

Le rapport de l'Administration Aéroportuaire de Calgary Loi relative à la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement

Introduction

Le présent rapport constitue le premier rapport de l'Administration Aéroportuaire de Calgary ("l'Administration") préparé en vertu de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (Canada) (la "Loi"). Il couvre le dernier exercice de l'Administration qui se termine le 31 décembre 2023 (la "période de rapport"). Le rapport décrit les mesures que nous avons prises au cours de la période couverte par le rapport pour prévenir et réduire le risque que le travail forcé ou le travail des enfants soit utilisé à n'importe quelle étape de la production de biens au Canada ou ailleurs, ou de l'importation de biens au Canada par l'Administration.

Les mesures prises au cours de la période de rapport précédente pour prévenir et réduire les risques de travail forcé et de travail des enfants

L'Administration reconnaît que le travail forcé et le travail des enfants constituent un problème mondial complexe et que des risques existent dans tous les secteurs d'activité. En tant qu'entreprise citoyenne responsable, nous avons un rôle actif à jouer pour garantir le respect des droits de l'homme. Nous pensons que les pratiques commerciales morales sont essentielles à la durabilité à long terme. Nous nous engageons à appliquer des pratiques commerciales responsables et à respecter les droits de l'homme internationalement reconnus, tels que définis dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies. L'Administration s'engage à traiter ses employés, ses sous-traitants et ses partenaires de la chaîne d'approvisionnement avec respect et dignité.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi, l'Administration s'est efforcée d'évaluer et de traiter les risques dans le cadre de ses activités. Nous continuons à maintenir une chaîne d'approvisionnement responsable et transparente. Ce premier rapport détaille notre situation actuelle et sert de point de repère pour savoir où nous en sommes dans notre parcours, alors que nous améliorons notre compréhension des risques actuels ou potentiels de travail des enfants et de travail forcé.

Notre structure, nos activités et nos chaînes d'approvisionnement

Structure

L'Administration est une société à but non lucratif, sans capital-actions, constituée le 26 juillet 1990 en vertu de la *Loi sur les Administrations Aéroportuaires Régionales (Regional Airports Authorities Act) (Alberta)*. Nous sommes responsables de l'exploitation, de la gestion et du développement sûrs et efficaces de l'Aéroport International YYC de Calgary et de l'Aéroport YBW de Springbank, dans le cadre de baux à long terme conclus avec le Gouvernement du Canada.

L'Administration est dirigée par un conseil d'administration indépendant, issu de la communauté, qui s'attache à maintenir les normes les plus élevées en matière de gouvernance d'entreprise. Le Conseil d'Administration examine et met régulièrement à jour les systèmes de gouvernance de l'Administration afin de les adapter à l'évolution des normes, aux attentes des parties

prenantes et aux exigences légales. Le Conseil d'Administration entreprend régulièrement plusieurs activités de gouvernance afin d'assurer le respect des lois applicables, de promouvoir l'éthique, l'intégrité et la transparence et de favoriser la réussite à long terme. Le Conseil d'Administration supervise l'exécution du programme stratégique de l'Administration et supervise la direction, qui est responsable de la gestion des activités quotidiennes.

Le Conseil d'Administration nomme le président et le directeur général de l'Administration et fixe et revoit les objectifs annuels. La planification de la relève, y compris la nomination, la formation et l'évaluation des cadres supérieurs, fait l'objet d'un suivi régulier par le comité du personnel, de la gouvernance et des nominations du Conseil d'Administration.

Au 31 décembre 2023, l'Administration comptait 341 employés, syndiqués et non syndiqués. Tous les employés sont basés au Canada et travaillent dans différents domaines tels que les opérations, la gestion des installations, la sûreté, la sécurité, les technologies de l'information, le commerce, le personnel et les finances.

Activités

L'Administration exploite l'Aéroport International YYC de Calgary depuis juillet 1992, conformément à l'accord de transfert, qui prévoyait le transfert du contrôle opérationnel de l'Aéroport International YYC de Calgary du Gouvernement du Canada à l'Administration dans le cadre d'un contrat de location à long terme. En octobre 1997, l'Administration a conclu un bail avec le Gouvernement du Canada pour l'exploitation de l'Aéroport YBW Springbank pour une durée concomitante à celle du bail de l'Aéroport International YYC de Calgary.

Notre vision

Notre vision guide notre prise de décision et exprime clairement notre volonté de fournir un excellent service à la clientèle tout en étant les ambassadeurs de notre région :

Nous créons des expériences faciles et mémorables qui reflètent notre région et l'hospitalité légendaire de Calgary.

Notre mandat

Notre mandat est défini par la loi régissant les Administrations Aéroportuaires Régionales (Regional Airports Authorities Act) de l'Alberta. Notre mandat définit notre identité et notre raison d'être. Nous allons :

- gérer et exploiter les aéroports dont nous sommes responsables de manière sûre, sécurisée et efficace, et
- promouvoir le développement économique et communautaire par des moyens qui incluent la promotion et l'encouragement de l'amélioration des services de transport aérien et de l'expansion de l'industrie aéronautique.

dans l'intérêt général des citoyens de notre région.

Nos valeurs

Nous sommes responsables, nous assumons la responsabilité de nos actions ; nous sommes engagés dans un environnement centré sur le client, visant à créer une

expérience positive pour nos invités et nos partenaires ; nous sommes créatifs, veillant à ce que notre approche soit proactive et innovante ; nous sommes collaboratifs, accueillant toutes les idées autour de la table ; et nous sommes résilients, capables de résister à des conditions difficiles ou de s'en remettre rapidement.

Chaînes d'approvisionnement

L'Administration s'est engagée à veiller à ce que le processus d'acquisition des biens et services nécessaires à l'entretien et au développement des aéroports qu'elle exploite se déroule de manière équitable, ouverte, honnête et transparente. Les activités liées aux achats et à la chaîne d'approvisionnement sont centralisées à l'Administration, et les fournisseurs sont évalués et sélectionnés sur la base de processus établis. Les contrats à source unique d'une valeur supérieure à 140 000 dollars sont publiés dans notre rapport Annuel.

Au sein de notre chaîne d'approvisionnement diversifiée, les principales catégories de fournisseurs liées à la gestion des installations comprennent les actifs et l'infrastructure, les pièces de rechange, la sûreté et la sécurité, les composants et équipements électriques, la construction et les biens non destinés à la revente. Afin de soutenir l'échelle et la portée de nos opérations, nous nous engageons avec des fournisseurs par le biais de contrats et d'accords pour des services liés aux services de nettoyage, aux services de gardiennage et aux services de gestion des parkings. La grande majorité de nos fournisseurs se trouvent en Amérique du Nord, principalement au Canada.

Politiques et procédures de diligence raisonnable en matière de travail forcé et de travail des enfants

L'Administration s'engage à respecter les niveaux les plus élevés d'intégrité et de conduite éthique. Nous avons intégré des principes de conduite responsable dans notre code de conduite et notre politique en matière de conflits d'intérêts, notre politique de recrutement, notre politique de respect sur le lieu de travail et de prévention de la violence, notre politique d'équité en matière d'emploi, notre politique en matière de chaîne d'approvisionnement, notre politique de dénonciation et notre programme de gestion des risques de l'entreprise. Ces politiques et programmes définissent les attentes que nous avons à l'égard de nos employés et de nos sous-traitants et nous aident à identifier et à traiter les risques associés aux activités contraires à l'éthique ou illégales.

Code de conduite et politique en matière de conflits d'intérêts

Notre code de conduite et notre politique en matière de conflits d'intérêts définissent les normes générales de conduite exigées de nos employés, bénévoles et contractants ("travailleurs"). La politique exige de nos travailleurs qu'ils respectent les normes éthiques les plus élevées et qu'ils se conforment strictement à toutes les lois fédérales, provinciales et municipales. L'Administration exige que tous les employés suivent une formation au moment de leur embauche.

Politique d'embauche

L'Administration est un employeur qui souscrit au principe de l'égalité des chances et qui s'engage à recruter et à conserver un groupe diversifié d'employés. La politique d'embauche reflète ces principes et décrit en outre les exigences relatives à la publication des postes, à la procédure d'entretien et de sélection et à la procédure de vérification des candidats.

Politique de respect du lieu de travail et de prévention de la violence

Nous nous engageons à fournir et à maintenir un environnement de travail professionnel et positif qui soutient la dignité et l'estime de soi et valorise les contributions de tous les individus. Comme indiqué dans notre politique de respect du lieu de travail et de prévention de la violence, nous ne tolérons aucune forme de discrimination, de harcèlement, de violence ou d'intimidation, telle que décrite dans la Loi Canadienne sur les *Droits de l'Homme*, parmi nos employés, bénévoles, sous-traitants ou invités. L'Administration exige que tous les employés suivent une formation annuelle sur notre politique de respect du lieu de travail et de prévention de la violence.

Politique d'équité en matière d'emploi

Nous nous engageons à respecter le principe de l'équité en matière d'emploi et la loi sur *l'équité en matière d'emploi (Canada)*, en nous efforçant de maintenir une main-d'œuvre représentative à tous les niveaux, afin que personne ne se voie refuser des opportunités d'emploi ou des avantages pour des raisons non liées à ses capacités. Nous nous efforçons en permanence d'identifier et d'éliminer les obstacles à l'emploi des groupes désignés qui peuvent résulter des systèmes, des politiques et des pratiques en matière d'emploi.

Politique de la chaîne d'approvisionnement

Notre politique en matière de chaîne d'approvisionnement fournit des conseils et des orientations aux personnes impliquées dans l'achat de biens et de services pour l'Administration. Cette politique définit les principes de base de l'Administration en matière de passation de marchés afin d'acquérir des biens et des services tout en veillant à ce que les besoins opérationnels de l'Administration soient satisfaits de la manière la plus compétitive, économique, efficiente, durable et efficace possible, tout en minimisant manifestement les risques pour l'organisation, l'environnement et les personnes.

Politique de dénonciation

Grâce à notre politique de dénonciation, nous avons mis en place un mécanisme permettant à nos contractants, partenaires, membres du conseil d'administration, dirigeants, employés et bénévoles de faire part de leurs préoccupations en toute bonne foi, sans craindre de représailles ou de mesures défavorables en matière d'emploi. La politique de dénonciation a pour but d'encourager et de permettre à ces parties prenantes

de signaler les violations de notre code de conduite ou les violations des lois ou règlements qui régissent nos activités.

Gestion du risque d'entreprise

Le Conseil d'Administration et la Direction de l'Administration se sont engagés à adopter une approche disciplinée de la gestion des risques de l'entreprise. En 2023, l'Administration a entrepris une refonte de son programme de gestion des risques d'entreprise afin de mieux évaluer la capacité et les processus de gestion des risques d'entreprise.

Risques liés au travail forcé et au travail des enfants

Nous avons une bonne connaissance de notre chaîne d'approvisionnement et des lieux où nous achetons des biens et des services, principalement au Canada. L'Administration a estimé que le risque de travail forcé ou de travail des enfants dans notre chaîne d'approvisionnement est très faible. L'Administration a fait appel à une société tierce, en dehors de la période couverte par le rapport, pour réaliser une évaluation des risques de son activité opérationnelle et de sous-ensembles de sa chaîne d'approvisionnement, et n'a pas identifié de domaines à risque élevé en conséquence. Sur la base de notre processus continu d'évaluation des risques, si des domaines à haut risque sont identifiés, nous nous efforcerons de mettre en œuvre des mesures pour atténuer ces risques.

Les mesures prises pour remédier au travail forcé ou au travail des enfants

À ce jour, nous n'avons identifié aucun cas de travail forcé ou de travail des enfants dans le cadre de nos activités ou de nos chaînes d'approvisionnement et n'avons donc pas pris de mesures pour remédier aux dommages causés par le travail des enfants ou le travail forcé. La politique de dénonciation de l'Administration permet de porter ces cas à l'attention du Conseil d'Administration. Si, à l'avenir, un cas de travail forcé ou de travail des enfants est allégué, nous agirons rapidement pour enquêter sur le problème signalé et élaborer et mettre en œuvre un plan correctif pour remédier à la situation.

Remédier à la perte de revenus des familles les plus vulnérables

L'Administration reconnaît que les efforts déployés pour prévenir et réduire les risques de travail forcé et de travail des enfants peuvent avoir pour conséquence involontaire de contribuer à une perte de revenus pour les familles les plus vulnérables. Comme l'Administration n'a connaissance d'aucun cas de travail forcé ou de travail des enfants dans ses activités ou sa chaîne d'approvisionnement à ce jour, les efforts de l'Administration pour atténuer le risque de travail forcé ou de travail des enfants n'ont en aucun cas contribué à une perte de revenus pour les familles vulnérables. L'Administration comprend que la prévention de tels impacts négatifs sur les familles vulnérables fait partie intégrante de ce processus et cherchera à établir des procédures pour prendre de telles décisions.

L'engagement communautaire de l'Administration

Pas dans ma ville, pas dans notre aéroport

En 2018, L'Administration est devenue le premier aéroport canadien à s'associer à #NotInMyCity, une organisation lancée en 2017 qui se consacre à la sensibilisation et à l'action collective pour prévenir et mettre fin à la traite des êtres humains, à l'exploitation sexuelle et à l'esclavage moderne. Depuis 2018, L'Administration a soutenu des campagnes de sensibilisation, promu l'image de marque et les messages #NotInMyCity dans l'ensemble de l'Aéroport International YYC de Calgary et a continué à former les employés et les bénévoles à identifier les personnes en détresse.

En 2023, notre tournoi de golf annuel YYC Partners Golf Classic a permis de collecter plus de 88 000 dollars pour #NotInMyCity afin de soutenir son travail. Nous restons déterminés à favoriser cette relation et à défendre les efforts visant à prévenir et à mettre fin à la traite des êtres humains, en particulier dans les aéroports.

The Mustard Seed "La graine de moutarde"

L'Administration continue de soutenir The Mustard Seed : plus de 40 membres de l'équipe ont consacré bénévolement plus de 150 heures en 2023 à servir des repas aux Calgariens en situation de sans-abrisme et de pauvreté.

Vecova

Depuis près de 30 ans, l'Administration soutient Vecova dans sa mission qui consiste à construire un avenir pour les personnes de toutes capacités et à les mettre en contact avec des opportunités de travail intéressantes. À l'Aéroport International YYC de Calgary, l'équipe de Vecova fournit des services de récupération des chariots et un soutien au service clientèle pour les clients. En 2023, nous avons élargi notre partenariat et commencé à faire don à Vecova d'objets perdus et trouvés non réclamés et légèrement usagés.

Formation des employés sur le travail forcé et le travail des enfants

Nous reconnaissons qu'il est important de renforcer la capacité de notre personnel à identifier, comprendre et gérer efficacement les risques de travail forcé et de travail des enfants dans le cadre de nos activités et de nos chaînes d'approvisionnement. En plus de notre formation politique actuelle et de la formation liée à #NotInMyCity, l'Administration a l'intention de développer des cours de formation améliorés sur la prévention du travail forcé et du travail des enfants à l'avenir.

Évaluer notre efficacité

Nous nous sommes engagés à développer une approche de la prévention du travail forcé et du travail des enfants qui nous permettra d'évaluer l'efficacité de nos actions au fil du temps. Nous nous engageons à mettre l'accent sur l'amélioration continue afin de renforcer notre capacité à évaluer et à atténuer les risques liés au travail forcé et au travail des enfants dans l'ensemble de nos activités et de nos chaînes d'approvisionnement au cours des périodes de référence ultérieures. Nous continuerons à construire sur les fondations créées et à aligner nos actions et nos objectifs sur la loi relative à la *Lutte Contre le Travail Forcé et le Travail des Enfants*. À

l'avenir, l'Administration mettra en place un cadre permettant de mesurer l'efficacité de ses efforts de réduction des risques liés au travail forcé et au travail des enfants.

Déclaration d'attestation

"Conformément aux exigences de la Loi, et en particulier de son article 11, j'atteste que ce rapport a été approuvé par le Conseil d'administration de l'Administration le 15 mai 2024, et que j'ai examiné les informations contenues dans le rapport pour l'Administration. Sur la base de mes connaissances et après avoir fait preuve d'une diligence raisonnable, j'atteste que les informations contenues dans le rapport sont véridiques, exactes et complètes à tous égards importants aux fins de la loi, pour l'année de référence mentionnée ci-dessus".

L'Administration Aéroportuaire de Calgary



Par: _____

Andrea Robertson
Présidente du Conseil d'Administration

Le 16 mai 2024

J'ai le pouvoir d'engager l'Administration Aéroportuaire de Calgary.

