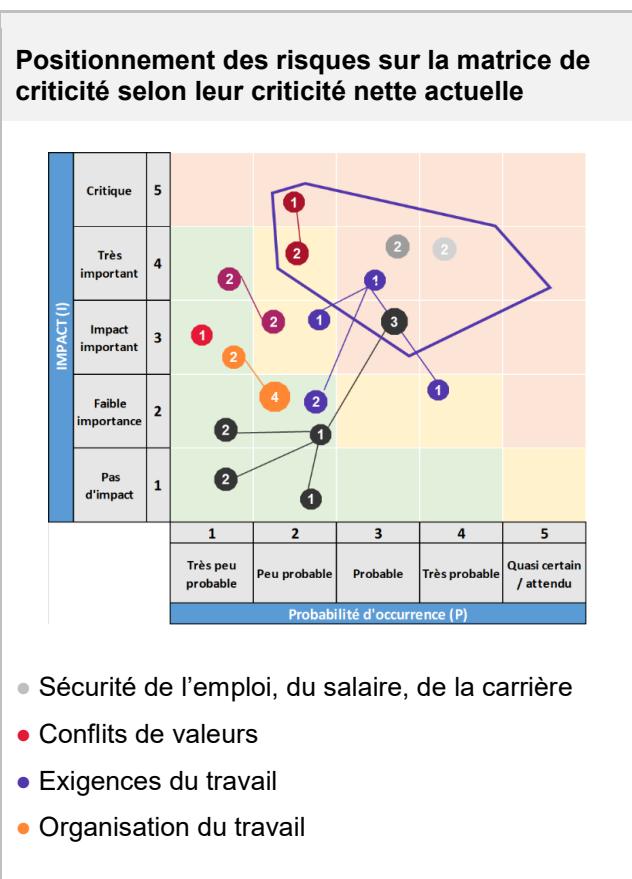
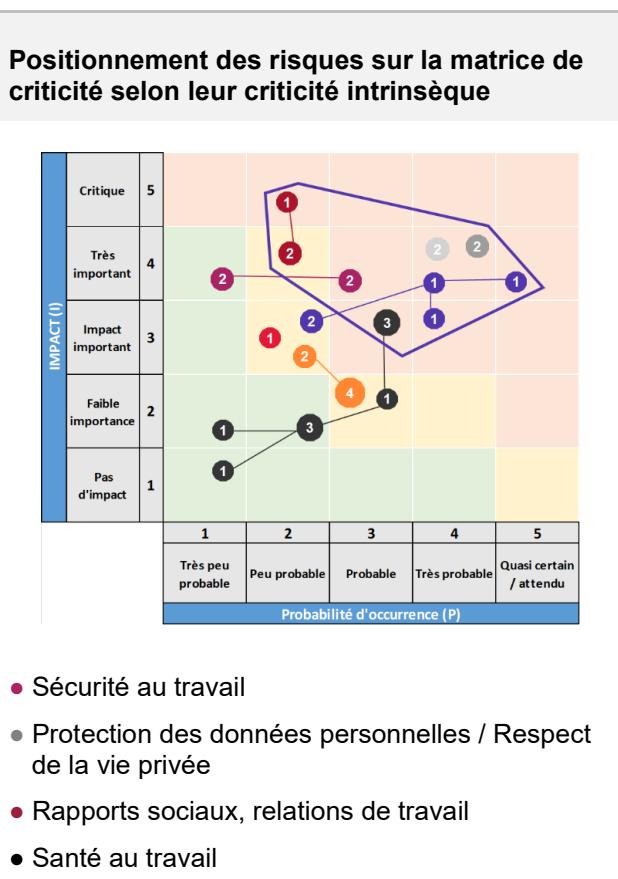
- CGI signataire du Pacte Mondial des Nations Unies (UN Global Compact)
- Stratégie et politique RSE CGI Groupe
- CGI évaluée annuellement par la plateforme de notation RSE Ecovadis
- Procédure de revue diligente des tiers. Évaluation du risque RSE fournisseur nécessitant une approbation pour tout nouveau référencement et renouvellement par Global Procurement

- 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)

#### Actions récentes et/ou à venir :

- Réflexion sur la labellisation RFAR

## Protection de l'environnement



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><b>Protection des données personnelles de Tiers / Respect de la vie privée</b></p> <p>Les activités quotidiennes de l'entreprise doivent être encadrées conformément aux principes du RGPD.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Faille / violation de données personnelles confidentielles de CGI &amp; de ses Tiers (clients, membres, fournisseurs et sous-traitants)</li> <li>Collecte et traitement d'informations à caractère personnel inappropriées de Tiers</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Politiques du Groupe en matière de gestion de la confidentialité, de protection des données à caractère personnel des clients et des membres</li> <li>Formation et sensibilisation des salariés et sous-traitants de CGI à la sécurité et à la gestion des données personnelles (e-learning obligatoire)</li> <li>Audits internes intégrant la vérification du volet RGPD.</li> <li>Data Risk Solution Review (analyse sécurité et protection des données en avant-vente)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Certifications ISO 27001</li> <li>Processus en place : gestion RGPD intégrée au contrat, suivi en Revue de Direction...</li> <li>Privacy by design</li> <li>Veille active (site de la CNIL, newsletters...).</li> <li>Nomination d'un DPO / équipe Data Privacy.</li> <li>DPI (Registre des Traitements)</li> <li>Minimisation des données, chiffrement des fichiers.</li> <li>Respect des exigences du client tracées dans le contrat/document interne par l'équipe Delivery.</li> <li>Accord télétravail du 21 juin 2021, dans lequel il est fait référence à la Charte informatique du bon usage des outils informatiques, au respect des, règles politiques et aux formations à suivre (sécurité, Phishing, ..)</li> <li>Mise en place de règles d'entreprise contraignantes (Binding Corporate Rules - BCR), approuvées par la CNIL</li> </ul> <p><b>Actions récentes et/ou à venir :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Certification ISO 27701 (en France &amp; au Maroc)</li> </ul>
<p><b>Rapports sociaux, relations au travail</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Conflits entre salariés</li> <li>Agissements sexistes</li> <li>Agissements racistes</li> <li>Harcèlement sexuel</li> <li>Harcèlement moral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programme d'aide aux membres (PAM)</li> <li>Formation obligatoire pour tous les managers sur la prévention des risques psycho-sociaux (RPS)</li> <li>Code d'éthique de CGI et politique de signalement des manquements à l'éthique (interne et externe)</li> <li>Formation obligatoire de tous les membres aux principes et aux règles du Code d'éthique de CGI</li> <li>Politique de signalement des manquements à l'éthique ouvert à tous les membres et certains tiers</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>DUERP (Document unique d'évaluation des risques professionnels)</li> <li>PAPRIPACT (Programmes Annuels de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail)</li> <li>Règlement intérieur et sanctions</li> </ul> <p><b>Actions récentes et/ou à venir :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nominations de référents, processus et plan d'actions en faveur de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (en France)</li> <li>Négociation égalité professionnelle</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Négociation Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT)</li> </ul>
<p><b>Santé au travail et exigences du travail</b></p> <p>Ce thème regroupe des risques physiques et psycho-sociaux pour les membres de CGI et certains tiers, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Charge de travail et charge mentale excessives ou mal gérées</li> <li>• Non-respect d'un équilibre entre vie professionnelle et vie privée</li> <li>• Troubles physiques liés à l'environnement et aux conditions de travail</li> <li>• Diffusion de virus, contagion et allergie sur le lieu de travail</li> <li>• Isolement physique (lié à la généralisation du télétravail, lié à des contraintes de service, lié à des mesures d'éloignement exceptionnelles)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programme Oxygène Monde</li> <li>• Global Compact : Communication On Progress (COP) et engagements sur les ODD n°3 et n5.</li> <li>• Politique et stratégie RSE du Groupe CGI</li> <li>• Rapport RSE du Groupe CGI</li> <li>• Programme d'aide aux membres (PAM)</li> <li>• Formation obligatoire pour tous les managers sur la prévention des risques psycho-sociaux (RPS)</li> <li>• CGPM (Cadre de Gestion du Partenariat Membre) (notamment EAD, MSAP)</li> <li>• Centre d'expertise RH Oxygène (programme de santé et bien-être au travail)</li> <li>• Dispositif d'alerte interne ouvert aux membres de CGI et certains tiers (pouvant permettre de signaler des cas de souffrance au travail)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DUERP</li> <li>• PAPRIPACT</li> <li>• Plan de réponse CGI à la pandémie de Covid-19 (Crisis Management Team – CMT)</li> <li>• Réseau interne d'ambassadeurs sur la santé mentale</li> <li>• Charte sur le droit à la déconnexion</li> <li>• Programme Oxygène et enquête QVT (Qualité de Vie au Travail)</li> <li>• Fiche d'entreprise et rapport annuel du médecin du travail (en France)</li> <li>• Bilan social (en France)</li> <li>• Accords d'entreprise signés avec les partenaires sociaux (télétravail, handicap, temps de travail...), en France</li> <li>• Politique parentalité : CGI soutient et adhère aux principes de la Charte de la Parentalité / Guide « futur et jeune parent » chez CGI</li> </ul> <p><b>Actions récentes et/ou à venir :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Poursuite des négociations sur la QVCT, GEPP et l'égalité professionnelle</li> </ul>

# B. Actions d'atténuation des risques et de prévention des atteintes graves

## I. Cartographies des risques de CGI par périmètres

### 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, mis 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.

### 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.

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

CGI France 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 France 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. Les DUERP sont mis à disposition des salariés via l'intranet de CGI.

## Liste des aspects environnementaux significatifs de CGI France

CGI 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 l'activité de CGI. La majeure partie des activités et sites de CGI 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 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 du 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 ces aspects.

## II. La gestion de l'environnement

Le Système de Management Environnemental (SME) de l'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 France : les déplacements de ses collaborateurs, les critères d'achat et la gestion de ses déchets, la consommation énergétique de ses bâtiments et sa 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.

Le pilotage du SME pour les sites certifiés ISO 14001 de l'UAS Europe de l'Ouest et du Sud se concrétise dans une feuille de route plus globale avec l'engagement d'atteindre d'ici à 2030 l'objectif zéro carbone pour les émissions directes et indirectes (scopes 1, 2 et 3 pour les déplacements professionnels). De son côté, CGI France souhaite prendre les devants en se fixant un objectif cible de zéro émission nette de carbone d'ici à 2028.

#### **Plusieurs plans d'action environnementale :**

---

##### **Périmètre national :**

- Un plan d'action dédié à la gestion de ses bâtiments et de ses 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 le cadre de la réalisation de ses 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, le 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.

## **III. 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 l'entreprise repose sur son capital humain et notamment sur des relations humaines 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 négociés de CGI.

L'accord QVT, dont l'application est arrivée à échéance et qui est en cours de renégociation, 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 d'actions sur différents périmètres face à leurs enjeux propres. Par ailleurs, CGI poursuit les formations sur la QVT et les RPS.

CGI a également mis en place une Charte sur le droit à la déconnexion pour ses salariés et stagiaires largement diffusée dans le cadre de la crise sanitaire. Cette dernière 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'hyperconnexion et d'assurer une mise en œuvre effective du droit à la déconnexion, CGI a mis en place des actions 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 Charte sur le droit à la déconnexion ;

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

Proposer à chaque salarié qui le souhaite un accompagnement personnalisé sur ce droit.

Ces dispositifs sont 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.

## Accord Télétravail

- L'accord Télétravail, signé en 2021 institue chez CGI 3 types de télétravail : régulier, ponctuel et exceptionnel.
- Cet accord participe à l'atteinte de nombreux objectifs tels que :
- L'amélioration de l'articulation vie personnelle et vie professionnelle ;
- L'amélioration du bien-être des salariés ;
- La responsabilisation et l'autonomie des salariés concernés ;
- L'amélioration de l'attractivité de la société ;
- La diminution des pertes de temps liées aux transports, et de l'accidentologie pouvant y être liée ;
- La diminution des émissions de gaz à effet de serre et de polluants atmosphériques liés au transport ;
- La réduction de la congestion des infrastructures et des moyens de transports.

## 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.

Des communautés d'expertise ont été créées au niveau de l'Unité d'Affaires Stratégique CGI Europe de l'Ouest et du Sud. La négociation sur la GEPP est toujours en cours.

L'ancien accord GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) arrivé à échéance, prévoyait notamment des actions, objectifs et un accompagnement en faveur du recrutement et maintien dans l'emploi des Seniors.

## 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 partenaires sociaux, arrivé à expiration. Cet accord prévoyait 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 arrivé à son terme, n'a pas été renouvelé. Toutefois, CGI a décidé de poursuivre ses actions en faveur de l'égalité entre hommes et femmes par le biais de la publication d'un plan d'action en juin 2021. CGI, devant se fixer des objectifs de progression et des indicateurs chiffrés, a décidé de porter ces actions principalement sur cinq des neuf domaines d'actions prévus par l'article R. 2242- 2 du Code du Travail, lesquels sont :

				
L'embauche ;	La formation ;	La promotion professionnelle ;	La rémunération effective ;	L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Au travers de ces cinq domaines, le plan d'action précise ses orientations, mesures d'atténuation des risques et de prévention des atteintes graves sur des sujets de première importance tels que :

- La lutte contre les agissements sexistes et les violences sexuelles au travers de la mise en place de formations/sensibilisations des managers à l'égalité professionnelle.
- Ces actions sont complétées par la mise en place de référents en matière de lutte contre les agissements sexistes. CGI ambitionne également de déployer pour l'ensemble de ses salariés des formations sur la prévention du sexisme, l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que la lutte contre les stéréotypes et agissements sexistes.
- La mise en place en place de formations spécifiques pour les femmes afin de leur permettre d'appréhender en amont l'accès aux coefficients supérieurs.
- Les mesures en faveur de la parentalité et l'équilibre des temps de vie dans le cadre de l'égalité professionnelle conciliant l'équilibre vie privée / activité professionnelle. Le droit à la déconnexion et la Charte qui en découle, déployée en juin 2020, en font notamment partie.

### Politique parentalité

CGI soutient et adhère à la charte parentalité depuis 2008 et a mis en place une politique parentalité depuis plusieurs années 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 » afin de présenter aux collaborateurs les dispositions du code du travail mais également les mesures supplémentaires, intégrées dans l'accord Égalité Professionnelle entre les hommes et les femmes, mises en œuvre au sein de CGI. Ainsi, CGI s'engage pour :

- Faciliter la conciliation vie professionnelle / vie privée pour les futurs parents et les salariés-parents ;
- Aménager les conditions de travail pour les femmes enceintes et les conjoints ;
- Prévenir et éliminer les pratiques ou les comportements discriminants.

### 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 2019, pour une durée de 4 ans et ce jusqu'à fin 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 le 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            | ➔ partenariats avec le secteur protégé/adapté |
| ➔ maintien dans l'emploi | ➔ aide par l'innovation                       |
| ➔ formation,             |   |

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 350 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.

Cet 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.

## Diversité & inclusion

Avec son Plan vers la transition inclusive 2022, CGI entend continuer à faire changer les mentalités concernant les Travailleurs en situation de Handicap (TH) et favoriser leur intégration au sein des Unités d'Affaires. Cette ambition reste inchangée depuis le premier accord signé en 2006 et la définition d'une politique handicap engagée. Cela passe par différentes mesures et la volonté affichée de se fixer un objectif de 3,8% de TH en 2022.



Au travers de cette démarche, CGI a souhaité définir 5 axes majeurs pour encadrer cette transition inclusive :

- ➔ Recruter des profils diversifiés pour découvrir des talents et des compétences ;
- ➔ Former les équipes pour mieux intégrer le handicap et gérer les singularités pour que chacun trouve sa place ;Innover et donner du sens à l'engagement handicap ;
- ➔ Créer des offres business avec des entreprises engagées et solidaires ;
- ➔ Communiquer pour faire évoluer la perception du handicap et accueillir la différence comme une richesse pour tous.

L'emploi des TH passe également par la facilitation des diagnostics TSA/TDAH (Trouble du Spectre de l'Autisme / Trouble de Déficit de l'Attention avec ou sans Hyperactivité) pour les membres CGI. C'est tout l'enjeu du dispositif Atypique@CGI encadrant des actions pour aider au dépistage des salariés (auditif, autisme, troubles DYS,...).

Tout membre CGI peut ainsi entreprendre/accélérer une démarche d'accès à un diagnostic en vue d'une potentielle RQTH. La démarche est anonyme et gratuite.

La prise en charge comprend :

- La mise à disposition du service « pré-diagnostic neuropsychologique » par une psychologue clinicienne externe à Paris et en Région ;
- Le financement du pré-diagnostic (totalité des tests WAIS + TDAH / TSA).

CGI accompagne également de grands groupes grâce à la performance de l'offre Handi-Ready. Cette démarche originale de diagnostic flash leur permet de concrétiser leur responsabilité sociétale et réaliser des économies sur la contribution d'emploi de travailleurs en situation de handicap.

Dans la poursuite de ses efforts et de son engagement en faveur de l'inclusion, CGI a signé en France en décembre dernier la Charte LGBT+ de L'Autre Cercle.

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

Dans ce contexte, l'entreprise a bâti depuis de nombreuses années une stratégie ambitieuse en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, qui s'attache en particulier à concrétiser l'inclusion comme valeur dans l'organisation, à permettre à chaque personne de rester elle-même ainsi que de donner un cadre et des moyens en matière de bien-vivre ensemble, de convivialité, de coopération et de résolution des conflits.

A travers la signature de la Charte d'Engagement LGBT+ de L'Autre Cercle, CGI s'engage à :

- Créer un environnement inclusif pour les collaboratrices et les collaborateurs LGBT+ ;
- Veiller à une égalité de droits et de traitement entre toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs quelles que soient leur orientation sexuelle et leur identité sexuelle ou de genre ;
- Soutenir les collaboratrices et collaborateurs victimes de propos ou d'actes discriminatoires ;
- Mesurer les avancées et partager les bonnes pratiques pour faire évoluer l'environnement professionnel général.

## Mixité : attirer et valoriser les talents féminins chez CGI

L'Effet A Défi 100 jours	Plus de 40 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 co-fondatrice de Femmes@Numérique : des acteurs engagés pour la nécessaire inclusion des femmes dans le numérique. Au niveau mondial, CGI compte 33% de femmes parmi ses salariés.

## Mobilité interne

La Charte de la Mobilité Interne (ou Politique de Mobilité Interne) définit les différents types de mobilité (fonctionnelle ou géographique en France), la promotion des postes à pourvoir auprès des membres et les règles de gestion de ladite mobilité interne.

Des axes prioritaires définissent la politique de mobilité interne :

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

## Une philosophie d'intrapreneurship

Tout salarié qui se joint à CGI a l'occasion de devenir propriétaire de son entreprise grâce à un régime d'achat d'action (RAA) avantageux. En tant qu'actionnaires-propriétaires, tous les collaborateurs jouent un rôle dans la création de valeur de CGI et en tirent profit. Les programmes d'actionnariat uniques reflètent la philosophie d'intrapreneurship de l'entreprise, le terme utilisé pour décrire la culture de propriété au sein de CGI.

Ces programmes d'investissement sont dotés d'une structure transparente, sont de nature entièrement volontaire et ne prévoient aucune obligation ou contrainte d'achat. L'objectif premier de ces programmes est de favoriser une culture d'actionnariat et d'engagement.

D'autres éléments complémentaires viennent compléter ce dispositif dont 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 un vélo d'un service public de location ;
- Le déploiement du Forfait Mobilités Durables (FMD) : déployé en 2022 au sein de CGI en France, le FMD se conçoit comme une aide financière destinée aux membres se déplaçant à vélo (dont électrique) pour leurs déplacements domicile-travail et pouvant aller jusqu'à 500€ par an, incluant une participation forfaitaire et le cas échéant, une aide à l'achat ;
- La remboursement à 50% pour les transports en commun interurbains régionaux et interrégionaux (TER et assimilés) ou un abonnement TGV sur un périmètre interrégional ou un abonnement TGV extérieur à la région.

## La 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 ses clients dans tous les 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 cette démarche passe enfin par la mise en place de règles d'entreprise contraignantes (Binding Corporate Rules - BCR), approuvées par la CNIL, 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 ;



Une page dédiée à la protection des données personnelles pour les parties prenantes externes de CGI concernant le traitement de leurs données personnelles sur la page [cgi.com](http://cgi.com), qui contient notamment ses BCRs ainsi qu'une politique externe de protection des données ;

- 
-  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 a souhaité entamer une démarche pour être certifiée ISO 27701 (norme internationale pour la protection des données personnelles). Plusieurs sites « pilotes » ont été échantillonnés en France, Maroc et Portugal pour implémenter cette certification. Ce souhait matérialise les engagements de CGI 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 la gouvernance de risques sur le sujet.

#### **Formation des professionnels de CGI :**

---

Une sensibilisation sur le RGPD est obligatoire pour tous les professionnels, ainsi que pour les intervenants extérieurs qui travaillent pour le compte de CGI. 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 leur 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.

## **Éthique des affaires**

CGI s'engage à promouvoir des conditions de travail sécuritaires et équitables et à gérer de façon responsable les enjeux environnementaux et sociaux de sa chaîne d'approvisionnement. En ce sens, CGI reconnaît l'importance d'une gestion responsable de la chaîne d'approvisionnement. L'engagement énoncé dans la Politique d'approvisionnement d'entreprise est aligné à des initiatives mondiales, telles que le Pacte mondial

des Nations Unies (ONU) 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 grâce au processus de revue diligente des tiers de CGI. Celui-ci présente 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.

Afin de concrétiser les ambitions de CGI en matière d'éthique 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.

**La société CGI 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 France actualise chaque année sa cartographie de risques spécifique aux risques de corruption et de trafic d'influence, a un dispositif d'alerte interne sur ces sujets, réalise une évaluation de la situation de ses clients et fournisseurs sur ces sujets, et forme également le personnel exposé de CGI aux risques de corruption et de trafic d'influence.

Interdit par la loi et universellement condamné, le travail forcé ou obligatoire est contraire à la philosophie d'entreprise et au rêve de CGI. CGI s'engage ainsi à éviter ce type de travail sous toutes ses formes. CGI s'engage également à respecter toutes les lois applicables concernant le travail des enfants y compris, mais sans s'y limiter, celles liées à l'âge minimal, aux heures de travail, aux interdictions frappant certains types de travail et aux réglementations sur les stages en milieu de travail. 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.

## IV. 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 Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT, ancien CHSCT) avec le support de la Direction des Relations Sociales (DRS) et du Centre d'expertise RH santé et bien-être Oxygène si besoin.



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

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

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. 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 ses 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, infolettres éducatives mensuelles, articles d'information et canaux d'apprentissage en ligne sur la santé et le bien-être, création d'un réseau interne d'ambassadeurs sur la santé mentale) 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).

## V. 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), des Délégués du Personnel et des médecins du travail notamment.

Tous les sites de CGI en France disposent donc d'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 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.

## Plans de Prévention des Risques (PPR) et gestion de la crise sanitaire

Conformément au Code du travail, en particulier les articles R4511 et suivants, CGI a défini une norme relative aux Plans de Prévention des Risques qui est entrée en vigueur en 2015. Cette obligation concerne CGI lorsque :

<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
L'entreprise est en position de sous-traitance ;	Les prestations achetées à des sous-traitants s'effectuent dans les locaux appartenant ou loués par CGI ;	L'entreprise intervient au moins 400h sur 12 mois chez un Client.

La norme 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.

Face à la situation sanitaire, CGI a adapté et mis à jour l'ensemble des plans de prévention des risques. En plus d'une forte résilience, plusieurs programmes et outils ont été mis en place pour protéger et gérer les salariés face à la situation sanitaire :

Crisis Management Team (CMT)	Management / politique d'entreprise	Sensibilisation, formation et accompagnement
<ul style="list-style-type: none"><li>• Strict respect du protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés ;</li><li>• Instance nationale opérationnelle indépendante (CMT) en gestion de crise et contrôle de la situation ;</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Charte sur le droit à la déconnexion ;</li><li>• Création de nouveaux moments de convivialité à distance (meetings informels, café virtuel, etc.) ;</li><li>• Accompagnement du management d'équipes</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Formation des managers sur les RPS et la QVT en période de COVID ;</li><li>• Formation des managers sur la santé mentale (détecter – ouvrir la discussion – référer) ;</li><li>• Podcast, webinaires et témoignages pour améliorer sa</li></ul>

- Suivi depuis mars 2020 sur chaque site CGI dans le monde du nombre de cas et de la fréquentation ;
  - Relais locaux (SPOC COVID) sur chaque site ;
  - Coordination hebdomadaire CMT/SPOC/RH ;
  - Mise à disposition de masques homologués à l'ensemble des salariés sur site ;
  - Fixation de jauge d'occupation des locaux ;
  - Ronde sanitaire sur site ;
  - Renforcement des mesures de sécurité physique et informatique
- hybrides (sur site & en télétravail) ;
  - Renforcement des rencontres individuelles (manager/managé) plus régulières ;
  - Communication continue sur les bonnes pratiques en termes de santé et bien-être ;
  - Relai par les managers des outils disponibles et des messages clés sur la santé physique et mentale.
- santé et son bien-être (campagne mondiale santé et bien-être autour du monde) ;
  - Flash Learning sur les outils et services offerts ;
  - Workshop sur la santé mentale et comment prendre soin de soi-même

## 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 d'un 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.

## VI. Le Numérique Responsable : la feuille de route stratégique

Le renouvellement de la 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 est engagée pour réduire les impacts environnementaux et sociaux du numérique :

- 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 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 la Chaire Good In Tech depuis 2018 qui étudie notamment 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 la trajectoire environnementale de CGI et développer les compétences des 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.
- A l'origine d'un Plan de formation déployé en 2021 pour les collaborateurs de CGI (e-learning de sensibilisation, formations et certification numérique responsable...) ;
- S'assure de contractualiser auprès de fournisseurs, prestataires et sous-traitants certifiés ISO 14001 ;
- Systématisé l'achats de produits IT labellisés (EPEAT, Energy Star...) ;
- Selectionne des Data Centers ayant un PUE (Power Usage Effectiveness- indicateur permettant de mesurer l'efficacité énergétique d'un Datacenter) inférieur à 1,5 et dotés d'une énergie de source renouvelable ;
- S'assure de la gestion vertueuse de ses déchets (DEEE) avec l'ambition d'augmenter la durée de vie de ses équipements IT.
- Entend favoriser systématiquement la collecte et reconditionnement de près de 80% de ses équipements IT par l'entreprise adaptée ATF Gaia ;
- Accompagne dans la démarche de mise en conformité de ses clients avec le Référentiel général d'amélioration de l'accessibilité (RGAA) et intervenir sur les briques du SI pour auditer et accompagner les corrections.

## C. Procédure d'évaluation 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.

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. La « Trousse de création d'un nouveau fournisseur » 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 ;
- La signature du Code d'Ethique des Tiers de CGI ;
- La signature de l'accord de confidentialité entre CGI et le fournisseur ;
- 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.          |

Quelques exemples à titre d'illustration :

- La flotte de véhicules d'entreprise de CGI France comprend des véhicules électriques et hybrides ;
- 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 maintenance/nettoyage, CGI opère avec des sociétés de ménage/d'entretien respectueuses de l'environnement (dans la mesure du possible certifiées ISO 14001) 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 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, changement de fournisseur, vérification des documents financiers idoines...) et proposer une alternative plus en adéquation avec la Politique d'Approvisionnement mondial.

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

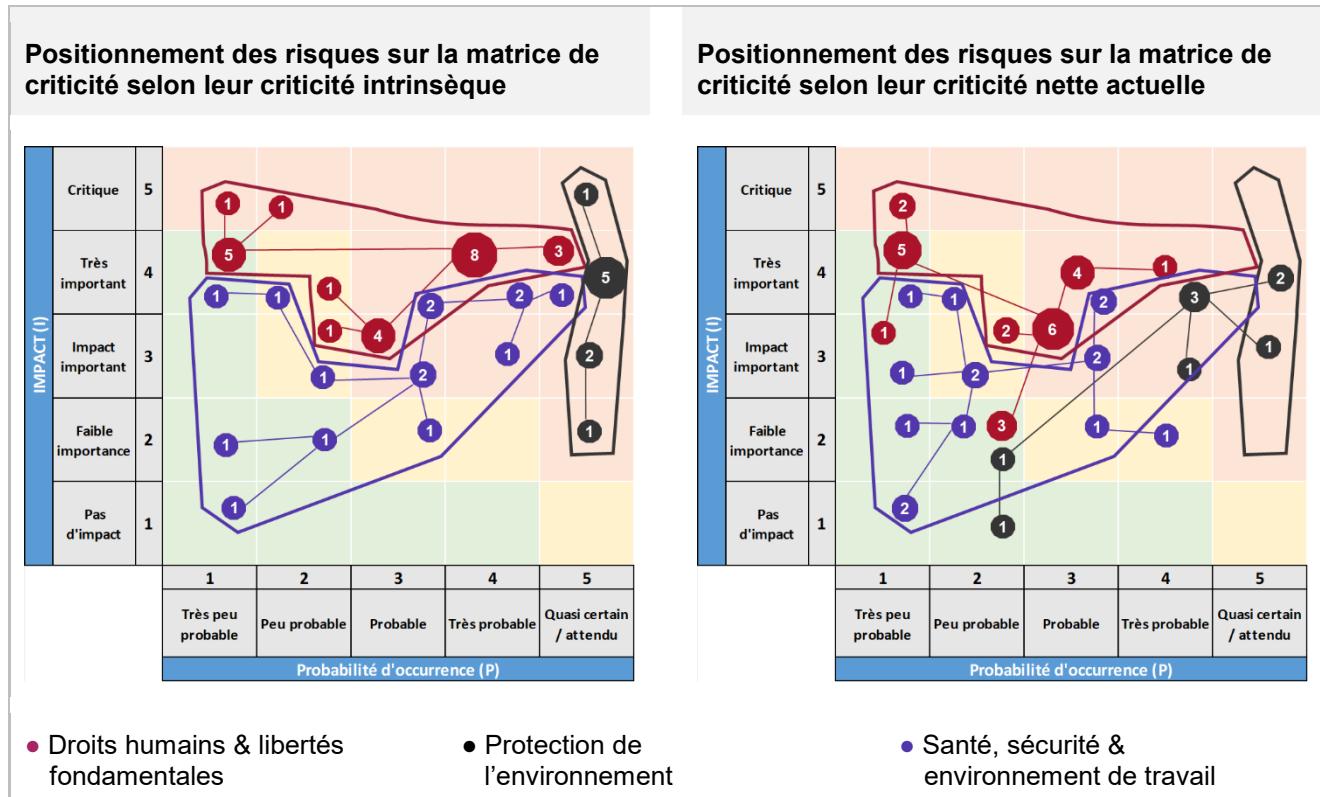


Source : Rapport de Responsabilité sociale de CGI – 2020

Le travail de cartographie a également été mené spécifiquement au regard des risques portés sur la chaîne d'approvisionnement de CGI. Restitution 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 de par 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
<b>Risques liés à la protection de l'environnement</b> <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"> <li>● Contribution aux objectifs de gestion maîtrisée des déchets et de neutralité carbone en 2028</li> <li>● Développement d'un numérique plus responsable et plus inclusif</li> <li>● Respect du droit et des normes environnementales localement et globalement (notamment pour les nouveaux</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Global Compact : Communication On Progress (COP)</i> et engagements sur les ODD n°8 et n°12.</li> <li>● Politique et stratégie RSE du Groupe CGI</li> <li>● Rapport RSE du Groupe CGI</li> <li>● Politique d'achats responsables</li> <li>● Procédure de revue diligente des tiers.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Amélioration de l'accessibilité numérique avec le RGAA</li> <li>● Conditions Générales d'Achat de CGI / Clause de conformité RSE dans les contrats avec les fournisseurs et les sous-traitants</li> <li>● Code d'éthique des tiers signée par les fournisseurs et sous-traitants</li> </ul>	

fournisseurs et sous-traitant travaillant pour des sociétés acquises par CGI)

### Risques liés aux droits humains & libertés fondamentales

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

- 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...

### Santé, sécurité et environnement de travail

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

- Respect de la vie privée et la protection des données personnelles
- La lutte contre les agissements sexistes/racistes et toute forme de harcèlement
- Préservation de la santé des personnes notamment face au virus Covid-19

- Évaluation du risque RSE fournisseur (Ecovadis) nécessitant une approbation pour tout nouveau référencement et renouvellement par Global Procurement
- Sélection amont de zones géographiques autorisées pour les achats
- 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
- Programme d'aide aux membres (PAM)

- 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

### Actions récentes et/ou à venir :

- Association des fournisseurs et sous-traitants à la réalisation de l'objectif de neutralité carbone en 2028
- Augmentation du % de fournisseurs évalués via Ecovadis
- Prise en compte des considérations RSE (due diligence) en amont et en aval des opérations de M&A
- Partenariats avec des fournisseurs et sous-traitants pour le numérique responsable
- Réflexion sur la labellisation RFAR

## I. L'évaluation des risques RSE 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 pour les risques RSE ;
- Ellisphere pour les risques liés à l'éthique des affaires.

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 le scorecard présentant la note, les forces et axes de progrès de CGI. A ce titre, CGI a reçu en 2021 une médaille

d'or de la part d'EcoVadis pour une quatrième année consécutive dans le cadre de l'évaluation de sa responsabilité sociale (note de 66/100) 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 les fournisseurs de CGI dans les cas suivants :

- 1 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) ;
- 2 Pour les manufacturiers ;
- 3 Pour les fournisseurs pour lesquels des rapports négatifs sont connus (presse...), également valable pour l'évaluation du risque financier via Dun&Bradstreet ;
- 4 Pour les fournisseurs sollicités dans le cadre d'appels d'offres, quand la 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 et disponibles au sein de la 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 des fournisseurs de CGI en prenant en 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 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 des fournisseurs de CGI devront repasser les audits (et notamment le diagnostic EcoVadis) lors de la mise à jour annuelle est en cours. Cette revue de performance des Tiers intègre, via le Third Party Management Framework (Cadre de gestion des Tiers de CGI), des critères RSE dans la révision des fournisseurs.

Depuis peu, une évaluation annuelle des risques du 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 des principaux fournisseurs de CGI France selon leur note EcoVadis.

Un Plan d'amélioration continue prévoit d'évaluer en 2021 les principaux fournisseurs de CGI France (20%, soit 220 d'entre eux) représentant 80% de la dépense et ainsi assurer que le Top 30 de l'Unité d'Affaires Stratégique CGI Europe de l'Ouest et du Sud soit certifié EcoVadis. Ce travail, toujours en cours, a permis de référencer cette année 23 notes fournisseurs partagées avec la Direction Achats.

168 Tiers restent encore à démarcher. 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.

## II. 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 règlementation 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 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'*Operational Business Management System* (OBMS), application d'entreprise qui permet de gérer la sélection et la performance de fournisseurs externes. Si OBMS peut être appliquée à des contrats d'envergure hors projet (comme une prestation logistique appliquée à tous ses sites en France), elle s'adresse surtout à la gestion de sous-traitance intellectuelle dans le cadre de projets menés pour les clients de CGI. 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 les salariés de CGI 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. Cette clause a été révisée en 2021, afin de permettre à CGI de réaliser des audits de ses fournisseurs sur le respect de leurs engagements.

En complément et en conformité avec 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.

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 ses 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 ...).

## D. Dispositifs de suivi et d'évaluation interne

### I. Environnement

Les processus du Système de Management Environnemental certifié ISO 14001 prévoit 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 a été mis en œuvre afin d'identifier en temps réel les nouvelles réglementations environnementales s'appliquant à CGI, permettant ainsi de déterminer l'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 ;
- 2 *Reporting* environnemental : Le reporting environnemental groupe est complété par un *reporting* qualitatif de moyens par site ;
- 3 *Audits* : Dans le cadre du Système de Management Environnemental, plusieurs types d'audits sont menés. En interne d'abord :
  - Les audits sites permettent d'accompagner les 27 sites CGI en France (ainsi qu'au Portugal, en Espagne et au Luxembourg) 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 des clients de CGI (mieux comprendre ainsi l'appétence des clients pour les sujets RSE). Mieux gérer la valeur ajoutée de la RSE dans l'univers projet est indéniablement un élément différenciateur dans les processus d'avant-vente de CGI.

En externe, dans un second temps :

- Les audits externes sur les sites, réalisés par un cabinet tiers, viennent confirmer l'applicabilité et la conformité de ces derniers au regard des exigences ISO 14001 comme mentionnées dans le Système de Management Environnemental.

A noter que 31% des sites CGI dans le Monde sont certifiés ISO 14001 (2020). La couverture ISO 14001 pour les sites de l'UAS CGI Europe de l'Ouest et du Sud est de 80,5 % pour 33 sites certifiés (hors exceptions). Le pourcentage passe à 92,6 pour les sites français certifiés (25 sites à date).

L'ambition sur cette thématique reste inchangée, étendre la certification aux autres pays de l'Unité d'Affaires Stratégique CGI 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 CGI Europe de l'Ouest et du Sud ;
- L'atteinte de l'objectif de neutralité carbone pour ses émissions de CO2 fixé pour l'UAS et notamment pour la France à l'horizon 2028 (feuille de route mondiale à 2030). L'atteinte de cet objectif par une mesure régulière et la mise en place de trajectoires afin de suivre la diminution des émissions. Ainsi la France a réduit ses émissions sur les scopes 1, 2 et 3 (pour les déplacements professionnels) de 69% par rapport à l'exercice fiscal 2014.

Cette volonté affichée de couvrir davantage de pays avec le certificat ISO 14001, qui passera par les trois sites marocains de CGI courant 2022.

**4** 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 les activités, initiatives / succès des membres de CGI, 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 des Aspects Environnementaux Significatifs de CGI (quels sujets et quelles priorités).

**5** En compléments de ces processus, un module de formation en ligne (e-learning) a été créé pour les membres sur la « Sensibilisation à l'Environnement ». Ce contenu, accessible par tous sur la plateforme CGI Academia, fait partie intégrante du système de gestion environnementale. Le cours présente l'état actuel de l'empreinte environnementale de CGI, de ses engagements ainsi que la façon dont ses membres peuvent contribuer à sa réduction.

**6** **Gouvernance** : La Direction RSE centrale (DRE) est garante de la bonne tenue de ces processus. La DRE s'appuie, au niveau local, sur un réseau de correspondants RSE volontaires (1 à 3 par sites) épaulés par des Responsables RSE (un par unités d'affaires). Ces correspondants sont notamment en charge de :

- La mise en œuvre et le suivi d'une gestion environnementale locale de concert avec la certification ISO 14001.2015 détenue par CGI (plan d'action environnemental à l'échelle du site, tableau de bord environnemental...);
- Déployer et relayer auprès des collaborateurs des pratiques durables et responsables (sensibilisation sur les éco-gestes...).

Cette démarche se complète,

- D'un engagement au niveau du Groupe avec le Comité directeur exécutif de responsabilité sociale, dirigé par le vice-président exécutif et chef de la direction financière et qui regroupe des leaders des unités d'affaires stratégiques et des Services corporatifs. Ce comité est une nouvelle initiative de gouvernance en matière de responsabilité sociale. Le président du comité communique toutes les initiatives et stratégies au comité exécutif ;
- Une équipe mondiale de responsabilité sociale avec un correspondant environnement par UAS (gouvernance gérée via le « Climate Working Group » & le « CSR Global Network »)
- D'un sponsor pour le pilier « Climat » pour CGI en France au niveau du Top Management.

## 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 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 ou des enquêtes sur la Qualité de Vie au Travail (2020) 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.

## L'Index de l'Égalité professionnelle

En complément des diagnostics, d'autres intrants peuvent venir alimenter les plans d'actions des accords. Ainsi, depuis 2019, les entreprises sont 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 salariale dans les entreprises.

Pour cette troisième édition, CGI publie pour 2021 un Index de 89 points sur 100. 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.

Cet Index se mesure sur une échelle de 100 points, obtenus par l'évaluation des 5 indicateurs définis par la loi et 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'efficience 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 revenues 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. Avec 0 point sur 10, cet indicateur montre que CGI doit poursuivre ses efforts pour favoriser davantage de mixité dans les différents niveaux de management.

## 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 ses 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 des salariés de CGI 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 des salariés de CGI France, 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 ;      | ➔ Objectivité et intégrité ; |
| ➔ Intrapreneurship et partage ; | ➔ Respect ;                  |
| ➔ Solidité financière ;         | ➔ 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.

Cet échange entre manager et salarié se complète d'un entretien professionnel réalisé tous les 2 ans.

L'entretien professionnel est un moment dédié à la réflexion des collaborateurs sur leur évolution professionnelle et les activités de développement qui peuvent y contribuer. C'est l'occasion de les aider à clarifier leur projet professionnel, d'identifier leurs besoins d'accompagnement, de formation. Cet entretien, distinct de l'entretien annuel d'évaluation (EAD), a lieu tous les 2 ans. Tous les 6 ans, l'entretien professionnel sera complété d'un état récapitulatif du parcours professionnel et des actions menées.

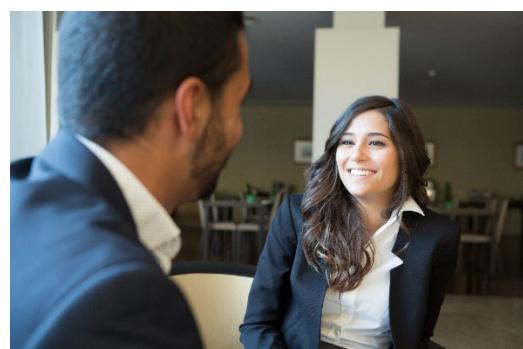
En amont, le membre est invité à se préparer en réfléchissant à ses points forts et axes de progrès, aux opportunités offertes au sein de l'entreprise et à ce qu'il souhaite par la suite.

A l'issue de l'entretien, un support synthétique permet de formaliser les échanges et les actions définies.

### 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 que le membre effectue en ligne.

La rencontre individuelle est l'occasion pour le membre de discuter de sa satisfaction par rapport à CGI, et ce, directement avec 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 coter 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 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.

## La 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'UAS CGI 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>

## 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 Préveneur 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.

## Les 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.



## Le 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 en personne 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.



## III. Gouvernance sur ces trois enjeux

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

### **La signature du Global Compact :**

#### **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 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 rapporter au rapport de responsabilité sociale.

---

#### **L'évaluation externe de la performance RSE via EcoVadis**

- Comme évoqué plus en amont, la plateforme de notation externe EcoVadis a accordé à CGI une médaille d'or pour sa performance en matière de responsabilité sociale depuis 2018. Cette distinction place CGI parmi les 5 % des entreprises les plus performantes et les 3 % sur son secteur d'activité.
- 

#### **L'adhésion au CDP et Dow Jones Sustainability Indices (DJSI)**

- CGI figure sur la liste des leaders en performance climatique 2021 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.
  - 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 2021, CGI est fière de voir que les actions menées ont permis d'accroître le score global, le faisant passer à **57/100**, soit une augmentation de près de 5 points en un an.
- 

#### **Le Rapport RSE Groupe**

- CGI publie annuellement son Rapport RSE Groupe afin de souligner ses avancées sur ces 3 piliers respectifs et démontrer également 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.

# E. Dispositif d'alerte interne

## I. Signalements des manquements à l'éthique

**Le groupe CGI a mis en place un dispositif en matière d'alerte professionnelle et plus globalement de signalement des manquements à l'éthique. Ce dispositif, traduit par une politique d'entreprise ayant une portée publique, 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, Convergent. 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 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, à ses clients, ses membres ou à ses actionnaires, dans les situations visées ci-après (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 ;  |
| → Divulgation 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 ;  |  |

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

## Application de la politique

La [politique de signalement des manquements à l'éthique](#) décrit la politique et les mesures mises en œuvre par CGI inc. et ses filiales, en ce qui concerne le signalement d'incidents allégués d'inconduite ou de possibles violations aux Codes, ainsi qu'aux lois applicables. I.

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, particulièrement lorsque prescrit par les Codes ;
- La boîte de courriels dédiée à l'éthique et la conformité ([ethics@cgi.com](mailto: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 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 congédiement.

## 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 et n'est pas obligatoire. Si un signalement est effectué de façon anonyme par l'entremise de la ligne d'assistance de CGI en matière d'éthique, 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 sécurisé qui assure la confidentialité de l'information. Le processus respecte les exigences des autorités nord-américaines et européennes en matière de protection des renseignements personnels, 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 en matière d'éthique soit par l'émetteur ou par le membre 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 exécutif, 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 préidentifiés de CGI (chacun étant un « Récipiendaire 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, 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 Récipiendaire 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.<sup>^</sup>

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 Récipiendaire du Rapport l'encourageant à aborder le sujet directement avec son gestionnaire ou avec son représentant local des ressources humaines.

## 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 a été maintenu. 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.

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

Le harcèlement sexuel peut consister :

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

En des propos ou comportements à connotation sexuelle non désirés et répétés.

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

C'est ainsi qu'a été institué une procédure d'alerte dédiée mise en place afin de signaler des faits de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes. Cette procédure a été communiquée à l'ensemble des salariés et publiée sur l'intranet de CGI France.

En complément, ont été nommés les référents en matière de « lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » au niveau de l'entreprise (2 référents employeurs) mais également dans chaque Comité Social et Économique (CSE et CSE Central). 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. Concrètement les référents ont pour mission de prévenir le harcèlement sexuel et les agissements sexistes et informer, mais également réagir face à une dénonciation de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes.

**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. Des mesures immédiates sont prises afin de faire cesser ces agissements. Une enquête est ensuite effectuée. Un kit à destination des référents a été établi pour leur permettre de mener leurs investigations.

En cas de comportement fautif avéré, l'auteur sera sanctionné.

A titre de suivi, un bilan du dispositif et des actions a été présenté fin 2021 en CSEC avec rappel du cadre juridique, des missions des référents, des actions de prévention ainsi que du nombre de cas à date et des enquêtes.

## 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 ;



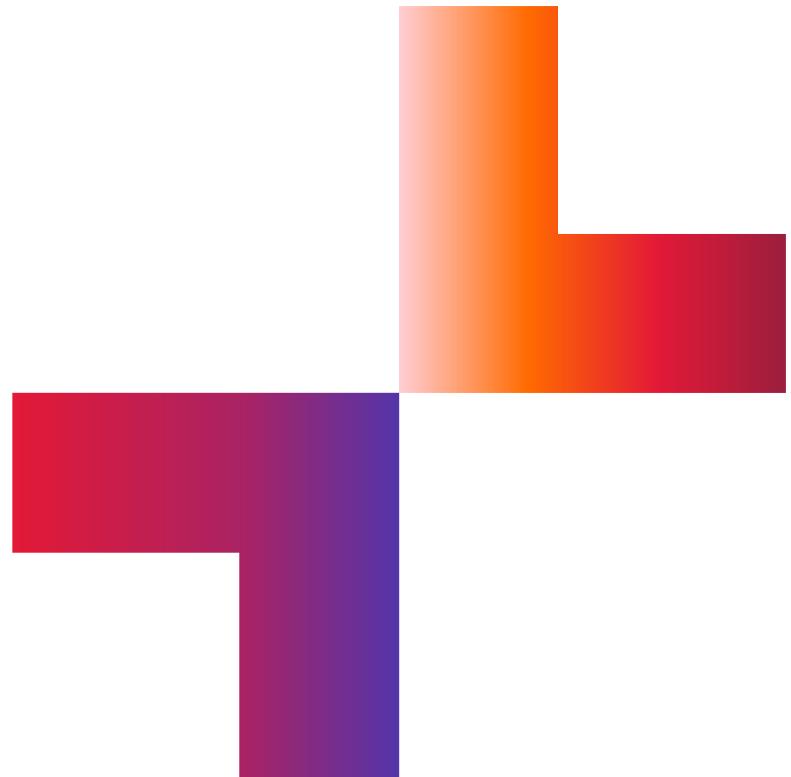
Assistants sociaux ;



Juristes ;



Autres experts (addictologue, etc.).



**CGI**

[cgi.com](http://cgi.com)

Internal

© 2022 CGI Inc.

48