

Code d'éthique de l'Administration portuaire de Montréal

ÉNONCÉ DES PRINCIPAUX ÉLÉMENTS

Septembre 2014

L'Administration portuaire de Montréal (APM) a développé un Code d'éthique afin de guider les gestionnaires et employés dans leurs relations avec leurs collègues, employés, clients, fournisseurs et les autres membres des communautés liées aux Port de Montréal.

Le Code s'applique à tous les employés, cadres et membres de la direction de l'APM. Il met en lumière des moyens concrets pour assurer le respect d'une éthique de travail reflétant la mission, la vision et les valeurs de l'organisation.

Ce Code d'éthique a comme objectifs d'établir les limites des comportements acceptables pour les gestionnaires et employés, d'aider les nouveaux employés à se familiariser avec les normes de l'organisation, d'attirer et retenir des employés et partenaires d'affaires de qualité, d'informer les entrepreneurs, fournisseurs et partenaires d'affaires des attentes de l'APM sur le plan des comportements acceptables et de fournir des lignes directrices pour la prise de décision éthique.

Les sujets suivants sont notamment abordés dans le Code de l'APM : le milieu de travail souhaité; la saine gestion des actifs et des biens de l'organisation; la question des conflits d'intérêts; l'importance de la qualité de l'environnement de travail; les notions de santé et sécurité au travail; les relations avec les clients, fournisseurs, partenaires d'affaires et communautés locales; la protection de l'environnement.

L'APM croit que l'outil clé que constitue son Code d'éthique, ainsi que le respect des principes et exigences qui y sont contenus permettent non seulement de renforcer la culture de l'organisation, mais aussi de réaliser la mission et la vision du Port de Montréal dans le respect des valeurs organisationnelles.

LES ÉLÉMENTS CONTENUS DANS LE CODE D'ÉTHIQUE DE L'APM

1. Mission et vision de l'Administration portuaire de Montréal

2. L'Administration portuaire de Montréal et ses valeurs

3. Les membres de l'organisation et le milieu de travail

- 3.1 Les membres de l'organisation sont la raison de son succès
- 3.2 Non-discrimination
- 3.3 Protection des renseignements confidentiels
 - 3.3.1 Qu'est-ce qu'un "renseignement confidentiel" ?
 - 3.3.2 L'obligation de protéger les renseignements confidentiels
- 3.4 Un milieu de travail exempt de toute violence ou harcèlement
 - 3.4.1 Les engagements de l'APM quant à la prévention de la violence et du harcèlement
 - 3.4.2 Les attentes de l'APM envers les membres de son organisation
 - 3.4.3 Formes de violence et de harcèlement
 - 3.4.4 Les comportements « à risque »
- 3.5 La protection des renseignements personnels des membres de l'organisation
- 3.6 L'utilisation des actifs corporatifs à des fins personnelles
 - 3.6.1 Qu'est-ce qu'un "actif corporatif" ?
 - 3.6.2 L'interdiction d'utiliser les actifs de l'APM à des fins personnelles
- 3.7 La protection des actifs corporatifs
- 3.8 Les activités politiques des membres de l'organisation
 - 3.8.1 Être candidat ou directeur de campagne
 - 3.8.2 Contributions politiques
 - 3.8.3 Comportements interdits quant aux activités politiques
- 3.9 La participation des membres de l'organisation aux activités de la communauté
- 3.10 Alcool et drogues en milieu de travail
- 3.11 Port d'armes sur les lieux de travail
- 3.12 Relations avec des membres de l'organisation atteints d'une maladie grave ou chronique

4. Santé et sécurité au travail

- 4.1 Engagements de l'APM
- 4.2 Attentes de l'APM envers les membres de son organisation
 - 4.2.1 Faire preuve de leadership en santé et sécurité au travail
 - 4.2.2 Faire preuve de responsabilisation individuelle en matière de santé et sécurité au travail

5. Relations avec les clients et partenaires d'affaires

- 5.1 Engagements de l'APM
- 5.2 Attentes de l'APM envers les membres de son organisation

6. Cadeaux et conflits d'intérêts

6.1 Cadeaux, avantages et privilèges

6.1.1 Les cadeaux, avantages ou privilèges qui sont une forme de corruption

6.1.2 L'interdiction des cadeaux ayant une valeur importante

6.2 Les conflits d'intérêts

7. Relations avec les fournisseurs

7.1 Engagements de l'APM

7.2 Attentes de l'APM envers les membres de son organisation

8. Relations avec les communautés locales

8.1 Engagements de l'APM

8.2 Attentes de l'APM envers les membres de son organisation

9. Protection de l'environnement

9.1 Engagements de l'APM

9.2 Attentes de l'APM envers les membres de son organisation

9.2.1 Faire preuve de responsabilisation individuelle quant à la protection de l'environnement

9.2.2 Faire preuve de leadership sur les questions environnementales

10. Renforcement de l'éthique organisationnelle et révision du Code

11. Demandes de conseils et plaintes

11.1 Les demandes de conseil

11.2 Les plaintes

12. Lignes directrices pour la prise de décision éthique

12.1 Les questions liées à la conformité légale, organisationnelle et culturelle

12.2 Les questions de perception

12.3 Les questions de culture organisationnelle

12.4 Les questions d'attitude personnelle face à l'action choisie

12.5 Les questions liées aux conséquences de l'action

12.6 Les questions liées à la responsabilité