

Le dialogue social européen : le dialogue dans l'entreprise

A- LE COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN

1- La directive de 1994

Deux instruments au choix

Pour mettre en œuvre cet objectif, la directive propose que soit créé dans les entreprises de dimension communautaire:

- soit un comité d'entreprise, c'est-à-dire une instance ;
- soit une procédure d'information et de consultation.

Une méthode : la négociation

La création d'un comité d'entreprise ou d'une procédure d'information et de consultation est confiée aux représentants de la direction et des travailleurs de chaque entreprise concernée. La directive a donc instauré une obligation de négocier, tout en fixant un délai assez long pour offrir à cette obligation les meilleures chances d'être mise en œuvre tout en définissant un cadre assez souple quant au contenu des négociations.

Un dispositif de rattrapage

Ayant créé une obligation de négocier, la directive a créé un dispositif qui s'applique en cas d'échec de la négociation ou en cas de refus d'une direction d'ouvrir des négociations. Ce sont les prescriptions subsidiaires, publiées en annexe de la directive.

Transposition nationale

Comme toute directive européenne, celle-ci doit être transposée dans chaque pays pour être applicable. Ces transpositions, effectives dorénavant dans les différents pays, ont été réalisées par une loi ou par un accord.

Un calendrier

Les représentants des directions et des travailleurs disposent pour mener à bien leurs négociations d'un délai de trois ans à partir du moment où la partie employeurs a été saisie.

Les entreprises concernées

L'obligation touche les entreprises de dimension communautaire, c'est-à-dire qui:

- ont au moins 1 000 salariés sur le territoire de l'Union européenne et au moins 150 salariés dans au moins deux États membres
- sont présentes dans au moins deux États membres. On entend par État membre, les États de l'Union européenne qui ont adhéré au protocole social du traité de Maastricht ainsi qu'aux trois pays de l'Espace économique européen (Norvège, Islande, Liechtenstein). Les mêmes critères sont retenus pour les groupes de dimension

communautaire, définis comme formés par une entreprise qui exerce une influence dominante sur des entreprises.

Cette obligation s'applique aussi aux entreprises dont le siège n'est pas dans un État de l'Union.

Le contenu de l'accord

La directive précise que l'accord doit fixer :

- les entreprises ou établissements concernés par l'accord;
- la composition du comité, la répartition des sièges, le nombre de ses membres et la durée de leur mandat ;
- les attributions et la procédure d'information et de consultation du comité ;
- le lieu, la durée et la fréquence du comité ;
- les ressources financières et matérielles allouées au comité ;
- la durée de l'accord et la procédure pour sa renégociation éventuelle.

Lors de l'adoption de la directive, un délai de deux ans avait été donné aux entreprises pour négocier la mise en place d'une instance européenne sans être soumises aux impératifs du contenu de la directive.

2- Les résultats

Les créations

Environ 800 entreprises sur 2 200 concernées (et 300 nouvelles depuis l'élargissement) disposent en 2008 d'un comité européen. Elles emploient 60% des salariés.

Parmi ces 800 entreprises, on comptait en 2004, 150 allemandes, 96 du Royaume-Uni, 94 des USA et 87 françaises. Mais en proportion du nombre d'entreprises concernées, ce sont les entreprises scandinaves qui ont le mieux appliqué la directive, 50%, alors que les entreprises américaines et japonaises sont celles qui ont le moins bien donné suite.

Composition des comités

La majorité des comités comprennent une trentaine de représentants des salariés. Certains font moins, une quinzaine, d'autres davantage, la cinquantaine. Les différences s'expliquent par plusieurs raisons : le nombre de pays dans lequel le groupe est présent, l'éventail des activités du groupe, l'orientation du travail du groupe. Pour ce dernier point, les groupes qui axent le rôle du comité sur la communication ont un nombre plus élevé de représentants.

L'analyse de la composition des comités permet de constater une assez grande variété de réponses selon ces options :

Représentants des salariés : élus ou désignés, selon les normes des pays représentés.

Nombre de représentants des salariés : égalité entre pays ou composition proportionnelle aux effectifs, selon les implantations de l'entreprise et le poids des effectifs nationaux/

Direction : la direction centrale seulement ou aussi celles des filiales, selon le nombre de filiales et la politique de management de l'entreprise

Périmètre du comité : l'Union européenne, dans tous les cas, mais les filiales extra européennes posent un problème de participation que les entreprises s'efforcent de résoudre, soit en créant un comité mondial, soit en associant les extra européens à certaines réunions.

Le fonctionnement

Dans la majorité des comités, il est créé un comité restreint qui est une sorte de bureau entre quelques membres salariés du comité. Il sert à préparer les réunions et peut rencontrer la direction plus souvent que le comité plénier. Le fonctionnement des comités repose sur trois types de confrontations.

Réunion de l'instance restreinte entre salariés qui prépare les questions à mettre à l'ordre du jour, et qui en général présente à un représentant de la direction les conclusions de cette réunion. *Réunion préparatoire* des représentants des salariés, pour préparer la confrontation avec la direction. *Réunion plénière* avec la direction, qui dure en général une journée et se conclut dans certains cas par une réunion d'évaluation.

La fréquence des réunions plénières est en majorité annuelle, sauf situation exceptionnelle. Par contre, l'instance restreinte se réunit dans un certain nombre de comités plus souvent et à l'occasion de ces réunions se confronte avec la direction.

Dans certains comités, des réunions préparatoires se déroulent au plan national quand il existe plusieurs sites de production ou de services du groupe dans un même pays. La réunion sert à réunir toutes les informations des sites d'un même pays pour que le représentant du pays au comité puisse connaître et rapporter l'ensemble des situations.

En matière de fonctionnement, on peut opposer deux types de fonctionnement.

Un fonctionnement fondé sur la continuité des activités, c'est à dire un comité qui ne limite pas son activité à la réunion annuelle, mais qui cherche à entretenir des liens avec les représentants des salariés des différents pays et avec les représentants de la direction.

Un fonctionnement qui se réduit à la confrontation annuelle entre représentants des salariés et la direction du groupe.

Dans un certain nombre de comités, des actions de formation ont été réalisées pour l'ensemble des représentants des salariés. D'abord axées sur la connaissance du groupe, ces formations visent ensuite la connaissance des systèmes de relations professionnelles de chaque pays.

Les attributions ¹

1 L'information

L'étendue, la valeur des informations comme de la consultation dépendent en large partie de l'attitude de la direction. Cette attitude va être très variable : entre des directions qui mettent « tout sur la table », celles qui assomment les représentants de chiffres, celles qui

¹ Etude Hall & Marginson, Fondation de Dublin, Novembre 2005

sélectionnent ce qui est stratégique de l'accessoire, la qualité de l'information sera donc très variable.

2 La consultation

Selon les représentants des salariés (étude de la Fondation européenne de Dublin 2004), la majorité des CEE sont informés au moment où les décisions sur les questions transnationales sont prises par la direction, ou après. La consultation en temps utile est rare et le processus de consultation concerne essentiellement la mise en œuvre des décisions.

Les comités d'entreprise européens sont de nouvelles scènes de dialogue social, et en ce sens, ils peuvent être aussi des lieux de confrontation. A l'occasion de restructurations, les comités d'entreprises européens expérimentent une pluralité d'actions. Elles prennent la forme d'actions soit protestataires avec l'organisation et la coordination de manifestations, soit celle d'une mobilisation institutionnelle auprès des autorités politiques nationales ou communautaires. Les CEE recourent aussi à l'expertise afin d'élaborer des contre-propositions. Enfin, les comités et leurs représentants engagent des actions en justice.

3- La négociation :

Dans une minorité de comités européens, des accords ont été négociés et conclus. Cette action de négociation se développe en accord ou avec la participation des fédérations syndicales européennes. Elles portent sur le respect des normes sociales de l'OIT. Des comités définissent aussi des procédures transnationales pour conduire les restructurations. La RSE (responsabilité sociale d'entreprise) devient un thème de débat et de négociation. La portée des textes est souvent mondiale.

En conclusion, les CEE sont marqués par :

- La *spécificité des systèmes nationaux* de dialogue social. Les pratiques de dialogue social dans les entreprises européennes sont inscrites dans des contextes différents aussi bien sur un plan des règles que sur le plan des pratiques. Et des pratiques managériales comme syndicales.
- Le *poids et la nature des représentants du personnel*, plus ou moins qualifiés, plus ou moins déterminés, en situation de rapports de force différents.
- La *nature de l'entreprise ou du groupe d'entreprise*, plus ou moins hétérogène, avec plus ou moins de sites. Cette géographie pèse plus ou moins sur les conditions de coordination du CEE.
- La *nature de la politique de la direction vis-à-vis du CEE*. Les moyens accordés, le nombre de réunions, etc. montrent qu'il existe trois politiques managériales : une qui considère le CEE comme une obligation à laquelle on se soumet et qui limite le CEE à des activités formelles, une qui utilise le CEE comme un vecteur de la communication de la direction, une qui considère le CEE comme un partenaire crédible (ou qu'il faut aider à le devenir), et utile dans l'action du groupe.

On comprend donc que le fonctionnement des CEE et leurs résultats soient divers et que l'on puisse pour certains les qualifier d'instances « tasses de thé » et pour d'autres de lieux de construction partenariale de normes ou d'actions. Ces différences de constitution se lisent en partie dans le contenu des accords. C'est ainsi que 300 accords n'ont

pas prévu la présence d'experts acceptés par les autres. Près de 400 comités n'ont pas droit à une activité de formation de leurs membres. Plus de 100 accords excluent les visites d'établissements. Les différences se découvrent aussi dans les pratiques et les initiatives des CEE. Il n'est pas aisé de les repérer.

« En ce qui concerne le fonctionnement des CEE, cette étude souligne le tableau hétéroclite qui ressort des recherches existantes. Il apparaît clairement que l'influence des CEE varie de façon considérable, allant de CEE « symboliques » dont le rôle se cantonne essentiellement à la rituelle réunion annuelle, en passant par des organes plus actifs impliquant des activités en réseau du côté des salariés et des contacts réguliers avec la direction, à des CEE (relativement rares) qui exercent une certaine influence sur les décisions de la direction ou participent même aux négociations des accords et déclarations communes avec la direction ».

3- Les modifications de la directive Comité d'entreprise européen

Le texte a été adopté le 16 décembre 2008 par le Parlement européen en coopération avec la Commission et avec l'approbation des partenaires sociaux. Ces derniers avaient signifié par une lettre commune leur accord à la proposition de la Commission. Le climat a donc bien changé par rapport à celui de l'adoption précédente où la polémique avait dû être imposé par la Commission et le Conseil. Les Etats disposent d'un délai de deux ans, soit jusqu'en 2011 pour transposer le texte.

Les modifications, en italique, qui reprennent largement les demandes de la CES, visent à :

- Accroître le nombre de comités en rendant l'entreprise responsable des conditions d'ouverture de la négociation : *« l'entreprise est responsable de la création des conditions et des moyens nécessaires à l'institution d'un comité, particulièrement les informations relatives à la structure de l'entreprise ou du groupe et à ses effectifs ».*
- Améliorer l'effectivité de l'information: *« L'information s'effectue à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, qui permettent notamment aux représentants des travailleurs de procéder à une évaluation en profondeur de l'incidence éventuelle et de préparer le cas échéant, des consultations avec l'organe compétent de l'entreprise ».*
- Améliorer la consultation *« L'information s'effectue à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, qui permettent notamment aux représentants des travailleurs d'exprimer, sur la base des informations fournies et dans un délai raisonnable, un avis concernant les mesures proposées qui font l'objet de la consultation, sans préjudice des responsabilités de la direction, lequel pourra être pris en compte... ».*
- La compétence du CEE est limitée aux questions transnationales concernant l'ensemble de l'entreprise *ou au moins deux entreprises situées dans deux Etats différents. Ce qui lève des débats d'interprétations multiples.*

- *L'accord de constitution du CEE fixe les modalités d'articulation entre l'information et la consultation du CEE et des IRP nationales. A défaut le processus doit être mené dans les deux instances.*

- *Les membres du CEE disposent des moyens nécessaires pour appliquer les droits découlant de la directive. Ce qui oblige les employeurs à affecter un minimum de moyens aux membres des Comités.*

B- ACCORDS CADRES INTERNATIONAUX ET CODES DE CONDUITE

1- Définitions

Les codes de conduite ont pour objectif de réglementer et d'unifier le comportement de la direction et des salariés par l'édification de règles, de droits et de devoirs. Ce qui est visé par l'entreprise, c'est le respect de ces règles de façon à renforcer l'homogénéité d'une entreprise mondialisée et donc divisée en multiples filiales. La mise en œuvre du code doit servir aussi à réduire les risques devant les conséquences d'une violation de lois nationales.

Les accords cadres internationaux ont eux pour objectif, non d'édifier des règles, mais de créer une compréhension de principes et de droits sociaux fondamentaux comme dans le domaine du dialogue social. Ils doivent permettre par un partenariat entre syndicats et direction de l'entreprise le développement d'une culture sociale reposant sur le dialogue avec les représentants des salariés et la participation des salariés. Les accords cadres officialisent l'implication des fédérations syndicales mondiales qui sont engagées dans la négociation de ces accords comme ensuite dans leur application.

Les codes ont un contenu plus large que les accords : ils visent non seulement les relations de travail, mais aussi la responsabilité sociétale de l'entreprise et l'éthique des affaires. Le contenu des accords reste dans le domaine des relations professionnelles et prend en compte pour l'essentiel les conventions de l'OIT en matière de droits fondamentaux.

Ces distinctions peuvent s'atténuer par une évolution des contenus de certains accords comme de certains codes.

La mise en œuvre des codes repose sur les actes de la direction, l'intervention d'auditeurs extérieurs et l'appel à l'anonymat. Par contre, les accords s'appuient sur la poursuite du dialogue social à différents niveaux, et le cas échéant sur des procédures de résolution des conflits et de négociation. La surveillance du contenu des accords apparaît plus efficace que dans le cas des codes. Cette différence est d'autant plus sensible que la diffusion des textes est meilleure dans le cas des accords.

L'usage d'indicateurs et de rapports sociaux dans la mise en œuvre des codes comme des accords se développe et pousse l'essor des deux procédés : codes et accords par les directions d'entreprise.

De fait les engagements souscrits sont beaucoup plus forts dans le cas des accords que dans le cas des codes : le premier inscrit les

engagements dans un accord écrit et souscrit à deux. Le second est un engagement unilatéral.

Le développement des accords s'appuie, en plus de la pression des fédérations syndicales mondiales, sur l'intervention de différents acteurs : syndicats nationaux du siège de l'entreprise, représentants du comité d'entreprise européen.

Les accords cadres peuvent avoir un effet sur l'établissement ou le respect de normes pour les fournisseurs et les différents partenaires des entreprises. Ces instruments participent à la mise en œuvre des normes de travail comme au développement du dialogue social. Ils ne remplacent pas les réglementations nationales.

Questions traitées	Accords Cadres Internationaux	Codes de Conduite
Discrimination	48 (94%)	45 (90%)
Droit d'association	49 (96%)	27 (54%)
Travail des enfants	47 (91%)	31 (62%)
Travail forcé	47 (91%)	26 (52%)
Santé sécurité au travail	43 (85%)	44 (88%)
Salaires	37 (72%)	17 (34%)
Horaires de travail	31 (60%)	11 (22%)
Harassement	12 (23%)	28 (56%)
Formation, carrière	33 (64%)	20 (40%)
Restructuration	30 (57%)	1 (2%)
Sida	9 (17%)	
Communautés locales	7 (13%)	26 (52%)
Environnement	25 (49%)	41 (82%)
Corruption	10 (19%)	37 (74%)
Obligations/ Consommateurs		33 (66%)
Fournisseurs internes		21 (42%)
Conflits d'intérêt		35 (70%)

Accord cadre international EADS

Droits fondamentaux

Les Signataires approuvent et soutiennent le respect de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, et les conventions OIT.

Egalité des chances

Conformément aux Conventions OIT n° 100, 111 et 135, EADS entreprend de faire respecter l'égalité des chances en matière d'emploi et s'interdit toute discrimination, de quelque forme que ce soit, à moins que le droit national ne prévoie expressément une sélection basée sur des critères spécifiques. Toute discrimination envers des salariés basée sur la race, le sexe, la couleur de peau, la religion, l'opinion politique, la nationalité, l'orientation sexuelle, les origines sociales et l'affiliation à un syndicat est inacceptable.

EADS soutient également l'intégration des handicapés dans le monde du travail.

Libre choix de l'emploi

EADS condamne et s'interdit de recourir à toutes formes de travail forcé ou obligatoire

(Conventions OIT n° 29 et 105).

Non recours au travail des enfants

Dans le respect de la Convention OIT n° 182, EADS condamne le recours au travail des enfants et s'interdit d'y recourir. Concernant l'âge minimum d'embauche, les entités d'EADS respecteront au minimum les dispositions de la convention OIT n° 138 et, si elles sont plus favorables pour les enfants, les dispositions de la législation nationale ou des conventions collectives. Les enfants ne doivent pas être entravés dans leur développement. Leur santé et leur sécurité ne doivent jamais être mises en danger. Leur dignité doit être respectée.

Dialogue social

EADS réaffirme l'importance que l'entreprise attache à la permanence et la qualité du

dialogue social au sein du Groupe. Conformément aux Conventions n° 87 et 98, EADS reconnaît les principes de liberté d'association, de protection du droit d'organisation et de négociation collective. L'entreprise respecte la liberté de pensée et le droit pour tout salarié de former et d'adhérer à un syndicat.

EADS respecte également le droit de tous les salariés à élire leurs représentants que ce droit soit stipulé par la loi ou par des réglementations locales. De plus, EADS s'engage à respecter la liberté syndicale et à protéger les droits des syndicats.

EADS s'efforce continuellement d'améliorer la représentation du personnel dans l'ensemble de ses entreprises et cherche à garantir que ladite représentation se déroule dans une ambiance constructive qui maintient un juste équilibre entre les intérêts des salariés et les intérêts économiques de l'entité et du Groupe. EADS et le Comité d'Entreprise Européen sont d'accord sur le principe d'adapter, lorsque c'est nécessaire, les règles du dialogue social au sein du Groupe, pour prendre en compte la mondialisation et le développement de ses activités.

Rémunération

Dans le cadre des législations nationales et des conventions collectives, EADS reconnaît le principe de juste rétribution du travail et respecte le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale, basé sur une évaluation objective des postes et des résultats individuels (Convention OIT n° 100).

Temps de travail et congés

Partout où EADS exerce une activité, le Groupe respecte les législations nationales, les conventions et les pratiques des entreprises du pays régissant la

durée du travail et les congés. EADS adapte le temps de travail collectif aux besoins de l'entreprise tout en prenant en considération, dans la mesure du possible, les attentes des employés.

Emploi

EADS s'engage à favoriser l'emploi pour tous ses salariés et, en cas de réorientation ou de réorganisation de l'entreprise, s'efforcera de protéger l'emploi en recourant à toutes les mesures possibles, y compris la formation et la mobilité quand cela sera approprié.

Formation

A la fois pour maintenir le niveau d'excellence de ses compétences, pour préserver le savoir-faire de ses personnels et pour faciliter le parcours professionnel de ces derniers, EADS favorise et encourage la formation professionnelle tout au long de la carrière de ses salariés.

Santé et sécurité

La protection et l'amélioration de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail ainsi que les conditions de travail des salariés constituent pour le groupe EADS un élément essentiel.

En matière de santé, de sécurité et de prévention des risques au travail, EADS s'efforce de développer une politique active, basée sur des normes appropriées et sur les connaissances les plus avancées dans ces domaines. EADS interdit tout type ou toute menace de harcèlement physique et/ou psychologique sur le lieu de travail.

Soins de santé

Dans tous les pays où le groupe exerce une activité, EADS s'efforce de contribuer à l'amélioration continue de la protection sociale des salariés, de leur assurance maladie et invalidité.

Environnement

EADS est conscient que son activité interagit avec l'environnement et considère donc la protection de l'environnement comme un élément fondamental de sa responsabilité sociale en tant qu'entreprise.

Au-delà du respect des réglementations internationales, européennes et nationales, EADS s'engage à améliorer de façon continue son impact sur l'environnement partout où le

Groupe travaille. Dans ce contexte, EADS est disposé à coopérer avec les institutions publiques compétentes, s'il y a lieu.

Fournisseurs

Afin d'encourager une relation mutuellement favorable avec ses fournisseurs, EADS souhaite les intégrer dans son approche éthique du travail. La conformité aux standards d'EADS constitue un critère de sélection des fournisseurs. Et donc EADS attend de tous ses fournisseurs qu'ils reconnaissent et mettent en œuvre les principes de cet Accord-Cadre et les encourage à introduire et à appliquer des principes équivalents dans leurs propres entreprises.

Mise en œuvre

La direction de chaque entreprise est responsable de la mise en conformité avec ses principes et prendra les mesures appropriées relatives à leur mise en œuvre.

Les salariés de l'entreprise seront informés de toutes les dispositions du présent Accord-Cadre, oralement ou par écrit, conformément aux formes juridiques et/ou pratiques locales.

EADS demande à ses fournisseurs et sous-traitants de coopérer au mieux dans la mise en œuvre des principes du présent Accord-Cadre et de remédier à la situation en cas d'éventuelle violation.

Les dispositions du présent Accord-Cadre définissent les standards d'EADS qui doivent être appliqués partout où le Groupe travaille, dans la mesure où des conditions plus favorables n'existent pas déjà.

Dans les pays où EADS travaille, les délégués syndicaux ou les membres du comité d'entreprise peuvent informer la Direction Centrale, oralement ou par

écrit, de tout manquement à l'une ou plusieurs des dispositions ci-dessus. La Direction Centrale d'EADS prendra alors les mesures appropriées afin de remédier à tout manquement auxdits principes et en rendra compte au Comité d'Entreprise Européen à l'occasion d'une séance plénière. Le Comité d'Entreprise Européen peut soumettre à la Direction d'EADS ou des Business Units des propositions de mesures correctives pour assurer le respect de cet accord.

En cas de conflit, la Direction des Ressources Humaines d'EADS et le Comité Européen d'Entreprise devront se mettre d'accord sur la procédure d'arbitrage.

Fait à Amsterdam, le 3 juin 2005

EADS N.V.

Comité d'Entreprise européen

Parties associées à l'Accord : la Fédération Européenne des Métallurgistes

Code de conduite : Exemple de Van Houtte



Chers employés,

Van Houtte Inc. est le torréfacteur et distributeur de cafés fins le plus intégré en Amérique du Nord. Nos origines remontent à 1919 alors que M. Albert-Louis Van Houtte lance à Montréal un commerce de cafés importés et d'épicerie fine. Depuis ce jour, nous avons reconnu que vous, nos partenaires, êtes essentiels à notre succès constant. Grâce à votre aide, Van Houtte est maintenant un grand vendeur de cafés dans toutes les régions canadiennes et sa popularité est croissante aux États-Unis. La façon dont nous dirigeons nos affaires et dont nous traitons les autres, soit nos partenaires, nos clients, nos communautés, nos fournisseurs et nos actionnaires contribue à améliorer l'image de Van Houtte.

Tandis que Van Houtte va de l'avant, chacun de nous est personnellement responsable de supporter les valeurs et les principes fondamentaux. Nous présentons ces principes dans le **Code de conduite en entreprise**, afin de réaffirmer l'engagement ininterrompu de Van Houtte à respecter les lois et à agir de façon appropriée dans chaque situation. Le **Code de conduite en entreprise** est présenté en tant que ligne directrice aux employés de Van Houtte.

Alors que Van Houtte vit une croissance notable, le **Code de conduite en entreprise** assure que nos engagements et nos principes initiaux se reflètent toujours dans chacune des activités industrielle et commerciale de Van Houtte.

Veillez consulter le **Code de conduite en entreprise** et vous assurer de bien comprendre chacun des éléments. N'hésitez pas à nous communiquer vos questions ou vos commentaires, il nous fera plaisir de les traiter. Rappelez-vous qu'il faut agir de façon responsable en tout temps.

Merci de l'appui que vous nous prêtez,

Gérard Geoffrion
Président et chef de la direction



TABLE DES MATIÈRES

1	L'OBJET ET L'APPLICATION DU CODE.....	3
1.1	<i>L'objet du présent Code</i>	3
1.2	<i>L'application du présent Code</i>	3
2	LES PRINCIPES ET LES LIGNES DIRECTRICES COMMERCIALES DE VAN HOUTTE.....	3
2.1	<i>Les principes de Van Houtte</i>	3
2.2	<i>Les lignes directrices commerciales de Van Houtte</i>	4
3	L'ÉTHIQUE COMMERCIALE ET LES POLITIQUES DE CONFORMITÉ DE VAN HOUTTE.....	4
3.1	<i>Les conflits d'intérêts</i>	4
3.2	<i>La politique de divulgation</i>	5
3.3	<i>La conformité aux exigences liées aux transactions d'initiés et aux autres exigences juridiques</i>	5
3.4	<i>La confidentialité et la protection des renseignements personnels</i>	6
3.5	<i>La propriété intellectuelle</i>	6
4	LA CONCURRENCE.....	8
4.1	<i>L'obtention de renseignements sur la concurrence</i>	8
4.2	<i>Les lois de la concurrence et de l'antitrust</i>	8
5	L'UTILISATION DES RESSOURCES DE VAN HOUTTE.....	9
5.1	<i>Les fonds</i>	9
5.2	<i>Les technologies de l'information</i>	9
6	L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL FONDÉ SUR LA CONFIANCE ET LE RESPECT.....	10
6.1	<i>L'égalité en emploi</i>	10
6.2	<i>La discrimination ou le harcèlement</i>	10
6.3	<i>La santé et la sécurité au travail</i>	11
6.4	<i>Les drogues illicites et l'alcool</i>	11
6.5	<i>Fraude</i>	11
7	NOS RESPONSABILITÉS.....	12
7.1	<i>La responsabilité des employés</i>	12
7.2	<i>La responsabilité des cadres</i>	12
7.3	<i>La responsabilité de signaler les infractions au Code</i>	13
7.4	<i>L'incidence de la non-conformité</i>	13
8	LE SIGNALEMENT DES INFRACTIONS.....	13
8.1	<i>Les procédures de signalement</i>	13

