



FORMATION DE SENSIBILISATION À L'ÉTHIQUE 2023 • GUIDE DU FORMATEUR

Exprimer nos valeurs

Faire ce qui est juste | Respecter les autres | Faire preuve d'excellence



POSER DES QUESTION



OBTENIR DES DONNÉES



PARLER AUX AUTRES



REFORMULER LA QUESTION



SIGNALER LES VIOLATIONS

LOCKHEED MARTIN 

Chers formateurs, chères formatrices,

L'éthique a trait à l'intégrité de l'entreprise et à notre engagement à faire ce qui est juste, à respecter les autres et à faire preuve d'excellence.

La pratique de l'expression de ces valeurs renforce notre environnement d'affaires éthique. Notre engagement permet d'attirer et de retenir une main-d'œuvre diversifiée, de soutenir une chaîne d'approvisionnement solide et de répondre aux besoins de nos clients afin qu'ils remplissent leurs missions.

Le présent Guide du formateur vous permettra d'animer une séance de formation avec votre équipe. Discutez et mettez en pratique les techniques d'expression de nos valeurs pour intervenir et agir en cas de besoin.

Rassurez votre équipe en lui indiquant que vous êtes disponible pour l'aider à résoudre les problèmes. N'oubliez pas que vous n'avez pas besoin de connaître toutes les réponses, il suffit de savoir à quel moment demander de l'aide.

Merci de montrer la voie en modélisant l'excellence personnelle.



Leo S. Mackay
Vice-président principal
Éthique et assurance d'entreprise

2023 FORMATION DE SENSIBILISATION À L'ÉTHIQUE

Encouragez les discussions sur l'efficacité de la prise de parole.

Techniques d'expression de nos valeurs (VOV)



Poser des questions

Rassembler une variété d'informations



Obtenir des données

Mettre l'accent sur les faits, et non sur les émotions



Parler aux autres

Demander l'avis de sources fiables



Reformuler la question

Proposer un point de vue différent



Signaler les violations

Voir quelque chose, dire quelque chose

GUIDE DE DÉMARRAGE RAPIDE À L'INTENTION DES FORMATEURS

- Cliquez sur *Introduction* pour lire le message de Jim Taiclet et avoir une vue d'ensemble des techniques VOV.
- Sélectionnez le premier de deux ou trois cas dans le **Menu des cas** pour le visionner avec votre groupe.
- Lisez la **partie I**, puis cliquez sur *Discussion* pour continuer.
- Discutez des deux questions présentées.
- Cliquez sur *Continuer* pour lire la **partie II**.
- Récapitulez le cas en discutant de la question suivante : « Comment le scénario devrait-il se terminer? »
- Partagez le commentaire de clôture du formateur.
- Retournez au *Menu des cas* et répétez l'opération jusqu'à ce que vous ayez terminé deux ou trois cas.
- Mentionnez la formation de sensibilisation à l'éthique 2023 dans Atlas Learning.

Techniques VOV



Poser des questions

Rassembler une variété d'informations



Obtenir des données

Mettre l'accent sur les faits, et non sur les émotions



Parler aux autres

Demander l'avis de sources fiables



Reformuler la question

Proposer un point de vue différent



Signaler les violations

Voir quelque chose, dire quelque chose

LISTE DES CAS	PROBLÈMES PRINCIPAUX	PERSONNAGES
Situation 1 : Les boissons sont pour nous Michael Williamson	Cadeaux et hospitalité; préoccupations liées au leadership; Traite des êtres humains	Gary, Michael, Yanna, Martin, Naomi
Situation 2 : Avis de cinq étoiles Gregg Bauer	Conflit d'intérêts; horaire hybride/flexible; Signalement d'une inconduite	Jenny, Michael, Frank, Sharon
Situation 3 : Cohésion de l'équipe Paula Hartley	Falsification de documents; préoccupations liées au leadership; Conflit d'intérêts personnel	Emily, Peter, Aaron, Summer
Situation 4 : Il commence à faire chaud ici John Clark	Intégrité du programme; compétences interpersonnelles; Qualité de fabrication	Rocki, Jason, Faye, Joe, Bobo
Situation 5 : Les ficelles du métier Robert Lightfoot	Conflit d'intérêts; truquage de contrats/appels d'offres; Préoccupations liées au leadership	Michael, Sabrina, Olivia, Rhomeyn, Sharon
Situation 6 : Une marge insuffisante Jay Malave	Préjugés/discrimination fondée sur l'âge; falsification de documents; Médias sociaux/LMPI	Jeff, Mahedi, Aja, Te, Ronnie

SITUATION 1 Les boissons sont pour nous

PROBLÈMES : CADEAUX ET HOSPITALITÉ, PRÉOCCUPATIONS LIÉES AU LEADERSHIP, TRAITE DES ÊTRES HUMAINS



Gary

Responsable du programme de LM



Michael

Ingénieur logiciel de LM



Yanna

Personnel de l'hôtel



Martin

PDG d'EuroCrypto



Naomi

Ingénieure logiciel EuroCrypto

PARTIE I : DISCUSSION

Quels sont les problèmes rencontrés par ces personnages?

- **Martin** est un fournisseur potentiel et offre des cadeaux et l'hospitalité à Gary et Michael.
- **Michael** craint que le fait d'accepter ces cadeaux et cette hospitalité ne constitue une violation de la politique de l'entreprise.
- **Gary** est sous pression pour obtenir un contrat avec EuroCrypto et ne veut pas offenser **Martin**.
- **Gary** est agacé par les questions répétées de **Michael** concernant l'acceptation des cadeaux.
- La situation professionnelle de **Yanna** n'est pas claire. Elle semble travailler de longues heures dans plusieurs postes tout en s'occupant de ses enfants.

Quelles sont les techniques VOV susceptibles de contribuer à la résolution de ces problèmes?

- Michael **pose des questions** sur les cadeaux et l'hospitalité.
- Gary doit **respecter les autres**, en particulier Michael, et écouter ce dernier lorsqu'il lui **reformule la question**.
- Gary pourrait **s'adresser à d'autres personnes** pour obtenir des conseils sur la façon d'aborder la question de l'hospitalité.
- Michael **obtient des données** en téléphonant pour demander des conseils sur la méthode à suivre pour gérer la situation.
- Michael et Gary acceptent de **s'adresser** au service juridique et **de lui faire part de** leurs inquiétudes concernant Yanna.



POSER DES QUESTIONS



OBTENIR DES DONNÉES



PARLER AUX AUTRES



REFORMULER LA QUESTION



SIGNALER LES VIOLATIONS

Résumé

Gary et Michael se rendent chez un fournisseur potentiel en dehors des États-Unis afin d'examiner une nouvelle technologie pour un programme important. Ils rencontrent quelques difficultés au cours de leur visite.

PARTIE II : RÉCAPITULATION

Posez la question suivante : « Comment le scénario devrait-il se terminer? » Conclusion du formateur

Michael fait beaucoup de choses bien. Même lorsque Gary est impatient, Michael suit son instinct et continue à chercher des réponses. Les règles relatives à l'acceptation de cadeaux sont complexes et peuvent varier en fonction de votre poste. Renseignez-vous sur les règles en consultant les *lignes directrices sur l'hospitalité internationale dans le document CPS-008* avant de partir en voyage. Dans cette situation, il est probablement préférable de refuser les cadeaux et l'hospitalité. Gary doit également veiller à ne pas prendre d'engagement non autorisé avec le fournisseur sans délégation appropriée. Ne laissez pas la pression obscurcir votre jugement.

Le respect des droits de l'homme est un engagement qui s'applique à tous les employés. Si vous ne savez pas quoi faire dans une situation où vous soupçonnez une traite des êtres humains, signalez-le immédiatement à votre responsable, aux ressources humaines ou à un conseiller juridique.

Résultat : N'oubliez pas que les valeurs de LM sont universelles, quel que soit l'endroit du monde où vous exercez vos activités.

Gouvernance

Code de conduite de LM : *Nous dirigeons avec intégrité*

CPS-008 : *Cadeaux, hospitalité, autres gratifications commerciales et commandites*

CPS-113 : *Acquisition de biens et de services*

CPS-021 : *Entreprise citoyenne et respect des droits de l'homme*

CPS-734 : *Lutte contre la traite des êtres humains*

SITUATION 2 Avis de cinq étoiles

PROBLÈMES : CONFLIT D'INTÉRÊTS; HORAIRE HYBRIDE/FLEXIBLE; SIGNALEMENT D'UNE INCONDUITE



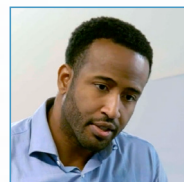
Jenny

Ingénieure logiciel



Michael

Ingénieur logiciel



Frank

Ingénieur logiciel



Sharon

Responsable principale

PARTIE I : DISCUSSION

Quels sont les problèmes rencontrés par ces personnages?

- **Jenny** donne la priorité à son deuxième emploi et est en retard dans ses travaux.
- **Michael** est frustré par le manque de soutien de Jenny et par le fait qu'on lui demande d'expliquer les retards.
- **Jenny** profite de ses horaires flexibles et ignore que l'équipe a besoin de ses prestations.
- **Frank** interroge **Michael**, mais ne lui offre pas son soutien pour résoudre la situation.
- **Sharon** attend des livraisons à temps, sans excuses, et se montre brusque avec **Michael**.

Quelles sont les techniques VOV susceptibles de contribuer à la résolution de ces problèmes?

- Michael **reformule la question** pour aider Jenny à comprendre l'impact négatif qu'elle provoque.
- Frank **pose des questions** à Michael, mais doit les aborder avec Jenny.
- Michael **pose des questions** lorsqu'il voit Jenny travailler sur le code LM dans un restaurant.
- Michael **obtient des données** et **fait part à Sharon de ses préoccupations** concernant les performances de Jenny.



POSER DES QUESTIONS



OBTENIR DES DONNÉES



PARLER AUX AUTRES



REFORMULER LA QUESTION



SIGNALER LES VIOLATIONS

Résumé

Jenny a un deuxième emploi. Ses horaires irréguliers ont un impact négatif sur l'équipe.

PARTIE II : RÉCAPITULATION

Posez la question suivante : « Comment le scénario devrait-il se terminer? »

Conclusion du formateur

Jenny laisse son deuxième emploi avoir un impact sur son travail. Elle ignore les préoccupations de Michael. Lorsque Michael essaie de parler à Sharon, elle pense qu'il cherche des excuses. Plus tard, lorsqu'ils se rencontrent dans son bureau, Sharon prend le temps d'écouter et de reconnaître les préoccupations de Michael. Sharon gère le problème en rencontrant Jenny pour définir les attentes en matière d'horaires de travail flexibles, de facturation du temps et de déclaration de conflit d'intérêts. Jenny doit également veiller à protéger les renseignements commerciaux de LM (LMPI) lorsqu'elle travaille dans un espace public. Michael met en garde Jenny contre le risque d'être « renvoyée sur-le-champ » pour mauvaise facturation. Bien que cela puisse être exagéré, nous sommes tous tenus responsables de l'exactitude de la facturation de la main d'œuvre. Assurez-vous de respecter les politiques d'enregistrement du travail propres à votre entreprise.

Résultat : Jenny n'utilise pas Chat GPT à partir de ressources LM ou pour des activités LM, mais elle doit être consciente des préoccupations et des défis juridiques, éthiques et de sécurité qui accompagnent les nouveaux outils et les nouvelles capacités. En tant que formateurs, encouragez votre équipe à vous faire part de ses préoccupations, puis engagez-vous à prendre des mesures pour les résoudre. En tant que membres de l'équipe, lorsque vous voyez quelque chose, parlez-en.

Gouvernance

Code de conduite de LM : *Nous facturons avec précision les coûts de la main-d'œuvre et les autres coûts*

CRX-014 : *Conflit d'intérêts personnels*

CPS-718 : *Divulgations au gouvernement des États-Unis*

CRX-015 : *Protection des informations confidentielles*

SITUATION 3 Cohésion de l'équipe

PROBLÈMES : FALSIFICATION DE DOCUMENTS; PRÉOCCUPATIONS LIÉES AU LEADERSHIP; CONFLIT D'INTÉRÊTS PERSONNELS



Emily
Technicienne



Peter
Chef d'équipe



Aaron
Technicien principal



Summer
Directrice

PARTIE I : DISCUSSION

Quels sont les problèmes rencontrés par ces personnages?

- **Aaron** est mécontent que **Peter** ait été promu à sa place, toutefois, il est un membre engagé de l'équipe.
- **Emily** fait preuve de sarcasme à l'égard de **Peter** en ce qui concerne le calendrier de livraison accéléré.
- **Aaron** et **Emily** découvrent un problème avec deux pièces qui doivent être retravaillées.
- **Peter** est contraint de respecter les délais imposés par son nouveau rôle de chef de projet.
- **Summer** encadre **Peter**, mais ne s'attaque pas suffisamment aux problèmes auxquels il est confronté.

Quelles sont les techniques VOV susceptibles de contribuer à la résolution de ces problèmes?

- Summer **reformule la question** de l'engagement de l'équipe avec Peter.
- Peter doit **poser des questions** au lieu de faire des suppositions et d'ignorer l'avis de l'équipe.
- Emily et Aaron **obtiennent des données** et **font part de leurs préoccupations** à Summer.
- Summer **pose des questions** à Peter pour obtenir des informations sur la façon dont les pièces passent sous le crible de la qualité.



POSER DES QUESTIONS



OBTENIR DES DONNÉES



PARLER AUX AUTRES



REFORMULER LA QUESTION



SIGNALER LES VIOLATIONS

Résumé

Peter donne à l'équipe un délai déraisonnable dans l'attente d'un résultat important, puis remet en question la loyauté et l'engagement de son équipe.

PARTIE II : RÉCAPITULATION

Posez la question suivante : « Comment le scénario devrait-il se terminer? » Conclusion du formateur

Peter se sent obligé d'être à la hauteur en ce qui concerne son nouveau rôle. Summer l'encourage à faire confiance à son équipe, mais Peter ne tient pas compte de l'avis des autres et ne demande pas d'aide à l'équipe ou à Summer en cas de retard. L'utilisation non autorisée par Peter du cachet de qualité de sa sœur constitue une violation flagrante de la politique et aura des conséquences négatives sur son emploi. La sœur de Peter devra également répondre de son rôle dans l'incident.

Résultat : Lorsque vous êtes confronté(e) à des défis, demandez de l'aide à votre équipe et à votre chef. Nous nous engageons à fournir des produits sûrs et fiables. Compromettre la qualité et les valeurs pour respecter un délai est inacceptable et crée généralement plus de problèmes qu'il n'en résout.

Gouvernance

Code de conduite de LM : *Nous dirigeons avec intégrité*
CPS-001 : *Éthique et conduite des affaires*
CPS-002 : *Qualité, réussite de la mission et sécurité du système*
CRX-014 : *Conflit d'intérêts personnels*
CPS-718 : *Divulgations au gouvernement des États-Unis*

SITUATION 4 Il commence à faire chaud ici

PROBLÈMES : INTÉGRITÉ DU PROGRAMME; COMPÉTENCES INTERPERSONNELLES; QUALITÉ DE FABRICATION



Rocki

Ingénieur logiciel



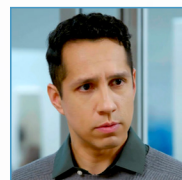
Jason

Ingénieur logiciel



Faye

Chef d'équipe



Joe

Ingénieur logiciel



Bobo

Collègue

Résumé

Rocki utilise des logiciels libres de GitHub sans les tester complètement. Il quitte l'entreprise et est remplacé par Joe. Le logiciel est susceptible d'être à l'origine d'autres défaillances du système.

PARTIE I : DISCUSSION

Quels sont les problèmes rencontrés par ces personnages?

- **Rocki** utilise le code source libre de GitHub pour le capteur de température sans suivre les protocoles de test normaux.
- **Jason** n'est pas à l'aise avec le niveau de test effectué avec le code logiciel GitHub.
- **Faye** est irrespectueuse et considère **Jason** comme un obstacle à l'achèvement du projet dans les délais impartis.
- **Joe** est nouveau dans l'équipe. Au départ, **Joe** ne remet pas en question la viabilité du logiciel jusqu'à ce qu'il en apprenne davantage de la part de **Jason**.
- **Bobo** commence à observer des problèmes de processeur et invite **Jason** à prendre des mesures pour résoudre les problèmes de logiciel.

Quelles sont les techniques VOV susceptibles de contribuer à la résolution de ces problèmes?

- Jason **pose des questions** sur la viabilité du logiciel et essaie de **reformuler la question** de sa fiabilité.
- Faye devrait **consulter les autres** et prendre en compte les préoccupations de Jason au lieu d'essayer de le faire taire.
- Joe devrait **obtenir des données** pour s'assurer que les processus de test de système sont respectés en ce qui concerne le logiciel libre.
- Bobo devrait **poser des questions** et contribuer à la résolution du problème au lieu d'exiger de Jason qu'il le résolve.



POSER DES QUESTIONS



OBTENIR DES DONNÉES



PARLER AUX AUTRES



REFORMULER LA QUESTION



SIGNALER LES VIOLATIONS

PARTIE II : RÉCAPITULATION

Posez la question suivante : « Comment le scénario devrait-il se terminer? »

Conclusion du formateur

L'extraction de code source à partir de sources externes est très différente de la réutilisation de code source LM à partir de dépôts de logiciels LM. Certes, GitHub est un outil logiciel largement utilisé dans tout LM comme outil de gestion des logiciels LM, mais Rocki utilise le dépôt public externe de GitHub. Quelle que soit l'origine du code source, il est essentiel de garantir l'intégrité du système par le biais de nos processus de test de système.

Il peut être risqué d'utiliser des logiciels libres sans en évaluer pleinement les conséquences et sans garantir l'intégrité des tests du système. Les logiciels libres (Free/Open Source Software, FOSS) sont très répandus au sein de LM et sont essentiels à notre stratégie qui consiste à offrir le meilleur du monde « numérique » commercial à nos clients, y compris nos clients du secteur de la défense.

Résultat : À mesure que nous intensifions l'utilisation des logiciels libres, nous nous efforçons de respecter nos procédures en matière d'évaluation des logiciels candidats et de test de nos systèmes afin d'atteindre le niveau de qualité et d'intégrité que nous devons à nos clients.

Gouvernance

Valeurs de LM : *Faire ce qui est juste, respecter les autres, faire preuve d'excellence*

Code de conduite de LM : *Nous passons à l'action*

CPS-002 : *Qualité, réussite de la mission et sécurité du système*

IRM-001 : *Conformité des accords de licence de logiciel*

SITUATION 5 Les ficelles du métier

PROBLÈMES : CONFLIT D'INTÉRÊTS; TRUQUAGE DE CONTRATS/APPELS D'OFFRES; PRÉOCCUPATIONS LIÉES AU LEADERSHIP



Michael

Responsable du programme de LM



Sabrina

Gestionnaire de contrats de Swiftlee



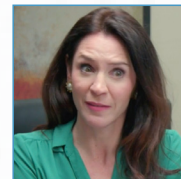
Olivia

Ingénieure logiciel de LM



Rhomeyn

Responsable de l'approvisionnement de LM



Sharon

Responsable principale

PARTIE I : DISCUSSION

Quels sont les problèmes rencontrés par ces personnages?

- Sabrina, la **gestionnaire de contrats de Swiftlee**, semble aider **Michael** à orienter davantage d'affaires vers Swiftlee.
- **Michael** répond avec dédain lorsqu'on lui demande s'il travaille toujours pour son ancien employeur, Swiftlee.
- **Olivia** et **Rhomeyn** n'obtiennent pas de réponses claires quant à l'origine des modifications apportées aux nouveaux contrats.
- **Michael** piège **Olivia** et **Rhomeyn** en les envoyant à la réunion avec les clients afin qu'ils expliquent les modifications.
- **Michael** invite **Olivia** à envoyer du matériel de bureau à Swiftlee, en insinuant qu'il s'agit de son adresse personnelle.

Quelles sont les techniques VOV susceptibles de contribuer à la résolution de ces problèmes?

- Rhomeyn **pose des questions** afin de déterminer l'origine des modifications apportées à l'interface utilisateur..
- Olivia et Rhomeyn **parlent** de leurs soupçons concernant Michael et **obtiennent des données**.
- Michael doit **s'entretenir** avec le client et son équipe au sujet des modifications contractuelles.
- Olivia et Rhomeyn doivent **signaler les violations** s'ils n'obtiennent pas de réponses concernant Swiftlee.
- Sharon **obtient des données** et prend les mesures nécessaires pour résoudre le problème.



POSER DES QUESTIONS



OBTENIR DES DONNÉES



PARLER AUX AUTRES



REFORMULER LA QUESTION



SIGNALER LES VIOLATIONS

Résumé

Michael peut encore être propriétaire d'un fournisseur clé et se trouver en situation de conflit d'intérêts avec lui. Olivia et Rhomeyn essaient de déterminer si les nouvelles exigences proviennent du client ou de Michael.

PARTIE II : RÉCAPITULATION

Posez la question suivante : « Comment le scénario devrait-il se terminer? »

Conclusion du formateur

Michael a intérêt à orienter des affaires vers Swiftlee. Il n'a pas déclaré son conflit d'intérêts et ne s'est pas récusé de s'engager avec Swiftlee. Olivia et Rhomeyn essaient d'obtenir des réponses et finissent par faire part de leurs préoccupations à Sharon. Les actions de Michael ne sont pas seulement malhonnêtes, elles portent également atteinte à la relation de l'entreprise avec notre client. Même s'il n'existait aucun conflit d'intérêts, Michael enfreint la politique de l'entreprise en demandant à un fournisseur d'apporter des modifications à la portée et au calendrier des travaux alors qu'il ne dispose d'aucune délégation de pouvoirs apparente pour le faire.

Résultat : Les employés sont tenus d'agir en toute équité et impartialité en ce qui concerne toutes les relations commerciales et de faire passer les intérêts de Lockheed Martin avant les intérêts personnels. Si vous faites des affaires avec d'autres personnes au nom de Lockheed Martin, vous devez être libre de toute influence réelle ou potentielle susceptible de découler de considérations ou de relations personnelles. Soumettre une déclaration de conflit d'intérêts réel ou potentiel au moyen de l'[outil COIN](https://coin.global.lmco.com/) en ligne. (<https://coin.global.lmco.com/>)

Gouvernance

Code de conduite de LM : *Nous dirigeons avec intégrité*

CPS-001 : *Éthique et conduite des affaires*

CRX-014 : *Conflits d'intérêts (conflits d'intérêts personnels et organisationnels)*

LMAP 0.410 : *Principes de base de la passation de marchés (sections 2.0 et 8.0)*

SITUATION 6 Une marge insuffisante

PROBLÈMES : PRÉJUGÉS/DISCRIMINATION FONDÉS SUR L'ÂGE; FALSIFICATION DE DOCUMENTS; MÉDIAS SOCIAUX/LMPI



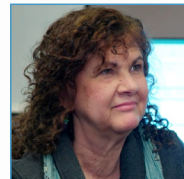
Jeff
Directeur



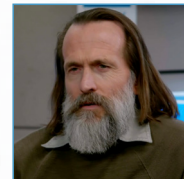
Mahedi
Début de carrière



Aja
Début de carrière



Te
Cadre supérieur



Ronnie
Collègue

Résumé
Jeff est un dirigeant persuasif qui favorise les employés en début de carrière dans son équipe et attend d'eux qu'ils soient loyaux. Te se sent exclue bien qu'elle dispose des connaissances et de l'expérience nécessaires.

PARTIE I : DISCUSSION

Quels sont les problèmes rencontrés par ces personnages?

- **Les actions de Jeff** favorisent son personnel en début de carrière tout en excluant **Te**, une membre expérimentée de l'équipe.
- **La publication de Mahedi** sur les médias sociaux à propos d'un souper d'équipe et de la victoire d'un nouveau programme peut divulguer les renseignements commerciaux de LM.
- **Mahedi** falsifie des documents en se connectant à l'ordinateur de **Jeff** et en suivant la formation de **Jeff** sur la conformité.
- **Jeff** a violé la politique en donnant à **Mahedi** ses informations de connexion et son mot de passe.
- **Te** termine un travail de dernière minute avant le souper, mais ses efforts ne sont pas reconnus.
- **Te** hésite à s'exprimer, craignant des répercussions à l'approche de la retraite.

Quelles sont les techniques VOV susceptibles de contribuer à la résolution de ces problèmes?

- Ronnie fait part des commentaires négatifs qu'il a entendus à propos de Te et pourrait **reformuler la question pour aider Te** à agir.
- Te **pose des questions** et essaie de **reformuler la question** avec Jeff, mais n'est pas efficace si cela n'est pas accompagné de **faits et de données**.
- Jeff devrait **parler aux autres** de son style de leadership et de l'impact de son favoritisme sur l'équipe.
- Aja **parle** à Mahedi des préoccupations de Te et essaie de **reformuler la question** pour savoir quoi faire.



POSER DES QUESTIONS



OBTENIR DES DONNÉES



PARLER AUX AUTRES



REFORMULER LA QUESTION



SIGNALER LES VIOLATIONS

PARTIE II : RÉCAPITULATION

Posez la question suivante : « Comment le scénario devrait-il se terminer? »

Conclusion du formateur

Les commentaires et le comportement de Jeff ne correspondent pas à l'engagement de LM en faveur de la diversité et de l'inclusion. Il donne le mauvais exemple et crée un environnement de travail au sein duquel Te est exclue. Jeff n'est pas un bon dirigeant; ses commentaires pourraient être perçus comme du sexisme et/ou de la discrimination fondée sur l'âge. L'équipe est aux prises avec l'équilibre entre la loyauté envers Jeff et nos valeurs fondamentales, à savoir respecter les autres et faire ce qui est juste. Les dirigeants donnent le ton en favorisant un environnement de travail positif et inclusif. Aja fait le nécessaire en prenant la parole et en contactant le service d'éthique pour parler de l'environnement de travail. Le service d'éthique entend protéger la confidentialité lorsqu'il s'agit de fournir des conseils ou d'enquêter sur l'inconduite.

Résultat : Un environnement de travail inclusif au sein duquel les talents de tous les employés sont reconnus et valorisés relève de la responsabilité de chacun. Nous pouvons apporter notre pierre à l'édifice en nous responsabilisant les uns les autres et en prenant des mesures lorsque nous constatons un problème.

Gouvernance

Code de conduite de LM : *Nous ne tolérons aucune forme de discrimination*
 CPS-001 : *Éthique et conduite des affaires*
 CPS-003 : *Non-discrimination et égalité des chances en matière d'emploi*
 CRX-253 : *Médias sociaux*
 CPS-037 : *Utilisation correcte des ressources informatiques et d'information*

SYNTHÈSE DE L'ATELIER

Formateurs

Rappelez à tous les participants à votre séance qu'ils **doivent s'attribuer le mérite** d'avoir suivi la formation.

En ligne

Allez sur Atlas Learning pour accuser réception [de la formation de sensibilisation à l'éthique 2023](https://atlaslearning.com/formation-de-sensibilisation-a-l-ethique-2023).
(tiny.lmco.com/EAT23)

Crédit manuel

Quant aux rares sites qui n'utilisent pas Atlas pour certifier la formation, contactez votre responsable local de l'éthique ou le bureau de l'éthique de l'entreprise pour obtenir des conseils : corporate.ethics@lmco.com.

Informations sur la facturation

Les animateurs donneront des instructions aux participants, le cas échéant, concernant la facturation du temps.

Techniques VOV



Poser des questions

Rassembler une variété d'informations



Obtenir des données

Mettre l'accent sur les faits, et non sur les émotions



Parler aux autres

Demander l'avis de sources fiables



Reformuler la question

Proposer un point de vue différent



Signaler les violations

Voir quelque chose, dire quelque chose