

## L'Administration Aéroportuaire de Calgary

# Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement

## Rapport sur la transparence de la chaîne d'approvisionnement – Exercice 2024

### Introduction

Le présent 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 »), couvre le dernier exercice financier complété de l'Administration se terminant le 31 décembre 2024 (« la Période de référence »). Le rapport décrit les mesures prises au cours de la Période de référence pour prévenir et réduire le risque que du travail forcé ou du travail des enfants soit utilisé à quelque étape que ce soit de la production de biens au Canada ou ailleurs, ou lors de l'importation de biens au Canada par l'Administration.

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'est engagée à traiter ses employés, ses sous-traitants et ses partenaires de la chaîne d'approvisionnement avec respect et dignité, et nous continuons à maintenir une chaîne d'approvisionnement responsable et transparente.

### 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 (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 2024, l'Administration comptait 354 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.

## Les 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 :

*Fiers ambassadeurs de notre région, nous relient les communautés locales et mondiales, en créant des expériences exceptionnelles en tant qu'aéroport de choix.*

### **Notre mandat**

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

*Nous agissons dans l'intérêt général du public de notre région en :*

- *Gérant et exploitant les aéroports dont nous avons la responsabilité de manière sécuritaire, protégée et efficace, et*
- *favorisant le développement économique et communautaire en promouvant et en encourageant l'amélioration des services aériens et de transport ainsi que l'expansion de l'industrie aéronautique.*

### **Nos valeurs**

Nos valeurs décrivent comment nous remplissons notre mandat et concrétisons notre vision. Nos valeurs sont :

- *Nous privilégions une préoccupation sincère et de la compassion envers toutes les personnes avec lesquelles nous interagissons, de nos membres d'équipe à nos partenaires et invités, en nous efforçant toujours de nous entraider et de nous soutenir mutuellement.*
- *Nous recherchons activement des perspectives diversifiées dans notre prise de décision et relevons ensemble les défis.*
- *Nous travaillons ensemble avec confiance et transparence, en nous soutenant mutuellement pour atteindre les objectifs collectifs de notre organisation.*
- *Nous grandissons, évoluons et nous adaptons avec détermination, en alignant continuellement nos actions sur notre vision.*
- *Nous cultivons la curiosité et remettons audacieusement en question le statu quo, en explorant de nouvelles opportunités et en prenant des risques réfléchis et responsables qui favorisent une innovation porteuse de sens.*

## La chaîne 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. Pour soutenir l'échelle et la portée de nos opérations, nous nous engageons avec des fournisseurs par le biais de contrats et d'accords de services, y compris ceux liés aux services de nettoyage, aux services de gardiennage et aux services de gestion des parkings. La grande majorité de nos fournisseurs sont situés au Canada et représentent environ 97 % des dépenses annuelles de notre chaîne d'approvisionnement, le reste provenant de fournisseurs américains et européens.

## Politiques et procédures de diligence raisonnable

L'Administration s'engage à respecter les niveaux les plus élevés d'intégrité et de conduite éthique. Nous avons intégré les principes de conduite responsable des affaires dans notre Code de conduite et notre Politique sur les conflits d'intérêts, notre Politique d'embauche, notre Politique sur un milieu de travail respectueux et la prévention de la violence, notre Politique sur l'équité en emploi, notre Politique d'approvisionnement, notre Politique de dénonciation et notre programme de gestion des risques d'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 sur les conflits d'intérêts établissent les normes générales de comportement requises de la part de notre conseil d'administration, de nos employés, bénévoles et entrepreneurs (« 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 sur un milieu de travail respectueux et la 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,

entrepreneurs 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 sommes engagés envers le principe de l'équité en emploi et le respect de la *Loi sur l'Équité en Emploi (Canada)*, en œuvrant pour maintenir une main-d'œuvre représentative à tous les niveaux afin qu'aucune personne ne se voit refuser des opportunités d'emploi ou des avantages pour des raisons non liées à ses compétences. 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 d'approvisionnement***

Au cours de cette période de référence, l'Administration a entrepris un travail approfondi pour améliorer sa politique d'approvisionnement, en coordination avec sa Politique de gestion des contrats et sa Politique d'approbation. Ces politiques fournissent des orientations et des directives aux personnes impliquées dans l'approvisionnement en biens et services pour l'Administration. Elles énoncent également les principes fondamentaux de l'Administration en matière d'approvisionnement, de passation de contrats et d'approbations requises pour l'acquisition de biens et services, tout en veillant à ce que les besoins opérationnels de l'Administration soient satisfaits de la manière la plus compétitive, économique, efficace, durable et efficiente possible, tout en minimisant les risques pour l'organisation, l'environnement et les personnes. La Politique d'approvisionnement comprend une section sur le travail forcé et le travail des enfants.

### ***Politique de dénonciation***

Grâce à notre politique de dénonciation, nous disposons d'un mécanisme permettant à nos entrepreneurs, partenaires, membres du conseil, dirigeants, employés et bénévoles de soulever des préoccupations de bonne foi, sans crainte de représailles ou de mesures d'emploi défavorables.

En 2024, l'Administration a mandaté un tiers pour agir en tant que service de réception des plaintes de dénonciateurs, ce qui permet à ces derniers de rester anonymes s'ils le souhaitent. L'Administration a une page web dédiée et un numéro de téléphone pour les plaintes des dénonciateurs, qui sont gérés par ce prestataire tiers.

Au cours de la période de référence, l'Administration a également révisé sa politique de dénonciation. Les révisions comprenaient des mises à jour générales ainsi que l'ajout de la nouvelle option de signalement via un tiers.

### ***Gestion du risque d'entreprise***

L'Administration dispose d'un programme formel et complet de gestion des risques d'entreprise. Un registre formel des risques identifie, catégorise et évalue les risques potentiels. Des réunions sont tenues régulièrement pour identifier les risques émergents et surveiller les risques déjà identifiés. Des rapports officiels sur le programme de gestion des risques d'entreprise et les principaux risques identifiés sont fournis trimestriellement au conseil d'administration ou au comité d'audit et des finances.

## **Risques liés au travail forcé et au travail des enfants**

Nous maintenons une bonne connaissance de notre chaîne d'approvisionnement et des lieux où nous achetons des biens et services, qui se situent principalement au Canada. L'Administration évalue continuellement le risque de travail forcé et de travail des enfants dans notre chaîne d'approvisionnement, et notre évaluation indique que ces risques restent très faibles. Sur la base de notre processus continu d'évaluation des risques, si des zones de risque élevé sont identifiées, nous restons engagés à mettre en œuvre des mesures visant à atténuer ces risques.

## **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 nos activités ou chaînes d'approvisionnement et n'avons donc pas entrepris de mesures pour remédier à de tels préjudices. 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 était signalé, nous agirions rapidement pour enquêter sur la préoccupation rapportée et élaborerions et mettrions en œuvre un plan correctif afin de remédier à la situation.

## **Réparation des pertes de revenus des familles vulnérables**

L'Administration reconnaît que les efforts visant à prévenir et réduire les risques de travail forcé ou de travail des enfants peuvent avoir pour conséquence involontaire de contribuer à une perte de revenu pour les familles les plus vulnérables. Comme l'Administration n'a connaissance à ce jour d'aucun cas de travail forcé ou de travail des enfants dans ses activités ou sa chaîne d'approvisionnement, en aucun cas ses efforts pour atténuer le risque de travail forcé ou de travail des enfants n'ont contribué à une perte de revenu 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.

## **Engagement envers la communauté**

L'Administration joue un rôle essentiel dans la contribution à notre ville et notre région. Conscients de cela, nous nous engageons à refléter cette influence par un soutien significatif à la communauté. L'année 2024 a marqué une étape importante pour l'impact communautaire de l'Administration, avec près de 450 000 \$ collectés ou donnés à des groupes communautaires.

### ***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 2024, notre tournoi annuel de golf YYC Partners Golf Classic a permis de récolter 235 260 \$ pour #NotInMyCity afin de soutenir ses actions. 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.

### ***La graine de moutarde "The Mustard Seed"***

L'Administration continue de soutenir The Mustard Seed, avec plus de 70 membres de l'équipe ayant bénévolement consacré plus de 330 heures en 2024, servant 4 320 repas aux Calgariens en

situation d'itinérance 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. Le partenariat élargi consistant à donner des objets trouvés non réclamés, en bon état, à Vecova a été un grand succès et demeure une pratique continue.

### **Formation des employés**

Nous reconnaissons qu'il est important de renforcer les compétences de notre personnel pour identifier, comprendre et gérer efficacement les risques de travail forcé et de travail des enfants au sein de nos opérations et tout au long de notre chaîne d'approvisionnement. Au cours de cette période de rapport, l'Administration a offert une formation de sensibilisation de haut niveau à ses dirigeants. L'Administration prévoit de développer une formation supplémentaire à déployer auprès de tous les membres de l'équipe de l'Administration.

### **Évaluation de l'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 à son article 11, j'atteste que ce rapport a été approuvé par le conseil d'administration de l'Administration le 14 mai 2025, 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 14 mai 2025

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

