



# ADHÉRER À NOS VALEURS

Guide des responsables



## UN MESSAGE DE NOTRE PDG

Chers collaborateurs de TE,

En tant que responsables de TE, nous avons le devoir de veiller au respect des valeurs, des principes et des politiques de TE. Votre leadership, vos connaissances et vos compétences professionnelles guident nos employés et vous valent la confiance de nos clients, de nos actionnaires et des communautés que nous desservons.

En tant que responsable, vous êtes parfois amenés à traiter des dilemmes éthiques.

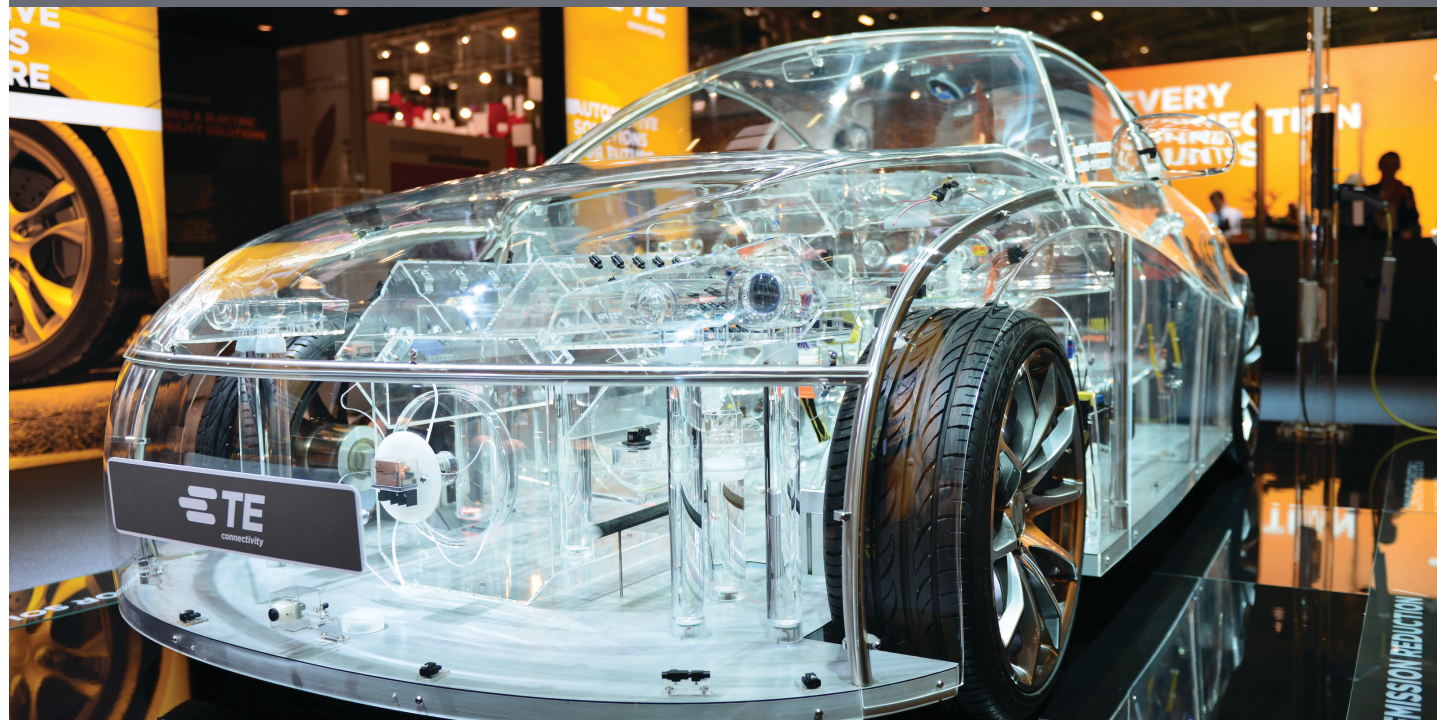
Je compte sur vous pour exercer votre jugement, prendre les décisions éthiques qui s'imposent et demander de l'aide en cas d'incertitude quant à une situation donnée.

Recueil de principes et de ressources clés pour prendre les meilleures décisions pour TE, ce Guide vous aidera à vous acquitter de vos responsabilités avec assurance.

Notre attachement à l'éthique et à l'intégrité constitue le socle de notre culture d'entreprise.

Je vous remercie de votre adhésion aux valeurs de notre entreprise.

Terrence Curtin



## SOMMAIRE

### Inspirer une culture éthique

Incarner nos valeurs.....	6
Diriger par l'exemple.....	8
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Donnez l'exemple</li> <li>• Soyez juste</li> <li>• Faites preuve de respect</li> <li>• Soyez digne de confiance</li> </ul>	
Suivre notre Guide de bonne conduite professionnelle.....	10
Participer au programme Connexion éthique.....	10
Respecter la loi .....	10
Assumer ses responsabilités.....	11

### Soutenir votre équipe

Créer un cadre de travail positif.....	14
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cultivez l'excellence</li> <li>• Encouragez l'innovation</li> <li>• Témoignez de la reconnaissance</li> </ul>	
Promouvoir la communication.....	16
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Appliquez le principe de la porte ouverte</li> <li>• Soyez vraiment à l'écoute</li> </ul>	
Que faire si.....	20

### Répondre aux préoccupations

Faire preuve de bon sens.....	26
Consulter notre Guide et nos politiques .....	27
Signaler les infractions.....	27
Ne pas tolérer les représailles .....	27
Ressources .....	28





# INSPIRER UNE CULTURE ÉTHIQUE

## INCARNER NOS VALEURS

### NE VOUS CONTENTEZ PAS DE DÉFENDRE DES PRINCIPES ÉTHIQUES - INCARNEZ-LES.

Les leaders qui réussissent font montre de leurs valeurs tous les jours dans leur travail. Nous attendons la même chose des responsables de TE. Nos valeurs sont le fondement même de notre réputation de bonne conduite professionnelle. Elles témoignent des idéaux de notre entreprise, et nous comptons sur vous pour les incarner dans vos échanges avec les employés, les clients, les fournisseurs, les actionnaires et autres parties intéressées par TE.

En mettant en pratique nos valeurs, vous appliquez notre Guide et exercez une influence positive sur les activités d'autrui. C'est un moyen imparable d'inciter les autres à donner le meilleur d'eux-mêmes.



- **Intégrez nos valeurs dans votre style de leadership.**
- **Affichez nos valeurs dans vos paroles et dans vos actes.**
- **Évaluez la réussite des employés en fonction de leur degré d'adhésion à nos valeurs.**

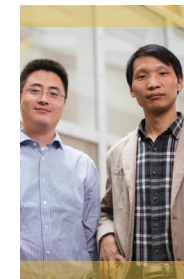


EXERCER UN LEADERSHIP ÉTHIQUE CHEZ TE SIGNIFIE SOULIGNER L'IMPORTANCE DE NOS VALEURS FONDAMENTALES DANS NOS COMPORTEMENTS QUOTIDIENS AU TRAVAIL.



## INTÉGRITÉ

Nous devons nous imposer à nous et à nos partenaires et mutuellement les normes les plus rigoureuses d'éthique et d'intégrité. Nous nous engageons pour la diversité, le traitement équitable, le respect mutuel et la confiance.



## ESPRIT D'ÉQUIPE

Nous entretenons un environnement qui encourage la créativité, la formation continue, l'excellence et la collaboration à la victoire. Nous pratiquons un leadership qui inspire et favorise la participation inconditionnelle et le développement des compétences professionnelles. Nous attendons des communications et des interactions en toute transparence.



## SENS DES RESPONSABILITÉS

Nous tenons nos engagements envers nos clients et nos actionnaires comme nos engagements mutuels. Nous assumons la responsabilité individuelle de nos actes tout comme nos résultats et nous en attendons autant des autres.



## INNOVATION

Nous reconnaissons qu'innover pour nos clients est le fondement de notre entreprise. Nous nous efforçons de d'intégrer des idées nouvelles et meilleures pour nos clients dans tout ce que nous faisons. Nous encourageons, respectons et valorisons la créativité, la prise de risque raisonnée, l'ouverture au changement et la diversité de perspective.



## DIRIGER PAR L'EXEMPLE

**PRENEZ CONSCIENCE QUE NOTRE CULTURE D'INTÉGRITÉ COMMENCE AU SOMMET.**

### DONNEZ L'EXEMPLE

**LES RESPONSABLES DE TE SERVENT D'EXEMPLE AUX AUTRES EMPLOYÉS.**

Lorsque vous faites preuve de principes éthiques stricts dans vos actes, vous envoyez un message fort à votre équipe. Vous montrez à quoi ressemble la bonne conduite professionnelle, et vous réaffirmez que ce sont ces bons choix qui font de TE une entreprise de qualité. Cela suscite la fierté des personnes placées sous votre responsabilité, et donne envie aux employés de suivre votre exemple.



- **Faites preuve des principes de comportement stricts de TE en toutes circonstances.**
- **Montrez que notre Guide vous tient à cœur.**
- **Exigez de tous les employés - y compris vos supérieurs - un comportement éthique.**

## SOYEZ JUSTE

**RÉCOMPENSEZ LA BONNE CONDUITE PROFESSIONNELLE ET SANCTIONNEZ TOUT COMPORTEMENT CONTRAIRE À L'ÉTHIQUE.**

Notre Guide de bonne conduite professionnelle s'applique à tous les employés de TE. Nul n'est exempté de respecter le Guide, nos politiques ou la loi : nous appliquons notre Guide de la même façon pour tous, sans aucun favoritisme. Lorsque vous faites preuve d'équité, elle rayonne dans votre équipe et donne aux employés la confiance nécessaire pour faire part de leurs questions éthiques. Faites preuve d'équité en évitant les conflits d'intérêts. Soyez honnête concernant les activités, associations ou relations pouvant donner l'apparence d'un conflit d'intérêts. Examinez tous les aspects d'un problème avant de prendre une décision concernant les employés, les clients, les fournisseurs ou les actionnaires. Et interdisez-vous toute discrimination fondée sur la race, la couleur, la religion, le sexe, l'âge, l'origine nationale, la citoyenneté, la situation, le handicap, l'orientation sexuelle, le statut de vétéran ou tout autre statut protégé.



- **Prenez vos décisions de façon objective et impartiale.**
- **Considérez tous les faits avant d'agir.**
- **Soyez cohérents dans votre gestion des questions éthiques.**

## FAITES PREUVE DE RESPECT

**ENCOURAGEZ UN ENVIRONNEMENT FAVORISANT L'INCLUSION ET EXEMPT DE TOUT HARCÈLEMENT.**

Les employés de TE viennent d'horizons divers. Grâce à la palette de talents et de compétences qu'ils apportent à leur travail, ils forment des équipes productives et très performantes. Individuellement, chaque employé mérite notre respect. Montrez ce respect en vous intéressant à tous les membres de votre équipe. Soyez toujours courtois et polis. Veillez à ce que chacun reçoive les formations dont il a besoin pour exercer ses fonctions. Nouez des relations de travail constructives et respectueuses avec les employés, nos fournisseurs et nos partenaires commerciaux. Veillez aussi à ce que le cadre de travail se caractérise par sa sûreté, sa sécurité et son respect.



- **Encouragez la diversité des points de vue et des parcours personnels et culturels.**
- **Appréciez d'emblée les capacités uniques de chaque membre de l'équipe.**
- **Veillez à la sécurité du cadre de travail.**

## SOYEZ DIGNE DE CONFIANCE

**TENEZ VOS ENGAGEMENTS ET ASSUMEZ LA RESPONSABILITÉ DE VOS ACTES.**

Les responsables doivent gagner la confiance des employés jour après jour. Cela commence par la transparence - soyez honnête concernant vos plans, vos accomplissements et vos objectifs. Lorsque vous communiquez avec votre équipe, vous insufflez confiance et transparence, et vous encouragez l'engagement des employés nécessaire à d'excellents résultats. Dans vos interactions avec les employés, les clients, les fournisseurs ou les actionnaires, protégez les renseignements personnels ou confidentiels que vous détenez et n'en faites pas mauvais usage. Les discussions personnelles doivent rester confidentielles, sauf s'il s'agit d'une affaire d'éthique ou de droit. Dites toujours la vérité. Tenez vos engagements - assumez vos responsabilités et présentez vos excuses quand ce n'est pas le cas.



- **Veillez à la confidentialité de vos discussions avec les employés.**
- **Honorez vos engagements.**
- **Assumez la responsabilité de vos erreurs.**

## SUIVRE NOTRE GUIDE DE BONNE CONDUITE PROFESSIONNELLE

### LISEZ, COMPRENEZ ET APPLIQUEZ NOTRE GUIDE.

Tous les employés doivent comprendre notre Guide et s'y conformer. Les responsables ont des obligations encore plus importantes : vous devez vous assurer que votre équipe comprend nos politiques, adhère aux valeurs exprimées par le Guide et comprend les conséquences de toute infraction. Tenez-vous au courant des activités de votre équipe et distinguez les comportements acceptables de ceux qui ne le sont pas. Soyez prêts à signaler sans délai toute infraction présumée.



- Favorisez la connaissance de notre Guide et de sa pertinence pour les activités des employés.
- Faites savoir à votre équipe qu'elle est censée se conformer au Guide.
- Surveillez les activités de votre équipe pour garantir leur conformité.

## PARTICIPER AU PROGRAMME CONNEXION ÉTHIQUE

### DISCUTEZ AVEC LES EMPLOYÉS DES QUESTIONS ÉTHIQUES.

Notre programme mondial Connexion éthique donne aux responsables un moyen d'aider les employés à mieux comprendre les questions d'éthique et de conformité. Tous les trimestres, rencontrez vos subordonnés directs (employés ayant un ID réseau) pour lancer des discussions constructives sur les scénarios proposés par notre SharePoint Connexion éthique. L'examen collectif de questions de déontologie favorise la prise de décisions éthiques attendue par TE dans toute notre entreprise.



- Intégrez cette discussion dans un créneau régulier, par exemple une réunion du personnel.
- Posez des questions pour encourager l'esprit critique à l'égard du scénario.
- Encouragez un débat ouvert et les questions mettant en avant les différents points de vue des participants.

## RESPECTER LA LOI

### NE TOLÉREZ AUCUNE ACTIVITÉ ILLÉGALE, QUELLE QU'ELLE SOIT.

Tous les employés de TE doivent respecter la loi. La conduite illégale d'un seul employé peut causer beaucoup de tort à notre réputation, à nos relations commerciales et à nos résultats. Nous sommes attachés au respect de l'ensemble des lois en vigueur et des lois et règlements qui régissent les activités de TE. En tant que responsable, il vous incombe de respecter la loi et de veiller à ce que les employés ne commettent rien d'illégal ni de contraire à l'éthique ou aux politiques de TE. Familiarisez-vous avec les lois en lien avec vos fonctions.



- Informez votre équipe des lois qui s'appliquent à leurs fonctions.
- Associez-vous au Service juridique pour faire un point régulier avec votre équipe sur les lois et règlements concernant vos activités.

## ASSUMER SES RESPONSABILITÉS

Affichez les valeurs de TE dans vos paroles et dans vos actes.

Ne tolérez aucun comportement contraire à l'éthique ou illégal.

Aidez-les à se conformer à notre Guide.

Contrôlez que les employés se conforment à notre Guide.

Encouragez les employés à signaler les infractions présumées.

Créez un cadre de travail positif et ouvert à tous, où règne le respect mutuel et où les employés se sentent assez à l'aise pour exprimer leurs préoccupations.

Ne tolérez aucun fait de harcèlement, discrimination, agression physique ou verbale, intimidation ou favoritisme, et abstenez-vous-en également.

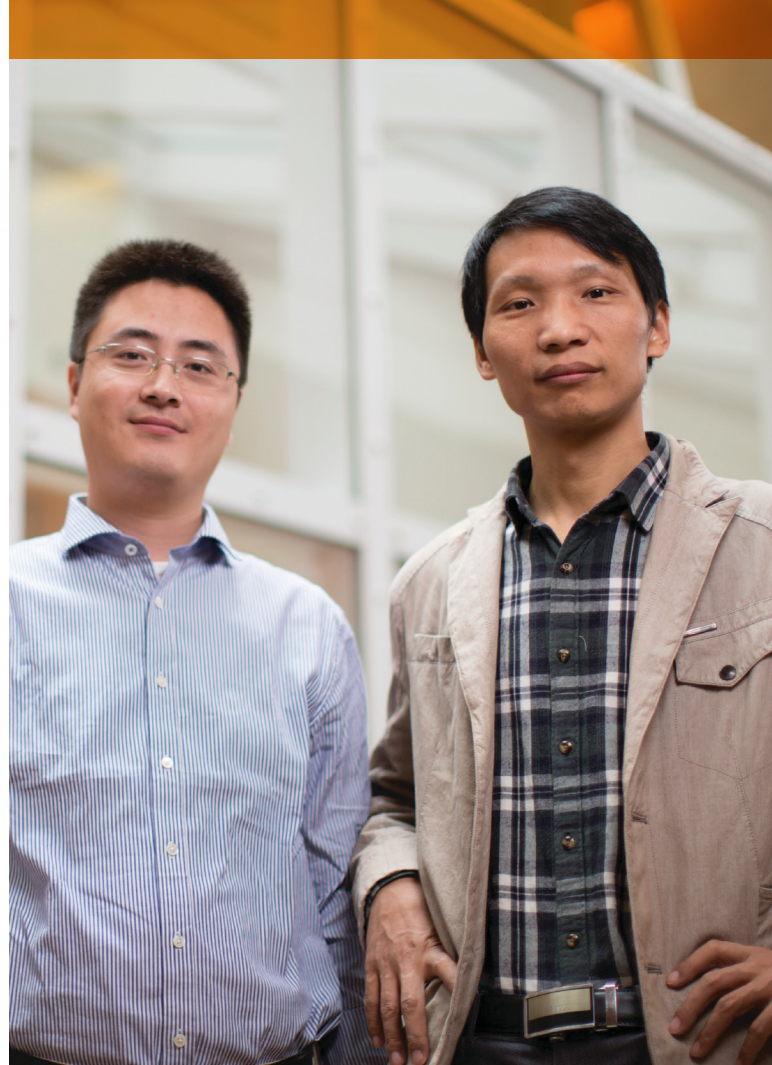
Évitez les conflits d'intérêts.

Favorisez la sécurité, la santé et le bien-être des employés.

Traitez et signalez sans tarder et de manière appropriée tout soupçon d'activité criminelle ou contraire à l'éthique que l'on vous soumet.

Ne tolérez aucun acte de représailles à l'encontre des employés signalant une infraction au Guide, et abstenez-vous-en également.





# SOUTENIR VOTRE ÉQUIPE



## CRÉER UN CADRE POSITIF

**AIDEZ LES EMPLOYÉS À MAXIMISER LEUR POTENTIEL.**

## CULTIVER L'EXCELLENCE

**AIDEZ LES EMPLOYÉS À DONNER LE MEILLEUR D'EUX-MÊMES.**

En tant que responsables de TE, vous êtes en mesure de placer haut la barre des performances et de la productivité. Vous obtiendrez le meilleur de votre équipe si elle sait que vous faites de votre mieux et que vous en attendez autant des autres. Poussez les employés à exécuter chaque tâche dans l'idéal d'atteindre l'excellence. Associez l'excellence au bon comportement professionnel, et veillez à ce que votre équipe connaisse et comprenne l'importance de ses efforts.



- **Impliquez les employés dans toutes les décisions importantes.**
- **Expliquez à vos employés en quoi leur travail contribue à la réalisation de la vision stratégique de TE.**
- **Exprimez votre enthousiasme quand tout va bien.**

## ENCOURAGER L'INNOVATION

**CHERCHEZ DE NOUVELLES PERSPECTIVES POUR AMÉLIORER TE.**

Les employés sont une source inépuisable d'idées – c'est d'ailleurs un principe essentiel de notre culture TEOA (TE Operating Advantage). Donnez à votre équipe les ressources dont elle a besoin pour alimenter ses passions, repousser ses limites professionnelles et libérer son potentiel. Donnez-lui la possibilité de proposer des solutions et de suggérer de meilleures façons de faire. Étudiez les suggestions intéressantes, adoptez les bonnes idées quand elles sont pratiques et utiles, faites progresser les valeurs de TE et aidez-nous à nous imposer sur de nouveaux marchés. Les employés sauront ainsi que vous appréciez leur contribution à sa juste valeur.



- **Soyez un mentor, un coach, un motivateur.**
- **Poussez les employés à essayer des nouveautés.**
- **Accueillez favorablement les idées de votre équipe.**

## TÉMOIGNER DE LA RECONNAISSANCE

**RECONNAISSEZ LE TRAVAIL BIEN FAIT.**

Chez TE, nous apprécions l'excellence – qu'il s'agisse du bon travail d'un employé, de la fiabilité d'un fournisseur ou de la fidélité d'un client. Il est important de féliciter ceux qui font du bon travail. Cela favorise une expérience client extraordinaire. Félicitez les employés pour leurs efforts. Racontez un cas d'expérience extraordinaire en décernant à un collègue ou à un employé la médaille STAR (Special Thanks and Recognition).



- **Fêtez les succès de votre équipe.**
- **Cherchez des moyens de récompenser les exploits.**
- **Félicitez les employés ayant pris des décisions éthiques difficiles.**





## PROMOUVOIR LA COMMUNICATION

**LA COMMUNICATION EST LE SOCLE SUR LEQUEL REPOSE  
UNE BONNE CONDUITE PROFESSIONNELLE.**

## APPLIQUEZ LE PRINCIPE DE LA PORTE OUVERTE

**SOYEZ UNE CAISSE DE RÉSONANCE POUR VOTRE ÉQUIPE.**

La communication marche dans les deux sens : vous êtes chargés non seulement de superviser et de diriger votre équipe, mais aussi de créer un cadre où les employés peuvent sans crainte poser des questions et faire part de leurs préoccupations éthiques. Les employés doivent être libres d'aborder des sujets relatifs à une conduite éthique ou à la loi à n'importe quel moment. Sinon, lorsque des activités irrégulières ou illégales ou des infractions au Guide seront en jeu, elles risquent de ne jamais être réglées. C'est pourquoi nous insistons sur la politique de la porte ouverte.



- **Faites preuve d'un intérêt et d'un souci sincère pour vos employés.**
- **Respectez le désir des employés qui souhaitent aborder des questions personnelles en privé.**
- **Mettez l'accent sur une communication libre et ouverte dans vos interactions au travail.**

## SOYEZ VRAIMENT À L'ÉCOUTE

**LES SUJETS DE PRÉOCCUPATION DES EMPLOYÉS SONT VOS SUJETS DE PRÉOCCUPATION.**

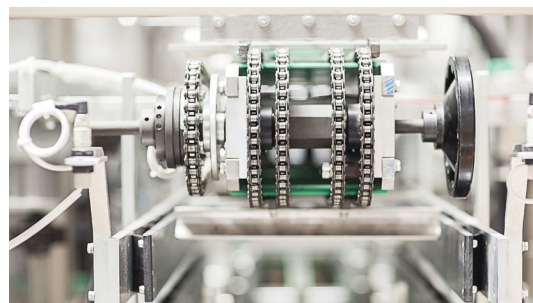
Les responsables doivent toujours être disponibles pour écouter les inquiétudes de leurs employés. Soyez accessible. Faites preuve d'empathie. Si nécessaire, exprimez-vous pour montrer que vous avez entendu et compris ce qui tracasse vos employés. Vous n'êtes pas obligés d'être d'accord sur tout, mais vous devez encourager un dialogue transparent et une communication ouverte.



- **Encouragez les employés à vous faire part de leurs réflexions, de leurs idées et de leurs préoccupations.**
- **Soyez prêts à aborder des sujets personnels s'ils influent sur la qualité du travail.**
- **Essayez de résoudre rapidement les problèmes, et assurez si nécessaire un suivi auprès de l'employé concerné.**







# QUE FAIRE SI



**QUE FAIRE SI**

Un membre de l'équipe a peur de signaler un collègue se prêtant à des activités illégales.

**FAITES CECI.**

Parfois, il faut du courage pour faire ce qui est juste. Cet(te) employé(e) a fait le bon choix en se manifestant. Encouragez cette personne à signaler son dilemme, expliquez-lui les canaux de communication et la procédure, et mentionnez la politique [TEC-01-57 sur le signalement et l'examen des actes répréhensibles](#). Informez-la qu'elle peut également passer par ConcernLINE et ConcernNET de TE pour tout signalement et que TE préservera son anonymat, dans les limites prévues par loi et dans la mesure du possible. Rassemblez les faits importants et transmettez-les au Bureau du médiateur pour enquête.

**QUE FAIRE SI**

Un employé arrive souvent en retard au travail, et vous pensez qu'il pourrait être question de drogues ou d'alcool.

**FAITES CECI.**

N'abordez pas le sujet en public ou en présence d'autres membres de l'équipe : respectez la vie privée et les droits de cette personne. Il vaut mieux contacter les Ressources humaines pour discuter de votre problème et convenir d'un plan pour remédier à ce comportement.

**QUE FAIRE SI**

Selon une rumeur, un employé transmet des données techniques de TE à un concurrent.

**FAITES CECI.**

S'il y a tout lieu de croire que des informations confidentielles sont communiquées, signalez-le au Service juridique, à l'équipe Éthique et conformité ou au Bureau du médiateur pour que TE puisse examiner la situation comme il faut.

**QUE FAIRE SI**

Vous entendez un employé d'un autre service se montrer désobligeant envers quelqu'un.

**FAITES CECI.**

Les remarques déplacées ou désobligeantes enfreignent nos valeurs et peuvent constituer un cas de harcèlement. Il vous appartient d'encourager le respect mutuel sur le lieu de travail. Dites à l'employé(e) concerné(e) qu'un tel comportement est inacceptable et contraire à notre Guide. Faites immédiatement cesser la situation et signalez-le.

**QUE FAIRE SI**

Une employée qui a soumis de bonne foi un signalement a peur d'être licenciée.

**FAITES CECI.**

Rassurez l'employée en lui disant qu'elle a bien fait de signaler le problème. TE applique une politique stricte de non-représailles pour les déclarations de bonne foi.

**QUE FAIRE SI**

Un employé reconnaît tenir un blog sur son travail et s'inquiète d'enfreindre notre Guide.

**FAITES CECI.**

Remerciez l'employé d'avoir posé la question. Demandez quelles informations ont été dévoilées sur le blog et expliquez l'importance de protéger les informations professionnelles confidentielles de TE. Si le blog ne révèle rien de confidentiel sur TE, ça devrait aller. Consultez le Service juridique pour vérifier que le contenu est conforme à la loi et n'enfreint pas notre Guide avant toute autre mesure.





**QUE FAIRE SI**

Le représentant d'un fournisseur raconte des blagues obscènes pendant sa visite.

**FAITES CECI.**

Il vous appartient d'encourager le respect mutuel sur le lieu de travail. Dites au fournisseur qu'un tel comportement est inacceptable et contraire à notre Guide.

**QUE FAIRE SI**

La note de frais d'un employé comporte des dépenses discutables.

**FAITES CECI.**

Les responsables sont tenus de s'assurer que les notes de frais et de déplacement des employés sont correctes, valables et conformes aux politiques de TE. Si vous avez des questions sur la validité d'une dépense, consultez un membre du Service juridique ou financier.

**QUE FAIRE SI**

Un employé va sur Internet pendant son temps de travail.

**FAITES CECI.**

La politique [TEC-01-30 sur le recours à la propriété de l'entreprise](#) explique qu'un usage personnel occasionnel est acceptable, tant qu'il est d'une durée et d'une fréquence raisonnables et qu'il ne consomme pas une quantité excessive de ressources.

**QUE FAIRE SI**

Une machine tombe par terre et une pièce se casse, mais la machine semble fonctionner sans problème.

**FAITES CECI.**

Une machine endommagée fait courir des risques pour la sécurité. Signalez le problème à votre superviseur pour que la machine puisse être réparée. La sécurité du lieu de travail est une priorité absolue chez TE.

**QUE FAIRE SI**

Une journaliste d'affaires appelle pour se renseigner sur une transaction récente importante de TE.

**FAITES CECI.**

Notez le nom et l'affiliation de cette personne et orientez-la vers notre bureau Corporate Marketing and Communications. N'essayez pas de vous exprimer au nom de TE concernant les affaires de l'entreprise.







# RÉPONDRE AUX PRÉOCCUPATIONS





## FAIRE PREUVE DE BON SENS

### CONSIDÉREZ TOUS LES ASPECTS D'UNE QUESTION AVANT DE PRENDRE DES MESURES.

Une décision éthique n'est pas toujours tout blanc ou tout noir. Dans vos activités professionnelles quotidiennes, vous pouvez être confrontés à des situations exigeant une analyse méticuleuse des circonstances avant d'agir. Faites preuve de bon sens dans vos décisions. Sachez distinguer les véritables infractions au Guide et les activités illégales des écarts de conduite ponctuels et involontaires.



- **Ne sanctionnez pas les employés sans motif valable.**
- **Ne tardez à réprimer une conduite enfreignant clairement notre Guide ou nos politiques.**
- **Dans le doute, contactez l'une de nos [Ressources](#).**

## CONSULTER NOTRE GUIDE ET NOS POLITIQUES

### NOTRE GUIDE ET NOS POLITIQUES SONT LÀ POUR VOUS AIDER.

Donnez vie à notre Guide et à nos politiques auprès des employés par vos fonctions de leadership. Le programme Connexion éthique est un bon moyen de faire découvrir à vos employés les politiques de TE et la prise de décisions en fonction de nos valeurs. Lors des bilans semestriels et annuels avec les employés, assurez-vous de prendre en compte le leadership éthique. Encouragez les employés à consulter notre Guide et nos politiques s'ils s'interrogent sur un comportement donné. Expliquez que toute infraction à notre Guide nuit à la moralité des employés et pourrait avoir des conséquences fâcheuses sur l'engagement, la productivité et les résultats des employés.

- **Faites savoir que les ressources confidentielles *ConcernLINE*, *ConcernNET* et le *Bureau du médiateur de TE* sont disponibles 24 h/24 et 7 j/7.**
- **Précisez bien que les violations de notre Guide, de nos politiques ou de la loi peuvent donner lieu à des sanctions disciplinaires proportionnelles, conformément à la loi en vigueur.**
- **S'il subsiste des incertitudes sur une question d'éthique ou juridique, consultez l'une de nos [Ressources](#).**

## SIGNALER LES INFRACTIONS

### SOYEZ ATTENTIFS AUX ACTES RÉPRÉHENSIBLES ET AUX MANQUEMENTS À NOTRE GUIDE.

Si un employé soulève un problème d'éthique, ne l'ignorez pas et ne le reportez pas à plus tard, mais n'entamez pas non plus d'enquête poussée de votre côté. S'il s'agit d'un problème mineur, réglez-le immédiatement. S'il s'agit d'un manquement à notre Guide ou à une politique de TE, demandez de l'aide et signalez-le. Les responsables qui ne traitent pas ou ne signalent pas correctement des infractions dont ils ont connaissance sont passibles de sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement (dans les limites prévues par la loi locale). Assurez à votre équipe qu'une déclaration de bonne foi favorise une communication ouverte et un cadre de travail productif, sûr et éthique. Informez les employés qu'il existe de nombreuses ressources susceptibles de les aider s'ils n'osent pas vous en parler d'abord.



- **Soyez cohérents dans la résolution et/ou le signalement des cas d'infraction.**
- **Si vous ne savez pas s'il faut signaler un problème, consultez votre superviseur ou l'une de nos [Ressources](#).**
- **Prévenez votre équipe que nous examinerons chaque signalement avec rigueur et honnêteté.**

## NE PAS TOLÉRER LES REPRÉSAILLES

### TE INTERDIT FORMELLEMENT LES REPRÉSAILLES.

Nous interdisons toutes représailles à l'encontre des employés de TE qui font part d'un dilemme éthique, signalent une infraction ou participent à l'examen d'une déclaration. Les représailles peuvent prendre différentes formes : rétrogradation ou licenciement, harcèlement, brimades, refus de participation à des projets collectifs, etc. Soyez attentifs à ces situations et prévenez votre équipe que ce comportement n'est pas toléré.



- **N'exercez jamais de représailles à l'encontre des employés, et signalez immédiatement tout soupçon de représailles de la part d'autrui.**
- **Coopérez avec la direction pour lutter contre les comportements indésirables.**
- **Assurez les employés qu'ils peuvent faire des déclarations de bonne foi sans crainte de représailles.**



# RESSOURCES



	À CONTACTER POUR :	COMMENT Y ACCÉDER :
Votre supérieur ou responsable	Tout problème, question ou préoccupation	
Votre représentant local des Ressources humaines ou les Ressources humaines de TE	Tout problème, question ou préoccupation d'ordre éthique en rapport avec les ressources humaines	<a href="#">Page Web des Ressources humaines</a>
Le Service juridique de TE	Questions sur les lois, les politiques de TE et les pratiques commerciales acceptables	<a href="#">Page Web du Service juridique</a>
Le Bureau du médiateur (ressource indépendante, impartiale et confidentielle pour les employés, les fournisseurs, les investisseurs ou les clients)	Infractions aux lois, politiques, règles, réglementations ou à notre Guide	États-Unis, territoires américains et Canada : 1-888-662-8374. E-mail : <a href="mailto:directors@te.com">directors@te.com</a>  Chine : appel direct ; appel en une étape sur notre ligne de service entrant mondial : 4008833425  Autriche, Belgique, France, Portugal : E-mail : <a href="mailto:eudirectors@te.com">eudirectors@te.com</a>  Reste du monde : E-mail : <a href="mailto:directors@te.com">directors@te.com</a>
ConcernLINE de TE (Service d'assistance téléphonique gratuit, disponible 24 h/24, 7 j/7, toute l'année ; assuré par un service de déclaration indépendant)	Toute infraction potentielle aux lois, politiques, règles, réglementations ou à notre Guide	<a href="#">Consignes de numérotation</a>
ConcernNET de TE (Site Internet confidentiel, disponible 24 h/24, 7 j/7, toute l'année ; assuré par un service de déclaration indépendant)	Toute infraction potentielle aux lois, politiques, règles, réglementations ou à notre Guide	<a href="#">ConcernNET</a>
Le bureau de la communication de l'entreprise	Questions de la presse et des médias concernant les affaires commerciales de TE	<a href="#">Marketing et communications de l'entreprise</a>

# NOTES

# NOTES



TE Connectivity Ltd.  
Rheinstrasse 20  
CH-8200 Schaffhausen  
Suisse  
Téléphone : +41 (0)52 633 66 61  
www.te.com

©2017 Famille d'entreprises de TE Connectivity.  
Tous droits réservés.

TE Connectivity et le logo de TE  
Connectivity sont des marques du groupe  
d'entreprises TE Connectivity Ltd.

