

Business Practices
Trust. Respect. Integrity.



Confiance pour s'exprimer



Protection mutuelle



Responsabilité partagée



Vous protéger, protéger UTC.

Table des matières

Message du PDG	4
Politique d'absence de représailles	5
Expression des préoccupations	6
À quoi ressemblent des représailles?	7
Quand il n'est pas question de représailles	8
Processus de communication	9
Ombudsman/DIALOG	10
Cas d'UTC	11
Foire aux questions (FAQ).....	12-13
Coordonnées.....	14

Février 2013



Chers collègues,

Un objectif commun que nous poursuivons en tant que United Technologies est d'atteindre une qualité internationale dans tout ce que nous faisons: maximiser le retour sur investissement des actionnaires, rechercher une performance opérationnelle et financière exceptionnelle et avoir les normes d'éthique les plus élevées, les environnements de travail les plus sûrs et les meilleurs pratiques de conformité.

Le Code d'éthique d'UTC traduit notre engagement à manifester des comportements qui établissent la confiance, promeuvent le respect et démontrent l'intégrité. La réputation d'UTC est l'un, si non le plus précieux de nos atouts. Pour la préserver, nous attendons de nos employés, à tous les niveaux, qu'ils dénoncent tout écart de conduite observé ou suspecté.

À cette fin, d'UTC offre de nombreuses voies de communication. Vous ne devez pas craindre de poser des questions ou d'exprimer des préoccupations directement à votre superviseur, à un responsable des ressources humaines, à un responsable du respect des bonnes pratiques (RRBP) ou au service juridique. Vous pouvez également utiliser le programme Ombudsman/DIALOG d'UTC pour signaler des abus de manière confidentielle. Afin de renforcer notre engagement de longue date à maintenir un environnement de communication sûr, d'UTC a créé une nouvelle politique d'absence de représailles (section 56 du manuel de politique de la société). Celle-ci souligne clairement que toute forme de représailles est contraire à nos valeurs fondamentales et ne sera pas tolérée. La Société protégera les employés qui s'expriment de bonne foi ou participent à une enquête, d'où ceux en position d'autorité ne peuvent pas empêcher ce genre d'activité. Par ailleurs, toute personne coupable d'acte de représailles sera susceptible de faire l'objet de sanctions disciplinaires pouvant aller dans certains cas jusqu'au licenciement.

Chacun d'entre nous est responsable de se conformer au Code d'éthique UTC, car notre intégrité et réputation dépendent des actions individuelles de nos directeurs, cadres, employés et représentants à travers le monde. Les modules éthiques à l'intention de tous les employés d'UTC, dispensés à travers notre Centre en ligne de formation sur les pratiques commerciales et par nos formations en présentiel, vient compléter ces actions et nous rappelle l'importance du Code d'éthique d'UTC et l'engagement sans compromis de la Société à s'y conformer.

Le manuel que voici a été conçu pour aider les employés d'UTC, à tous les niveaux, à reconnaître et réagir face à un acte de représailles et à s'assurer que la crainte de représailles n'entrave pas la bonne foi de l'employé signalant un incident.

Cordialement,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Louis R. Chênevert', written in a cursive style.

Louis R. Chênevert
Président et Directeur Général

Politique d'absence de représailles

Le Code d'éthique UTC stipule que tous les employés peuvent s'exprimer lorsqu'ils ont des préoccupations ou voient des inconduites. La section 56 du Manuel de politique de la société s'assure qu'ils puissent le faire sans crainte de représailles.

UTC définit les représailles comme étant la conséquence négative subie par un employé pour avoir signalé ou participé à l'enquête sur des violations réelles ou présumées du Code d'éthique, qui impliquent des transgressions de la loi ou d'une politique de UTC.

La Société interdit les représailles contre toute personne qui, de bonne foi, remonte une violation réelle ou présumée de la loi, de la réglementation, du Code d'éthique. UTC enquêtera sérieusement sur toute allégation de représailles. Les employés reconnus coupables d'actes de représailles pourraient alors faire l'objet de sanctions disciplinaires.

Avec leur permission, UTC protégera davantage les personnes qui font part des problèmes éthiques en communiquant régulièrement avec eux afin d'identifier et d'intervenir face à des situations qui pourraient raisonnablement être considérées comme mesures de représailles.

Faire part de problèmes éthiques n'exempte aucun employé des conséquences de ses propres actes.

Lorsque vous exprimez une préoccupation afin de protéger la Société, vous êtes en retour protégé.

Les plus grands risques sont souvent ceux que nous ignorons. Plus nous retardons la résolution d'un problème, plus la situation se détériore. Voilà pourquoi l'expression joue un rôle si important.

Expression des préoccupations

Nous savons qu'il est important de s'exprimer. Nous savons également que certains employés décident de ne pas partager leurs préoccupations par crainte des représailles¹. Chez UTC, nous croyons qu'un environnement de communication sûr est indispensable pour maintenir notre culture d'éthique et réputation.

La confidentialité est la clé

Le programme Ombudsman/ DIALOG² constitue une voie de communication confidentielle. Il protège l'identité de la personne soulevant le problème.

La confidentialité est respectée

Que la préoccupation soit faite directement à un responsable ou à travers un médiateur, la confidentialité est prise au sérieux. Les enquêteurs sont choisis pour leur discrétion et leur capacité à garantir l'impartialité. Par ailleurs, toutes discussions sur le sujet sont strictement restreintes et font intervenir uniquement les personnes dont la contribution est nécessaire pour faciliter une résolution.

Les représailles sont interdites

Les représailles sous toutes leurs formes portent sérieusement atteinte à notre culture éthique et à notre programme d'éthique. Elles mettent la Société en risque tant sur le plan interne qu'externe. Les représailles sont contraires à nos valeurs fondamentales et sont interdites. Elles pourraient donner lieu à des sanctions disciplinaires.

Qu'une allégation faite de bonne foi soit fondée ou pas, la personne qui en fait part (si elle est connue) sera informée du résultat de l'enquête et la Société prendra des mesures nécessaires pour empêcher tout acte de représailles à son encontre.

¹ National Business Ethics Survey® 2005. Raisons du refus de signaler un incident: Crainte des représailles, 46%.

² Dans le champ d'application défini en France.

À quoi ressemblent les représailles ?

Les représailles peuvent prendre de nombreuses formes. Elles sont tantôt évidentes et tantôt subtiles. La hiérarchie parfois et les collègues quelquefois en sont les auteurs. Toute forme de représailles est passible de mesures disciplinaires.

Exemples d'acte de représailles

Evidente

- Préjudice réel à la personne ou au bien
- Refus d'augmentations et/ou de promotions E-mails de harcèlement
- Mauvaises évaluations de la performance
- Réduction des responsabilités professionnelles
- Réaffectation, mutation ou transfert
- Licenciement ou rétrogradation

Subtile

- Exclusion des réunions de travail
- Exclusion d'événements sociaux
- Menace implicite de dommages aux personnes ou aux biens
- Avis professionnel plus sollicité
- Comportement rude et irrespectueux

Les victimes des formes subtiles de représailles sont souvent incapables de prouver le but de l'acte de représailles. La démission de l'entreprise semble souvent la seule issue possible. La prise de mesures rapides et concrètes contre les cas de représailles peut nous aider à conserver nos talents.

Représailles par le superviseur Evidente

Jeanne observe une mauvaise conduite commise par un employé et remonte l'incident à son responsable. Quelques semaines plus tard, Jeanne est informée par sa hiérarchie qu'elle est soudainement affectée à une organisation dont la fusion est programmée. Aucune raison de son affectation ne lui est donnée.

Subtile

Jean entend par hasard une conversation sur la violation du Code d'éthique et la signale à son responsable. Une enquête est menée et ne révèle aucun écart de conduite. À partir de ce moment, le responsable de Jean ne l'invite plus à prendre part aux réunions et son avis n'est plus sollicité dans le cadre de son activité comme c'était le cas avant qu'il ne remonte cet incident.

Représailles par un collègue Evidente

Jeanne observe un écart de conduite et rapporte l'incident à son responsable. Une enquête est ouverte. Entre temps, Jeanne commence à recevoir des e-mails de ses collaborateurs qui la traitent de tous les noms et l'accusent de « faire couler le bateau » et de « ne pas avoir l'esprit d'équipe ».

Subtile

Jean écoute des informations sur une violation du Code d'éthique pendant qu'il déjeune avec ses collaborateurs. Il rapporte la conversation à son responsable. Une enquête est diligentée et ne révèle aucun écart de conduite. Les collaborateurs de Jean l'ignorent lorsqu'ils le croisent dans le couloir, ne s'assoient plus avec lui à l'heure du déjeuner et ne l'invitent plus aux événements sociaux de la société.

Il ne s'agit pas toujours de représailles

Des actions bien intentionnées peuvent être perçues comme des actes de représailles, même lorsque ce n'est pas le cas. Il est important que les responsables continuent de traiter une personne qui fait part des problèmes de la même manière avant et après. Si une telle personne a précédemment eu des problèmes de performance, sa remontée n'empêche pas à la direction de continuer de traiter ces problèmes.

Dans certains cas, les employés qui remontent des écarts de conduite peuvent être en état d'alerte élevé et considèrent comme acte de représailles ce qui ne l'est pas.

Pour éviter que de simples actes ne soient perçus comme des mesures de représailles, les responsables doivent :

- Continuer de communiquer normalement avec le salarié concerné;
- Être conscient de son ton et langage corporel;
- Encourager tout le monde à s'exprimer ouvertement;
- Évaluer le salarié concerné sur la base de sa performance réelle;
- Confier des missions importantes;
- Partager des informations nécessaires à l'exécution du travail;
- Continuer d'impliquer le salarié concerné dans des événements sociaux;
- Traiter tout le monde avec dignité et respect; et
- Communiquer sur la question par les voies appropriées et sans retard et continuer d'informer le salarié concerné de l'état d'évolution du problème.

Exemple

Jean a été engagé à partir d'une grande entreprise financière et a travaillé comme comptable chez UTC pendant 6 mois. Trois mois après son recrutement, le niveau de performance de Jean n'est pas à la hauteur des attentes et son responsable le rencontre pour discuter et convenir avec lui d'un plan d'amélioration de 90 jours. Soixante jours après le début du programme, n'ayant remarqué aucune amélioration de la performance de Jean, il découvre et est informé que le meilleur vendeur de l'unité commerciale triche au niveau de son rapport de dépenses. Ce vendeur est licencié. Quelques mois plus tard, Jean et son responsable évalue sa performance à la lumière du plan il ressort clairement que Jean n'a pas atteint ses objectifs: son responsable pourra lui reprocher mais il ne pourra lui reprocher d'avoir signalé l'écart de conduite du vendeur.

Le processus de communication

Les personnes qui s'expriment de bonne foi peuvent faire confiance au système. La connaissance du processus de communication du début à la fin et l'identification des formes que peuvent revêtir les représailles, sont essentielles pour accepter de remonter des mauvaises pratiques.

1 – Lorsque l'employé révèle une violation réelle ou présumée de la loi, de la réglementation, du Code d'éthique

Employé: L'employé pourra remonter ses préoccupations directement auprès de la direction, de la DRH, de la direction juridique, du BPO, du CER ou dans certains cas via le programme Ombudsman/ DIALOG.

Direction: La direction, directement ou à travers le programme Ombudsman/ DIALOG³, mènera une enquête indépendante, maintiendra l'employé informé de l'état du résultat de l'enquête et, avec la permission de l'employé, communiquera avec lui sur une base régulière pour identifier et intervenir face à des situations qui pourraient raisonnablement être considérées comme mesures de représailles.

Le fait de s'exprimer pour exposer une préoccupation peut contribuer à protéger la société, nos employés, nos fournisseurs, nos actionnaires et la communauté de conséquences négatives d'un incident.

Les employés peuvent remonter des abus directement à la direction ou utiliser des moyens confidentiels mis à disposition à travers le programme Ombudsman/ DIALOG. Il n'y a pas de « mauvaises options » ici, les employés peuvent décider d'utiliser le moyen qui leur convient le plus.

Le système fonctionne le mieux possible, et le salarié qui l'utilise est protégé. Les salariés peuvent communiquer avec le BPO ou la direction si une date prévue pour la résolution du problème est dépassée et qu'ils n'ont pas été informés de son évolution. Les salariés informent immédiatement la direction ou le BPO s'ils font l'objet de représailles.

Comme règle générale, la direction informe le salarié sur une base mensuelle de l'état d'avancement de l'enquête.

2 – L'employé révèle un acte présumé de représailles d'un superviseur ou d'un collègue

Employé: L'employé pourra remonter ses préoccupations directement avec la direction, de la DRH, du BPO ou dans certains cas via le programme Ombudsman/ DIALOG.

Direction: La direction et le BPO, directement ou à travers le programme Ombudsman/ DIALOG, mènera une enquête tiendra l'employé informé de l'état ou du résultat de l'enquête. Si l'acte de représailles est vérifié, son auteur pourra faire l'objet de sanctions disciplinaires. La direction s'assurera qu'il n'y a pas d'autres mesures de représailles.

La direction contactera immédiatement le BPO concerné et ouvrira rapidement une enquête impliquant uniquement les personnes nécessaires et impartiales liées au sujet en question. Celle-ci tiendra l'employé informé de l'état d'avancement de l'enquête.

Si l'acte de représailles est vérifié, son auteur pourra faire l'objet de sanctions disciplinaires pouvant aller dans certains cas jusqu'au licenciement.

Comme règle générale, la direction informe le salarié sur une base mensuelle de l'état d'avancement et intervient face à des situations qui pourraient raisonnablement être considérées comme autres mesures de représailles.

³ Dans le champ d'application défini en France.

Programme Ombudsman/DIALOG

La possibilité, pour un employé, d'exprimer sa préoccupation en toute confidentialité est un composant important d'un programme efficace de conformité. Les employés qui utilisent le programme Ombudsman/DIALOG⁴ ne doivent pas le faire savoir à d'autres personnes qu'ils l'ont utilisé, faute de compromettre la confidentialité. La façon dont les responsables réagissent face aux préoccupations évoquées est également importante.

- Ombudsman/DIALOG est un canal de communication alternatif qui s'ajoute aux voies traditionnelles que sont la hiérarchie, les ressources humaines et le BPO.
- Après avoir éliminé toute information permettant de vous identifier, Ombudsman/DIALOG transmet votre demande à la direction de votre entreprise afin que celle-ci y réponde. Si une enquête est nécessaire, elle sera conduite par un BPO.
- Ombudsman/DIALOG est confidentiel (il protège l'identité de la personne soulevant le problème), neutre (il ne prend parti ni pour la direction ni pour l'employé) et indépendant (il fonctionne séparément de la direction).
- Les demandes n'entrant pas dans le champ d'application seront rejetées dans les 3 jours. Pour les autres, le salarié sera recontacté dans les 14 jours.

⁴ Dans le champ d'application défini en France.

Cas de représailles chez UTC

Cas n°1 : Représailles manifestes

Un employé a fait savoir à son équipe et responsable ce qu'il pensait être des pratiques financières contraires à la loi et à l'éthique. Immédiatement après, le responsable de cet employé lui a fait subir des représailles en le sanctionnant. L'employé a signalé le cas de représailles qui, après enquête, s'est avéré fondé. Le responsable a été licencié.

En avril, un employé a dénoncé de manière non confidentielle des représailles envers le responsable d'une société. Dans son rapport, cet employé a indiqué avoir exposé lors d'une réunion du personnel ce qu'il pensait être des activités financières contraires à l'éthique ou inappropriées relativement à sa paie.

Comme mentionné dans le rapport, immédiatement après s'être exprimé de la sorte en réunion du personnel, le responsable de cet employé lui a fait subir des représailles

Le responsable de la société a transmis l'affaire au BPO.

Une enquête a été menée en mai et juin, ayant recours uniquement aux personnes dont le témoignage serait nécessaire pour faire avancer l'enquête.

En août, l'audit de conformité du siège mondial a été conduit au niveau de l'unité commerciale impliquée; les services des ressources humaines et juridiques ont participé à l'enquête.

En fin de compte, l'allégation de représailles s'est révélée fondée. En septembre, le responsable impliqué a été licencié pour un ensemble de raisons, dont la tentative de représailles.

Cas n°2 : Représailles subtiles

Un employé a utilisé le programme Ombudsman/ DIALOG pour exprimer une préoccupation concernant le rapport de dépenses d'un responsable entrant dans le champ d'application défini. Aucun écart de conduite n'a été identifié après une profonde revue documentaire et une interrogation du responsable. Ce dernier a supposé que son assistante avait émis des allégations contre lui et a commencé à la traiter différemment : il a annulé certaines de ses responsabilités professionnelles, a arrêté de l'inviter aux réunions et critiqué constamment son travail. Elle a signalé les représailles à son BPO, qui a conduit une enquête en collaboration avec les enquêteurs d'UTCHQ. La véracité des représailles a été prouvée et le responsable rétrogradé et muté.

En mai, un employé anonyme a allégué qu'un responsable réclamait le remboursement pour des dépenses d'entreprise inappropriées. Des documents ont été examinés et le responsable a été interrogé. À la fin, les cadres supérieurs de la Société ont jugé qu'aucun écart de conduite n'a été commis.

Le jour suivant l'interrogatoire du responsable, celui-ci a tenu une réunion avec son assistante pendant laquelle il l'a accusée d'avoir déposé une plainte Ombudsman contre lui. Il a remarqué sa familiarité avec ses rapports de dépenses et laissé entendre qu'il ne pouvait plus lui faire confiance.

En juillet, ce responsable a effectué un entretien impromptu à mi-année avec son assistante, après lequel il a confié certaines de ses responsabilités régulières à d'autres personnes. Par ailleurs, les collègues de l'assistante ont remarqué qu'elle recevait un traitement différent : certains ont présumé que l'objectif du responsable était de la pousser à la démission à travers un environnement de travail hostile. Elle n'était plus invitée aux réunions et son travail était constamment critiqué.

En août, elle a signalé ce comportement à son BPO comme possibles représailles. Le BPO a enquêté sur la question et interrogé les employés concernés.

En septembre, le bureau en charge des pratiques commerciales d'UTCHQ s'est joint à l'enquête, qui a été bouclée en novembre. D'autres personnes ont été interrogées en janvier, à la demande du responsable. L'attitude de représailles a été établie et le responsable a été en fin de compte rétrogradé et muté.

FAQ à l'intention des employés

Suis-je censé remonter une violation du Code d'éthique UTC?

Oui. Tous les employés, directeurs et cadres d'UTC ont la possibilité de remonter des violations réelles ou supposées de la loi, réglementation, des procédures, du code d'éthique.

Quels moyens sont mis à ma disposition pour remonter une violation ou un cas de représailles?

Vous pouvez exprimer vos préoccupations à votre superviseur direct, à un responsable des ressources humaines, à un BPO ou au service juridique, ou encore de manière confidentielle en utilisant le programme Ombudsman/DIALOG⁵.

Si je remonte une violation et que rien ne se passe, dois-je signaler le problème à travers d'autres voies?

On répond généralement aux demandes de renseignements DIALOG dans un délai de 14 jours; les questions Ombudsman compliquées peuvent prendre plus de temps pour être résolues. Le processus fonctionne mieux, et le salarié est plus protégé,

lorsque l'on choisit juste une voie de communication. Les allégations sont confiées à la/aux personne(s) qui ont plus de chances de garantir l'impartialité de l'enquête. Le processus comprend l'information régulière du salarié. Si vous pensez que votre rapport ne reçoit pas l'attention nécessaire, vous avez le droit d'évoquer la question au sein de la Société et/ou d'en parler avec votre BPO.

Qu'en est-il si je remonte une violation et que l'allégation n'est pas fondée?

Que l'allégation soit ou pas fondée, le salarié sera informé de la progression et de la conclusion de l'enquête. Peu importe le résultat, vous serez protégé des représailles.

Comment UTC définit-il les représailles?

Tel que mentionné dans la section 56 du Manuel de politique de la Société, UTC considère les représailles comme une conséquence négative subie par un employé pour avoir signalé ou participé à l'enquête sur une violation réelle ou présumée de la loi, la réglementation ou du Code d'éthique.

Comment suis-je protégé des représailles?

La Société a adopté une politique qui interdit les représailles et prévoit que les personnes reconnues coupables d'actes de représailles seront susceptibles de faire l'objet de sanctions disciplinaires (pouvant aller dans certains cas jusqu'au licenciement). La société enquêtera sérieusement sur toutes les allégations de représailles et protégera de manière proactive les salariés.

Si j'ai fait quelque chose de mauvais, le fait de suivre les voies de notification appropriées m'absoudra-t-il de la violation commise?

Non. Il est bien entendu qu'un employé qui remontera, de son propre chef, avoir enfreint la loi, les règles ou le code d'éthique, ... ne pourra se soustraire aux conséquences de ses actes, même si cette déclaration volontaire pourra être prise en compte dans la suite qui sera donnée.

⁵ Dans le champ d'application défini en France.

FAQ à l'intention des responsables

Suis-je censé remonter une violation du Code d'éthique de l'UTC?

Tous les employés, directeurs et cadres d'UTC ont la possibilité de remonter des violations réelles ou présumée, de la loi, la réglementation, des t procédures, du code d'éthique.

Comment UTC définit-elle les représailles?

Tel que mentionné dans la section 56 du Manuel de politique de la Société, UTC considère les représailles comme une conséquence négative subie par un employé pour avoir remonté ou participé à l'enquête sur une violation réelle ou présumée de la loi, la réglementation ou du Code d'éthique.

Comment reconnaître un acte de représailles?

Les représailles peuvent prendre de nombreuses formes, dont certaines sont flagrantes et d'autres subtiles. Les représailles d'un responsable peuvent se traduire par une décision défavorable à l'encontre d'un subordonné, comme le licenciement, une mauvaise évaluation de la performance ou une réduction des responsabilités professionnelles. Des représailles entre collègues peuvent impliquer l'exclusion d'événements sociaux pendant ou en dehors des heures de travail.

Il peut être difficile de déterminer un cas de représailles, car les motifs derrière les actes sont le facteur-clé. Par ailleurs, un événement peut être interprété par différentes personnes de différentes manières. Les allégations de représailles doivent être bien examinées, au cas par cas, et étudiées par des personnes au sein d'UTC qui sont indépendantes et pas directement impliquées par le problème.

Comment dois-je traiter/recevoir une dénonciation de représailles?

Comme vous l'auriez fait avec tout autre information, agissez rapidement : évaluez la préoccupation, informez le BPO. Tenez compte de la nature confidentielle des problèmes Ombudsman/DIALOG⁶. Dans la mesure où les politiques de gestion du personnel le permettent, continuez d'informer le salarié de l'état des enquêtes. Si l'acte de représailles est fondé, des mesures disciplinaires pourraient être prises. Avec la permission du salarié, travaillez périodiquement avec les ressources humaines pour identifier et intervenir en cas de situations qui pourraient raisonnablement être perçues comme mesures de représailles.

Comment puis-je éviter des comportements qui peuvent être perçus comme des représailles?

- Continuez de communiquer normalement avec la personne qui a exprimé une préoccupation;
- Surveillez votre ton et langage corporel;
- Encouragez tout le monde à s'exprimer ouvertement sur les problèmes; Évaluez les employés sur la base de leur performance réelle;
- Confiez des missions importantes à tout le monde;
- Partagez les informations nécessaires à l'exécution du travail;
- Faites participer le salariés aux événements sociaux;
- Traitez tout le monde avec courtoisie, dignité et respect;
- Communiquez les préoccupations à travers les voies appropriées et continuez d'informer sur l'état de l'enquête.

Quels mécanismes ont été mis en place pour protéger les dénonciateurs?

UTC dispose d'un intense programme Ombudsman/ DIALOG confidentiel. Par ailleurs, la société a adopté une nouvelle politique qui interdit explicitement les représailles et prévoit que les personnes reconnues coupables d'actes de représailles seront susceptibles de faire l'objet de sanctions disciplinaires (pouvant aller dans certains cas jusqu'au licenciement) Avec la permission de l'employé, la Société fera également un suivi régulier pour identifier et intervenir face à des situations qui pourraient raisonnablement être perçues comme mesures de représailles.

⁶ Dans le champ d'application défini en France.

Conformité générale et pratiques commerciales d'UTC

Des BPO sont présents partout où UTC est présent.

Vous pouvez contacter le Bureau en charge de la conformité des pratiques commerciales au siège de l'UTC au numéro [860.728.6485](tel:860.728.6485) ou à l'adresse bpo@corphq.utc.com.

Ombudsman/DIALOG

Les médiateurs d'UTC peuvent être appelés gratuitement au [800.871.9065](tel:800.871.9065).

Lorsque vous appelez hors des États-Unis, vous devez d'abord composer le code d'accès direct AT&T de votre pays, accessible sur le site www.business.att.com/bt/access.jsp.

Une demande de renseignements DIALOG écrite peut être soumise en utilisant les formulaires disponibles auprès d'UTC ou de manière électronique à l'aide d'une connexion Internet sécurisée et cryptée à l'adresse <https://edialog.confidential.utc.com>.

Autres informations

Le Code d'éthique et les Compléments du code sont mis à la disposition du public en ligne à l'adresse www.utc.com.

Le Code d'éthique, les Compléments du code et le Manuel de politique de la société sont affichés à l'intention des employés sur l'Intranet d'UTC.

Pour plus d'informations sur la responsabilité sociale d'UTC, consultez www.utc.com, et cliquez sur « *Responsabilité sociale* ».





