



## Pièce jointe 2: Politique de dénonciation

Le Groupe des Droits et Ressources (RRG) exige de ses employés, administrateurs, dirigeants, sous-bénéficiaires, entrepreneurs et vendeurs qu'ils observent des normes élevées d'éthique professionnelle et personnelle dans l'exercice de leurs fonctions et responsabilités. En tant qu'employés, représentants, sous-bénéficiaires, entrepreneurs et/ou vendeurs du Groupe des Droits et Ressources, nous devons faire preuve d'honnêteté et d'intégrité dans l'exercice de nos responsabilités et nous conformer à toutes les lois et réglementations applicables.

### Responsabilité du rapport

Il est de la responsabilité de tous les directeurs, responsables, sous-traitants, entrepreneurs et vendeurs de signaler immédiatement à RRG les fraudes financières, les violations éthiques/légales ou les violations présumées. Les personnes peuvent signaler les problèmes à leur superviseur, à l'équipe de direction de RRG (s'il s'agit d'employés de RRG), au directeur des opérations, au responsable de la conformité ou, dans le cas de sous-bénéficiaires ou de sous-traitants, au principal point de contact prévu dans le contrat. Les personnes peuvent également envoyer des informations de manière anonyme ou avec attribution via notre site web ou des mécanismes de signalement énumérés ci-dessous.

Les exemples d'activités illégales ou malhonnêtes comprennent, sans s'y limiter, les violations des lois nationales, fédérales, étatiques ou locales, l'altération des reçus pour frauder l'organisation, l'acceptation ou la sollicitation de pots-de-vin, la facturation de services non effectués ou de biens non livrés, et d'autres rapports financiers frauduleux.

### Mécanismes de signalement

Le Groupe des Droits et Ressources met à disposition de tous ceux qui exercent des responsabilités en matière de signalement un outil de signalement multi-options et multi-langues. Le canal principal est un site web dédié, où les rapports peuvent éventuellement être soumis de manière anonyme.

Site web: [www.lighthouse-services.com/rightsandresources](http://www.lighthouse-services.com/rightsandresources)

Les personnes concernées peuvent également utiliser l'une des méthodes de signalement suivantes :

#### Application de signalement anonyme:

- Instructions détaillées [ici](#) (en anglais et espagnol)
- Mot clé: rightsandresources

#### Téléphone:

- Numéro directe
  - USA et Canada (anglais): 855-222-0916
  - USA et Canada (espagnol): 800-216-1288
  - Canada (français): 855-725-0002
- AT&T USADirect
  - Tout autre pays: 800-603-2869 (code d'accès du pays est obligatoire [cliquez ici](#) pour les codes d'accès et les instructions)

### **Email et Fax**

- Email: [reports@lighthouse-services.com](mailto:reports@lighthouse-services.com) (inclure le nom de l'organisation)
- Fax: (215) 689-3885 (inclure le nom de l'organisation)

### **Agent de Conformité**

L'Agent de Conformité du Groupe des Droits et Ressources est chargé d'enquêter et de résoudre toutes les plaintes et allégations signalées concernant des violations des politiques et procédures internes de GDR. L'Agent de Conformité fournira les résultats et les recommandations de toute enquête au président et/ou au comité exécutif du conseil d'administration. L'agent de conformité a un accès direct au comité exécutif du conseil d'administration et est tenu de faire un rapport à l'équipe de direction de RRG et au comité exécutif du conseil d'administration au moins une fois par an sur l'activité de conformité qui a été élevée au niveau exécutif de l'organisation.

### **Représailles**

Le Groupe des Droits et Ressources ne tolérera aucune forme de représailles à l'encontre d'une personne ou d'un employé qui a déposé une plainte de bonne foi ou qui a participé à une enquête sur une plainte. Les employés de RRG qui pensent qu'ils subissent ou sont témoins de représailles en violation de cette politique doivent faire un rapport immédiatement aux Ressources Humaines ou à tout autre membre de l'équipe de direction qu'ils se sentent à l'aise d'approcher. Tout employé de RRG trouvé coupable d'avoir exercé des représailles contre un autre employé pour avoir déposé une plainte ou avoir aidé à une enquête sera soumis à une action disciplinaire appropriée, pouvant aller jusqu'à résiliation.

Le fait de déposer sciemment des plaintes fausses et malveillantes pour harcèlement ou discrimination, par opposition aux plaintes faites de bonne foi, même si erronées, peut également entraîner des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'à résiliation.