

ÉTÉ 2004

powerline™

Une connexion entre tous les employés mondiaux de Thomas & Betts

L'action ciblée et l'exécution déterminée sont les bases du succès

Page 4

Principes directeurs de T&B

Page 6

Des partenariats qui renforcent la chaîne d'approvisionnement

Page 7

T&B relève des défis uniques

Page 8

Des personnes dynamiques

Page 12

Programme d'aide aux employés

Page 15



**Une ascension au sommet
Avec la gestion au plus juste et Six Sigma**

Thomas&Betts



Faire toujours de notre mieux : gestion au plus juste et Six Sigma

Un programme qui place les employés aux commandes pour assurer le succès futur de l'entreprise

La recherche constante de l'excellence est l'un des principes directeurs de T&B. Dans le travail quotidien, cela signifie que nous devons faire toujours de notre mieux, dans toutes nos activités.

La poursuite de la perfection est un objectif élevé mais atteignable, grâce aux employés T&B du monde entier qui appliquent déjà avec enthousiasme les principes de gestion au plus juste et Six Sigma.

La gestion au plus juste et Six Sigma sont des idées complémentaires qui visent à éliminer les inefficacités au niveau de la production et du service. Même si ce nom ressemble à ceux utilisés dans les fraternités des universités américaines, Six Sigma est en réalité une approche statistique permettant d'accroître la rentabilité en réduisant le nombre de défauts. La gestion au plus juste permet quant à elle d'identifier et éliminer les gaspillages dans un processus. L'union de ces deux approches peut sembler complexe mais leur application a déjà débutée avec succès dans les installations de production.

« Au fond, la gestion au plus juste et Six Sigma sont deux approches visant à améliorer les processus pour maximiser le rendement et accroître la qualité du service à la clientèle. Pour que la gestion au plus juste et Six Sigma fonctionnent, il est capital de bien comprendre le client », déclare Tim Coates, lequel dirige les activités de la division électrique aux États-Unis.

« La gestion au plus juste et Six Sigma constituent un périple, pas une destination », précise monsieur Coates. « Notre but est que la volonté d'amélioration continue devienne une seconde nature chez chaque membre de l'équipe T&B. »

Monsieur Coates ajoute qu'il pourrait écrire un livre rempli d'exemples positifs d'application de la gestion au plus juste et Six Sigma chez T&B.

Les installations de T&B situées à Portland (Tennessee) ont reconstruit toute la chaîne de fabrication de boîtes Union® pour créer un système à flux plus continu. Au lieu des cinquante machines utilisées auparavant, l'usine emploie aujourd'hui seulement vingt machines, ayant recours aux plus récentes technologies.



Bassins éliminés à Mercer grâce à des initiatives de gestion au plus juste.

« Les modifications mises en œuvre jusqu'à maintenant nous permettront de réaliser des économies d'environ 1 million \$ », déclare Matt Fadule, directeur de l'usine de Portland.

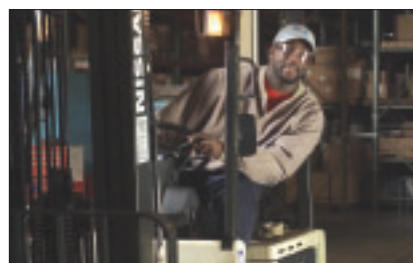
Dans l'usine T&B de chauffage, climatisation et ventilation située à Mercer (Pennsylvanie), les composants sont acheminés à la chaîne de production plus fréquemment, permettant d'éliminer 850 bassins de rétention utilisés pour l'assemblage des radiateurs Reznor.

« Grâce à l'élimination de ces bassins, nous avons pu libérer 1400 mètres carrés d'espace de plancher », précise Mike Sheridan, directeur de l'usine de Mercer. « Ces mesures ont contribué à une amélioration considérable des flux de matériaux et de l'environnement de travail, maintenant plus propre et plus sécuritaire. »

La gestion au plus juste vise à accroître la vitesse et l'efficacité; Six Sigma s'applique à la régularité des résultats.

« Grâce aux outils de gestion au plus juste, la responsabilité du changement est passé de quelques personnes à l'ensemble du personnel », déclare Dan Otten, chef des opérations pour les activités de chauffage, climatisation et ventilation. « Nous pouvons ainsi augmenter la rapidité et la fréquence des améliorations que nous mettons en œuvre. »

T&B a investi environ 20 millions \$ dans la remise à niveau de ses équipements et la formation du personnel aux principes de gestion au plus juste et Six Sigma. « Nous avons lourdement investi dans la formation, de sorte que la gestion au plus juste et Six Sigma deviennent partie intégrante de notre culture interne », précise



Imad Hajj, lequel a dirigé le lancement du programme de gestion au plus juste et Six Sigma dans la division électrique. Il est aujourd'hui président de la division chauffage, climatisation et ventilation. « Après tout, ce sont nos employés qui connaissent le mieux les ficelles de nos procédés. »

Le succès de l'application des principes de gestion au plus juste et Six Sigma dans l'ensemble des installations du groupe T&B est attribuable aux équipes d'employés qui ont pris la responsabilité de l'analyse des besoins et de la mise en œuvre des changements.

Dans l'usine T&B de connecteurs Blackburn®, située au Mexique, un groupe d'ingénieurs et d'opérateurs a réduit de 45 à 10 minutes le temps nécessaire pour préparer les presses, ce qui a permis d'améliorer l'efficacité de la production et la qualité du service.

Quelques idées créatrices et des changements relativement simples peuvent considérablement faciliter le travail de tous.

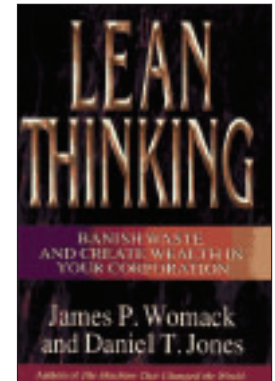
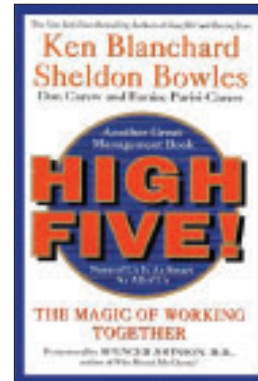
Des équipes de travail multigéographiques ont également appliqué les principes Six Sigma pour améliorer le flux des communications et des matériaux entre les installations. Les connecteurs de télécommunication et de câblodistribution sont fabriqués à Horseheads (New York), puis assemblés à Monterrey, au Mexique. Travaillant ensemble, des équipes de deux usines ont appliqué les principes Six Sigma pour développer un système permettant de livrer au Mexique tous les matériaux requis, avec exactitude et efficacité. Par conséquent, les stocks des fabrications en cours ont été réduits de moitié et l'usine mexicaine a augmenté sa capacité de production tout en réduisant l'espace de fabrication de 40 %.

Il ne faut pas toujours de lourds investissements pour utiliser avec succès la gestion au plus juste et Six Sigma. À Southaven (Mississippi), le champion ceinture noire Six Sigma de l'usine, Marcq Harris, dirige les efforts visant à réviser la configuration de la zone de machines Russellstol®. L'efficacité s'est améliorée de plus du tiers et les délais de production sont passés de 19 à 3 jours. L'usine pourra également réaliser des économies annuelles de plus de 400 000 \$.

« Nous cherchons à découvrir les problèmes dès maintenant pour ensuite les résoudre en appliquant les principes de gestion au plus juste et Six Sigma », ajoute monsieur Harris.

Les principes de gestion au plus juste et Six Sigma commencent aujourd'hui à dépasser le périmètre des usines et des centres de distribution. Aux États-Unis, l'équipe de service à la clientèle du groupe de produits électriques a utilisé une chaîne de valeur (CDV) pour identifier les étapes de leurs processus qui comportaient des gaspillages de temps ou de ressources. Ils ont ainsi découvert qu'un changement aussi simple que le déplacement des préposés au service clients pour les rapprocher de leur professionnel de saisie de commande permettait d'avoir des communications plus faciles et plus rapides, ainsi que de solutionner les problèmes des clients avec plus de souplesse.

« Il est étonnant de constater comment quelques idées créatrices et des changements relativement simples peuvent considérablement faciliter le travail de tous », déclare Henrietta Elliott, directrice du service clients. « Nous formons maintenant une équipe plus productive. » ■



Vous désirez plus d'informations sur l'application des principes de gestion au plus juste dans la fabrication ou sur Six Sigma? Lisez *Lean Thinking* par James Womack et Daniel Jones ou *High Five!* Par Ken Blanchard et Sheldon Bowles.

APPLIQUER LES PRINCIPES DE GESTION AU PLUS JUSTE EN S'APPUYANT MUTUELLEMENT

L'application des principes de gestion au plus juste dans les usines a commencé en juillet 2001, alors que les directeurs des centres de service clients, des installations d'ingénierie, des centres de distribution et des usines ont été invités à découvrir la gestion au plus juste à l'aide de livres et de programmes de formation. Il leur a ensuite été demandé d'être des « champions de la gestion au plus juste » et de diriger un projet de chaîne de valeur (CDV). Les résultats (et les leçons apprises) ont ensuite été analysés en groupe.

Les cinq grands principes de gestion au plus juste sont : 1) identifier ce qui a le plus de valeur pour le client; 2) schématiser les processus; 3) mettre en œuvre des mesures de création de valeur dirigées vers le client; 4) permettre au client d'obtenir une valeur accrue de l'activité suivante en aval; 5) ne jamais accepter rien de moins que la perfection.

Après avoir reçu une nouvelle « formation des formateurs », les directeurs ont été invités à former les membres de leurs propres groupes. En quelques mois, les principes de gestion au plus juste commençaient à s'enraciner dans les installations et des résultats concrets étaient observés, notamment par une réduction des délais de fabrication et une réponse plus rapide aux clients.

L'action ciblée et l'exécution déterminée sont les bases du succès, déclare monsieur Pileggi

Plus tôt cette année, Dominic Pileggi, président-directeur général de T&B, a présenté un ensemble de principes directeurs et nous a parlé du type de culture interne nécessaire pour que T&B puisse avoir des résultats durablement exceptionnels. Aujourd'hui, il nous explique comment la culture peut influencer le succès.

Q: T&B a une longue tradition de succès et de leadership dans l'industrie électrique et l'année 2004 a débuté en force. Pourquoi estimez-vous nécessaire de mettre aujourd'hui l'accent sur la culture interne?

R : Il est vrai que T&B possède une histoire très riche, remplie de « premières de l'industrie » et de succès retentissants. En outre, comme dans toutes les grandes entreprises, notre culture interne s'est graduellement adaptée à l'évolution de la concurrence et de nos impératifs stratégiques.

Durant les trois dernières années, nous avons concentré notre action sur le redressement de l'entreprise et sur sa survie. Nous avons des problèmes majeurs qui devaient être réglés de toute urgence. Il a donc fallu recourir à ce que j'appelle une

culture de « commande et contrôle », où les problèmes stratégiques devaient être résolus au sommet de l'organisation.

Aujourd'hui, la phase de redressement est terminée. Nous sommes rentables et stables. En d'autres termes, nous avons entièrement reconstruit T&B et nous sommes virtuellement devenus une nouvelle entreprise avec une culture interne émergente.

Nos marchés sont en croissance et nous sommes prêts à adopter le même rythme. Pour cela, il nous faut un nouvel ensemble de compétences, une attitude différente et une nouvelle culture interne.

Q: Quel type de culture interne nous faut-il pour croître?

R : Il nous faut une culture d'exécution déterminée. Individuellement et collectivement, nous devons définir des étapes jalons, suivre nos progrès et remplir nos engagements. Pour cela, il est nécessaire de communiquer et de collaborer pour résoudre les problèmes qui se posent à nous ou nous démarquer de la concurrence. Nous devons être imputables de nos résultats face à notre équipe, face à nos partenaires et face à nous-mêmes.





En fait, je propose de « lever la barre ». Pour être un leader mondial et avoir une croissance supérieure à celle du marché, nous devons travailler plus intelligemment et dépenser plus intelligemment. Nous ne pouvons pas augmenter les ressources financières disponibles pour faire fonctionner l'entreprise mais nous pouvons les utiliser mieux, c'est-à-dire plus pour des initiatives de croissance et moins pour l'administration.

Q: Qu'est-ce qui est le plus important pour créer une culture d'exécution?

R : Une culture se compose de plusieurs facteurs tangibles et intangibles, mais le plus important est la participation des employés. Dans le fond, c'est relativement simple : si nous encourageons et si nous aidons nos employés à s'informer au maximum sur l'entreprise et son environnement, ces connaissances stimuleront leur désir de gagner.

Nous devons également avoir une action ciblée, ainsi qu'une idée claire de nos objectifs et priorités. Chaque personne, chaque service et chaque division possède ses propres objectifs. Cependant, ces objectifs sont interconnectés et interdépendants. Collectivement, ils deviennent les objectifs de l'entreprise.

Q: Quel est le rôle des principes directeurs dans la création d'une culture d'exécution?

R : Les principes directeurs de T&B doivent être les « guides » définissant le type de comportements que l'organisation valorise et qui seront récompensés. Nous les transcrivons pour aider nos employés et nos partenaires externes (notamment nos clients, fournisseurs et investisseurs) à situer la personnalité de notre entreprise.

Aujourd'hui, il revient à chaque employé de faire vivre ces principes.

Notre groupe des structures d'acier fait un excellent travail à ce niveau, notamment en traitant les fournisseurs comme des partenaires (voir article en page 7). À mesure que nous continuerons à progresser, je vous présenterai d'autres exemples d'application de nos principes directeurs.

Q: Pour décrire la route de T&B vers l'excellence, vous avez utilisé l'analogie de l'escalade d'une montagne. Comment une culture basée sur l'exécution peut-elle nous aider à atteindre le sommet?

R : L'atteinte du sommet dépend de l'exécution et de la détermination. Lorsque le terrain est abrupt, que les conditions climatiques sont mauvaises et que l'air est moins dense, les faux-pas sont plus coûteux. Si vous n'êtes pas toujours concentré sur la tâche que vous exécutez, vous mettez en jeu le succès de l'équipe. Sur les marchés mondiaux, cela signifie se concentrer sur les détails appropriés, au moment approprié, tout au long de notre progression. Notre plus grand péril est la complaisance ou l'idée que nous avons grimpé suffisamment haut. Nous ne pouvons nous permettre de nous reposer alors que nos concurrents poursuivent leur progression.

Les mousquetons font partie de l'outillage de base de tout alpiniste. Ces petits D en aluminium sont très polyvalents. Ils peuvent servir d'ancre, de maillon entre une corde et une protection, de frein de rappel ou de clip pour transporter quelque chose. En d'autres mots, ce sont des « liens » procurant solidité, sécurité et fiabilité entre l'équipe d'alpinistes et la montagne. Durant l'ascension de notre montagne, nous devons tous être des « mousquetons » pour appuyer et valoriser nos collègues, tout en constituant un lien fiable pour répondre aux besoins de nos clients. C'est grâce à ces principes que nous pourront être et demeurer la marque préférée de nos utilisateurs finaux et le fournisseur préféré de nos distributeurs. ■

Thomas & Betts

PRINCIPES DIRECTEURS DE T&B

- Respect mutuel
- Compréhension des besoins des clients
- Recherche continue de l'excellence
- Désir ardent d'amélioration continue
- Clients et fournisseurs traités comme des partenaires
- Adoption de stratégies financières saines
- Valorisation de la créativité et de l'innovation
- Désir passionné de gagner
- Acceptation du risque mais pas de l'imprudence
- Favoriser la confiance et les communications ouvertes



mise en pratique /

des principes directeurs

En traitant ses fournisseurs comme des partenaires, le groupe des structures d'acier a renforcé sa chaîne d'approvisionnement

Il est couramment admis qu'une variété de fournisseurs est stratégiquement idéal pour une entreprise. Une concurrence vive entre les fournisseurs permet d'avoir de meilleurs prix et la diversification des approvisionnements permet de mieux surmonter les périodes de pénurie. Cependant, au sein du groupe des structures d'acier T&B, l'expérience a démontré exactement le contraire.

« Depuis plusieurs années, nous nous efforçons de passer d'une diversité de fournisseurs à des partenariats d'approvisionnement exclusif avec un petit groupe de fournisseurs soigneusement choisis », déclare Aubrey Jackson, directeur de l'exploitation du groupe des structures d'acier. « Aujourd'hui, environ 70 % de nos matériaux proviennent de partenaires d'approvisionnement exclusif et j'insiste sur le mot partenaire. »

Selon monsieur Jackson, le groupe des structures d'acier a diminué les risques associés aux fournisseurs exclusifs (notamment les interruptions de service ou d'approvisionnement causées par un nombre insuffisant de possibilités) en choisissant ses partenaires avec beaucoup de soins. « Nous travaillons avec des entreprises qui ont démontré leur désir de participer au renforcement de notre position concurrentielle », précise monsieur Jackson. « Lorsque nous réussissons, ils réussissent également. Nous profitons mutuellement des avantages de la loyauté et de la collaboration étroite. »

Monsieur Jackson fait aussi remarquer que pour assurer le succès d'un partenariat, les deux parties doivent bien connaître leurs forces et faiblesses, ainsi que celles de leur partenaire.

« Si vous comprenez les besoins de vos partenaires et les implications financières des diverses décisions au niveau de chaque partie, vous pouvez réagir rapidement à l'évolution des conditions sans qu'aucun des partenaires n'ait à subir inutilement des conséquences négatives », poursuit monsieur Jackson.

Brad Blacketer, de l'entreprise North American Galvanizing et fournisseur du groupe des structures d'acier, partage notre point de vue sur le partenariat avec les fournisseurs.

La société North American Galvanizing est un fournisseur de T&B depuis les années 1980

PRINCIPES DE PARTENARIAT

- Connaître les forces et faiblesses de chaque partie.
- Savoir que les problèmes et les opportunités ont une nature dynamique; réagir rapidement.
- Comprendre les implications financières des décisions et des changements.
- Résoudre les problèmes avec créativité et ouverture d'esprit.
- Établir des objectifs à court et long terme.
- Effectuer des évaluations honnêtes.
- Demeurer engagé.

mais elle a pris l'engagement stratégique de devenir fournisseur exclusif il y a environ cinq ans. « Nous avons une relation très forte avec Thomas & Betts », déclare monsieur Blacketer. « Nous partageons diverses ressources techniques et d'application. Nos projets conjoints peuvent ainsi avancer plus rapidement tout en garantissant la meilleure qualité possible. »

Monsieur Blacketer fait également remarquer que des politiques de communications ouvertes et de libre accès aux installations sont essentielles au maintien de la solidité des relations.

« Puisque nous collaborons étroitement avec T&B, nous pouvons offrir ce que nous estimons être les meilleurs prix de l'industrie avec un accès garanti à nos installations lorsque nécessaire », ajoute monsieur Blacketer.

Messieurs Blacketer et Jackson conviennent qu'un engagement continu est essentiel pour comprendre la nature dynamique de tous les problèmes et toutes les opportunités. ■





(Gauche) L'ABN AMRO Plaza est un nouveau-venu spectaculaire parmi les gratte-ciel de Chicago. T&B a conçu une nouvelle boîte de plancher pour répondre aux besoins uniques de cet édifice. Photographie © 2004 Ashley Beatty

(Ci-dessus) La nouvelle boîte de plancher T&B conçue spécialement pour l'édifice ABN AMRO.

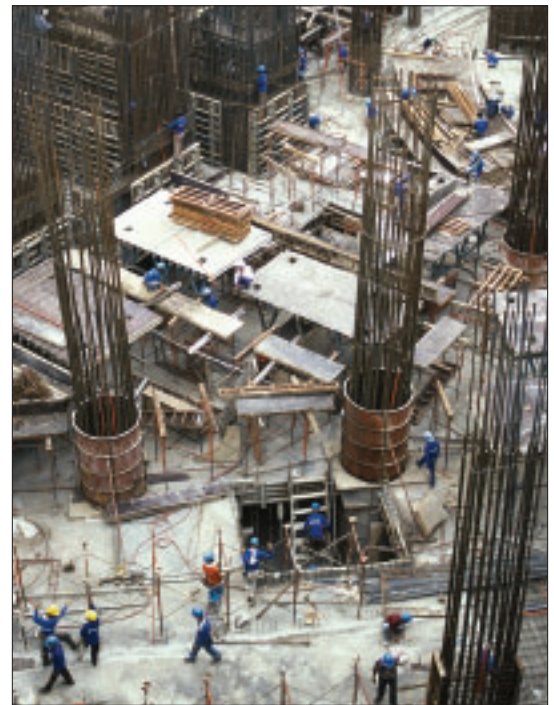
T&B relève le défi de répondre aux besoins uniques d'un gratte-ciel

Lorsque nous écoutons nos clients, lorsque nous comprenons réellement leurs besoins et que nous pouvons y répondre efficacement, les résultats ne peuvent être que positifs. L'un des plus beaux exemples récents d'application de ce principe directeur par des employés T&B fut la réussite de la conception, du développement et de la livraison du FTD (floor termination device ou dispositif de terminaisons de plancher) pour l'édifice ABN AMRO Plaza, un gratte-ciel de Chicago (Illinois) de style « expressionnisme structurel ». Cette construction à cinq parois verticales possède un coin plus aigu sur la face sud. La couronne de l'édifice est un parallélogramme possédant une deuxième pointe sur la face nord. Également appelé « modernisme haute-technologie », l'expressionnisme structurel est une variante du modernisme avancé faisant voir les éléments structurels de la construction, autant à l'intérieur qu'à l'extérieur.

Compte tenu de la configuration de l'édifice, aucune boîte de plancher standard ne pouvait être utilisée. Pour tracer les règles du défi, la ville de Chicago a établi une série de conditions très strictes s'appliquant aux produits installés dans les espaces de ce type. Dès le début, les délais étaient très serrés pour obtenir ce marché de 5000 à 6000 boîtes de plancher. Des rencontres ont été organisées directement avec les entrepreneurs, des représentants de la ville et plusieurs employés de T&B, notamment Dan Michaelis (chef de produit), Mark Drane (ingénieur concepteur de produit), Bob Fuller (ingénieur de fabrication) et Lori Johnson (achats), lesquels ont répondu avec un concept novateur dans un délai de deux semaines. Faisant

appel aux plus récentes technologies, les ingénieurs de T&B ont réussi à respecter des délais extrêmement serrés, notamment en créant des prototypes de conception conduisant à l'approbation rapide des concepts finaux, tout cela en moins de deux mois.

Partenaire de T&B, l'entrepreneur ayant remporté le marché a tablé sur de nombreux éléments technologiques, dont plusieurs permettaient de réduire les frais de main-d'œuvre, et T&B est devenu le fournisseur exclusif de FTD. ■



Les exigences de construction de l'ABN AMRO Plaza à Chicago ont permis à T&B de développer un nouveau dispositif spécial de terminaisons de plancher.



marchés



Une imprimante T&B qui facilite l'étiquetage des fils

Les électriciens disposent maintenant d'un nouvel outil portatif puissant : l'imprimante d'étiquettes thermiques E-Z-Code® de T&B. Spécialement conçue pour les électriciens, l'imprimante EZL-100 offre diverses caractéristiques exclusives, dont des touches spéciales de création instantanée d'étiquettes pour les emballages de fils, pour les blocs de terminaisons, pour les caches, pour les panneaux de raccordement, ainsi que des étiquettes en série. L'imprimante EZL utilise une technologie de transfert thermique durable et sans joint, garantissant que les étiquettes seront faciles à lire, solidement collées et résistantes au temps.

Lancement en Europe du nouvel E-Klip® Fast-lock

Un nouveau produit à verrouillage rapide a été lancé dans la gamme de produits E-Klip® T&B disponibles en Europe. Le Fast-lock est utilisé dans les applications de fils suspendus faisant partie

d'installations électriques, mécaniques ou de chauffage, climatisation et ventilation. Le lancement a eu lieu lors de l'exposition commerciale Fastener Fair de Telford, au Royaume-Uni.

Selon Gary Baker, chef de produit, l'attache Fast-lock offre de nombreux avantages aux utilisateurs finaux, notamment une réduction du délai d'installation typique pouvant atteindre 85 %, ainsi qu'une diminution de 30 % des frais d'installation.

« Les attaches Fast-lock constituent une solution polyvalente et facile d'emploi pouvant apporter des économies réelles aux clients. Puisqu'elle peut être utilisée avec des fils de 1 mm et 2 mm, comptant pour environ 80 % des besoins, elle peut aider à réduire les stocks », ajoute monsieur Baker.

D'un extrême à l'autre; lancement d'un nouveau système de raccords étanches

T&B a lancé un nouveau conduit métallique souple ATX, conçu pour résister aux températures excessives que l'on retrouve notamment dans les fours industriels, dans les chaudières et les fournaies, dans les séchoirs ou dans les machineries lourdes utilisées dans les froids extrêmes. Ces nouveaux raccords sont adaptés à des environnements dont les températures peuvent se situer entre -60°C et 150°C (-76°F à 302°F), alors que les raccords étanches typiques sont utilisés entre -20°C et 80°C (-4°F à 176°F). Avec ses raccords étanches de série 52 et 53, T&B est le seul fabricant offrant un si vaste choix de raccords pour environnements extrêmes.



Des hamburgers Wendy's bien chauds grâce à Reznor

Le groupe de chauffage, climatisation et ventilation de T&B a appris que ses appareils Reznor MAPS® II avaient été approuvés par Wendy's International, Inc., ce qui lui permettra de devenir fournisseur préféré de cette grande chaîne mondiale de restaurants, comptant déjà plus de 9300 établissements. Très connue pour ses « hamburgers à l'ancienne » et sa mascotte à tête rouge et queue en tire-bouchon, Wendy's construit environ 300 nouveaux restaurants par an aux États-Unis.

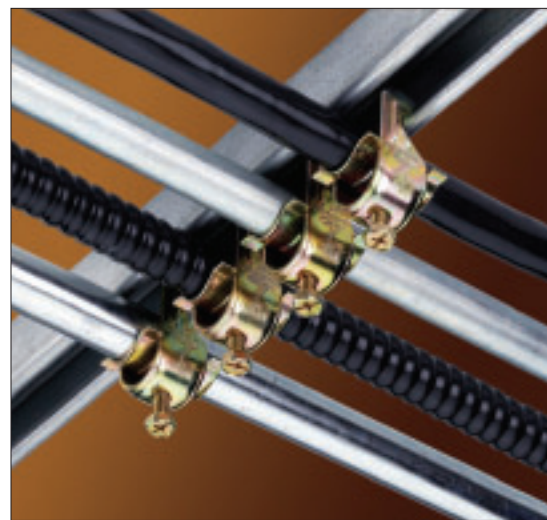
L'un des facteurs déterminants qui ont permis de décrocher ce marché a été la capacité de T&B de réduire les délais de livraison de sa production. Grâce à la mise en œuvre réussie des principes de gestion au plus juste des activités de fabrication dans ses installations de Mercer (Pennsylvanie), T&B peut respecter les délais de quatre à cinq semaines exigés par Wendy's.



La première commande d'appareils Reznor quitte les installations enneigées de Mercer (Pennsylvanie), en route pour le site de construction d'un nouveau restaurant Wendy's en Floride.

Nouveaux raccords Silver Grip™ T&B

Le nouveau raccord de câble/cordon Silver Grip™, produit par T&B, offre une sécurité accrue dans les sites dangereux. Construit en aluminium, le raccord Silver Grip est idéal pour les sites où la corrosion, le poids et les étincelles doivent faire l'objet d'une surveillance attentive, notamment dans les raffineries, les plates-formes pétrolières et les usines de produits chimiques.



Les colliers de fixation Cobra™ mordent efficacement

Les ingénieurs canadiens de T&B ont décidé de concevoir de meilleurs colliers de fixation pour le marché nord-américain. Ils ont alors mis au point les colliers de fixation monopièce Cobra™ et King Cobra™ pour câbles et tuyaux.

Conçu pour le marché commercial où les coûts d'installation et la facilité d'installation sont des facteurs clés, le collier de fixation Cobra est livré en une seule pièce prête à l'installation dès sa sortie de la boîte. Ce collier ne comporte aucun élément à démonter et remonter, ni aucune vis ou boulon pouvant tomber.

Lancé au Canada cet été, le collier de fixation King Cobra a été conçu pour les applications industrielles robustes, où la capacité de charge et la durabilité sont des critères de choix importants.

Des boîtes à fixation enveloppante exclusive qui s'installent en quelques secondes

Les nouvelles boîtes Steel City à fixation enveloppante de T&B aident les entrepreneurs électriques à réduire leurs frais de main-d'œuvre dans leurs chantiers industriels et commerciaux. La fixation novatrice de ces boîtes s'enveloppe autour des poutres en acier et élimine les accessoires de fixation traditionnels, ce qui permet de gagner du temps et donc de réduire les coûts globaux d'installation. Quatre modèles de boîtes carrées sont disponibles en versions profondes et peu profondes. Une version pour boîte de commutation est également disponible.



Dans le sens horaire, depuis l'illustration supérieure gauche : 1) placer la boîte contre la poutre; 2) plier la fixation enveloppante autour de la poutre; 3) serrer la fixation avec une pince pour une bonne solidité; 4) la connexion aussi solide que du roc ne bougera plus durant le reste du processus de construction.

T&B accroît sa présence sur le vigoureux marché chinois, grâce aux appareils de chauffage Reznor®

Le groupe de chauffage, climatisation et ventilation de T&B a récemment partagé un stand à une exposition commerciale chinoise ayant eu lieu à Shanghai, afin de présenter ses appareils de chauffage Reznor. Le stand était partagé avec la société Shanghai Han-Dragon, agent de ventes des produits Reznor sur le marché chinois. En 2003, l'économie chinoise a connu sa plus forte croissance des six dernières années. Les statistiques officielles font en effet état d'une croissance du produit intérieur brut de 9,1 %. Les prévisions de croissance de l'économie chinoise pour 2004 sont de 7 %, ce qui est nettement supérieur aux prévisions pour l'Amérique du Nord et l'Europe.





des personnes dynamiques

Monsieur Van der Stap dirige l'équipe électrique de T&B en Europe

Ben van der Stap occupe le poste de directeur général des produits électriques T&B en Europe et en Asie. Monsieur Van der Stap a rejoint T&B lorsque l'entreprise a acquis les installations fabricant les produits d'éclairage d'urgence Kaufel en 1998. Il a ensuite été nommé directeur général en 2003. Ingénieur en mécanique, il est également titulaire d'un diplôme en administration et il a passé toute sa carrière dans l'industrie manufacturière. Travaillant au siège européen de l'entreprise à Bruxelles, l'équipe de direction de monsieur Van der Stap se compose de Fabrice van Belle (finances), John Sidaway (opérations), Mike Bodington (marketing et ventes), Karen Edwards (ressources humaines) et Alec van Havre (affaires juridiques). Cette division emploie environ 1100 personnes dans 13 pays.



L'équipe de direction de T&B en Europe (droite à gauche) : Fabrice van Belle, Mike Bodington, Ben van der Stap, Karen Edwards et Alec van Havre.

Steve Shepard est nommé directeur des installations de fabrication de structures d'acier à Houston

Les installations T&B de fabrications de structures d'acier situées à Houston (Texas) ont maintenant un nouveau leader : Steve Shepard. Faisant partie de l'équipe de direction locale de Houston depuis le début de l'année 1999, monsieur Shepard est entré dans l'entreprise au poste de directeur de la production de l'usine.

Ayant grandi dans l'Oklahoma, monsieur Shepard a étudié à la Southeast Oklahoma State University, où il a terminé ses études en génie électrique. Avant de rejoindre T&B, il était directeur d'usine chez Stahl dans l'Oklahoma.



Steve Shepard, directeur d'usine à Houston.

Ken Fluke est nommé directeur financier en remplacement de John Murphy, maintenant à la retraite

Le 30 avril, John Murphy a quitté son poste de directeur financier pour prendre sa retraite et Ken Fluke a immédiatement été nommé pour lui succéder.

« Ken est un cadre extrêmement talentueux ayant une vaste expérience des opérations financières et des marchés mondiaux », déclare Dominic Pileggi, président-directeur général de T&B. « Il connaît bien toutes les ficelles de notre entreprise et il est la personne idéale pour diriger notre équipe financière. Il sera un élément important de la mise en œuvre de nos plans de croissance et d'amélioration de la rentabilité. »

Monsieur Fluke a rejoint T&B en 2000 pour occuper le poste de contrôleur principal, après une carrière de 17 ans chez Goodyear Tire and Rubber Company, où il a occupé divers postes financiers et de gestion.

« John a beaucoup aidé à restaurer chez T&B une culture interne basée sur le contrôle et l'imputabilité. Grâce à son travail et à son leadership, Thomas & Betts jouit de solides assises financières, d'un excellent niveau de liquidités et d'une bonne position de croissance », ajoute monsieur Pileggi.



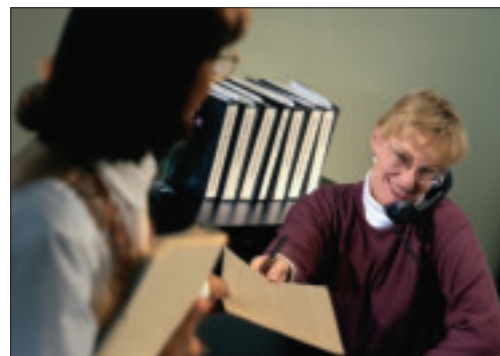
Ken Fluke, nouveau directeur financier de T&B.

Une nouvelle politique de rétention des dossiers misant sur la responsabilité de tous

Thomas & Betts a récemment instauré sa première politique formelle de rétention des dossiers, laquelle remplace les directives qui régissaient auparavant ces décisions. La nouvelle politique établit clairement que la rétention des dossiers est la responsabilité de tous. Même si le service juridique de l'entreprise est chargé de gérer ce programme, tous les directeurs doivent annuellement attester que leur personnel respecte les exigences de rétention. Chaque employé est en outre responsable des dossiers en sa possession ou sous son contrôle, ainsi que des dossiers qui lui ont été transmis à son entrée en fonction.

Un programme de rétention efficace est une véritable « police d'assurance interne » dans le sens où il prend en charge les risques associés à la perte ou à la destruction accidentelle de dossiers cruciaux. Il permet également de respecter les obligations légales de l'entreprise face aux réglementations nationales et locales, tout en simplifiant le travail des employés qui n'ont plus à prendre de risque concernant l'élimination des vieux dossiers.

Si tout le personnel collabore pour mettre ce programme en œuvre de la façon dont il a été conçu, nos normes de rétention des dossiers contribueront à améliorer l'efficacité de l'entreprise et aideront à réduire les coûts en éliminant les dossiers qui sont vraiment inutiles. Seulement au siège social, T&B dépense annuellement plus d'un demi million de dollars pour la rétention et la destruction des dossiers.



Un bon programme de rétention des dossiers contribue à améliorer l'efficacité de l'entreprise et aide à réduire les coûts en éliminant les dossiers qui sont vraiment inutiles.

Un résumé de la politique est disponible sur le réseau intranet de l'entreprise, dans la section des services financiers sous « Standard Control Guidelines » (directives de contrôle standard). Glendoria Jamison est chargée de coordonner le programme. Elle peut être jointe par téléphone au 901-252-5715 ou par courrier électronique à glendoria.jamison@tnb.com.



dépêches

Le Power Council T&B a remporté un franc succès

Étant donné que le centre de la Floride est considéré comme la capitale américaine de la foudre, la ville de Tampa était l'endroit idéal pour le déroulement du « 2004 Power and Grounding Council », une conférence organisée par le groupe de télécommunications de T&B et ouverte sur invitation seulement, qui a porté sur les problèmes d'alimentation électrique et de mise à la terre. Plus de 90 représentants des industries de la câblodistribution, des télécommunications, de la distribution électrique, des transmissions satellite et des autorités gouvernementales ont assisté à cette conférence de deux jours, durant lesquels furent traités plusieurs thèmes d'alimentation électrique et de mise à la terre, notamment en ce qui concerne la sécurité et la fiabilité du service.

Selon Mark Rubick, représentant commercial du groupe des communications et l'un des principaux organisateurs de cette rencontre, la conférence Power Council a adopté une approche pratique favorisant l'éducation des participants sur l'importance et les pièges de la mise à la terre.

« Notre objectif était d'aider les participants à acquérir de solides connaissances de base pour la conception de nouveaux projets ou la solution de problèmes dans les réseaux existants », déclare monsieur Rubick. « Nous avons notamment entendu des conférenciers de Verizon, Comcast et Cisco, qui ont souvent utilisé des études de cas pour illustrer leurs arguments. »



Les procédures T&B de verrouillage/étiquetage font l'objet d'un article dans le NEC Digest

Par définition, les chefs de produit doivent être des experts concernant leurs produits et leurs applications pratiques. Dan Vega, chef de produit responsable des produits d'isolation et d'identification électrique, a démontré qu'il maîtrisait parfaitement le sujet dans un article sur les normes OSHA de verrouillage/étiquetage qui a été publié dans le numéro de printemps 2004 du *NEC Digest*, le bulletin officiel du National Electrical Code publié par la NFPA (National Fire Protection Association). Vous pouvez le lire sur Internet à www.necdigest.org.



Dan Vega, chef de produit chez T&B, a partagé son expertise dans un numéro récent d'une importante revue spécialisée.



branchés

Le programme d'aide aux employés favorise une meilleure qualité de vie

Il arrive parfois que le fardeau des responsabilités professionnelles et familiales devienne trop lourd à porter et empêche de profiter pleinement de la vie. Reconnaissant qu'il n'est pas toujours facile de trouver le meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, Thomas & Betts a lancé un nouveau programme d'aide aux employés, offert gratuitement et de manière tout à fait confidentielle. Géré par Cigna Behavioral Health, ce programme constitue un appui confidentiel pouvant aider le personnel et leur famille à trouver des réponses à divers problèmes personnels, notamment en ce qui concerne la garde des enfants et les services juridiques.

Ce programme se compose de nombreux volets : cinq sessions avec un conseiller; une consultation gratuite d'un avocat; suggestions de garderies pour enfants, de camps de vacances et d'organisations d'adoption; informations sur le rôle des parents et les soins prénataux; suggestions de centres de soins gériatriques, d'agences de soins médicaux à domicile et de centres d'hébergement longue durée; suggestions de garderies d'animaux domestiques, de centres de dressage et de vétérinaires; ressources sur la gestion du crédit, le budget familial et la consolidation des dettes; ainsi qu'un programme Récompenses Santé offrant des rabais sur une grande variété de produits et services, notamment dans les domaines de la kinésithérapie, de la chiropractie, de l'acupuncture, des troubles de vision ou d'ouïe et des soins dentaires cosmétiques.

Les services de ce programme offert par CIGNA Behavioral Health sont mis gratuitement à la disposition du personnel T&B. Tous les services sont confidentiels et disponibles 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, en composant sans frais le 1-877-622-4327 ou en allant à www.cignabehavioral.com. Lorsque le système vous le demande, donnez le code d'identification de votre employeur (thomasbetts) et le PIN (employee).

La réduction du stress peut vous aider à augmenter votre productivité et à mieux profiter de la vie. Les professionnels Cigna sont à votre disposition pour vous aider.



CIGNA Behavioral Health

Grâce à Wells Fargo, obtenez une hypothèque ou économisez pour des études supérieures

Désormais, les employés américains de T&B peuvent se prévaloir de deux programmes gratuits offerts par Wells Fargo. Le premier, le programme d'hypothèques pour le personnel vous permet d'acheter ou refinancer votre maison avec facilité et au meilleur coût. Voici les principales caractéristiques du programme :

- Procédure simple de demande par téléphone
- Décisions rapides
- Financement sans apport personnel ou avec apport minime

N'hésitez pas à composer le 1-800-644-8083 ou allez sur le site <https://www.employeemortgage.com>.

En outre, lorsque vous concluez votre prêt, vous pouvez choisir l'un des nombreux cadeaux offerts en prime.

Vous pouvez notamment choisir parmi des meubles de marque, des appareils électroniques



sophistiqués, des ensembles cadeaux livrés à domicile ou de fabuleux séjours à l'hôtel de 3 jours/2 nuits!

Le deuxième programme, le programme d'éducation ConSern® offre un financement complet d'études collégiales et universitaires, ainsi qu'un centre de ressources éducatives, accessible via Internet, où vous pouvez notamment :

- Apprendre comment choisir l'établissement qui vous convient le mieux et où obtenir des bourses d'études.
- Découvrir toutes les ficelles du processus d'admission et d'acceptation dans les grandes facultés.
- Obtenir des informations sur les possibilités de financement de vos études.

Plus de 5,5 millions d'employés et plus de 525 entreprises, dont plusieurs figurent dans le classement Fortune 1000, participent au programme de prêts d'études ConSern, notamment America Online, Toys-R-Us, UPS, AT&T, General Electric et Target. Pour profiter de ce programme unique, composez dès aujourd'hui le 1-800-SOS-LOAN (800-767-5626) ou allez sur le site Internet <https://www.consern.com>.

PowerLine en ligne!

Nous faisons l'essai d'une nouvelle version interactive en ligne du bulletin PowerLine. N'hésitez pas à le consulter sur www.tnbpowerline.com. Si l'intérêt des employés envers une version dynamique en ligne est suffisant, nous continuerons à offrir une version en ligne avec la version imprimée du bulletin.

THOMAS & BETTS CORPORATION
8155 T&B Boulevard
Memphis, TN 38125

Vos commentaires nous intéressent.
Veuillez adresser toute correspondance à :

PowerLine
Mail Stop 4A-31
8155 T&B Boulevard
Memphis, TN 38125
courriel : PowerLine@tnb.com
télécopieur : (901) 252-1306

GROUPE ÉDITORIAL CONSULTATIF

Mike Kenney
Imad Hajj
Jim Wiederholt
Chris Hartmann
Connie Muscarella

COMITÉ DE RÉDACTION

Tricia Bergeron
Andre Boudreau
Tim Collingwood
Bill Frigon
John Garavelli
Tim Gentry
Debbie Hunter-Williams
Lois Mills
Judy Rawles
Kimberly Van Horn

TRADUCTION

Inline Translation Services, Inc.

Toute reproduction totale ou partielle de ce bulletin est interdite à moins d'une autorisation spéciale de l'éditeur.

Le bulletin PowerLine est également disponible sur le site Web privé de Thomas & Betts réservé au personnel.