



Pearson

**Politique d'expression des
préoccupations et de
non-représailles**

Date d'entrée en vigueur : Septembre 2015

Date de révision : Octobre 2018

Table des matières

À qui cette Politique s'applique-t-elle?	3
Comment soulever des préoccupations	4
Confidentialité	4
Non-représailles.....	5
Rôles et responsabilités	5
Gouvernance axée sur la politique	7

Notre engagement

Pearson compte sur les membres de son personnel pour « se faire entendre » lorsqu'ils soupçonnent une activité frauduleuse ou illicite. Pearson s'engage à entamer rapidement des enquêtes lorsque ses employés ou d'autres personnes viennent à signaler ces soupçons. Pearson ne tolérera en aucun cas les représailles contre le personnel ayant soulevé ses inquiétudes de bonne foi.

- **Nul n'est au-dessus de** notre Code de conduite ou de nos politiques.
- **Les gestionnaires devraient** savoir que s'ils sont témoins de quelque chose, ils **devraient** agir, en arrêtant tout comportement inapproprié et en informant les employés qu'un rapport sera déposé.
- **Les employés devraient** savoir que s'ils sont témoins de quelque chose, il **devraient dire quelque chose** de l'une des façons stipulées dans la présente Politique.
- **Le signalement doit toujours être guidé par un acte répréhensible de bonne foi** sans intention malveillante ni gain personnel. En d'autres termes, le Rapporteur doit avoir raisonnablement lieu de penser que l'information transmise est vraie.
- Les Rapporteurs soulevant des préoccupations verront leur **identité protégée autant que possible** et nous ne partagerons leurs renseignements et leur identité qu'avec les personnes qui ont le besoin légitime de les connaître.
- Tous les Rapports déposés feront l'objet **d'une enquête adéquate et opportune**. Si un Rapport est jugé fondé, nous prendrons toutes les mesures nécessaires pour traiter la question sous-jacente, y compris au moyen de mesures disciplinaires ou changements apportés aux processus, le cas échéant.
- Les **droits fondamentaux et la dignité de toute personne** impliquée par les incidents signalés doivent être respectés même si des réponses appropriées sont données.

À qui cette Politique s'applique-t-elle?

La présente **Politique d'expression des préoccupations et de non-représailles** (« Politique »), s'appliquera en tout temps à tous les membres du personnel de Pearson, qui comprennent, aux fins de la présente de Politique, tous les agents, employés permanents, à temps partiel et occasionnels/saisonniers (dont le statut est à temps plein, temps partiel et temporaire), ainsi que les travailleurs occasionnels et tiers qui assurent la prestation de services à Pearson (y compris les

consultants, sous-traitants et employés d'organismes tiers) de toute entreprise, filiale ou société affiliée de Pearson dans le monde.

Comment soulever des préoccupations

Si vous avez des préoccupations sur quelque chose qui semble être en conflit avec la loi, les réglementations, le Code de conduite ou les politiques de la société, vous disposez de plusieurs options pour faire un rapport, **et vous devriez le faire au plus vite après la découverte d'un problème**. Les méthodes utilisées pour émettre un rapport sont indiquées ci-dessous, et vous pouvez choisir d'utiliser celle avec laquelle vous vous sentez le plus à l'aise :

- À moins que vous ne soyez pas à l'aise à l'idée de le faire, veuillez d'abord communiquer avec votre gestionnaire.
- Représentant des Ressources humaines ou Directeur des relations avec les employés.
- Représentant légal ou Agent local à la conformité.
- Communiquez avec l'assistance téléphonique de Pearson Ethics en posant une question ou en envoyant un rapport via www.PearsonEthics.com ou en appelant le numéro de téléphone de l'assistance téléphonique de votre pays, tel qu'indiqué sur le site www.PearsonEthics.com.

Confidentialité

À quelques rares exceptions près, tous les employés de Pearson peuvent soulever leurs préoccupations de façon anonyme sur le site www.PearsonEthics.com. Si votre juridiction locale n'autorise pas le signalement anonyme, le site ne vous permettra pas d'effectuer un signalement anonyme.

Malgré cela, nous vous encourageons fortement à vous identifier, car cela facilitera notre communication avec vous ainsi que le déroulement de l'enquête. Toutefois, lorsque la loi le permet, vous pouvez choisir de dissimuler votre identité. Que vous restiez ou non anonyme, nous traiterons votre rapport de la façon la plus confidentielle possible et ne partageront des informations à caractère sensible (y compris votre identité, si celle-ci est révélée) qu'avec les personnes ayant une nécessité légitime de savoir et/ou si la loi l'exige.

Si vous choisissez de déposer un Rapport par le biais de l'assistance téléphonique de Pearson Ethics, PearsonEthics.com, via le site Web sécurisé ou gratuitement par téléphone, celle-ci est opérée par un tiers en notre nom et incorpore des niveaux stricts de sécurité, confidentialité et normes. Nous ne pourrions pas identifier l'ordinateur ou le téléphone utilisé pour soulever une préoccupation. Le rôle du tiers consiste uniquement à enregistrer les Rapports; toutes les investigations seront menées ou supervisées par la haute direction de Pearson, tel que décrit plus bas dans la présente Politique.

Si vous avez une question sur l'anonymat, veuillez envoyer une question à www.PearsonEthics.com.

Non-représailles

Les représailles, sous quelque forme que ce soit, associées au dépôt d'un rapport, à l'expression d'une préoccupation ou à la coopération à une enquête, sont absolument inacceptables et décrédibilisent l'objectif de la présente Politique. **Quiconque qui, en bonne foi, soulève une question ou dépose à un Rapport au sujet d'une infraction ou non conformité présumée sera protégé contre toutes représailles, même si le problème ou le Rapport finit par être déterminé sans fondement.** Les représailles à l'encontre de quiconque qui, en bonne fois, participe à une enquête sont de même interdites. Si vous pensez avoir été victime de représailles, veuillez le signaler immédiatement sur le site www.PearsonEthics.com, aux Ressources humaines ou au Département juridique.

Rôles et responsabilités

- **Bureau de la conformité mondiale**

Le Bureau de la conformité mondiale de Pearson, est responsable du développement et de la mise en oeuvre du programme, y compris la conduite du processus d'enquêtes internes qui soutient le respect de cette **Politique d'expression des préoccupations et de non-représailles**. De plus, le Bureau de la conformité mondiale est responsable de l'examen annuel de la présente politique et du renouvellement des nouvelles versions de la politique en conséquence.

- **Ressources humaines**

Le Département des Ressources humaines de Pearson est responsable, entre autres, du maintien de bonnes relations avec les employés, de la conformité aux lois et législations locales, de la provision de réponses adéquates par rapport aux enquêtes, ainsi que du contrôle de toutes les violations du Code de conduite.

- **Conseil d'administration de Pearson**

Le Conseil d'administration de Pearson est tenu de garantir la présence d'un moyen efficace pour permettre au personnel de soulever toute préoccupation en confiance et de façon anonyme (soumis à toute restriction provenant des lois et réglementations locales dans un petit nombre de pays). Le Conseil s'assure également que les enquêtes sont proportionnelles, indépendantes et que des mesures de suivi sont prises. Le Comité de vérification, un sous-comité du Conseil, apportera son soutien au Conseil en accord avec ces responsabilités.

- **Membre Exécutif de Pearson**

Les membres exécutifs de Pearson (PEM), ou leurs entités désignées, de chaque Géographie, secteur d'activité, et fonction habilitante sont responsables de la mise en oeuvre et de la garantie du respect de cette Politique au sein de leurs organisations respectives.

- **Agents locaux à la conformité**

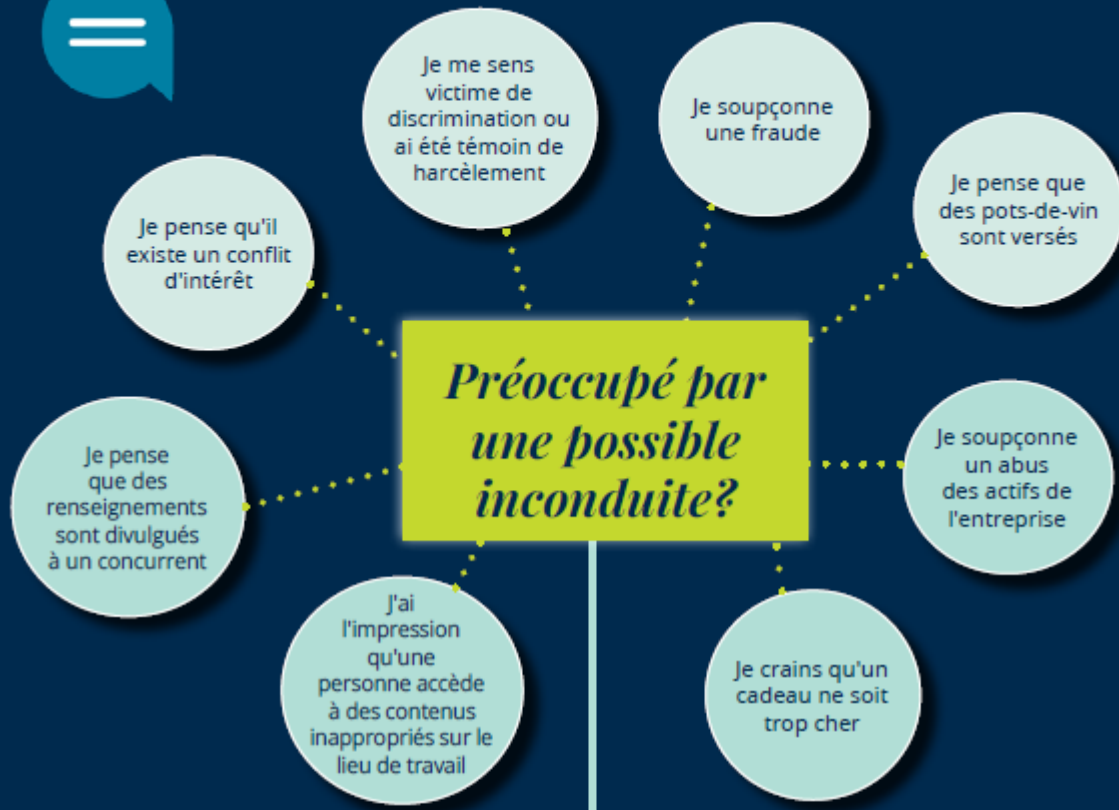
Les Agents locaux pour la conformité sont des membres du **Service juridique**, assigné à chaque Géographie, secteur d'activité ou fonction habilitante de Pearson et, dans certains cas, une plus petite unité commerciale de Pearson, dont les rôles et responsabilités conformément à cette **Politique d'expression des préoccupations et de non-représailles** incluent :

- o La communication et la sensibilisation à cette **Politique d'expression des préoccupations et de non-représailles** et à ses exigences;
- o Le fait de répondre aux demandes, problèmes et de fournir des directives et offrir des conseils; et
- o La participation aux enquêtes liées aux rapports et allégations d'infractions.

Gouvernance axée sur la politique

Propriétaire de la politique :	Matt Kettel, VPS Vérification interne, Conformité et Gestion des risques Danette Joslyn-Gaul, VP Conformité mondiale
Version de la politique :	Version 2
Dernière date de révision :	1er octobre 2018
Cycle de révision :	Annuel
Région :	International
Langues :	Anglais, espagnol d'Amérique latine, chinois simplifié, portugais brésilien, et français canadien, allemand, turc, italien, chinois traditionnel

Faites-vous entendre



À qui puis-je m'adresser?

Communiquez avec Pearson Ethics

www.PearsonEthics.com

Si vous souhaitez signaler un incident ou soulever une inquiétude par téléphone, veuillez consulter le site Web pour obtenir les numéros à composer à l'international.

Pearson Ethics est dirigé par une entreprise indépendante, disponible 24 heures par jour, 7 jours par semaine et multilingue.

À quelques rares exceptions près, tous les employés de Pearson peuvent choisir de signaler un incident ou une inquiétude de façon anonyme sur notre site.

Si votre juridiction locale n'autorise pas le signalement anonyme, le site ne vous permettra pas d'effectuer un signalement anonyme.

Toutes les inquiétudes soulevées via www.PearsonEthics.com seront traitées en toute confidentialité, qu'elles aient été soulevées de façon anonyme ou autre.



Il existe plusieurs façons de signaler vos préoccupations.

Pour en savoir plus, veuillez vous reporter à notre Politique sur l'expression des inquiétudes et anti-représailles.

Notre engagement :

Pearson s'engage à encourager ses employés et autrui à « se faire entendre » en soulevant leurs inquiétudes de façon confidentielle lorsqu'ils estiment que des injustices sont commises.

Pearson ne tolérera en aucun cas les représailles contre le personnel ayant soulevé ses inquiétudes de bonne foi.



Pearson