



LE CHOIX DE L'EXPERTISE



UN GLOBAL COMPACT

NOUS SOUTENONS  
LE PACTE MONDIAL

Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en œuvre des principes du **Pacte mondial des Nations Unies**.

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.

## Communication On Progress - Juillet 2018 - GC Learner

Principes des Droits de l'Homme

Normes Internationales du Travail



es  
CONIX  
2 rue Maurice Hartmann  
92130 Issy-les-Moulineaux  
01.41.46.08.00

# SOMMAIRE

<b>Mot du PDG</b>	<b>P.2</b>
<b>I. Principes des Droits de l'Homme</b>	<b>P.3</b>
<b>II. Normes Internationales du Travail</b>	<b>P.6</b>



## Le choix de l'expertise

CONIX accompagne les stratégies d'évolution des processus et des SI, que ce soit en termes d'agilité et d'innovation, d'intégration des enjeux liés au réglementaire ou de maîtrise de la sécurité



# Mot du PDG

Madame, Monsieur,

Dans la continuité de notre démarche RSE (Responsabilité Sociale de l'Entreprise), CONIX a rejoint le Global Compact France en juillet 2017.

Avec cette première Communication sur le Progrès, nous exprimons le désir de renouveler notre adhésion, et souhaitons mettre en œuvre de nouvelles initiatives nous permettant de progresser dans chaque domaine défini par le Pacte Mondial des Nations Unies.

Nous sommes fiers de partager et communiquer notre soutien envers les dix principes concernant les Droits de l'Homme, les Normes internationales du Travail, l'Environnement, et la Lutte contre la Corruption.

Au nom de notre Comité de Direction et de l'ensemble de nos collaborateurs, nous sommes heureux de renouveler notre engagement pour 2018.

Sincères salutations,

Cyril BROUARD  
Président Directeur Général de CONIX



## Le choix de l'expertise

CONIX accompagne les stratégies d'évolution des processus et des SI, que ce soit en termes d'agilité et d'innovation, d'intégration des enjeux liés au réglementaire ou de maîtrise de la sécurité





# PRINCIPES des DROITS de l'HOMME

# I. Principes des Droits de l'Homme



1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme

2. Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violation des droits de l'Homme

## Actions et résultats

- Réalisation d'une **charte éthique** de notre société envoyée à tous nos collaborateurs et mise en ligne sur notre site internet.

Cette charte éthique a plusieurs objectifs, aussi bien auprès de nos collaborateurs, que de nos clients, fournisseurs, ou potentiels futurs candidats :

- Promouvoir nos valeurs
- Fixer les règles élémentaires de comportement à adopter en entreprise
- Informer les collaborateurs sur nos engagements éthiques :
  - o Ethique des affaires
  - o Ethique des ressources humaines
  - o Ethique environnementale
  - o Ethique numérique (essentielle vue les activités de l'entreprise)



- Mesures mises en place pour **lutter contre l'exclusion et les discriminations** :

- Affichage obligatoire des documents sur la discrimination dans la cafétéria
- Nos recrutements sont axés sur les compétences et expériences de nos candidats, non sur leur âge, sexe, physique, opinions politiques ou religieuses ...

- Mesures mises en place pour **favoriser la solidarité** :

- L'intégralité de nos impressions (cartes de visite, plaquettes commerciales, cartes de vœux, dépliants ...) sont commandées auprès de **Copiver**, imprimeur responsable. Faire appel aux services de Copiver est un acte citoyen et solidaire ainsi qu'une solution efficace pour satisfaire à hauteur de 50 % les obligations d'emploi de personnes en situation de handicap.

- La démarche pro active de CONIX en faveur des travailleurs handicapés passe notamment par le recours aux entreprises du secteur protégé : **L'OHT** (Œuvre de l'Hospitalité du Travail) assure une prestation de ménage des locaux quotidiennement. L'OHT a pour but d'apporter un accompagnement individualisé aux personnes en situation de handicap psychique pour leur permettre de réussir dans leur démarche de projet d'insertion et de socialisation et/ou leur volonté de professionnalisation.





- CONIX utilise du matériel informatique en leasing. En 2017 à la fin de la période de leasing, une petite partie du matériel a été rachetée par la société pour en faire don auprès du centre des **Restos du Cœur de Tarare**. Ce don a permis d'équiper les différents postes de travail du centre et par conséquent de mettre en œuvre la gestion informatisée des stocks et des personnes accueillies.



- En 2016, CONIX participait au projet **Epidemium** : mieux comprendre le cancer avec l'Open Big Data. Plusieurs équipes en compétition pour proposer un modèle prédictif sur le cancer et ses facteurs de risque.



L'équipe de CONIX a remporté la 3ème place et a fait don de sa récompense de 2000€ à l'Hôpital Robert Debré, pour contribuer à la recherche et au développement de programmes innovants. CONIX a réitéré sa participation au projet Epidemium en 2017. Résultats des courses en 2018 !





# NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

## II. Normes Internationales du Travail



1. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.
2. Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.
3. Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants
4. Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi de profession.

### Actions et résultats

- Mesures mises en place pour **contribuer au bien-être de nos collaborateurs** :



- Depuis 2015, la société **Alex & Alex** livre 2 fois par mois au bureau des corbeilles de fruits de saison, issus de la production d'Île de France. Une initiative simple mais efficace puisqu'en plus de promouvoir les agriculteurs locaux, la livraison de fruits offre des pauses vitaminées entre collègues, pour une ambiance plus chaleureuse et dynamique.



- Organisation de plusieurs **événements internes** afin que tous les collaborateurs puissent se retrouver entre eux : soirées, les 20 ans de CONIX, séminaires inter BU, petits-déjeuners, afterworks... L'année est également ponctuée de petites attentions selon les « temps forts » : galette des rois en janvier, chocolats à Pâques, bonbons à Halloween et cocktail dînatoire pour Noël.



- Nous proposons à nos collaborateurs des **activités sportives** et conviviales qui permettent d'entretenir l'esprit d'équipe. Ainsi nous avons une équipe de runners qui participe à plusieurs courses dans l'année (Mud Day, Ekiden Paris-Versailles). Puis nous avons une équipe de footballeurs qui participe chaque année à des tournois inter-entreprises avec des entraînements toutes les semaines.



- Plusieurs fois dans l'année, nous alimentons une rubrique « **Nos collaborateurs ont du talent** ». Cette rubrique est l'occasion de mettre en avant nos collaborateurs, par le biais de portraits intimistes. Le collaborateur se présente, nous explique sa fonction et ses missions chez CONIX, et évoque ses centres d'intérêt (en rapport ou non avec les activités professionnelles). Chez CONIX, nous sommes fiers de travailler avec des profils variés (métiers, activités, origines), et souhaitons cultiver cet aspect hétéroclite.





- Mesures mises en place pour favoriser l'égalité professionnelle :

Au sein du groupe, l'effectif de femmes/hommes se maintient (26,25% en mai 2017 et 25,95 % en mai 2018). Afin de pouvoir embaucher plus de femmes, nous avons décidé de déployer nos efforts au sein de la BU Cyber-Sécurité, secteur bien connu pour sa représentation déséquilibrée entre les hommes et les femmes.

- **Valorisation des collaboratrices qui travaillent dans l'informatique** : La création du CWCS, le CONIX Women CyberSecurity



### Evolution de la proportion des femmes dans la BU Cybersécurité

	Mai 2015		Mai 2016		Mai 2017		Mai 2018	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Effectif BU SECU	42		43		48		50	
Effectif BU FEMMES	2	4,76 %	2	4,65 %	5	10,42 %	7	14 %

### Le CWCS rassemble les femmes expertes en cybersécurité de CONIX.

Ce groupe est né suite à la publication de l'étude de Kasperky Lab. publiée le 8/11/2017 affirmant que « 11 % des professionnels de la cybersécurité sont des femmes ». L'orientation scolaire et le manque de modèles apparaissent comme les deux critères favorisant l'absence de choix d'embrasser une carrière dans la cybersécurité.

Aujourd'hui, **les femmes représentent 14 % de l'effectif du Pôle Cybersécurité de CONIX**. Ce qui est supérieur à la moyenne nationale.

Partant de ce constat, nous avons créé le CWCS avec **les objectifs suivants** :

- Promouvoir la présence de nos expertes en cybersécurité
- Recruter davantage de femmes en cybersécurité pour s'approcher de la parité homme / femme
- Susciter des vocations chez les jeunes femmes
- Lutter contre les stéréotypes, les clichés et les préjugés



## LES BONNES PRATIQUES CHEZ CONIX RELATIVES A LA PARITE HOMME/FEMME

- Recrutement non discriminant : le sexe n'est pas un critère de sélection que ce soit lors du sourcing, des entretiens ou de la décision d'embauche.
- Egalité des salaires entre les hommes et les femmes.
- Accès égalitaire à la formation : 30% de femmes formées en 2017.
- Equilibre vie privée / vie professionnelle respecté : 4 congés paternités, 1 congé maternité puis parental en 2017 sans impact sur les salaires ou les promotions.

### ACTIONS 2018

Soutenues par notre entreprise, nos principales actions pour l'année 2018 sont les suivantes :

- Adhérer à l'association « Elles bougent » en tant que marraines, afin de faire connaître aux étudiantes lycéennes et collégiennes, les activités de la cybersécurité avant leur choix d'orientation professionnelle.
- Accueillir deux collégiens, dont une jeune femme, dans le cadre de leur stage d'observation de troisième en 2018/2019
- Adhérer au Cercle des Femmes de la CYberSécurité dont les valeurs et les objectifs sont communs à ceux du CWCS, pour échanger et partager au sein d'un réseau au rayonnement national.
- Mettre en avant nos expertes en cybersécurité en les faisant intervenir au sein des écoles et universités, formant à la sécurité (forums entreprises, animations de cours, conférences) et en augmentant leur présence aux séminaires et divers événements annuels dans le domaine de la cybersécurité.
- Associer nos collègues masculins, avec lesquels nous travaillons quotidiennement, à nos réflexions et actions afin de promouvoir l'égalité homme / femme.
- Communiquer notre engagement dans nos offres d'embauche, sur notre site internet et sur les réseaux sociaux, afin de soutenir la parité homme / femme et la diversité, de promouvoir les femmes et augmenter leur taux de présence au sein de CONIX.