

YOW **CA**

International Airport
Authority



Administration de
l'aéroport international

Ottawa

2025

RAPPORT ESG

Facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance



Table des matières

01

Introduction

Les principes ESG, en phase avec notre orientation stratégique

Au sujet du rapport

Normes d'établissement et cadres de présentation des rapports sur les facteurs ESG

Message de notre présidente du Conseil d'administration

Message de notre présidente-directrice générale

02

YOW en chiffres

03

Environnement

Changements climatiques et gestion de l'énergie

04

Social

Santé, sécurité et bien-être du personnel et des voyageurs

Accessibilité, diversité, équité et inclusion (ADEI)

Engagement et perfectionnement du personnel

L'engagement du personnel en action

Indicateurs du personnel

05

Gouvernance

Retombées économiques

Notre voie à suivre en matière de retombées économiques

06

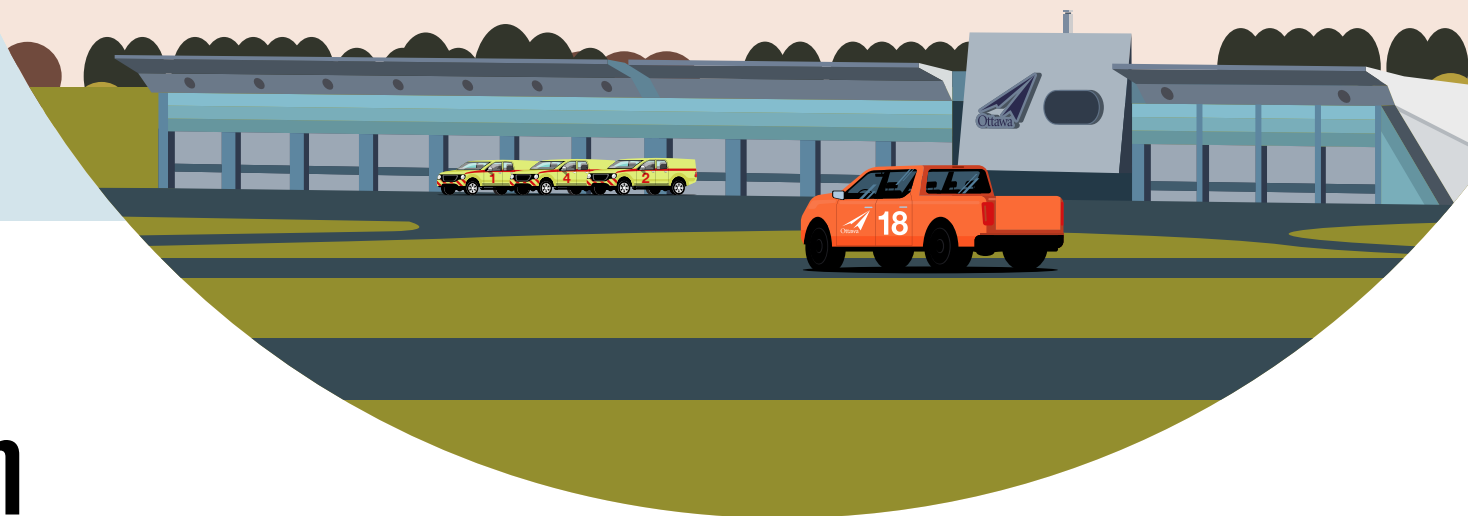
Connectés pour la croissance et l'excellence

Réflexions qui façonnent nos prochaines étapes

Les priorités pour l'avenir

Regarder ensemble vers l'avenir

01



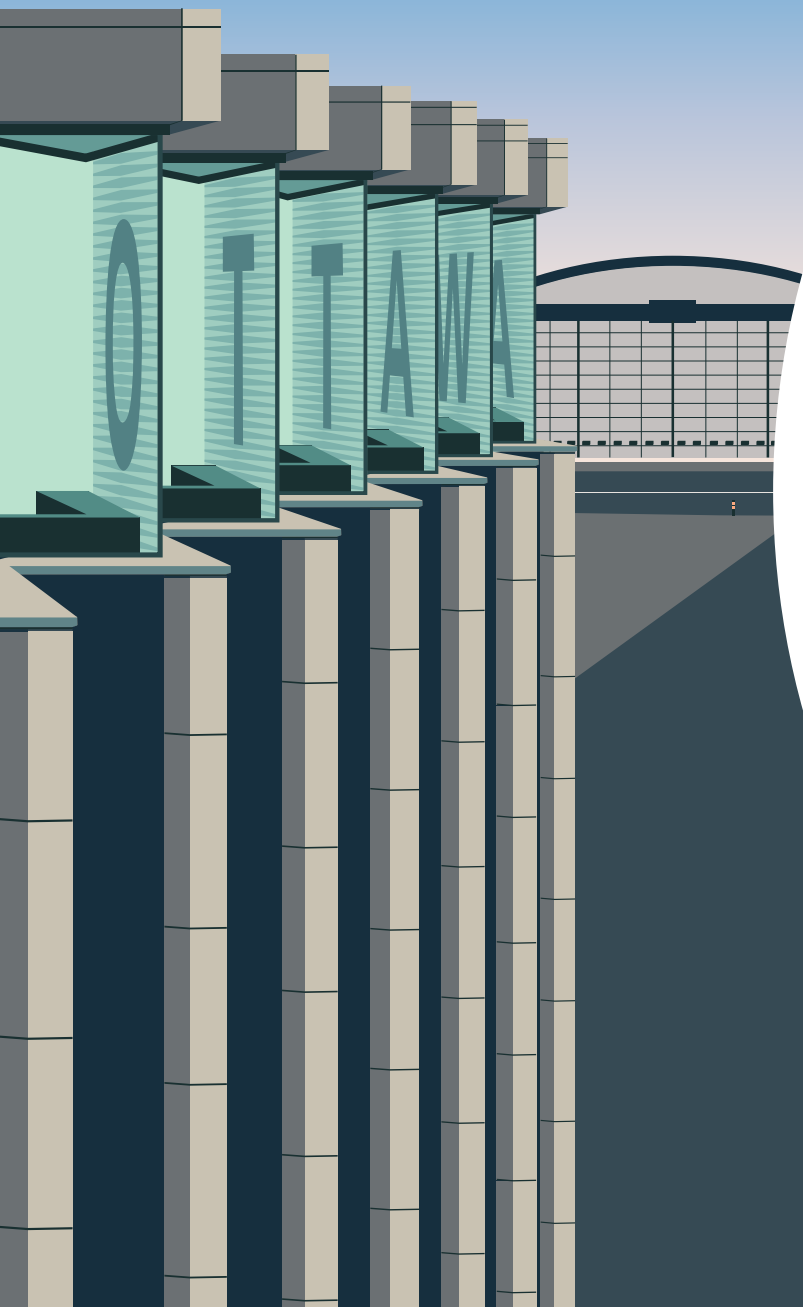
Introduction

L'Administration de l'aéroport international d'Ottawa (l'« Administration ») a connu une année marquée par des changements extraordinaires. Les tensions géopolitiques, les défis nationaux, la surveillance accrue des questions environnementales, sociales et de gouvernance (ESG), ainsi que les changements dans la dynamique commerciale ont redéfini le contexte dans lequel nous travaillons. Ces facteurs ont influencé de manière significative les voyageurs et le secteur de l'aviation, ce qui met en évidence le fait que le changement est non seulement constant, mais qu'il accélère à un rythme sans précédent.

Malgré ce contexte instable, nous avons su garder le cap et avons concentré nos efforts sur les aspects les plus importants pour nos parties prenantes et nos opérations. Notre parcours en 2025 a réaffirmé l'importance de l'agilité et de la résilience, qui nous permettent de nous adapter à des conditions changeantes sans perdre de vue notre mission.

Les principes ESG demeurent un cadre stratégique qui guide les décisions, l'innovation et la préparation à l'avenir. Comme le montre le présent rapport, notre travail en matière de questions ESG a progressé parallèlement à la mise à jour du Plan stratégique de l'Administration, ce qui a naturellement confirmé et renforcé les priorités définies dans ce plan.

Nous continuons à concentrer nos efforts sur les questions importantes : les changements climatiques et la gestion de l'énergie; la santé, la sécurité et le bien-être du personnel et des voyageurs; l'engagement et le perfectionnement du personnel; ainsi que l'avancement de l'accessibilité, la diversité, l'équité et l'inclusion (ADEI), en plus de nos retombées économiques générales. De plus amples renseignements sur la manière dont nous avons défini ces thèmes importants se trouvent dans notre [Rapport ESG 2022](#), sur le site yow.ca. En 2026, nous avons l'intention de mener une évaluation approfondie de l'importance relative afin de valider et de préciser ces priorités, à mesure que notre environnement opérationnel continue d'évoluer.



Changement climatique et gestion de l'énergie

Améliorer la performance environnementale des exploitations et services de notre aéroport en réduisant les émissions directes et indirectes grâce à des initiatives innovantes et efficaces sur le plan énergétique.



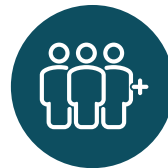
Santé, sécurité et bien-être du personnel et des passagers

Garantir de manière proactive une forte culture de la sécurité en construisant, en exploitant et en entretenant un aéroport sûr et en bonne santé pour les membres de notre personnel, nos passagers et les autres parties prenantes.



Accessibilité, diversité, équité et inclusion (ADEI)

Promouvoir l'égalité des chances et plaider en faveur d'un lieu de travail diversifié et inclusif, en veillant à l'accessibilité physique et numérique.



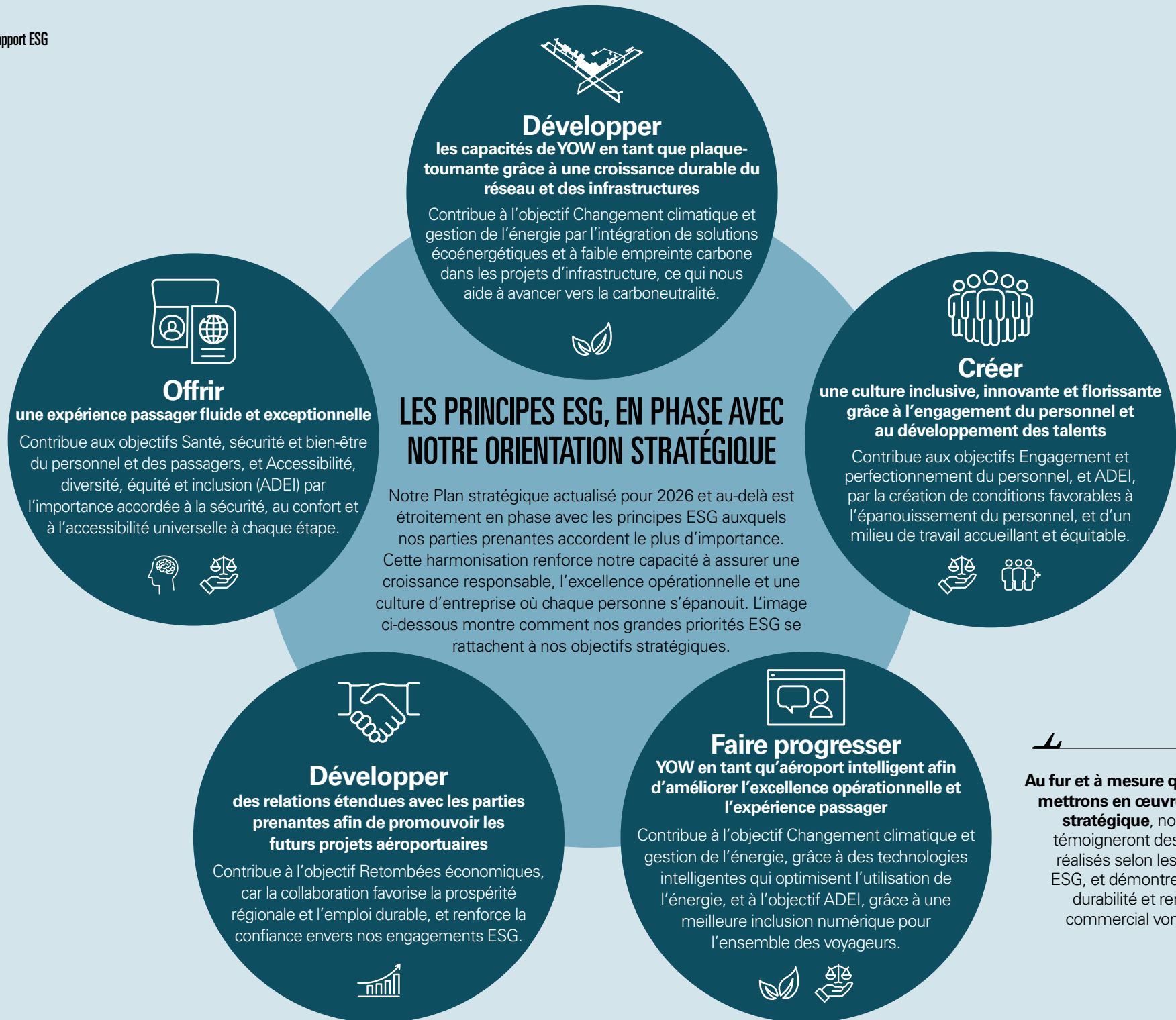
Engagement et perfectionnement du personnel

Responsabiliser les membres du personnel en leur offrant des possibilités d'éducation, de formation et de perfectionnement.



Retombées économiques

Favoriser la prospérité économique dans la région de la capitale du Canada par des activités de développement des entreprises qui stimulent l'emploi et la croissance économique de manière durable et résiliente.



Au fur et à mesure que nous mettrons en œuvre le Plan stratégique, nos actions témoigneront des progrès réalisés selon les priorités ESG, et démontreront que durabilité et rendement commercial vont de pair.

AU SUJET DU RAPPORT

Le présent rapport couvre la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2025 et rend compte de nos progrès face à d'importantes questions ESG. Il témoigne de notre engagement en faveur de l'amélioration continue et de pratiques commerciales responsables, conformes aux cadres de référence reconnus à l'échelle mondiale.

Dans le présent rapport, « AAIO » désigne l'Administration de l'aéroport international d'Ottawa (notre organisation), « YOW » désigne l'aéroport que nous exploitons (aérogare, terrain d'aviation et infrastructure de soutien), et « nous », « notre » et « nos » désignent collectivement l'Administration.

Nous présentons nos réalisations, abordons les possibilités d'amélioration et définissons les priorités futures dans toutes les dimensions ESG. Notre transparence vise à renforcer la confiance de nos parties prenantes et à refléter l'intégration des principes ESG dans notre nouveau Plan stratégique.

Lecture du rapport

Plusieurs de nos initiatives et résultats rejoignent naturellement d'autres sujets importants. Par exemple, les activités menées dans le cadre de l'objectif Santé, sécurité et bien-être du personnel et des passagers, comme la formation en secourisme, contribuent également à l'objectif Engagement et perfectionnement du personnel, où la formation constitue un élément central. Par ailleurs, le bien-être va au-delà de la santé physique. Il englobe le sentiment d'appartenance, l'équité et l'inclusion, qui sont des aspects de notre objectif ADEI.

Nous ne voyons pas ces recouvrements comme des redondances, car ils soulignent l'interconnexion des priorités ESG et montrent comment les progrès réalisés dans un domaine renforcent d'autres. Tout au long du rapport, vous constaterez que ces liens ressortent dans notre discours et nos indicateurs de rendement.

NORMES D'ÉTABLISSEMENT ET CADRES DE PRÉSENTATION DES RAPPORTS SUR LES FACTEURS ESG

Dans nos rapports, nous continuons à faire référence aux normes universelles et thématiques de la Global Reporting Initiative (GRI), ainsi qu'aux normes du Sustainability Accounting Standards Board (SASB). Ces cadres mondiaux offrent une base solide pour assurer la transparence et la comparabilité.



MESSAGE DE NOTRE PRÉSIDENTE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

J'ai le privilège de vous présenter le rapport ESG de cette année, qui exprime à la fois notre continuité et notre transformation. En 2025, nous avons conservé notre élan en ce qui concerne les priorités ESG, alors que nous avons géré une transition stratégique qui façonnera notre avenir. Les principes ESG ne sont pas de simples cases à cocher, mais une nécessité stratégique sur laquelle reposent la modernisation, la résilience, la durabilité et les personnes, piliers de notre stratégie renouvelée.

Le Conseil d'administration a soutenu l'élaboration d'un nouveau Plan stratégique sous la direction de notre nouvelle présidente-directrice générale, Susan Margles, afin de garantir l'harmonisation avec notre mission et nos engagements en matière de questions ESG. Il s'agit là d'une étape importante en matière de gouvernance, qui renforce notre confiance en son approche du leadership et notre engagement commun en faveur d'une croissance responsable.

Nous reconnaissons que notre réussite future dépend de notre capacité à fonctionner de manière responsable, à nous adapter au changement et à créer de la valeur à long terme pour nos parties prenantes et notre communauté. Nous vous remercions de la confiance que vous continuez de nous accorder à mesure que nous évoluons vers un aéroport prêt pour l'avenir.



Bonnie Boretsky
Présidente, Conseil d'administration



Nous reconnaissons que notre réussite future dépend de notre capacité à fonctionner de manière responsable, à nous adapter au changement et à créer de la valeur à long terme pour nos parties prenantes et notre communauté.

MESSAGE DE NOTRE PRÉSIDENTE-DIRECTRICE GÉNÉRALE

Durant la dernière année, l'Administration a connu un élan exceptionnel. J'ai eu le privilège de découvrir notre personnel, nos partenaires et ce secteur dynamique. Dans les conversations au sein de l'organisation et dans le travail quotidien, j'ai constaté un engagement commun à offrir une expérience exceptionnelle à l'aéroport et à façonner l'avenir de YOW avec conviction et ambition.

Je tiens à exprimer ma sincère reconnaissance à toutes les personnes qui ont contribué à ce parcours. La collaboration, le dévouement et le travail assidu de l'ensemble de notre organisation ont déjà produit des résultats concrets, ce qui me convainc que nous sommes en bonne position pour atteindre nos objectifs stratégiques dans les années à venir.

Nous continuerons à mettre en œuvre des initiatives qui feront de YOW un aéroport sûr, durable et prêt pour l'avenir. Notre vision, qui consiste à être la plaque tournante nord-américaine de choix, exige des actions audacieuses, de l'innovation et des partenariats. Le présent rapport témoigne de notre engagement envers cette vision et de notre volonté de produire ensemble des résultats toujours plus significatifs.

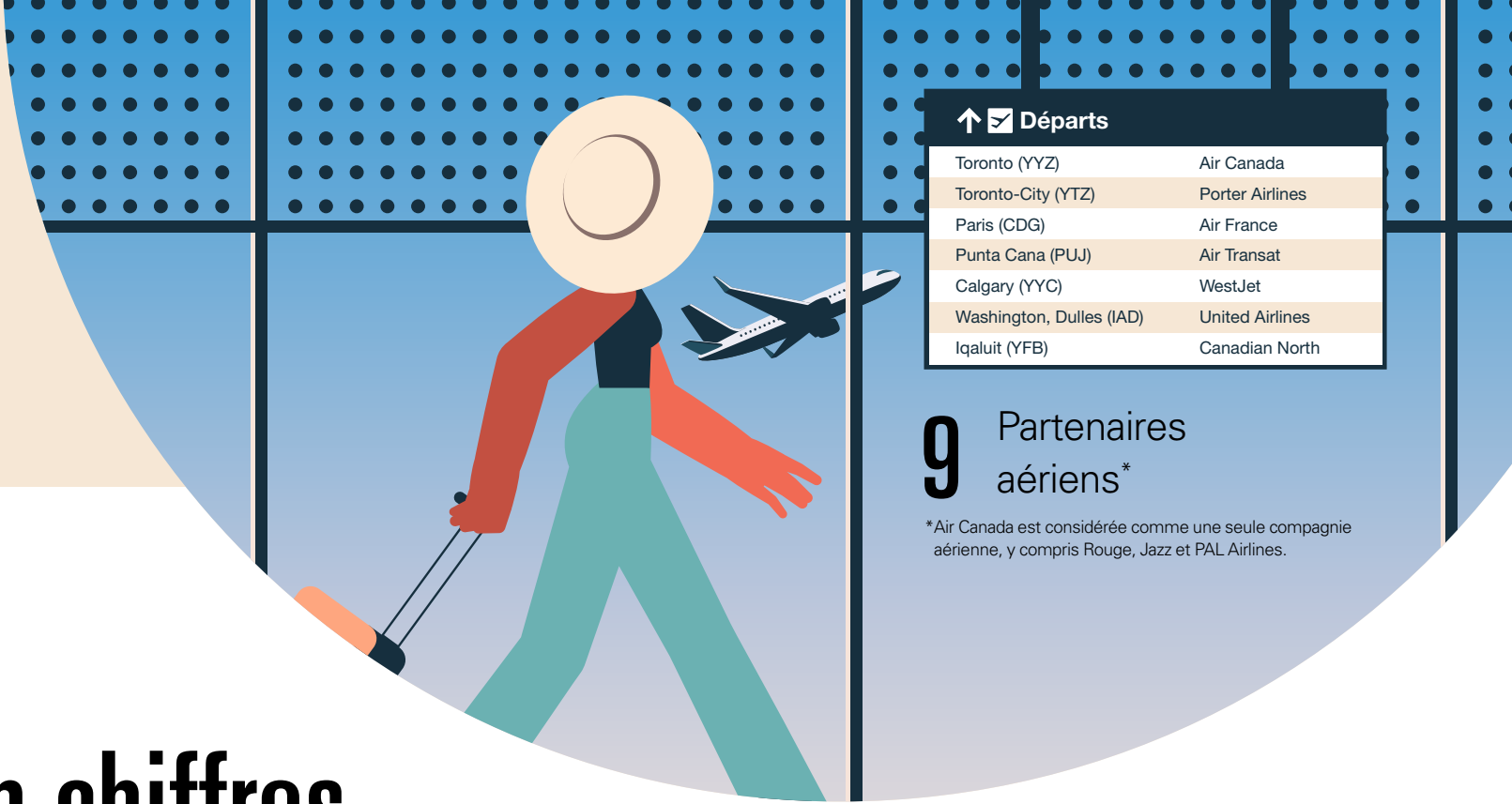
 | **Susan Margles**
Présidente-directrice générale



“

Notre vision, qui consiste à être la plaque tournante nord-américaine de choix, exige des actions audacieuses, de l'innovation et des partenariats.

02



↑ ✉ Départs	
Toronto (YYZ)	Air Canada
Toronto-City (YTZ)	Porter Airlines
Paris (CDG)	Air France
Punta Cana (PUJ)	Air Transat
Calgary (YYC)	WestJet
Washington, Dulles (IAD)	United Airlines
Iqaluit (YFB)	Canadian North

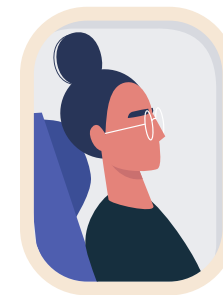
9 Partenaires aériens*

*Air Canada est considérée comme une seule compagnie aérienne, y compris Rouge, Jazz et PAL Airlines.

YOW en chiffres

L'Administration reconnaît qu'il est très difficile de dissocier la croissance économique de l'impact environnemental et de l'impact des émissions. Nous nous efforçons d'atteindre un équilibre où le progrès économique ne se fait pas au détriment de la santé environnementale.

Voyageurs	2023	2024	2025	Variation en % par rapport à 2024
Total	4 095 914	4 606 824	4 866 236	6 %
Domestiques	3 202 899	3 431 500	3 654 284	6 %
Transfrontaliers	576 133	741 449	726 311	-2 %
Internationaux	316 882	433 875	485 641	12 %



87,6 %

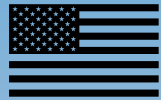
Pourcentage des voyageurs d'origine et de destination

Destinations



17

Domestiques
+ 6 %



11

Transfrontaliers
0 %



16

International
+ 45 %

Mouvements d'aéronefs

59 790

Total des mouvements
d'aéronefs commerciaux
(y compris le fret)
+ 4 %

44 436

Domestiques
+ 5 %

2 596

Internationaux
+ 9 %

11 698

Transfrontaliers
+ 1 %

1 243

Fret
- 7 %

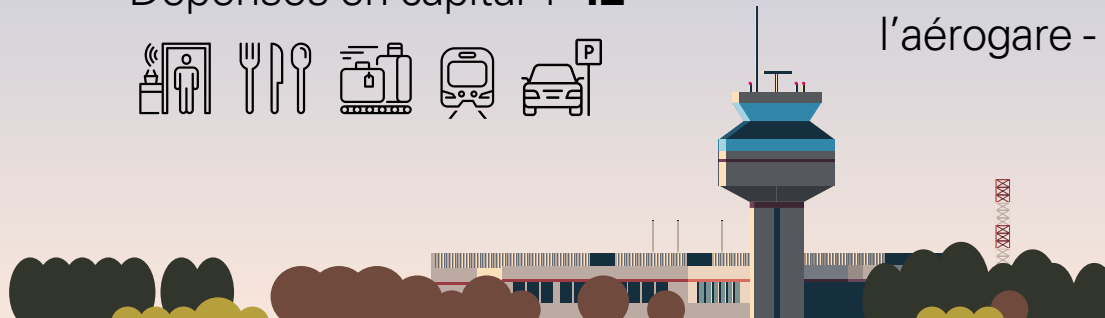
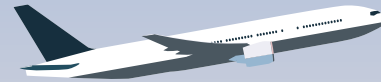
37,9 M \$

Dépenses en capital + 42 %



7,9 M \$

Améliorations de
l'aérogare - 17 %



03

Environnement

Notre équipe chargée de la durabilité environnementale (DE) continue de mener des initiatives destinées à réduire l'empreinte environnementale de l'aéroport, à améliorer l'efficacité opérationnelle et à renforcer la résilience climatique. En 2025, nous avons poursuivi nos efforts pour atteindre nos objectifs : réduire les émissions de gaz à effet de serre (GES), améliorer l'efficacité énergétique, nous préparer aux risques liés au climat, et assurer la gestion responsable des déchets.

Cette année également, deux avancées importantes ont permis de renforcer notre gouvernance environnementale et l'efficacité de nos programmes :

1. Le service de DE a été intégré à la Gestion de la sécurité et de la responsabilisation, pour former le nouveau service de Sécurité et Durabilité environnementale (SDE). Cette réorganisation renforce l'harmonisation des priorités environnementales avec nos objectifs généraux en matière de sécurité et de Air responsabilisation.
2. Le service de SDE a entrepris un examen complet de tous les programmes environnementaux actuels afin d'évaluer leur efficacité et de trouver des possibilités d'amélioration. Cette démarche garantit que nos initiatives demeurent pertinentes, efficaces et adaptées aux nouveaux défis, comme le montrent les exemples présentés plus loin dans cette section.

DANS CETTE SECTION

- Changement climatique et gestion de l'énergie
- Gestion de l'environnement

Développer

les capacités de YOW en tant que plaque-tournante grâce à une croissance durable du réseau et des infrastructures

Contribue à l'objectif Changement climatique et gestion de l'énergie par l'intégration de solutions écoénergétiques et à faible empreinte carbone dans les projets d'infrastructure, ce qui nous aide à avancer vers la carboneutralité.

Changement climatique et gestion de l'énergie

Améliorer la performance environnementale des exploitations et services de notre aéroport en réduisant les émissions directes et indirectes grâce à des initiatives innovantes et efficaces sur le plan énergétique.

CHANGEMENT CLIMATIQUE ET GESTION DE L'ÉNERGIE

La voie vers la carboneutralité

En 2025, nous avons poursuivi nos efforts en vue de réduire les émissions de gaz à effet de serre (GES) des champs d'application 1 et 2 d'ici 2050, conformément au [Défi carboneutre](#) lancé par le gouvernement du Canada, auquel la participation est volontaire. Notre approche est axée sur la réduction concrète et mesurable des émissions ainsi que sur l'amélioration de l'efficacité énergétique, plutôt que sur la compensation carbone.

Principales réalisations de 2025 :

- Poursuite de l'optimisation des systèmes de bâtiments pour maintenir les économies d'énergie.
- Électrification des systèmes de chauffage et d'humidification dans les principales installations.
- Développement des infrastructures pour les véhicules électriques et électrification de la flotte de véhicules.

Données sur le rendement en matière d'émissions des champs d'application 1 et 2

Source des émissions de GES (tonnes d'équivalent en CO ₂)	2019 Année de référence	2022	2023	2024	2025	Variation de la valeur de référence
Champ d'application 1						
Véhicules	1 757,5	1 164,2	1 207,8	1 037,2	1 532,6	-12,8 %
Bâtiments	2 654,9	2 334,9	3 023,7	1 851,3	2 369,3	-10,8 %
Génératrices de secours	56,4	49,9	35,0	40,4	57,7	2,3 %
Formation incendie	19,3					
Réfrigérants		29,9	47,5	70,2	0	
Produits de déglçage	875,2	236,4	281,7	270,9	344	-70 %
Total champ d'application 1	5 636,3	3 815,3	4 595,7	3 082,9	4 304,0	-19,8 %

Champ d'application 2						
Électricité	736,0	598,6	671,2	629,1	862,7	17,2 %
Total champ d'application 2	736,0	598,6	671,2	629,1	862,7	17,2 %

Total champs d'application 1 et 2	6 099,3	4 413,9	5 266,9	3 899,1	5 166,3	-15,3 %
--	---------	---------	---------	---------	---------	---------



Ajustements des données sur les émissions et variations d'une année à l'autre

Conformément à notre engagement continu à toujours améliorer la précision et la transparence de nos rapports sur les GES, nous nous servons de l'outil Airport Carbon and Emissions Reporting Tool (ACERT), la plateforme normalisée de calcul et de déclaration des émissions requise dans le cadre du programme Airport Carbon Accreditation (ACA). L'ACERT permet d'effectuer des calculs uniformes et méthodologiques des émissions de GES des aéroports, conformément aux normes internationales. En 2025, plusieurs ajustements ont été effectués à nos données sur les émissions de 2024. Trois ajustements ont été effectués dans l'ACERT afin de tenir compte de l'amélioration de la qualité des données et de la méthodologie. Ces changements concernent principalement l'amélioration des rapports relatifs aux systèmes de réfrigération, un suivi plus précis de la consommation de formiate de sodium utilisée dans les opérations de dégivrage, ainsi qu'un calcul plus précis de l'énergie revendue aux locataires. Le tableau des émissions de GES a été mis à jour en conséquence afin de refléter ces changements.

Il est important de noter qu'à la suite de ces ajustements, nos émissions totales des champs d'application 1 et 2 pour 2024 restent inférieures de 36 % au niveau de référence de 2019. Les nouvelles méthodes de calcul seront appliquées de manière uniforme au cours des prochaines années afin de garantir la comparabilité, la transparence et l'intégrité continue des données.

En 2025, les émissions du champ d'application 1 générées par les véhicules et les bâtiments ont augmenté d'une année à l'autre, principalement en raison des contraintes opérationnelles liées aux conditions météorologiques. Les opérations de déneigement ont considérablement augmenté, car les accumulations de neige ont dépassé de 143 cm celles de 2024 et de 67 cm la moyenne décennale. De plus, la baisse des températures, soit une moyenne de 1,9°C de moins qu'en 2024 et 0,5°C de moins que la moyenne décennale, a entraîné une augmentation des besoins en chauffage des bâtiments.

Les émissions du champ d'application 2 ont également augmenté en 2025, principalement en raison des changements du facteur d'intensité des émissions du réseau électrique de l'Ontario, qui est passé de 30 en 2024 à 38 en 2025. Pour la même quantité d'électricité consommée, ce changement a fait passer les émissions calculées du champ d'application 2 de 681,1 t éqCO₂ à 862,7 t éqCO₂, ce qui est davantage attribuable aux conditions externes du réseau qu'à des changements dans la consommation d'électricité.

Emissions du champ d'application 3

Bien que notre rapport porte principalement sur les émissions des champs d'application 1 et 2, nous reconnaissons qu'il est essentiel, pour mettre en place une stratégie climatique complète, de tenir compte des émissions du champ d'application 3. Il s'agit des émissions indirectes, qui proviennent notamment des chaînes d'approvisionnement, des déplacements professionnels et des déchets. En 2025, certaines initiatives ont également contribué à réduire les répercussions des émissions du champ d'application 3, même si ce travail n'est pas encore inscrit dans un plan formel de réduction de ces émissions.

Nous continuerons à chercher des moyens de réduire nos émissions, conformément à notre feuille de route pour la réduction des émissions de carbone et aux exigences du programme Airport Carbon Accreditation (ACA). À mesure que les normes, les méthodologies et la disponibilité des données évoluent, nous évaluerons le choix du moment et la faisabilité pour commencer à publier des données sur les émissions du champ d'application 3.



Efficacité énergétique et électrification

En 2025, nous avons concentré nos efforts sur le renforcement de l'efficacité opérationnelle et l'accélération de l'électrification dans nos principales installations afin de favoriser la réduction des émissions à long terme et la résilience énergétique.

Principales réalisations de 2025 :

En 2025, les **misés à niveau de notre système de contrôle automatique des bâtiments (SCAB) ont atteint un point de stabilisation, ce qui a permis d'établir une nouvelle référence opérationnelle.**

Les améliorations majeures du système qui ont été apportées au cours des années précédentes nous ont permis de concentrer nos efforts récents sur la mise au point de l'infrastructure actuelle, en particulier des systèmes de chaudières, afin d'optimiser notre capacité de contrôle, de maintenir les économies d'énergie et d'améliorer le confort des gens. Ces améliorations ont produit d'excellents résultats, et leur efficacité a été observée tout au long de l'année. Alors que la dernière phase d'un programme pluriannuel s'achève en 2026, nous laissons progressivement de côté la modernisation des équipements pour nous tourner vers l'optimisation du rendement des espaces occupés.

La **rénovation du Stationnement étagé** a compris l'électrification des systèmes de chauffage principaux du stationnement multiniveaux par la mise en place d'une technologie de pompe à chaleur hybride afin de réduire la dépendance au gaz naturel. Les travaux ont débuté à la fin de 2025 et les avantages complets sont attendus d'ici 2027. En plus des gains

en efficacité énergétique, la rénovation améliorera l'expérience voyageur. Elle offrira davantage de confort dans les zones de location de véhicules, les halls et autres espaces locatifs, ainsi que des solutions aux problèmes de longue date liés au SCAB.

Le **système d'éclairage de l'aire de trafic de l'aéroport**, qui sert à éclairer les postes de stationnement et de service des aéronefs, a été remplacé par des LED à haut rendement énergétique, ce qui a permis de réduire la consommation d'énergie de 60 %. Cette transition améliore également la qualité et la fiabilité de l'éclairage dans l'ensemble de l'exploitation côté piste.

L'électrification de l'infrastructure côté piste et l'innovation en matière de répartition de la charge ont permis d'améliorer notre capacité à assurer la recharge de l'équipement électrique de service au sol (eGSE), grâce à une collaboration avec Air Canada. Nous avons réutilisé des circuits de chauffe-bloc actuels et mis au point une prise sur mesure compatible avec les dispositifs V120 pour les chariots électriques, qui déplacent des charges lourdes sur roues, ce qui nous a permis d'éliminer le besoin d'une infrastructure de recharge dédiée. Dans un deuxième temps, des dispositifs intelligents de répartition de la charge ont été mis en place. Ils sont alimentés par des services déjà présents, tels que des ponts ou des câbles électriques, et ajustent automatiquement la charge lorsque d'autres systèmes ont besoin d'énergie. Cette approche s'inspire des pratiques de gestion de l'énergie résidentielle. Ces innovations permettent non seulement d'accélérer l'électrification, mais aussi de réaliser d'importantes économies. Selon les estimations préliminaires, il serait possible d'économiser entre 50 000 \$ et 100 000 \$ par installation, sans avoir à effectuer de mises à niveau majeures des services.

L'**électrification de la flotte** s'est poursuivie avec l'ajout de deux véhicules électriques (VE), ce qui témoigne de notre engagement continu en faveur des modes de transport à faibles émissions. Les VE représentent désormais 11 véhicules sur 117, soit 9,4 % de notre flotte complète.

Nos **bornes de recharge publiques pour VE** ont enregistré 2 166 séances de recharge en 2025, et ont fourni environ 47 167 kWh d'électricité.

En 2025, **les améliorations de notre réseau de gaz naturel** ont fait progresser l'efficacité énergétique et la résilience grâce à des mises à niveau ciblées et à des mesures d'électrification. À l'aérogare, le système d'humidification a été entièrement électrifié. Les 10 appareils à gaz ont été remplacés par des modèles électriques afin de réduire les émissions. L'Administration a également décidé d'installer des génératrices de secours alimentées au gaz naturel plutôt que des appareils classiques au diesel. Cette mesure permet de réduire les émissions de GES et de limiter les temps d'arrêt critiques liés aux risques d'approvisionnement en carburant pour deux bâtiments opérationnels essentiels.

Nous avons utilisé les facteurs d'émission prédéfinis de l'ACERT pour la production d'électricité de secours en installation fixe (2,127 0 kg éqCO₂/m³ pour le gaz naturel et 2,775 9 kg éqCO₂/L pour le diesel), combinés aux valeurs énergétiques normalisées du gouvernement du Canada (38,6 MJ/L pour le diesel et 38,3 MJ/m³ pour le gaz naturel), et avons constaté que les génératrices alimentées au gaz naturel émettaient environ 23 % moins de éqCO₂ par unité d'énergie que les génératrices au diesel.

Gestion de l'environnement

Chaque année, notre [Rapport sur la performance environnementale](#) offre un aperçu de notre performance environnementale et de notre gestion responsable. Il inclut notamment les résultats obtenus dans des domaines clés, comme la qualité des eaux pluviales, la gestion des déversements accidentels, la gestion du bruit, le détournement des déchets, et les émissions. En 2025, nos activités de gestion environnementale ont compris des examens de programmes, des études ciblées et des améliorations des infrastructures. Cette section présente les progrès réalisés en ce qui concerne la résilience climatique, la réduction des déchets, le plan de gestion de la faune et d'autres initiatives clés mises en œuvre en 2025. Elle démontre comment l'évaluation et l'amélioration continues de nos programmes renforcent la performance environnementale globale de l'ensemble des opérations aéroportuaires.

Résilience climatique

Comme indiqué précédemment, nous avons renforcé la résilience climatique grâce à des améliorations ciblées des infrastructures, notamment la rénovation du Stationnement étagé, l'électrification des systèmes essentiels et la mise en place de solutions d'alimentation de secours améliorées. Conformément à nos programmes d'efficacité énergétique et à notre stratégie relative aux génératrices à gaz naturel, ces améliorations renforcent notre capacité à assurer la continuité de nos opérations et à faire face aux phénomènes météorologiques extrêmes.

Réduction des déchets

Dans la continuité des efforts engagés au cours des dernières années, nous avons cherché à améliorer les taux de détournement et à élargir les programmes qui permettent de réduire les déchets mis en décharge.

Données sur la performance

- **Taux de détournement**

2023	2024	2025
24 %	25 %	21 %

En 2025, les taux de détournement sont restés similaires à ceux des années précédentes. Ainsi, 21 % des matériaux ont été détournés de la mise en décharge. Il s'agit notamment de déchets organiques, qui constituent une source importante d'émissions de GES lorsqu'ils ne sont pas gérés correctement, ainsi que de métaux, de bois, de carton et de produits recyclables mixtes. La baisse des taux de détournement indique des possibilités d'amélioration et de renforcement de notre programme de détournement des déchets.

Principales réalisations de 2025 :

- **Détournement des déchets organiques :** Augmentation de la collecte des déchets organiques au-delà du point de contrôle de sûreté, dans le prolongement des 26,43 mégatonnes de déchets organiques collectées en 2024. En 2025, 37,2 mégatonnes de déchets organiques ont été détournées de la mise en décharge. Selon les calculs effectués au moyen de l'ACERT avec les facteurs d'émission prédéfinis, le fait de détourner environ 37,2 mégatonnes de déchets organiques de la mise en décharge vers le compostage permet de réduire les émissions modélisées d'environ 18,2 t éqCO₂ à environ 1,2 t éqCO₂. Ces données sont des estimations fondées sur des facteurs normalisés et sont fournies à des fins de comparaison.
- **Programme de gestion des déchets électroniques :** Poursuite de la collaboration avec [l'Association pour le recyclage des produits électroniques](#), amélioration des processus, et augmentation de la participation des locataires. Total détourné depuis 2023 : 4 288 kg; 3 900 kg détournés en 2025.



En 2025, les taux de détournement sont restés similaires à ceux des années précédentes. Ainsi, 21 % des matériaux ont été détournés de la mise en décharge.

Plan de gestion de la faune

Notre Plan de gestion de la faune est conforme au Règlement de l'aviation canadien (RAC) et concilie la protection de la biodiversité et la sécurité des opérations. Le Plan de gestion de la faune de l'aéroport prévoit des mesures telles que la réduction de l'attrait des terrains de l'aéroport pour la faune, l'éloignement en toute sécurité de la faune des zones d'exploitation, et la collaboration avec les propriétaires fonciers, les urbanistes et les autorités de réglementation des environs en vue de réduire les facteurs d'attraction hors site. Cette approche est axée sur les principes du Système de gestion de la sécurité (SGS) et permet de gérer les risques liés aux oiseaux et aux mammifères grâce à une surveillance régulière, à des mesures de gestion adaptées aux espèces et à un ajustement continu des pratiques en fonction de l'évolution des conditions.

Les impacts fauniques ou de mammifères sont consignés et signalés conformément au RAC. Les données sont saisies dans le système de surveillance de l'aéroport afin de suivre les tendances et d'orienter les améliorations en matière de gestion de la faune. Les paragraphes suivants présentent des statistiques récentes sur les impacts afin de montrer les tendances observées dans les divers groupes de faune et de contribuer aux mesures de réduction des risques à l'avenir.

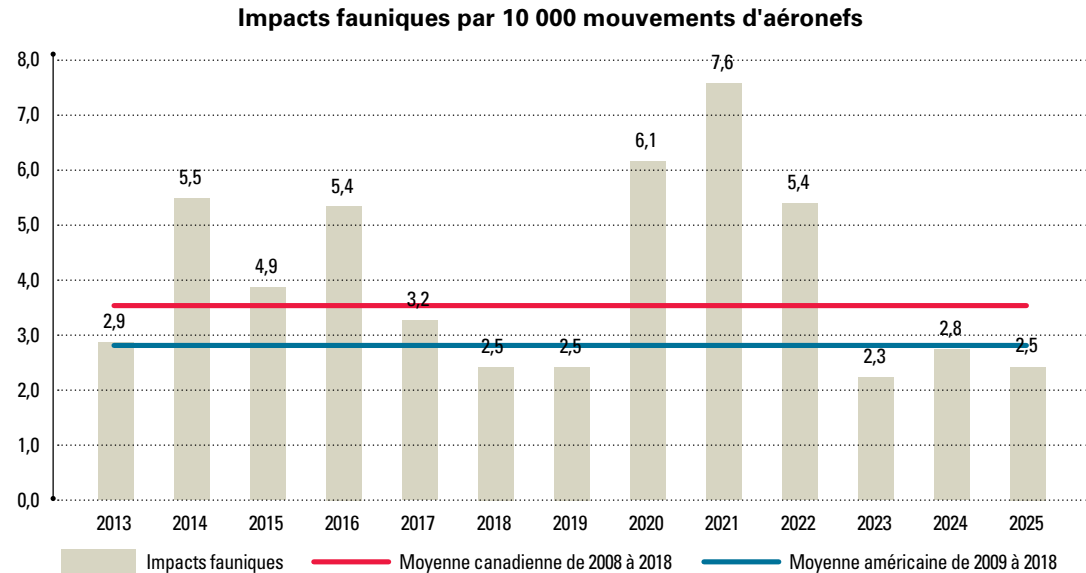
Principales réalisations de 2025 :

- **Mise à jour du Plan de gestion de la faune** en fonction des conclusions d'un audit réalisé par une tierce partie, ce qui a permis d'améliorer la conformité réglementaire, d'affiner les zones de pulvérisation des pesticides et d'intégrer le suivi des pesticides dans la surveillance des eaux pluviales.
- **Réalisation d'un examen de la gestion des pesticides**, qui a permis de trouver des occasions d'optimiser les zones de pulvérisation, de renforcer la tenue des registres et de favoriser une approche de lutte intégrée contre les ravageurs axée sur la réduction de l'utilisation de produits chimiques.

- **Amélioration de la formation et de la surveillance relatives à la faune** grâce au renforcement des compétences du personnel et à l'utilisation du logiciel Eagle Integrated Solutions pour assurer un suivi en temps réel.
- **Renforcement des mesures de contrôle passif de la faune** grâce à une meilleure gestion des habitats et à la réduction des sources de nourriture qui attirent la faune dans les aires côté piste.
- **Mise à jour du programme sur les halocarbures** afin de l'adapter aux modifications réglementaires de 2022 et ainsi garantir une conformité complète et une gestion proactive des risques environnementaux. Les halocarbures sont des substances utilisées

pour faire fonctionner les systèmes de réfrigération. Leur rejet dans l'environnement peut être nocif (consulter le [Règlement fédéral sur les halocarbures – Canada.ca](https://www2.ec.gc.ca/info-fact/federal-regulation-on-halocarbons-canada-ca)).

- **Réalisation d'un audit du Plan de gestion environnementale**, qui a permis de confirmer l'efficacité des processus de conformité et des systèmes de surveillance déjà bien établis, et de soulever des points à améliorer.
- Travail actif pour **maintenir le niveau 3 de la certification Airport Carbon Accreditation**, ce qui témoigne d'une initiative climatique crédible et d'une grande transparence.

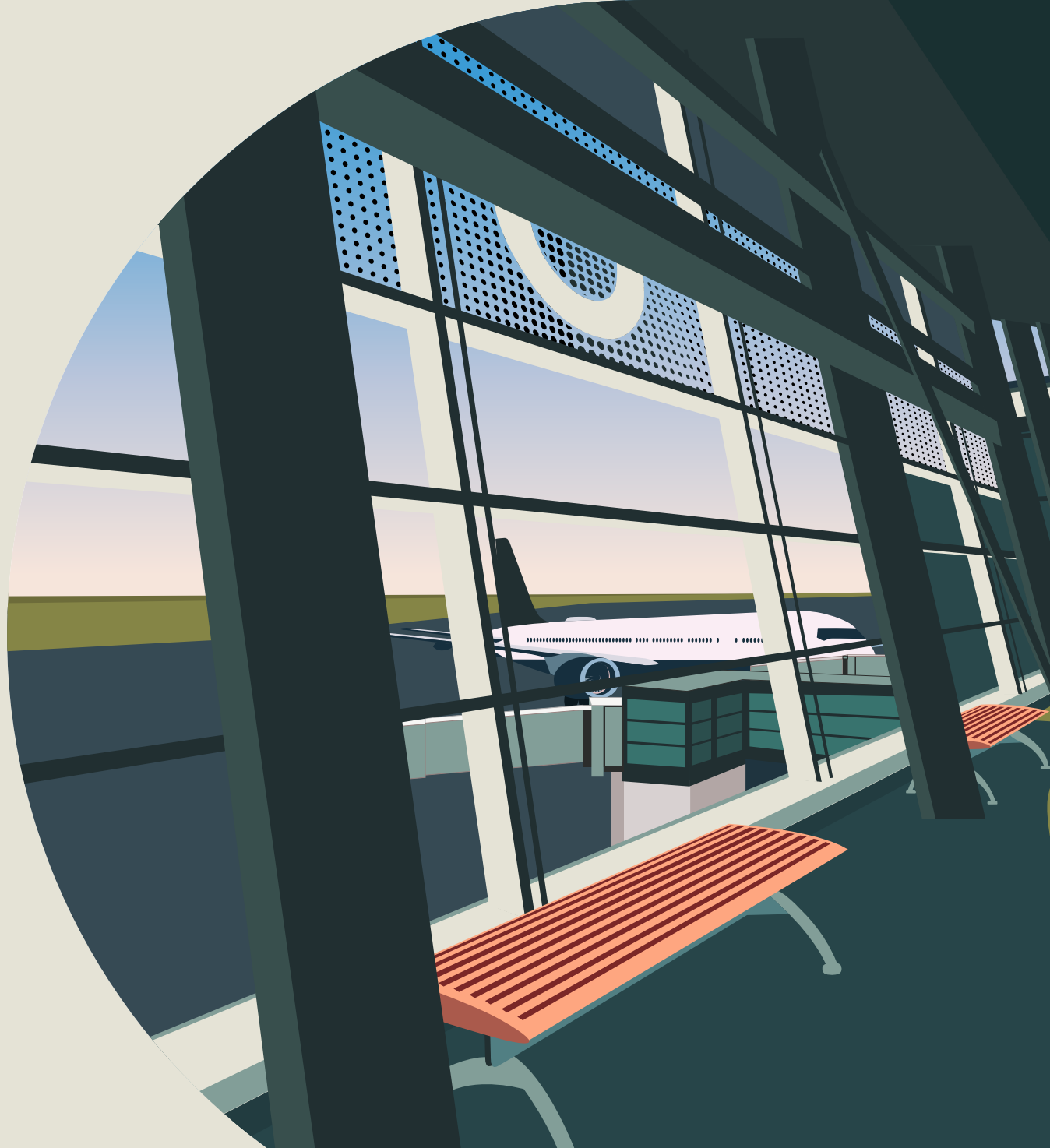


Le graphique ci-dessus présente le taux d'impacts fauniques pour 10 000 mouvements d'aéronefs entre 2013 et 2025, selon l'AAIO. Au cours des années touchées par la pandémie de COVID-19, le taux d'impact avec la faune a augmenté, mais en 2023, 2024 et 2025, le taux a été inférieur aux moyennes canadiennes de 2008 à 2018 et américaines de 2009 à 2018.

Notre voie à suivre en matière de gestion de l'environnement

Des progrès constants ont été réalisés en 2025. Nous avons amélioré la surveillance de nos programmes environnementaux et élargi les initiatives qui renforcent la résilience opérationnelle. En 2026, nous nous fixons les objectifs suivants :

- Accélérer la réduction des émissions grâce à l'électrification et à l'optimisation de l'énergie.
- Formaliser les rapports sur les émissions du champ d'application 3 pour 2026.
- Renforcer l'engagement auprès des parties prenantes internes et externes afin d'améliorer les taux de détournement des déchets.
- Réaliser une étude comportementale afin d'élaborer des stratégies de signalisation et d'emplacement des bacs.
- Étendre les programmes de gestion des déchets électroniques et organiques à l'ensemble des espaces occupés par les locataires.
- Continuer à intégrer l'adaptation aux changements climatiques dans la planification des investissements.
- Continuer à faire progresser la gouvernance et la conformité environnementales pour répondre à l'évolution des normes.



04

Social

Nos engagements sociaux reposent sur la conviction que les personnes sont au cœur de toutes nos activités à YOW. Notre aéroport, qui dessert notre communauté et offre aux voyageurs une porte ouverte sur le monde, se doit de favoriser un environnement sûr, inclusif et accueillant pour le personnel, les voyageurs et les personnes qui vivent à proximité de nos installations. Cette section présente nos progrès en ce qui concerne les questions sociales primordiales, notamment le renforcement des partenariats qui favorisent une communauté dynamique et solidaire. Ensemble, ces priorités témoignent de notre engagement à faire en sorte que YOW reste un lieu où chaque personne peut s'épanouir.

DANS CETTE SECTION

- Santé, sécurité et bien-être du personnel et des passagers
- Accessibilité, diversité, équité et inclusion (ADEI)
- Engagement et perfectionnement du personnel
- Partenariats communautaires inclusifs



Créer

une culture inclusive, innovante et florissante grâce à l'engagement du personnel et au développement des talents

Contribue aux objectifs Engagement et perfectionnement du personnel, et ADEI, par la création de conditions favorables à l'épanouissement du personnel, et d'un milieu de travail accueillant et équitable.



Santé, sécurité et bien-être du personnel et des passagers



Accessibilité, diversité, équité et inclusion (ADEI)



Engagement et perfectionnement du personnel



Santé, sécurité et bien-être du personnel et des passagers

L'objectif principal de l'Administration est de garantir un environnement sûr, sain et inclusif pour son personnel, ses voyageurs, et ses partenaires. En 2025, nous avons continué à renforcer nos pratiques grâce à des examens internes, des audits, et un engagement des parties prenantes, ce qui nous a permis de mieux déterminer où notre travail est le plus efficace et où nous devons nous améliorer.

Notre approche est guidée par deux piliers fondamentaux : sécurité et bien-être. La sécurité et la gestion des urgences sont deux éléments essentiels pour assurer la préparation, la résilience et une intervention efficace en cas d'incident. La gestion du programme de sécurité et la gestion des urgences fonctionnent conjointement et créent un cadre harmonieux pour

protéger les personnes et les opérations. Cette approche intégrée favorise à la fois la sécurité physique et le bien-être psychologique.

En 2025, dans le prolongement de cette approche intégrée, nous avons élargi l'accès à la formation aux premiers secours. Elle est désormais facultative et offerte à tout le personnel, non seulement au groupe responsable des interventions. La participation a été élevée, puisque près de 49 % du personnel a suivi la formation, ce qui témoigne de l'engagement de ces personnes envers la sécurité. Les sections suivantes présentent d'autres programmes et activités qui ont contribué à améliorer la sécurité et le bien-être tout au long de 2025.



Santé, sécurité et bien-être du personnel et des passagers

Garantir de manière proactive une forte culture de la sécurité en construisant, en exploitant et en entretenant un aéroport sûr et en bonne santé pour les membres de notre personnel, nos passagers et les autres parties prenantes.



Gestion du programme de sécurité

Renforcement de la sécurité côté piste grâce aux améliorations apportées au PEVCP

Le Programme d'exploitation de véhicules côté piste (PEVCP) permet de former le personnel des aéroports au maniement sécuritaire des véhicules et des équipements dans les aires critiques du côté piste, notamment les aires de trafic, les voies de circulation et les pistes. Nous comprenons son importance dans le maintien d'un environnement opérationnel sûr. Pour cette raison, nous y avons apporté plusieurs améliorations majeures, décrites ci-dessous.

Principales réalisations de 2025 :

- **Les documents relatifs au PEVCP ont été revus et réorganisés en deux sources distinctes :**
 - Un manuel qui décrit la gestion du PEVCP et fournit des conseils aux personnes qui l'étudient.
 - Des directives de circulation côté piste qui expliquent les « règles de circulation » pour la conduite de véhicules côté piste à YOW.

Ces mises à jour simplifient les processus et apportent de la clarté pour toutes les parties prenantes.

- **Nomination d'une personne coordonnatrice du PEVCP** chargée d'équilibrer la répartition des tâches, de réduire les heures supplémentaires, de minimiser le stress, de favoriser le bien-être du personnel et de réduire le risque d'épuisement professionnel.

- **Amélioration des processus de certification**, ce qui favorise la clarté, l'uniformité et l'accessibilité des procédures de certification, afin que l'ensemble du personnel puisse respecter efficacement les exigences de sécurité.

Gestion des urgences

En 2025, l'équipe de Gestion des urgences (GU) de l'Administration a réalisé des progrès significatifs en ce qui concerne la préparation, la coordination et la résilience de l'aéroport dans tous les aspects essentiels des interventions en cas d'urgence.

Principales réalisations de 2025

- **Formation Incident Command System (ICS).** La formation ICS 100 a été dispensée à plus de 90 % du personnel de l'Administration de l'aéroport, ce qui assure une base solide et uniforme des principes de gestion des urgences au sein de l'organisation. De plus, nous avons dispensé des cours ICS 200 et ICS 300 afin de renforcer davantage les compétences en matière de leadership et la préparation opérationnelle du personnel essentiel. Ce travail a directement contribué à notre capacité à activer efficacement le Centre de coordination d'urgence (CCU) à plusieurs reprises afin d'intervenir lors d'incidents réels. Ainsi, nous avons démontré la valeur de nos initiatives de formation et de préparation.

Niveau de formation ICS	Nombre de personnes participantes
ICS 100	214
ICS 200	10
ICS 300	9
Nombre total de membres du personnel ayant reçu la formation ICS	233

Type de formation	Nombre de personnes participantes
Exercices sur table	49
Exercice à grande échelle	190
Responsable de la sécurité incendie	34





- **Nous avons étendu l'utilisation de notre environnement de formation par réalité virtuelle immersive XVR**, ce qui a permis au personnel intervenant de s'entraîner à gérer de manière réaliste, à partir de scénarios, des incidents peu fréquents mais très graves. La formation a également renforcé le travail d'équipe et la confiance en soi, dans un environnement sûr où les exercices peuvent être répétés.
- **Nous avons mené deux exercices sur table en vue de notre exercice d'urgence et de sûreté grandeur nature de 2025**, qui a réuni plus de 150 personnes participantes, interprètes et témoins. Cet exercice grandeur nature a démontré notre capacité à coordonner une intervention

collaborative et multi agences face à un incident de sûreté et d'urgence en constante évolution. Il a également permis de trouver des possibilités d'améliorer davantage notre résilience et nos capacités d'intervention conjointes.

- **Nous avons repris les réunions trimestrielles du Comité de soins des voyageurs**, pour renforcer la collaboration avec les transporteurs aériens et les principales parties prenantes, ce qui permet d'assurer le respect des principes directeurs, des exigences réglementaires et des protocoles d'intervention coordonnée lorsque des voyageurs et leurs familles se retrouvent en situation d'urgence.

- **Nous avons renforcé le système de notification de masse de l'Administration** en simplifiant les procédures de notification et mettant en place des modèles bilingues afin d'améliorer la rapidité, la précision et l'accessibilité des communications durant les opérations, les cas de sûreté et les situations d'urgence.
- **Nous avons continué à collaborer avec nos partenaires provinciaux et internationaux de gestion des urgences** pour assurer que l'Administration respecte toujours les pratiques exemplaires du secteur en matière de gestion des urgences en aviation et chercher à les dépasser.



Bien-être

Soutien du bien-être du personnel dans l'ensemble des opérations de l'aéroport

Nous savons que le bien-être du personnel, notamment la sécurité psychologique et le confort physique, est essentiel à un milieu de travail sain et productif. En 2025, nous avons poursuivi nos initiatives destinées à améliorer le quotidien de notre personnel, plus particulièrement en ce qui concerne l'accessibilité, la santé mentale, et l'ergonomie.

Principales réalisations de 2025 :

- **Amélioration des installations du Centre de coordination des opérations aéroportuaires (CCOA)** afin de favoriser le bien-être du personnel avec une nouvelle cuisine, salle de conditionnement physique, douche et aire de repos.
- **Évaluation des stratégies de gestion de la fatigue et des mesures de soutien à la santé mentale**, notamment des programmes de formation et de sensibilisation adaptés aux exigences particulières des opérations de l'aéroport.

- **Amélioration de l'isolation** des locaux d'entretien côté ville et du garage d'entrepôt, ce qui augmente le confort thermique du personnel pendant les mois les plus froids.
- **Installation test d'un convoyeur à bagages**, qui réduit le stress physique et améliore l'ergonomie chez les manutentionnaires de bagages.
- **Amélioration de l'ensemble des avantages sociaux du personnel**, notamment un soutien accru à la santé mentale, afin de favoriser le bien-être général et la résilience.
- **Ajout de la présentation du Programme d'aide au personnel (PAP)** à la période d'orientation du personnel saisonnier. Deux séances en présentiel ont été organisées à l'intention des équipes côté piste et côté ville. Durant ces séances, les ressources offertes dans le cadre du PAP ont été présentées, afin que les membres du personnel sachent comment accéder aux services d'aide tout au long de leur emploi.



Améliorations de l'expérience passager

À partir des conclusions du rapport Skytrax de 2024, un indicateur de référence internationalement reconnu en matière de qualité de service des lignes aériennes et des aéroports, nous avons mis en place une série d'améliorations destinées à rehausser l'expérience passager.

Principales réalisations de 2025 :

- **Services d'information** : Un téléphone de courtoisie a été installé dans l'aire des arrivées afin de permettre de joindre directement Larga Baffin et le programme de transport médical du gouvernement du Nunavut, ce qui améliore l'accessibilité pour les voyageurs du Nord.
- **Signalisation d'orientation** : En mars 2025, nous avons mis en service la [carte numérique d'aérogare MappedIn](#) de l'aéroport, accessible sur les plateformes Web et mobiles. Ce service améliore l'accessibilité grâce à des répertoires interactifs, un système d'orientation vers les concessions et des estimations des temps de trajet à pied. L'engagement des voyageurs a augmenté régulièrement après le lancement. L'utilisation est passée de 23,4 k appareils uniques au cours des quatre premiers mois à 50,3 k à la fin de l'année.
- **Améliorations à l'aire des arrivées** : L'aire comprend désormais un café Bridgehead et un magasin Relay réaménagé, ce qui contribue à rendre l'environnement plus accueillant. Ces améliorations étaient déjà en cours avant la publication du rapport Skytrax, et reflètent la rétroaction reçue concernant l'amélioration de l'ambiance et l'intégration de commodités.
- **Installation de sièges supplémentaires** dans toute l'aérogare afin d'améliorer le confort des voyageurs et la commodité.





Initiatives de sûreté en faveur de la santé, de la sécurité et du bien-être

En 2025, l'équipe de Sécurité a mis en œuvre plusieurs mesures afin de renforcer la sécurité et d'améliorer le bien-être des voyageurs et du personnel.

Principales réalisations de 2025 :

- **Modernisation des technologies :** Renforcement de la sécurité des contrôles et des installations grâce à des améliorations telles que la modernisation des appareils à rayons X de l'ACSTA. Les voyageurs n'ont plus besoin de retirer de leurs bagages à main les produits autorisés (100 ml ou moins), les appareils médicaux ou les appareils électroniques volumineux tels que les ordinateurs portables.

[Nouvelle technologie à TDM de l'ACSTA à YOW – ACSTA](#)

- **Automatisation :** Automatisation accrue au Bureau du contrôle des cartes d'accès afin de simplifier la délivrance et la gestion des laissez-passer de sûreté, ce qui réduit les processus et les temps d'attente.

Temps d'attente moyen (temps qu'une personne passe dans la file d'attente avant d'être servie)

2023	2024	2025
8,1 min	6 min	6,5 min

Temps de service moyen (temps nécessaire pour achever le service à partir du moment où la personne arrive au comptoir)

2023	2024	2025
13,6 min	12,4 min	12,2 min

- **Améliorations des directives sur la main-d'œuvre et les opérations au sein du Centre de coordination des opérations aéroportuaires (CCOA) :** Nous avons augmenté les effectifs, réorganisé les équipes du CCOA et optimisé les quarts de travail afin de réduire le stress opérationnel et de favoriser le bien-être du personnel. Parallèlement, nous avons publié des directives et des politiques opérationnelles mises à jour pour préciser les rôles, les responsabilités et les attentes quant aux interventions en cas d'incident.
- **Sensibilisation à la traite de personnes :** Nous avons rejoint l'initiative [#NotInMyCity](#) en collaboration avec le Service de police d'Ottawa, VIA Rail et d'autres partenaires, et avons pris des mesures initiales pour enseigner au personnel et aux locataires à reconnaître les signes de la traite des personnes.



Accessibilité, diversité, équité et inclusion (ADEI)

Conformément à notre objectif de favoriser l'accessibilité, la diversité, l'équité, et l'inclusion (ADEI), nous cherchons à cultiver un sentiment d'appartenance pour toutes les personnes qui travaillent ou voyagent dans notre aéroport. Pour le personnel, il s'agit de créer un milieu de travail inclusif et équitable qui offre des possibilités d'épanouissement. Pour les voyageurs, il s'agit

de garantir une expérience de voyage accueillante et sans barrières. Par des études approfondies, des analyses et une collaboration active avec nos partenaires communautaires, nous œuvrons à éliminer les obstacles, à favoriser l'égalité des chances et à prôner la diversité et l'inclusion tant pour notre personnel que pour nos voyageurs.



Accessibilité, diversité, équité et inclusion (ADEI)

Promouvoir l'égalité des chances et plaider en faveur d'un lieu de travail diversifié et inclusif, en veillant à l'accessibilité physique et numérique.

En 2024, nous avons effectué une évaluation du rendement en matière d'ADEI de l'organisation, à partir de la rétroaction reçue du personnel. L'évaluation a révélé que notre organisation se situe entre les stades Découverte et Action, ce qui souligne la nécessité de mettre en place davantage d'initiatives structurées et fondées sur les données. Pour construire cette base, nous avons lancé notre premier sondage sur l'inclusion du personnel, en octobre 2025. Le taux de participation a été de 60 %, ce qui a permis d'établir une base de référence fiable. Le sondage a révélé que 70 % des membres du personnel ont déclaré se sentir inclus.



Notre premier sondage sur l'inclusion a établi une base de référence solide, et a révélé un indice d'inclusion global de 70 %. Les résultats obtenus dans les quatre piliers sont les suivants :

- **Fondation commune** : 79 % ont déclaré avoir un sentiment d'appartenance à une cause commune, de respect mutuel et d'attachement à la diversité.
- **Sécurité et liens** : 73 % ont déclaré se sentir en confiance, en sécurité sur le plan psychologique et entretenir des relations enrichissantes au travail.
- **Égalité des chances** : 67 % ont déclaré avoir un accès équitable et transparent aux possibilités, aux ressources et aux mesures d'adaptation.
- **Tirer parti des différences** : 61 % ont déclaré que les perspectives diverses sont reconnues, bien accueillies et mises à profit de manière efficace.

Cette approche structurée nous offre une vision claire de notre situation actuelle et des domaines dans lesquels nous devons investir pour faire progresser l'ADEI au sein de l'organisation.

Bâtir sur les forces

Le sondage sur l'inclusion a confirmé que notre culture est ancrée dans la collaboration et le respect. Les membres du personnel ont largement évoqué un sentiment d'appartenance à une cause commune et un fort esprit d'équipe, qui continuent de définir notre façon de collaborer. L'accessibilité physique demeure une force évidente qui témoigne de notre engagement à créer un environnement où chaque personne peut se déplacer et participer pleinement. L'équipe de supervision a été reconnue pour sa sensibilisation et son respect envers les cultures, qui renforcent les comportements inclusifs que nous cherchons à intégrer à tous les échelons de l'organisation. Ces constatations confirment que notre travail pour favoriser le sentiment d'appartenance et le respect mutuel est efficace.

Possibilités de renforcer l'engagement

Si, dans l'ensemble, les perceptions concernant l'inclusion sont positives, le sondage a mis en évidence des domaines dans lesquels nous pouvons agir davantage. Les membres du personnel ont exprimé un intérêt pour des occasions de développement et de perfectionnement plus structurées, ainsi que pour la garantie que les processus de résolution des problèmes en milieu de travail soient transparents. La rétroaction a également révélé un désir de participer davantage à la prise de décisions et de mieux comprendre comment les commentaires influencent les résultats.

Perspectives des groupes sous-représentés

Les membres du personnel des groupes sous-représentés ont indiqué des niveaux nettement plus élevés de respect, de reconnaissance et d'accessibilité. Ils ont attribué à ces aspects jusqu'à 10 points de plus que la moyenne de l'organisation. Ces résultats montrent que des initiatives ciblées, telles que les formations approfondies sur la diversité, dispensées en présentiel et lancées en 2023, ont produit des résultats concrets là où elles comptent le plus. Parallèlement, ces groupes ont fait écho à l'appel général en faveur d'une communication et d'une consultation plus claires, ce qui souligne l'importance de prendre en compte divers points de vue pour orienter nos prochaines démarches.

Ce qu'on nous a dit

Les commentaires libres ont fourni un contexte très utile. Les membres du personnel souhaitent voir davantage de transparence dans la prise de décisions et recevoir des communications en temps opportun au sujet des changements. Le personnel souhaite que la culture en milieu de travail encourage la liberté d'expression et valorise la diversité, et soit soutenue par des cadres qui montrent leur présence, leur engagement et leur sens des responsabilités. La progression de carrière et la reconnaissance restent des thèmes importants, et les membres du personnel souhaitent obtenir des précisions sur les possibilités d'avancement. Enfin, il est clairement attendu que cette rétroaction mène à des mesures concrètes, ce qui indique que nos prochaines démarches devront assurer une évaluation encore plus rigoureuse des progrès réalisés.



Accessibilité

Principales réalisations de 2025 :

Dans le cadre de notre engagement à faire progresser l'A DEI, nous avons tenu trois séances de consultation afin de recueillir les avis du personnel, d'organisations locales de défense des personnes en situation de handicap, de personnes qui ont vécu une expérience concrète, et de l'équipe consultative sur l'accessibilité de ProHara, composée exclusivement de personnes en situation de handicap qui représentent des milieux et des points de vue diversifiés. Les conclusions tirées de ces consultations ont guidé l'élaboration de notre deuxième rapport d'étape sur l'accessibilité, publié le 1er juin 2025 et maintenant disponible sur notre [site Web](#). Conformément aux exigences réglementaires et à nos principes de transparence, nous avons informé le commissaire à l'accessibilité de la Commission canadienne des droits de la personne et l'Office des transports du Canada de cette publication.

L'Administration a lancé le processus de **Certification en matière d'accessibilité de la Fondation Rick Hansen (RHFAC)** afin d'évaluer et d'améliorer l'accessibilité de l'aérogare. Une approche par étapes a été adoptée pour encadrer le travail en vue de la présentation de l'évaluation définitive au quatrième trimestre de 2026.

Le processus RHFAC est un programme reconnu à l'échelle nationale qui évalue, certifie et améliore l'accessibilité de l'environnement bâti. Il évalue les espaces selon un ensemble complet de critères qui vont au-delà des exigences minimales du code, et insiste sur l'accessibilité pour toutes les personnes, quelles que soient leurs capacités. La certification

implique une évaluation sur place réalisée par des spécialistes qualifiés, qui attribuent des notes dans diverses catégories, dont les entrées, les toilettes, la signalisation d'orientation et les systèmes d'urgence. Les installations qui respectent ou dépassent les normes reçoivent un classement RHFAC, ce qui indique le leadership en matière d'accessibilité.

Nous avons renforcé notre harmonisation nationale en matière d'accessibilité par une collaboration avec le Conseil des aéroports du Canada (CAC) et des personnes qui ont une expérience vécue afin de mettre en place un **programme de formation normalisé sur l'accessibilité**. Dispensé au personnel de l'Administration au moyen de notre Système d'information des ressources humaines (UKG), ce programme de formation a été conçu pour assurer une compréhension uniforme des meilleurs moyens d'aider les voyageurs en situation de handicap tout au long de leur passage à l'aéroport.

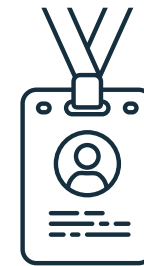
De plus, notre directrice de l'Expérience passager a été nommée vice-présidente du groupe de travail sur l'accessibilité du CAC. Cette nomination a renforcé davantage notre engagement dans l'élaboration d'initiatives nationales sur l'accessibilité, notamment par la coordination des efforts en vue de la Semaine nationale de l'accessibilité 2026 et au-delà.

La sensibilisation au Programme Tournesol de Hidden Disabilities est demeurée forte en 2025, grâce à une collaboration grandissante avec les partenaires de l'aérogare. Les voyageurs qui ont un handicap invisible et qui portent une lanière verte décorée de tournesols signalent discrètement au personnel qu'ils pourraient avoir besoin d'une aide supplémentaire ou de plus de temps pour s'acquitter des formalités de voyage. Parmi les initiatives menées,

notons l'intégration par l'ASFC et Air Canada des symboles du tournesol lors de la Journée mondiale de sensibilisation à l'autisme; l'intégration des messages du programme dans l'événement organisé par l'ASFC dans le cadre de la Semaine nationale de l'accessibilité; ainsi que la mise en avant de la participation de YOW au réseau mondial du programme Tournesol lors de la marche pour la démence, organisée par la Société de la démence.



100 membres du personnel de l'AAIO ont suivi la formation de HD



Environ **600** lanières ont été distribuées au public

Acquisition de 150 poteaux à double ceinture pour usage commun. Ces poteaux répondent aux besoins en matière d'accessibilité, car ils créent une délimitation que les personnes aveugles ou malvoyantes peuvent facilement repérer, ce qui leur permet d'utiliser une canne. La ceinture inférieure empêche également les jeunes enfants de passer sous la barrière. De 150 à 200 poteaux supplémentaires seront commandés en 2026.



YOW est FIER

L'installation du banc de la Fierté dans l'aire des arrivées de l'aéroport, effectuée une année auparavant, a été couronnée de succès. Ainsi, en 2025, nous avons continué à célébrer la diversité et l'inclusion par de nouveaux ajouts colorés dans l'ensemble du campus de l'aéroport. Nous avons installé des bancs aux couleurs de la fierté dans les aires des portes d'embarquement, ainsi que trois ensembles de chaises Muskoka arc-en-ciel à l'extérieur, de l'autre côté de l'embarcadère des arrivées, ce qui crée un espace accueillant tant pour le personnel que pour le public voyageur. Les réactions face à ces sièges aux couleurs variées ont été extrêmement positives, ce qui confirme que les petits gestes peuvent produire de grands effets.

Dans la foulée du Mois de la fierté, célébré en juin, nous avons hissé le drapeau de la fierté du 16 au 24 août afin de manifester notre soutien aux membres de la communauté 2ELGBTQIA+ qui travaillent à l'aéroport ou qui y sont de passage. Ces signes visibles de soutien renforcent notre engagement à créer un milieu de travail et une expérience de voyage où chaque personne se sent en sécurité, prise en compte et respectée.

Cette année a également marqué une étape importante : la création du Groupe de travail sur la Fierté. Ce groupe contribuera à définir les initiatives futures et fera en sorte que la Fierté à YOW ne soit pas seulement une célébration, mais aussi un appel à l'égalité, à la visibilité, à la dignité et à la justice. Nous invitons les membres du personnel et les personnes alliées à se joindre au groupe et à nous aider à bâtir une communauté 2ELGBTQIA+ encore plus forte et inclusive à YOW.

Partenariats communautaires inclusifs

Nous œuvrons à tisser des liens étroits avec notre communauté. À cette fin, nous entretenons des partenariats, soutenons le développement et créons des avantages mutuels tant pour la communauté que pour l'Administration.

Voici un aperçu des événements et des initiatives qui encouragent la participation et renforcent les relations communautaires.

Relations avec les Autochtones : Renforcer les partenariats

Notre engagement en faveur de la réconciliation et d'un dialogue constructif avec les communautés autochtones a continué de progresser en 2025. Nous avons renforcé nos liens avec les communautés algonquines d'Ottawa et de Gatineau grâce à une collaboration continue dans plusieurs domaines. Par exemple, nous avons collaboré avec un Aîné de la Première Nation de Pikwakanagan pour rédiger la première déclaration de YOW sur la reconnaissance territoriale. Nous l'avons présentée lors de l'Assemblée publique annuelle, qui a débuté par un discours solennel du chef de Pikwakanagan. Nous avons également présenté une politique sur l'utilisation de la déclaration de reconnaissance lors des réunions et des rassemblements de l'Administration.

En septembre, nous avons assisté à la réunion du conseil des Algonquins. Notre présence a été bien accueillie et encouragée par la direction, notamment le grand chef McGregor. Cet engagement témoigne de nos efforts continus pour instaurer la confiance et favoriser le dialogue.

L'Administration a également été invitée à participer à deux réunions du conseil des Algonquins du Musée canadien de l'histoire afin de tisser de nouveaux liens et de créer de nouvelles collaborations au sein de la communauté. La présidente-directrice générale du musée s'est également engagée à collaborer avec YOW afin de créer une expérience d'accueil authentique et ancrée dans la culture locale au sein de l'aérogare.

Favoriser l'engagement et l'impact sur la communauté

Le Service d'incendie de l'aéroport encourage activement l'engagement et le perfectionnement du personnel, et renforce les liens avec la communauté locale grâce à des initiatives de formation et de mentorat.

Principales activités menées en 2025 :

Partenariats en enseignement

- Partenariats avec le [Collège Algonquin](#) et [La Cité](#) afin d'offrir des occasions de mentorat et d'apprentissage pratique aux personnes qui étudient en vue de faire carrière dans les services d'urgence.
- Des pompiers ont offert de la formation et du mentorat à quatre élèves de La Cité afin de les aider à réaliser un projet d'apprentissage appliqué, sous la direction du Chef pompier de l'aéroport.

Community Outreach & Skills Development

- Participation au [Camp Molly](#), un camp gratuit de quatre jours destiné à inspirer les jeunes femmes et les jeunes non binaires de 15 à 18 ans pour démontrer que le métier de la lutte contre les incendies est une carrière viable et gratifiante.
- Partenariat avec [Focus 911](#) et d'autres programmes de sécurité publique afin de transmettre de l'expertise et de soutenir les élèves qui envisagent une carrière dans le domaine de la justice, de la sécurité communautaire et des services d'urgence grâce à un apprentissage pratique et au mentorat.

Grâce à ces initiatives, le Service d'incendie de l'aéroport démontre son soutien au développement des talents de la relève, à l'autonomisation des groupes sous-représentés, et au renforcement des liens avec la communauté, ce qui cadre avec nos objectifs ESG en matière d'ADEI et d'Engagement et de perfectionnement du personnel.



Le Service d'incendie de l'aéroport encourage activement l'engagement et le perfectionnement du personnel, et renforce les liens avec la communauté locale grâce à des initiatives de formation et de mentorat.



Améliorer l'accessibilité grâce à la collaboration

Au début de 2025, nous avons établi un partenariat avec le Centre hospitalier pour enfants de l'est de l'Ontario (CHEO) afin de créer une ressource destinée à aider les enfants neurodiversifiés et leur famille à se sentir plus à l'aise lors de leur expérience à l'aéroport. En réponse à la demande du CHEO, nous avons mené un projet collaboratif en partenariat avec l'Administration canadienne de la sûreté du transport aérien (ACSTA), l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) et le Conseil national de recherches du Canada (CNRC) afin de produire une vidéo éducative destinée à initier les enfants au processus de voyage. Cette vidéo, lancée à temps pour la semaine de relâche, a été conçue pour être largement applicable dans tous les aéroports canadiens, afin d'aider les familles d'Ottawa et d'ailleurs.

Cette initiative témoigne de notre engagement en faveur de l'A DEI, car elle réduit les obstacles et renforce la confiance chez le public voyageur. En collaborant avec des partenaires locaux et en tirant parti de notre expertise interne, nous continuons à créer des expériences qui favorisent l'inclusion et le sentiment d'appartenance.

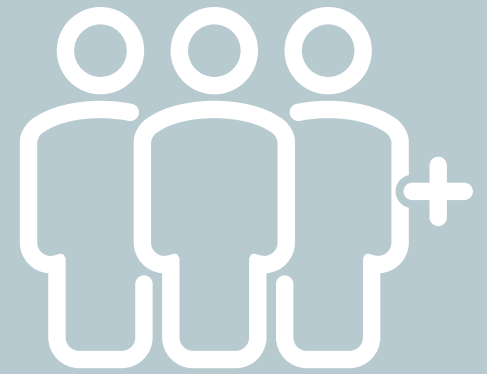




Engagement et perfectionnement du personnel

En 2025, l'Administration de l'aéroport a intensifié son travail sur l'Engagement et le perfectionnement du personnel par l'écoute, l'apprentissage et l'action. Après avoir enregistré un taux de participation record de 73 % au sondage sur l'engagement du personnel, nous avons transformé la rétroaction en initiatives ciblées qui ont amélioré l'expérience au travail et permis de remédier aux lacunes relevées.

Ce travail s'est accompagné d'une orientation stratégique sur notre vision à long terme, ce qui a renforcé la place centrale de la modernisation, de la résilience, et des personnes au sein de nos priorités organisationnelles. En favorisant la transparence et la collaboration, nous renforçons les bases d'une amélioration continue et d'une culture qui valorise le personnel et lui donne les moyens d'agir.



Engagement et perfectionnement du personnel

Responsabiliser les membres du personnel en leur offrant des possibilités d'éducation, de formation et de perfectionnement.



Orientation stratégique : Une vision audacieuse pour 2026 et au-delà

L'année 2025 a marqué un tournant dans la manière dont nous définissons la réussite. Pour la première fois, nos objectifs stratégiques ont été définis dans le cadre d'un processus véritablement collaboratif, qui dépasse l'approche descendante traditionnelle pour intégrer des perspectives de direction plus larges.

En milieu d'année, nous avons mis en place un plan de transition destiné à guider l'organisation dans cette période de changement et à préserver la stabilité. Ce plan ciblait les priorités immédiates et préparait les conditions pour une croissance à long terme.

À l'automne, nous avons dépassé le stade de la transition et commencé à définir notre avenir. Grâce à un processus collaboratif qui a dépassé le cadre de la haute direction, nous avons défini de nouveaux objectifs stratégiques, fondés sur une nouvelle vision, une nouvelle mission et un nouveau modèle de comportements. Ces éléments ont été communiqués lors de notre Rencontre du personnel d'octobre, à tout le personnel, ce qui renforce la transparence et l'inclusion.

Le lien entre les principes ESG et notre stratégie à long terme se fait naturellement. Les piliers du nouveau plan – modernisation, résilience, durabilité, et personnes – reflètent les thèmes que nous avons soutenus dans le cadre des principes ESG. Cette orientation garantit que l'engagement et le perfectionnement du personnel demeurent au cœur de la transformation organisationnelle, ce qui produira des effets positifs bien au-delà de 2026.

L'écoute avant tout : le sondage sur l'engagement nous guide

Comme les années précédentes, nous avons commencé 2025 par un examen des résultats du sondage sur l'engagement du personnel au premier trimestre. Le sondage a été un véritable succès. Le taux de participation a bondi de 46 % en 2024 à 73 % en 2025, ce qui indique de manière évidente que le personnel s'investit dans la conception de notre milieu de travail.

Les résultats ont été encourageants : la satisfaction globale et l'opinion favorable à l'égard de l'Administration ont continué de croître, et un nombre record de membres du personnel recommanderaient l'aéroport comme un excellent milieu de travail. Parallèlement, la rétroaction a révélé des points à améliorer, notamment en ce qui concerne les possibilités d'avancement professionnel.

Nous avons agi rapidement. Chaque service s'est engagé à mener deux ou trois initiatives ciblées afin de donner suite à ces constatations. Ces mesures ont formé la base de notre programme d'initiatives pour l'engagement et le perfectionnement du personnel, lancé en juin, et ont créé une dynamique d'amélioration continue tout au long de l'année.



Poser des bases solides pour l'apprentissage et le perfectionnement

En 2025, nous avons solidifié les bases d'une approche plus structurée et plus intentionnelle du perfectionnement du personnel. Grâce à la création du poste de gestionnaire, Apprentissage et perfectionnement, en 2024, nous disposons désormais d'une expertise dédiée pour classer, évaluer et cerner des occasions de formation et de perfectionnement ciblées. Ainsi, le perfectionnement du personnel devient plus accessible, mieux ciblé et plus efficace à tous les niveaux de l'organisation.

Principales réalisations de 2025 :

- **Nous avons amélioré l'expérience d'intégration des étudiant.e.s d'été**, qui comprend désormais un programme complet de formation et de perfectionnement auquel s'ajoute une feuille de route des ressources humaines, des plateformes d'apprentissage et des ressources simplifiées.
- **Nous avons lancé des modules de formation en format vidéo** (notamment des tutoriels dans UKG) afin d'améliorer la clarté et l'uniformité dans toutes les équipes.
- **Nous avons centralisé plus de 40 procédures normales d'exploitation (SOP) au sein d'UKG**, ainsi que l'ensemble de politiques, d'événements, de sondages et de formations sur l'accessibilité relatif à l'intégration. Ce passage de ressources dispersées à une plateforme numérique unique renforce l'efficacité, améliore l'accessibilité

pour le personnel, et simplifie l'expérience d'apprentissage dans son ensemble. De plus, les programmes de formation en présentiel, comme ceux consacrés aux premiers soins, au levage et au réglage, sont désormais accompagnés de ressources numériques.

- **Nous avons mis en place la numérisation des SOP côté ville et côté piste ainsi que des vidéos de formation** créées par nos équipes, ce qui nous a permis d'économiser 125 000 \$, soit une réduction de 59 % des coûts externes, et de réaliser des gains d'efficacité significatifs.
- **Nous avons lancé un programme de formation en français** en septembre, au moyen de Rosetta Stone. Nous avons commencé par un projet pilote avec neuf personnes, qui comprenait des évaluations conformes au Cadre européen commun de référence pour les langues (CECR). Cette initiative aide le personnel à renforcer ses compétences bilingues afin de se conformer aux exigences de la Loi sur les langues officielles, d'améliorer la collaboration avec les partenaires et les locataires du campus, et d'offrir un service de qualité, dans les deux langues officielles, au public voyageur.
- **Nous avons mis en place un outil d'évaluation linguistique dans le cadre du processus de recrutement**, ce qui a permis de réduire le temps consacré à l'évaluation manuelle de plus de 75 % et de simplifier les processus de travail. Cette initiative améliore l'efficacité opérationnelle et favorise le bilinguisme dans les postes clés, ce qui contribue à l'inclusivité et à la cohésion du personnel.

• Voici quelques-unes des formations élargies proposées :

- Formation sur l'accessibilité offerte par le Conseil des aéroports du Canada (CAC) – Des renseignements supplémentaires sur cette formation se trouvent dans la section ADEI.
- ICS 100
- Formation Everbridge pour l'équipe de CCOA
- Formation du personnel du Centre de coordination des urgences (CCU) de l'aéroport
- Robots conversationnels dotés de l'IA : Comprendre leur utilisation, leurs risques et leurs limites en milieu de travail
- Les bases de Microsoft 365 : Formation Quick Links officielle
- *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement*
- **Nous avons organisé des « dîners-apprentissage » animés par des membres du personnel** qui ont favorisé l'échange de connaissances et le dialogue entre collègues. Ces rencontres ont porté sur des thèmes tels que l'intelligence artificielle, la sensibilisation au radon, les ressources du programme d'aide au personnel, la santé cardiaque, et des compétences pratiques en milieu de travail, notamment les fonctionnalités de PowerPoint.

Ces initiatives ont permis de jeter de solide base pour une culture d'apprentissage continu, qui cadre avec les priorités de l'organisation et offre au personnel les compétences et la confiance nécessaires pour réussir dans un environnement en constante évolution. En 2026, nous poursuivrons sur cette lancée et créerons des plans de progression de carrière officiels. Nous améliorerons aussi les outils d'évaluation linguistique afin de renforcer les compétences bilingues pour les postes clés.

Mise en valeur de notre personnel

Vidéo de recrutement

En 2025, nous avons accordé une importance accrue au développement de notre personnel. Ainsi, nous avons créé de nouvelles expériences de formation et souligné la contribution des personnes qui constituent le moteur de l'Administration. Une étape majeure a été le lancement de notre vidéo de recrutement, qui met en scène des membres de notre personnel et permet de découvrir de l'intérieur les divers rôles qui assurent le bon fonctionnement de notre organisation. **Nous vous invitons à visionner la vidéo pour découvrir l'équipe talentueuse qui est au cœur de notre organisation.**

Programme de reconnaissance du personnel

Nous avons mis en place un Programme de reconnaissance du personnel afin de renforcer notre culture inclusive et axée sur les valeurs. Le programme célèbre les années de service, les réalisations professionnelles et les comportements qui témoignent de bienveillance, d'innovation, de collaboration et de courage, ce qui contribue à renforcer l'engagement, le bien-être et la rétention du personnel.

La supervision assurée par un comité interfonctionnel garantit l'équité et l'uniformité, tandis qu'une évaluation continue permet de relier les initiatives de reconnaissance à l'expérience du personnel et à la rétention à long terme de la main-d'œuvre.

L'ENGAGEMENT DU PERSONNEL EN ACTION

Nous avons continué à créer des occasions qui permettent aux membres du personnel de tisser des liens, de collaborer et d'apporter leur contribution, tant au sein de l'organisation que dans la communauté. Cet engagement a pris de nombreuses formes, notamment des événements organisés par l'aéroport, des journées nationales de commémoration, des initiatives menées par le personnel et des activités bénévoles.

Ces exemples montrent que l'engagement n'est pas seulement une initiative ponctuelle, mais plutôt un travail continu qui vise à créer un milieu de travail où chaque personne se sent intégrée, valorisée et motivée.

L'Administration participe au Salon des carrières Triple AAA

L'Administration a fièrement commandité le Salon des carrières Triple AAA de la Ligue des cadets de l'Air du Canada, organisé dans le merveilleux hangar de Porter. Cet événement captivant nous a donné l'occasion de présenter les formidables perspectives de carrière et d'emploi offertes par l'Administration.





La tournée « Cross Country » d' Elevate Aviation s'arrête à YOW

Nous avons participé à cet événement pour la deuxième année consécutive. La tournée donne un aperçu des carrières dans l'aviation aux jeunes femmes et aux groupes de jeunes sous-représentés.



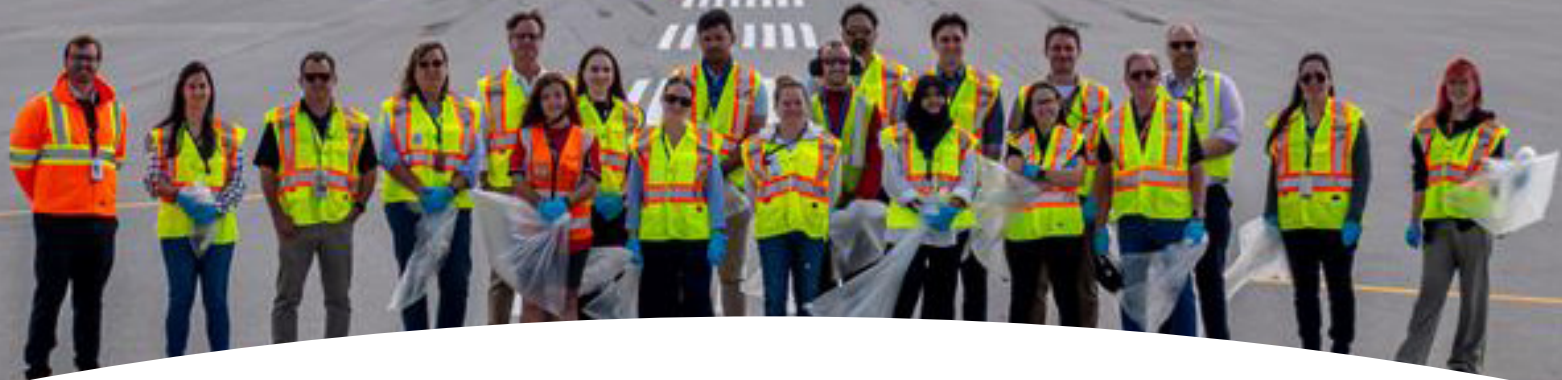
Participation au SummerFest de volley-ball HOPE

Pour la quatrième année, l'équipe YOW JETsetters a participé à cette collecte de fonds communautaire, qui combine l'engagement du personnel et des gestes caritatifs concrets. Le tournoi de 2025 a soutenu cinq organismes locaux : Upstream Ottawa, S.P.A. Ottawa, The Centre for Treatment of Sexual Abuse and Childhood Trauma, La Porte, et le Bureau des services à la jeunesse d'Ottawa.



3^e tournoi de golf caritatif annuel de l'Association des pompiers professionnels de l'aéroport d'Ottawa

Organisé au club de golf Meadows à Ottawa, le tournoi de golf annuel du Service d'incendie de l'aéroport a permis de recueillir 13 500 \$ au profit de la Fondation canadienne des pompiers morts en service, un organisme caritatif qui vient en aide aux familles du personnel pompier décédé en service et qui rend hommage au dévouement de ces personnes.



Voyage de Rêves

L'Administration offre à un membre du personnel la possibilité de participer au voyage annuel à Disney, dans le cadre de l'initiative Voyage de Rêves. Tony Reece, superviseur en entretien électrique, était l'un des trois accompagnateurs d'un groupe de quatre garçons âgés de 10 ans. Même s'il était ravi de retourner à Disney, un endroit où il n'était pas allé depuis qu'il y avait emmené ses propres enfants en 2014, il a souligné que ce qu'il avait préféré, c'était de découvrir Disney à travers les yeux des enfants et de les aider à profiter pleinement de leur visite.



Semaine de la sécurité et de la santé 2025

En mai, nous avons participé à la Semaine de la sécurité et de la santé, un événement annuel organisé par le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, qui favorise la sécurité, le bien-être et la sensibilisation en milieu de travail. Au programme figuraient des jeux-questionnaires interactifs et des devinettes, des pauses bien-être accompagnées de rafraîchissements, une démonstration d'utilisation d'extincteurs par les pompiers de l'aéroport, ainsi qu'une marche contre les objets intrus (FOD) afin de renforcer la sécurité côté piste. Ces initiatives ont favorisé l'engagement du personnel et renforcé notre engagement en faveur de la santé et de la sécurité.

Semaine de la sécurité civile

Nous avons fièrement participé à la Semaine de la sécurité civile 2025, une campagne nationale menée par Sécurité publique Canada afin de favoriser la préparation et la résilience. Au programme figuraient une présentation des trousse d'urgence, un exercice sur table, des démonstrations de formation par réalité virtuelle, et des visites des installations d'urgence. Des membres du personnel ont également échangé avec des personnes représentant le Service de police d'Ottawa et des équipes du Service d'incendie de l'aéroport, ce qui favorise la collaboration et la préparation dans l'ensemble de nos activités.

Journée des travailleurs aéroportuaires 25 juin 2025

Nous avons célébré la deuxième Journée des travailleurs aéroportuaires du Canada, qui rend hommage à la contribution essentielle de toutes les personnes qui assurent le bon fonctionnement de YOW, qu'il s'agisse des opérations, de la sûreté, de la TI, de la maintenance ou du service à la clientèle. Les membres du personnel ont pu déguster de la crème glacée de Mr. Sundae et ont reçu un petit cadeau en signe de reconnaissance, ce qui a réaffirmé notre engagement à valoriser et à mobiliser notre personnel.





Semaine de la sécurité dans les aéroports canadiens

En septembre, nous avons participé à la Semaine de la sécurité dans les aéroports canadiens, ce qui renforce notre engagement en faveur d'une culture de la sécurité. Chaque journée était consacrée à un thème majeur : la sécurité psychologique, la sécurité environnementale, la sécurité côté piste et celle du personnel, le FOD, et la sûreté. Au programme figuraient des jeux-questionnaires sur la sécurité, des audits de rotation des aéronefs, un atelier [Climate Fresk](#), une conférence animée par une personnalité invitée, ainsi qu'une marche pour éliminer le FOD à l'échelle du campus, ce qui a motivé le personnel et les partenaires à favoriser des pratiques sécuritaires dans l'ensemble des opérations.

Soutien à la campagne annuelle du coquelicot

Pour la 25^e année, nous avons accueilli la Légion royale canadienne (filiale 314 de Manotick) à YOW afin de soutenir sa Campagne du Coquelicot annuelle. Des anciens combattants ont recueilli des dons près du Tim Hortons au Niveau 3, et des boîtes à coquelicots étaient installées dans toute l'aérogare, avant et au-delà des contrôles de sûreté, ce qui renforce notre engagement à rendre hommage aux anciens combattant.e.s canadien.ne.s et à soutenir les traditions locales.



« Hump Day Hustle »

Une initiative menée par le personnel a permis de créer des séances d'entraînement collectives facultatives en milieu de semaine sur le campus afin de favoriser le bien-être et l'esprit d'équipe. Ces séances, ouvertes à toutes et à tous, quel que soit leur niveau de forme physique, favorisent l'activité physique, la camaraderie et la réduction du stress, ce qui contribue à améliorer la santé du personnel et à créer une culture positive au travail.



BBQ pour le personnel

Un BBQ organisé par des membres du personnel sur le campus a réuni plusieurs services pour une journée de rencontre et de reconnaissance.

Participation à la Course de l'Armée du Canada

Des membres du personnel ont organisé et coordonné la participation à la Course de l'Armée du Canada. L'équipe a parcouru une distance totale de 105 km et a récolté 1 314 \$ pour les organismes Appuyons nos troupes et Sans limites. Cette initiative a favorisé le bien-être, le travail d'équipe et les retombées communautaires, et a rendu hommage aux membres des Forces armées canadiennes et à leurs familles.





Invitons nos jeunes au travail

Nous avons organisé une journée interactive d'orientation professionnelle destinée aux élèves de 8^e et 9^e années, afin de leur faire découvrir le fonctionnement interne d'un aéroport. Les élèves ont échangé avec des membres de diverses équipes, notamment le Service d'incendie de l'aéroport, les opérations côté piste, et l'entreprise Predator Bird Services, et ont pris part à des activités pédagogiques destinées à faire découvrir les diverses carrières dans le domaine de l'aviation.

Airport Fire Services Santa Toy Parade

Cette année encore, le Service d'incendie de l'aéroport a fait régner l'esprit des Fêtes dans la ville. L'équipe a fièrement présenté Rouge 10, décoré de lumières éblouissantes, de guirlandes et de couronnes, lors du défilé Aidez le père Noël, au centre-ville d'Ottawa, et lors du Défilé des lumières d'Orléans.



Distribution de billets au personnel

Les membres du personnel ont eu l'occasion de gagner des billets pour de grands événements à Ottawa, notamment le Bluesfest et des matchs de hockey locaux. L'Administration est fière d'être détentrice de billets de saison pour le Charge d'Ottawa et les Sénateurs d'Ottawa, afin de contribuer au succès des équipes de hockey de notre ville. Ces initiatives favorisent l'engagement du personnel, célèbrent l'esprit d'équipe, et offrent des expériences uniques en dehors du lieu de travail.



Observation en milieu professionnel : favoriser la sensibilisation et l'engagement

Nous avons lancé notre toute première initiative de jumelage professionnel intitulée « Pompier.ère d'un jour » afin de renforcer l'engagement du personnel et l'apprentissage interfonctionnel. Deux membres du personnel ont participé à une journée complète d'immersion au sein du Service d'incendie de l'aéroport, ce qui leur a permis de découvrir concrètement les opérations de sécurité essentielles et de mieux comprendre les compétences, la formation et le travail d'équipe nécessaires pour assurer la sécurité de l'aéroport et du public voyageur.



YOW is a 'good sport'

Un pari est un pari! Même si nous étions tristes de voir notre présidente-directrice générale, Susan Margles, céder à nos amis de l'aéroport Pearson de Toronto, nous étions très fiers du parcours des Sénateurs d'Ottawa en séries éliminatoires.



JUMP IN

En septembre, les YOW JETsetters ont relevé le défi en soutien à la santé cardiaque des femmes dans le cadre du programme JUMP IN de l'Institut de cardiologie de l'Université d'Ottawa. Ce groupe de 21 membres du personnel s'est engagé à faire de l'exercice physique 30 minutes par jour, soit un total de 27 900 minutes d'activité physique au cours du mois. Les membres ont également recueilli 2 000 \$! En récompense de leurs efforts, les membres ont défilé sur la piste pour conclure le mois.

Trees of Hope

L'équipe « Arbres de l'Espoir » de l'Administration a eu l'honneur de décorer un des 44 sapins de Noël du Château Laurier afin de recueillir des fonds pour le Centre hospitalier pour enfants de l'est de l'Ontario (CHEO). L'équipe a mis en scène le thème « C'était la nuit avant Noël » au moyen de décorations qu'elle a confectionnées elle-même, notamment des guirlandes, des chaînes de popcorn, des oranges séchées, des rondelles d'anis et des flocons de neige crochétés.



Notre voie à suivre en matière de priorités sociales

Alors que nous nous tournons vers 2026, nous continuerons à renforcer les programmes, les partenariats et les pratiques qui soutiennent notre personnel et les communautés que nous servons. Notre priorité est de créer un environnement sûr, inclusif et motivant pour notre personnel et notre public voyageur, tout en favorisant les possibilités de développement qui soutiennent la croissance à long terme et la résilience de l'organisation.

Santé, sécurité et bien-être du personnel et des passagers

- **L'examen du programme de santé et sécurité au travail (SST)** a mis en évidence des points à améliorer. Pour garantir l'efficacité optimale de notre programme de santé et sécurité, nous procéderons comme suit :
 - Privilégier la création et la mise en œuvre d'un système de gestion de la santé et de la sécurité conforme à la norme ISO 45001. Il s'agira notamment de créer des pratiques normalisées de travail sécuritaire et des procédures normales d'exploitation (SOP) supplémentaires afin de remédier aux principaux risques sur en milieu de travail, notamment l'utilisation d'échelles, la protection contre les chutes et la manipulation des équipements.
 - Chercher à adopter une approche plus harmonisée entre les services afin d'améliorer l'uniformité des documents et renforcer la diligence raisonnable. Par exemple, des membres de l'équipe de Santé et sécurité et de l'équipe des Services environnementaux participeront davantage à tous les projets d'investissement côté ville et côté piste afin de garantir que les dangers et les risques environnementaux soient rigoureusement évalués et gérés.

- **Favoriser l'excellence dans la gestion des urgences en aviation** par une collaboration continue avec des partenaires provinciaux et internationaux afin de garantir que l'Administration non seulement respecte, mais dépasse les pratiques exemplaires du secteur.
- **Renforcer les mesures de soutien au bien-être et à la sécurité** par l'amélioration des ressources liées à la santé mentale et des initiatives globales en soutien au bien-être au travail.
- **Améliorer l'accessibilité pour le public voyageur** par l'élaboration du Plan d'accessibilité 2026-2029 et par des progrès soutenus vers la RHFAC.
- **Améliorer la communication inclusive et l'accessibilité des services** afin de favoriser l'expérience passager sûre et positive.
- **Remettre en vigueur l'indice Airport Service Quality (ASQ)**, un programme de référence internationalement reconnu élaboré par le Conseil international des aéroports. Cette initiative nous permet de bien comprendre les perceptions des voyageurs à divers points de contact clés, ce qui nous aide à déterminer nos forces et les points à améliorer. Grâce aux données sur la ASQ, nous pourrions privilégier les améliorations qui rehausseront l'expérience voyageur. Que ce soit par la simplification des procédures ou par l'amélioration des commodités, nous veillerons à ce que YOW demeure compétitif et conforme aux pratiques exemplaires internationales.
- **Mise en œuvre du programme #NotInMyCity** pour enseigner au personnel et aux locataires à reconnaître les signes de la traite des personnes.



ADEI

- **Offrir de la formation sur les compétences culturelles et le leadership inclusif** afin de renforcer les connaissances et les capacités de l'ensemble de l'organisation.
- **Améliorer la transparence et le dialogue** grâce à des canaux de communication renforcés et à des occasions d'engagement structurées.
- **Mener des initiatives sur l'accessibilité au-delà des exigences de conformité** par l'application des principes de conception inclusive à l'ensemble des installations et des services.
- **Intégrer l'ADEI dans l'évaluation du rendement et la planification** par la définition d'objectifs mesurables et un suivi régulier au moyen de rapports.
- **Renforcer les relations avec les Autochtones** et veiller à ce que leurs points de vue soient pris en compte dans la planification à long terme, notamment dans le cadre du programme d'expansion de l'Aéroport et du Plan directeur 2028.
- **Favoriser la sensibilisation culturelle** par l'utilisation des écrans dans l'aérogare pour mettre en valeur les cultures diverses qui forgent l'identité du Canada.

Engagement et perfectionnement du personnel

- **Multiplier les occasions d'apprentissage et de perfectionnement** par la création de formations, de programmes de mentorat et de programmes de perfectionnement des compétences en matière de bilinguisme.
- **Mettre en œuvre un plan d'action ciblé fondé sur les résultats du sondage sur l'inclusion.** Effectuer des évaluations de suivi et se servir d'outils d'évaluation pour suivre les progrès réalisés.
- **Renforcer l'engagement du personnel** par la collaboration communautaire, des initiatives en soutien au bien-être, et des activités qui favorisent le développement et enrichissent la culture de l'organisation.

INDICATEURS DU PERSONNEL

	2022	2023	2024	2025	Variation par rapport à l'année dernière
Nombre total de membres du personnel	211	259	268	286	6,7 %
Pourcentage de femmes	19,5 %	20,5 %	20,9 %	21,0 %	0,1 %
Pourcentage d'hommes	80,5 %	79,5 %	79,1 %	70,0 %	-0,1 %
Pourcentage de femmes au Conseil d'administration	43,0 %	42,9 %	35,7 %	35,7 %	0,0 %
Pourcentage d'hommes au Conseil d'administration	57,0 %	57,1 %	64,3 %	64,3 %	0,0 %
Heures de formation	660	5 890	4 469	11 420	155,5 %
Nombre de membres saisonniers du personnel	34	52	51	51	0,0 %
Pourcentage du personnel non syndiqué	15,8 %	15,8 %	16,0 %	16,4 %	0,4 %
Pourcentage du personnel syndiqué	83,3 %	84,2 %	84,0 %	83,6 %	-0,4 %
AFPC, section locale 70701, pourcentage du personnel syndiqué	73,0 %	75,7 %	75,4 %	75,5 %	0,1 %
Association des pompiers professionnels de l'aéroport d'Ottawa, section locale 3659 de l'IAFF	10,3 %	8,5 %	8,6 %	8,0 %	-0,6 %
Catégorie d'emploi : Permanent	82,4 %	79,9 %	80,2 %	81,5 %	1,2 %
Catégorie d'emploi : Saisonniers	10,2 %	20,1 %	19,0 %	17,8 %	-1,2 %
Catégorie d'emploi : D'une durée déterminée	1,0 %	0,0 %	0,7 %	0,7 %	0,0 %
Moins de 30 ans	8,8 %	8,5 %	9,0 %	10,5 %	1,5 %
30 à 39 ans	16,1 %	22,0 %	23,1 %	25,9 %	2,7 %
40 à 49 ans	29,8 %	24,7 %	25,0 %	22,0 %	-3,0 %
50 à 59 ans	29,3 %	28,6 %	29,1 %	26,6 %	-2,5 %

	2022	2023	2024	2025	Variation par rapport à l'année dernière
60 à 65 ans	12,2 %	14,3 %	10,1 %	11,2 %	1,1 %
Plus de 65 ans	3,9 %	1,9 %	3,7 %	3,8 %	0,1 %
Catégorie d'emploi : Temps plein	93,7 %	100,0 %	99,3 %	99,3 %	0,0 %
Catégorie d'emploi : Temps partiel	6,3 %	0,0 %	0,75 %	0,70 %	-0,05 %
Nombre de nouvelles embauches	29	63	35	47	34,3 %
Taux de roulement total	7,3 %	7,5 %	10,2 %	7,7 %	-2,5 %
Taux de roulement volontaire	7,3 %	7,5 %	8,8 %	5,6 %	-3,2 %
Taux de roulement involontaire	0,0 %	0,0 %	1,4 %	2,1 %	0,7 %
Taux de roulement du personnel syndiqué	4,9 %	3,5 %	7,4 %	4,3 %	-3,1 %
Taux de roulement du personnel non syndiqué	2,4 %	5,0 %	2,8 %	3,4 %	0,6 %
Pourcentage du personnel actif couvert par des conventions collectives	83,3 %	84,0 %	84,0 %	83,57 %	-0,4 %
Nombre de grèves	0	0	0	0	0 %
Total de perte monétaire en raison de procédures judiciaires liées à des violations du droit du travail	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
Taux horaire moyen	46,32 \$	46,73 \$	47,57 \$	50,82 \$	3,25 \$
Personnel rémunéré au salaire minimum, par région	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %

05

Gouvernance

RETOMBÉES ÉCONOMIQUES

YOW demeure un moteur économique majeur pour la région de la capitale du Canada. En 2025, nous avons observé une croissance ciblée du service aérien, des améliorations aux infrastructures, et un développement commercial. Cette évolution a renforcé la connectivité régionale, favorisé la création d'emplois et consolidé les bases de l'aéroport en vue d'une croissance durable à long terme.

DANS CETTE SECTION

- Retombées économiques



Développer

les capacités de YOW en tant que plaque-tournante grâce à une croissance durable du réseau et des infrastructures

Contribue à l'objectif Changements climatiques et gestion de l'énergie par l'intégration de solutions écoénergétiques et à faible empreinte carbone dans les projets d'infrastructure, ce qui nous aide à avancer vers la carboneutralité.



Retombées économiques

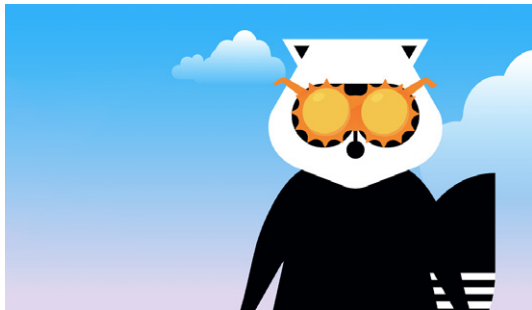
Favoriser la prospérité économique dans la région de la capitale du Canada par des activités de développement des entreprises qui stimulent l'emploi et la croissance économique de manière durable et résiliente.

Principales réalisations de 2025 :

Expansion du service aérien : la connexion entre Ottawa et le monde

La connectivité aérienne d'Ottawa s'est considérablement renforcée en 2025. Cette évolution est attribuable à la croissance de Porter Airlines et a été accentuée par les offres supplémentaires d'Air Canada et la liaison vers Paris d'Air France :

- Porter Airlines a augmenté la capacité vers les destinations soleil de près de 25 %, a créé cinq nouvelles liaisons hivernales vers le Mexique et les Caraïbes, et a ajouté des vols sans escale vers Victoria.
- Air Canada a rétabli sa liaison Ottawa-Londres Heathrow et l'a prolongée jusqu'à la saison hivernale, et complète ainsi la liaison assurée toute l'année par Air France vers l'aéroport Paris-Charles de Gaulle.



Porter Airlines augmente la capacité de destinations soleil jusqu'à 25 % et lance quatre nouveaux itinéraires d'hiver

Publié le 1 octobre 2025.

Amélioration des infrastructures

Conformément à notre objectif de développer les capacités de YOW en tant que plaque tournante, nous avons effectué des améliorations majeures qui augmentent l'efficacité et la qualité du service aux voyageurs :

- Déplacement du comptoir de transport au sol : Simplification de la circulation des voyageurs dans l'aérogare.
- La restructuration de l'aire d'enregistrement a permis de créer deux comptoirs d'enregistrement supplémentaires et six nouveaux points libre-service pour le dépôt des bagages.
- Remise en état de la piste 14/32 : Nous avons effectué des travaux essentiels d'entretien et de modernisation afin de prolonger la durée de vie de la piste, de garantir la sécurité et l'efficacité des opérations aériennes, et de répondre aux besoins de capacité à long terme de YOW.



Air Canada célèbre le rétablissement de sa liaison Ottawa-Londres Heathrow

Publié le 1 avril 2025.



“

Conformément à notre objectif de développer les capacités de YOW en tant que plaque tournante, nous avons effectué des améliorations majeures qui augmentent l'efficacité et la qualité du service aux voyageurs.



Mise en service d'une liaison rail entièrement accessible entre YOW et Ottawa

Depuis janvier, la station Aéroport de la nouvelle ligne 4 de l'O-Train, offre une liaison rail entièrement accessible entre YOW et la ville à partir de la station South Keys. Cette réalisation permet d'améliorer la connectivité multimodale, d'offrir aux voyageurs une expérience agréable grâce à une station moderne et chauffée, et de contribuer à l'accessibilité globale d'Ottawa grâce à une liaison ferroviaire directe vers l'aéroport. Il est prévu que cet ajout sera bénéfique pour le tourisme, les voyages d'affaires et la mobilité régionale.

Expansion commerciale : Améliorer l'expérience passager

En 2025, la croissance commerciale s'est poursuivie grâce à la réouverture d'un Starbucks rénové et à l'ajout de nouveaux points de restauration et de boissons tels qu'Urban Crave, sans oublier le succès continu de Big Rig. Ces améliorations ont contribué à augmenter de 8,5 % les revenus non aéronautiques et à renforcer les partenariats avec les fournisseurs locaux.

Développement des terrains

Canadian North a réalisé des progrès significatifs dans la construction de son nouveau complexe intégré dédié au fret et de son siège social, situé au 145, privé Thad Johnson. Véritable plaque tournante pour les communautés inuites, cette nouvelle installation témoigne de l'engagement de Canadian North à étendre ses services dans l'Arctique. Avec une superficie de 3 250 m² dédiée à l'entrepôt (soit le double de l'ancienne installation) et une partie bureaux de 2 300 m², le nouveau site permettra de regrouper plusieurs sites et de recourir aux outils de suivi les plus récents afin de garantir la livraison dans les délais des articles essentiels, tels que les denrées alimentaires et les médicaments.

La construction de ce bâtiment est financée conjointement par Canadian North et le gouvernement du Canada par l'intermédiaire de son Fonds national des corridors commerciaux. Chaque partie contribue à parts égales au coût total de la construction, qui s'élève à 22 millions de dollars. L'installation sera achevée et opérationnelle en avril 2026.

Renforcer la continuité des activités grâce à la cybersécurité

Dans le but de garantir la sécurité de nos opérations et de renforcer notre résilience, nous avons conclu un partenariat avec Calian Group Ltd. pour la gestion de notre Centre d'opérations de la sûreté de la cybersécurité (Cyber SOC). Il s'agit là d'une étape cruciale pour protéger nos infrastructures et assurer la continuité de nos activités.

Modernisation des technologies

2024	2025	Variation en % par rapport à 2024
3,9 m\$	6,3 m\$	62 %

Engagement stratégique des parties prenantes et au niveau régional

Nous avons collaboré avec des députés de la région d'Ottawa, ainsi qu'avec Ottawa Board of Trade, Investir Ottawa, Tourisme Ottawa, Tourisme Outaouais et la Chambre de commerce de Gatineau afin d'harmoniser le développement de l'aéroport avec les priorités régionales.

Ensemble, nous avons mis en avant quatre priorités stratégiques : stabiliser le personnel fédéral, faire de YOW un pilier du transport régional, faire d'Ottawa-Gatineau un carrefour d'innovation en matière de défense, et soutenir une vision pour le bicentenaire de la région de la capitale.

L'aéroport est appelé à devenir une plaque tournante intermodale qui reliera le transport aérien, le transport ferroviaire et le futur train à grande vitesse. Dans les domaines de la défense et de l'innovation, l'aéroport continue de contribuer de manière significative à la sécurité nationale du Canada. Il soutient les opérations de transition, les essais d'équipements et les missions de transport sécurisé, en collaboration avec le ministère de la Défense nationale.

06

Connectés pour la croissance et l'excellence

2025 a été une année de progrès constants et d'orientation stratégique. Alors que nous passons à un plan à long terme actualisé, nous avons cherché à intégrer les principes ESG dans nos décisions stratégiques plutôt que de les considérer comme des initiatives isolées. Cette approche nous a permis d'améliorer notre performance environnementale, de renforcer nos programmes sociaux et de consolider nos pratiques de gouvernance, de manière à favoriser à la fois l'excellence opérationnelle et la confiance des parties prenantes. Si cette année a mis en évidence des points que nous pouvons améliorer, elle a également été marquée par des progrès significatifs qui consolident les bases de notre avenir.



“

Si cette année a mis en évidence des points que nous pouvons améliorer, elle a également été marquée par des progrès significatifs qui consolident les bases de notre avenir.

RÉFLEXIONS QUI FAÇONNENT NOS PROCHAINES ÉTAPES

Nous avons défini des mesures pour améliorer notre rendement, notamment par la normalisation des rapports sur les émissions du champ d'application 3, l'accélération du détournement des déchets, l'intégration plus poussée de l'accessibilité et de l'inclusion dans les processus décisionnels, ainsi que la modernisation de la santé et de la sécurité au travail grâce à un cadre conforme à la norme ISO.

LES PRIORITÉS POUR L'AVENIR

Grâce à une stratégie actualisée et à des objectifs stratégiques en phase avec nos thèmes importants, nous sommes bien positionnés pour agir avec détermination à l'avenir. Dans le but de maintenir notre élan, nous accorderons la priorité aux éléments clés suivants pour 2026 et au-delà :

- **Changement climatique et gestion de l'énergie** : Poursuivre l'optimisation du SCAB, faire progresser l'électrification, intégrer l'adaptation aux changements climatiques dans la planification des investissements, et publier une feuille de route pour les émissions du champ d'application 3 conforme aux normes de l'ACA.

- **Santé, sécurité et bien-être du personnel et des passagers** : Donner la priorité à la mise en place d'un système de gestion de la santé et de la sécurité conforme aux normes de la ISO et faire progresser les programmes de préparation aux situations d'urgence.
- **ADEI** : Atteindre les objectifs de la RHFAC, étendre les projets pilotes ASL/LSQ, renforcer les partenariats qui favorisent la représentation des Autochtones, et convertir les résultats du sondage sur l'inclusion en un plan de travail complet qui prévoit des mesures concrètes et des résultats mesurables.
- **Retombées économiques** : Développer le service aérien, ouvrir de nouvelles concessions et l'hôtel ALT, moderniser la circulation du public voyageur, mettre en œuvre l'indice de SOA de l'ACI pour obtenir des informations en temps réel sur l'expérience passager, et mener une étude complète sur les retombées économiques.

Ensemble, ces mesures permettent d'harmoniser les principes ESG avec les résultats clés de l'entreprise, ce qui favorise une croissance responsable, l'excellence opérationnelle et une culture inclusive.

REGARDER ENSEMBLE VERS L'AVENIR

Merci à notre personnel, à nos partenaires et à nos parties prenantes, dont la collaboration est le moteur de notre progression. Dans la continuité des réalisations de cette année, nous continuerons à mettre à profit nos connaissances, à agir avec détermination, et à placer les personnes au cœur de notre travail.

Nous continuerons à apprendre, à écouter, à agir et à prendre des décisions à la fois pragmatiques et ambitieuses, fondées sur des données et éclairées par l'expérience concrète. La voie à suivre est claire : continuer à intégrer les principes ESG, à obtenir des résultats concrets et à garder les personnes au cœur de nos activités. Ainsi, nous assurerons la résilience de nos opérations, offrirons une expérience passager accueillante, et apporterons une valeur durable à la région que nous servons.

YOW.W.ca



International Airport
Authority



Administration de
l'aéroport international

