
RAPPORT ESG 2023

Facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance



Table des matières



03

Introduction

Au sujet du rapport
Principaux thèmes abordés
Normes d'établissement et cadres de présentation des rapports sur les facteurs ESG
Message du président du Conseil d'administration
Message de notre président et chef de la direction
Continuité de notre mission et maintien de nos valeurs
Nos fondements
Notre objectif et les facteurs ESG



08

Survol de YOW

Notre parcours ESG à ce jour
Principaux thèmes abordés
Notre engagement envers nos parties prenantes
Prochaines étapes de nos efforts ESG



11

Volet environnemental

Engagement en faveur de la gestion de l'environnement
Changement climatique et la gestion de l'énergie
Crédit carbone achetés en 2022
Élaboration d'une stratégie de gestion des risques climatiques
La plantation de pins :
« La sécurité avant tout »
Émissions des champs d'application 1 et 2



15

Volet social

Santé, sécurité et bien-être du personnel ainsi que du public voyageur
Santé et sécurité
Bien-être
Programme Tournesol des handicaps invisibles
Accessibilité, diversité, équité et inclusion
Engagement et perfectionnement du personnel



29

Gouvernance

Retombées économiques
Augmentation et diversification de nos revenus
Développement du réseau YOW
Activités économiques sur le campus
Au-delà de l'aérogare



32

Préparer l'avenir



33

INDEX GRI, SASB

Les normes Global Reporting Initiative (GRI), indice Sustainability Accounting Standards Board (SASB)
Recommandations du Task-Force on Climate Related Financial Disclosure (TCFD)

Introduction

L'Administration de l'aéroport international d'Ottawa (l'AAIO ou l'Administration) est fière de vous présenter son deuxième rapport sur les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). Au cours de la récente année, l'attention soutenue que nous portons au développement durable, à la responsabilité et à la transparence s'est précisée au fil des progrès réalisés dans les opérations aéroportuaires, et atteste de notre profond engagement permanent à améliorer la collectivité que nous desservons.

Nous reconnaissons franchement que le chemin vers une intégration ESG complète implique un apprentissage continu. Notre approche, qui se reflète dans le présent rapport, a été réaliste et délibérée, et reconnaît que les progrès sont essentiels et peuvent être progressifs.

En nous appuyant sur les fondements posés dans notre [rapport](#) inaugural, ce document fait le point sur les progrès accomplis. Nous croyons en la transparence, non seulement en ce qui a trait à nos réussites, mais aussi à nos difficultés et aux enseignements que nous en tirons. Tout au long de notre parcours, nous continuerons à affiner notre approche au fur et à mesure que nous tirerons les leçons de nos expériences.

Ce rapport examine les progrès réalisés en matière de santé, de sécurité et de bien-être des employés et des passagers, de changement climatique et de gestion de l'énergie, d'accessibilité, de diversité, d'équité et d'inclusion (ADEI) ainsi que d'impact économique. Il décrit nos buts, nos objectifs et les progrès que nous avons accomplis jusqu'à présent, et présente un instantané de notre évolution en matière de développement durable.

Le retour d'information et la collaboration sont essentiels à un apprentissage continu, c'est pourquoi nous vous encourageons à nous faire part de vos commentaires alors que nous poursuivons notre parcours vers un avenir plus durable et plus responsable.





Au sujet du rapport

Cette année, le rapport couvre la période du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2023, fait ressortir les progrès réalisés autour des principaux thèmes identifiés l'an dernier. Il prend comme point de départ notre plan d'action initial, et présente les progrès réalisés dans chaque domaine, en soulignant les buts, les objectifs et les indicateurs de rendement clés (IRC) spécifiques fixés pour le développement durable. Notre rapport met l'accent sur la manière dont ces paramètres s'alignent sur les cadres établis pour les rapports sur le développement durable, et garantit ainsi une évaluation normalisée et comparable de nos performances.

L'Administration s'est vu accorder le contrôle et la garde de l'Aéroport international d'Ottawa en vertu de son bail foncier avec Transports Canada, qui définit officiellement les lieux que nous gérons, à savoir un terrain d'aviation, une aérogare, des stationnements et d'autres terrains, chacun ayant une désignation spécifique dans le cadre du Plan directeur et le plan d'utilisation des sols de l'Administration.

Principaux thèmes abordés

Afin d'améliorer la transparence et de faciliter une meilleure compréhension de nos initiatives ESG, nous introduisons un nouvel Index des renseignements divulgués qui accompagne ce rapport. Cet index renvoie aux normes universelles et aux normes thématiques de la Global Reporting Initiative (GRI) correspondant à chaque thème, ainsi qu'aux normes du Sustainability Accounting Standards Board (SASB). Une section distincte portant sur les normes découlant des recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (TCFD) est également présentée. Cet alignement stratégique garantit que nos rapports sont non seulement conformes à des normes largement acceptées, mais qu'ils donnent également une vision plus complète de notre engagement en faveur du développement durable.

Au fil de nos progrès, nous invitons les parties prenantes à consulter ce rapport pour obtenir des informations détaillées sur notre parcours en matière de développement durable. De plus, nous continuons à publier d'autres informations liées au développement durable, notamment notre [Rapport sur la performance environnementale](#).

	Changement climatique et gestion de l'énergie	Page 11
	Santé, sécurité et bien-être du personnel ainsi que du public voyageur	Page 15
	Accessibilité, diversité, équité et inclusion	Page 22
	Engagement et perfectionnement du personnel	Page 25
	Retombées économiques	Page 29

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

En élaborant notre plan de développement durable, nous continuons à prendre en compte l'évolution des normes et des cadres de communication des informations sur les facteurs ESG, en adaptant notre approche pour refléter les orientations les plus récentes et les plus pertinentes disponibles. Nous visons à rendre compte de manière exhaustive de nos initiatives en matière de développement durable tout en reconnaissant la nature dynamique de l'univers ESG.

Dans le cadre de notre engagement permanent en faveur des meilleures pratiques du secteur, nous nous alignons sur les normes établies, y compris, mais sans s'y limiter, sur les normes suivantes :

- La Global Reporting Initiative (GRI)
- Le Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (TCFD) dont les recommandations sont à présent entièrement intégrées à la norme IFRS S2 du Conseil des normes internationales d'information sur la durabilité (ISSB)

- Le Sustainability Accounting Standards Board (SASB)
- Le Règlement sur les transports accessibles aux personnes handicapées (RTAPH)

La deuxième édition de notre rapport reflète la maturité de notre compréhension et de notre intégration de ces normes, mais nous sommes conscients que la conformité à chaque norme est un travail dynamique, et nous demeurons résolus dans notre volonté d'améliorer notre conformité.

Dans la perspective de cet engagement, nous sommes conscients de la nécessité de passer progressivement de cadres volontaires à des exigences plus strictes en matière de divulgation. En tant qu'administration aéroportuaire, nous nous engageons à adapter nos pratiques en prévision de ces normes émergentes, en veillant à ce que nos informations ESG et liées au climat continuent de refléter le plus haut niveau possible de transparence et de responsabilité.

Message du président du Conseil d'administration

J'ai le plaisir de vous présenter le deuxième rapport annuel sur les facteurs ESG de l'Administration de l'aéroport international d'Ottawa. Au moment de revenir sur l'année qui s'est écoulée, ce rapport témoigne de notre engagement continu à l'égard du développement durable et d'une gestion organisationnelle responsable. Le parcours que nous avons entrepris l'an dernier a évolué, et nos progrès témoignent de l'engagement de l'Administration envers un avenir plus durable.

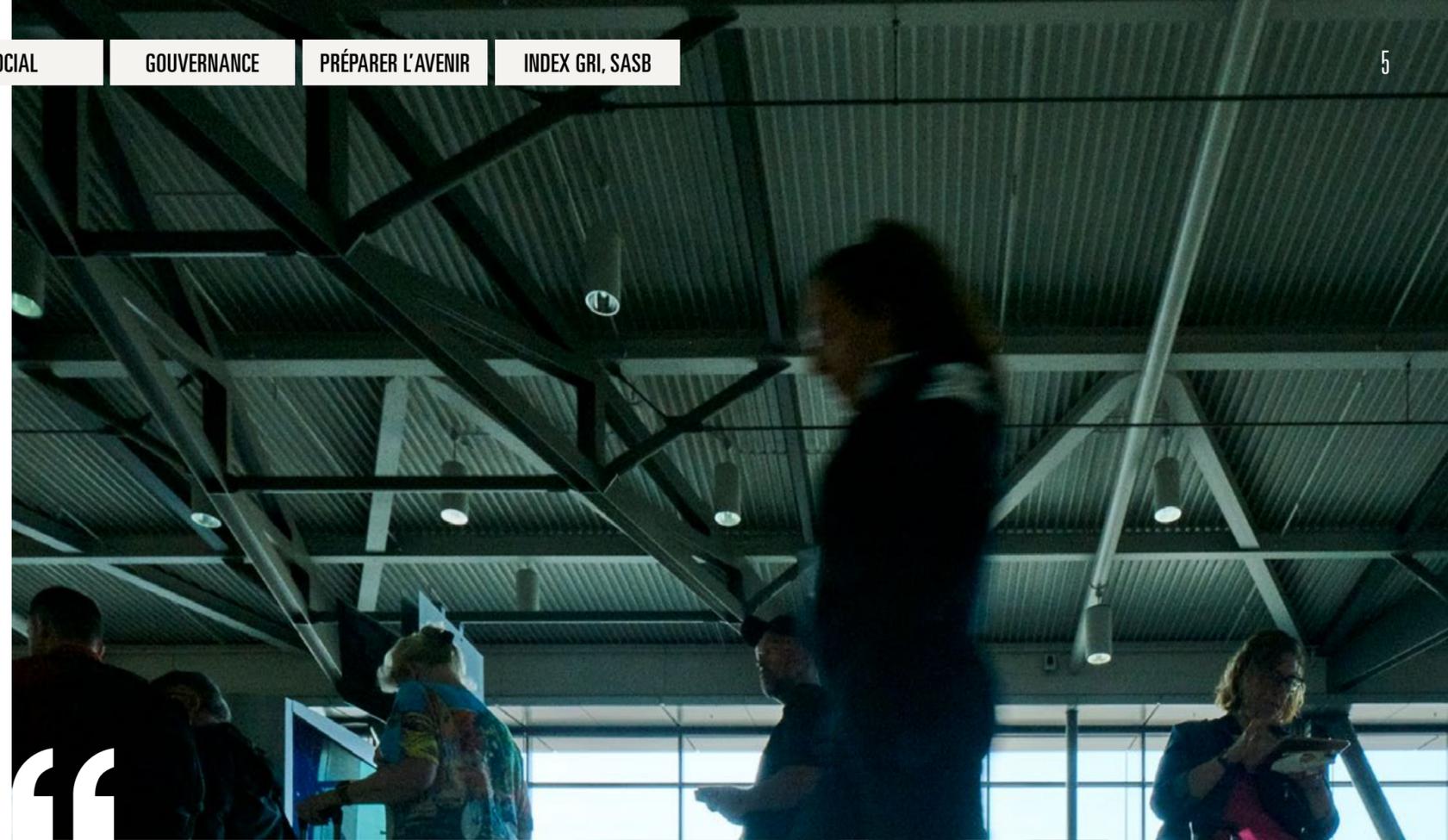
Le présent rapport est une nouvelle étape importante dans notre parcours ESG, et met en évidence les progrès accomplis et les leçons apprises au cours de la récente année.

Le Conseil d'administration de l'Administration de l'Aéroport maintient son engagement à appuyer le plan de développement durable qui guide l'affectation de nos capitaux et de nos ressources, et qui donne forme aux informations et aux communications à venir en matière de développement durable. Nous restons déterminés dans notre engagement en faveur d'une gestion responsable, et le rapport ESG est un instrument essentiel pour officialiser notre plan de développement durable et présenter les progrès que nous avons accomplis jusqu'à présent.

Nos progrès ne seraient pas possibles sans la collaboration de nos employés dévoués, de nos entrepreneurs et de nos

fournisseurs. Je leur adresse mes sincères remerciements pour leur travail acharné et leur engagement en faveur du développement durable. Nous sommes impatients de poursuivre cette collaboration afin d'atteindre nos objectifs communs. Le soutien et le retour d'information de nos parties prenantes restent essentiels à notre réussite, et nous apprécions le dialogue permanent qui définit notre voie collective vers l'avenir.

Au nom du Conseil d'administration, je félicite Mark et son équipe de leur engagement en faveur de la durabilité et de leur volonté d'améliorer l'aéroport d'aujourd'hui et de demain. Alors que nous entamons la prochaine phase de notre parcours ESG, nous restons concentrés sur l'apport de changements positifs et sur la promotion de la durabilité dans tous les aspects de nos activités. Nous vous remercions de vous joindre à nous dans cette quête transformatrice vers un avenir plus durable et plus responsable.



**Le présent rapport
marque une nouvelle
étape importante dans
notre parcours ESG.**



 **Code Cubitt**
Président du Conseil d'administration



Mark Laroche
Président et chef de la direction

Face aux turbulences mondiales, la résilience et l'adaptabilité dont a fait preuve notre communauté aéroportuaire ont été tout à fait remarquables.

Message de notre président et chef de la direction

C'est avec une immense fierté et un grand optimisme que je partage avec vous notre deuxième Rapport ESG annuel, qui marque un nouveau chapitre dans notre cheminement collectif vers la durabilité et des opérations responsables. Les défis de l'année écoulée n'ont fait que renforcer notre détermination, et je suis reconnaissant envers nos employés, nos partenaires et nos parties prenantes pour leur engagement et leur coopération constants dans la résolution de ces problèmes complexes.

Face aux turbulences mondiales, la résilience et l'adaptabilité dont a fait preuve notre communauté aéroportuaire ont été tout à fait remarquables. Alors que nous nous remettons collectivement des impacts de la pandémie, votre soutien continu reste essentiel à notre engagement en faveur d'une performance ESG déterminante et efficace. Ensemble, nous façonnons l'avenir des opérations aéroportuaires durables, en reconnaissant le rôle vital que joue YOW au sein de notre collectivité et dans l'ensemble du secteur de l'aviation.

Notre engagement en faveur de pratiques responsables et durables est ancré dans nos valeurs organisationnelles depuis la création de l'Administration en 1997. Ce qui au départ était un engagement inhérent a évolué vers un cadre ESG plus structuré et amélioré, ce qui témoigne de notre cheminement continu vers la durabilité. Nous bâtissons à même de solides assises en matière de responsabilité et d'intégrité, et mettons de nouveau l'accent sur la nécessité de relever les défis d'aujourd'hui et de préparer les occasions de demain.

Le présent rapport examine en détail chacun des cinq thèmes importants identifiés dans le cadre de l'exercice appelé évaluation de l'importance réalisée en 2022. Il décrit nos progrès et nos projets pour atteindre les

objectifs fixés dans chaque domaine. En présentant ce rapport, nous reconnaissons l'importance de la patience et de la compréhension de toutes les parties prenantes. Le développement durable est un parcours de croissance progressive, et votre soutien continu fait partie intégrante de notre réussite.

Je suis enthousiaste par rapport à ce qui nous attend et de l'impact positif que nous pouvons collectivement créer. Le cadre solide développé pour soutenir ce rapport sera testé et affiné, et nous propulse vers nos objectifs ESG avec transparence et un plus grand engagement. Dans ce mouvement d'engagement et de réflexion prospective, YOW se fixe un objectif ambitieux mais crucial : parvenir à la carboneutralité d'ici 2040 ou avant. Cet objectif n'est pas seulement une déclaration d'intention; il reflète notre engagement à atteindre nos objectifs en matière de développement durable. Votre soutien et votre confiance sont les moteurs de notre engagement à devenir un leader du développement durable dans l'industrie de l'aviation.

Nous vous remercions d'être une composante essentielle de notre parcours. Ensemble, nous façonnons un avenir où la durabilité n'est pas seulement un objectif, mais aussi une réalité partagée. Je me réjouis des chapitres passionnants qui nous attendent.

Continuité de notre mission et maintien de nos valeurs

Alors que nous entamons notre deuxième année de progrès, l'Administration demeure inébranlable dans son engagement envers les collectivités qu'elle dessert. Établi en 1996 conformément à la Politique nationale des aéroports, notre organisme sans but lucratif continue d'exploiter et de gérer l'Aéroport international d'Ottawa (YOW) dans l'intérêt économique de la région et de respecter les principes énoncés dans sa mission et ses valeurs. Nous poursuivons avec détermination le mandat de l'Administration qui est d'exploiter, d'entretenir et d'améliorer YOW de manière financièrement autonome, et de promouvoir le développement économique et le tourisme dans la région.

Nos fondements

Dans notre parcours pour devenir une porte d'entrée de classe mondiale, nous prenons appui sur notre histoire. Pour un compte rendu détaillé de notre création et de nos premiers efforts, nous vous encourageons à explorer notre site web, yow.ca, qui fournit une variété de rapports et d'informations. Entre la prise en charge de YOW le 1^{er} février 1997 et le volume de passagers atteint avant la pandémie, l'Administration n'a jamais cessé d'être un modèle de résilience et d'engagement.

Notre objectif et les facteurs ESG

Notre énoncé d'objet qui se lit comme suit : « En s'appuyant sur le travail d'équipe et la viabilité, YOW relie en toute sécurité les personnes, déplace les marchandises et crée une prospérité économique pour sa collectivité » demeure le moteur de nos actions. L'énoncé qui a été créé en collaboration par l'équipe de l'Administration, ne donne pas seulement un sens à notre travail, mais façonne également nos initiatives ESG. Notre plan ESG trace la voie que doit suivre notre organisation, en se concentrant sur la durabilité, l'impact social et des considérations économiques.



En s'appuyant sur le travail d'équipe et la viabilité, YOW relie en toute sécurité les personnes, déplace les marchandises et crée une prospérité économique pour sa collectivité



2023 Survol de YOW -/+ 2022



Notre parcours ESG à ce jour

L'Administration a entrepris son parcours ESG à l'été 2022. Sous la direction du Conseil d'administration, un groupe directeur sur les facteurs ESG composé de membres de l'équipe de direction a été mis sur pied pour superviser et orienter les efforts de l'AAIO. En nous appuyant sur les enseignements tirés de notre analyse de double matérialité, et en tenant compte des impacts internes et externes, nous avons affiné notre plan de développement durable pour l'aligner sur les meilleures pratiques et les normes en matière de rapports. Cela englobe l'adhésion à des cadres tels que les normes de la Global Reporting Initiative (GRI), du Sustainability Accounting Standards Board (SASB) et les recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (TCFD).

	Changement climatique et gestion de l'énergie	Page 11
	Santé, sécurité et bien-être du personnel ainsi que du public voyageur	Page 15
	Accessibilité, diversité, équité et inclusion	Page 22
	Engagement et perfectionnement du personnel	Page 25
	Retombées économiques	Page 29

Principaux thèmes abordés

Le plan de développement durable intègre les connaissances et la compréhension acquises au cours de la première année de travail afin de créer de nouveaux projets, d'identifier d'autres mesures susceptibles d'être prises pour atteindre nos objectifs et d'améliorer les programmes existants.

Conscients de l'importance de la mobilisation réussie de nos parties prenantes pour notre programme, nous mettons l'accent sur la communication, la collaboration et la transparence. Grâce à l'engagement et au dialogue, nous cherchons activement à aligner nos priorités stratégiques sur les préoccupations en constante évolution de nos parties prenantes.

Pour comparer nos performances, nous participons à des évaluations et à des classements par des tiers, y compris à des initiatives telles que le [Défi carboneutre du Canada](#), ce qui nous permet de continuer à nous améliorer. Cette attitude proactive nous permet de mesurer nos progrès au fil du temps et de communiquer nos performances ESG de manière transparente et significative à nos parties prenantes.

Dans ce rapport, chaque thème important est exploré en mettant l'accent sur les objectifs associés, les initiatives futures et une mise à jour des performances des programmes en cours. L'ESG est un processus itératif qui met l'accent sur l'adaptabilité, la réactivité et l'intégration des principes ESG dans toutes les facettes de nos activités afin de soutenir les résultats souhaités.



Engagement des parties prenantes

L'Administration adopte une approche axée sur les parties prenantes afin de mieux comprendre les priorités, les occasions et les risques inhérents à ses activités. Nous sommes conscients du paysage diversifié des parties prenantes et nous nous engageons à renforcer les relations avec les principales d'entre elles. Voici les grandes lignes de notre engagement :

Gouvernement/Organisme de réglementation

Nous alignons nos activités sur les cadres réglementaires et contribuons à des objectifs politiques plus larges. Les inspections de routine effectuées par Transports Canada, conformément à la législation applicable, telle que la Loi sur l'aéronautique et notre bail foncier, font partie intégrante du maintien de la conformité réglementaire.

Communauté aéroportuaire

L'Autorité convoque régulièrement les membres de la communauté aéroportuaire dans le cadre de réunions opérationnelles et d'autres sessions programmées destinées à aborder les questions opérationnelles et les possibilités d'améliorer l'expérience des passagers, d'assurer la conformité à la réglementation et à l'accessibilité, et de favoriser des opérations aéroportuaires sûres et sécuritaires en vue de renforcer la croissance économique tout en minimisant l'impact de nos opérations sur la collectivité.



Passagers

Le dialogue avec les passagers est facilité par les médias sociaux, un centre d'opérations 24 heures sur 24 (CCOA) et notre site Web.

NOTRE ENGAGEMENT ENVERS NOS PARTIES PRENANTES

Entreprises et associations

L'Administration organise régulièrement des réunions avec les lignes aériennes, les concessionnaires de l'aérogare, les associations de l'industrie et du tourisme. En encourageant les partenariats et les projets stratégiques, nous contribuons au dynamisme économique de notre région.



Institutions financières

Nous collaborons activement avec les institutions financières, ce qui implique des discussions sur les questions opérationnelles, d'investissement et de capital.



Notre personnel

Nous mesurons l'engagement des membres de notre personnel au moyen de sondages, et notre énoncé d'objet a été rédigé pour susciter la fierté de tous les employés de l'aéroport.

Prochaines étapes de nos efforts ESG

Pour l'avenir, nous sommes conscients de l'importance croissante accordée à la nature et à la biodiversité, comme le soulignent des initiatives telles que la Task Force on Nature-related Financial Disclosures (TNFD), la cybersécurité pour préserver le bien-être numérique de nos parties prenantes, et les pratiques d'approvisionnement durable. Les prochaines étapes consistent à identifier les occasions qui renforceront nos efforts en matière d'ESG, en garantissant un impact positif à la fois sur l'aéroport et sur sa communauté élargie. Nous nous efforçons d'approfondir notre compréhension des nouveaux enjeux importants en surveillant activement les tendances ESG et en impliquant avec efficacité les parties prenantes.

Volet environnemental

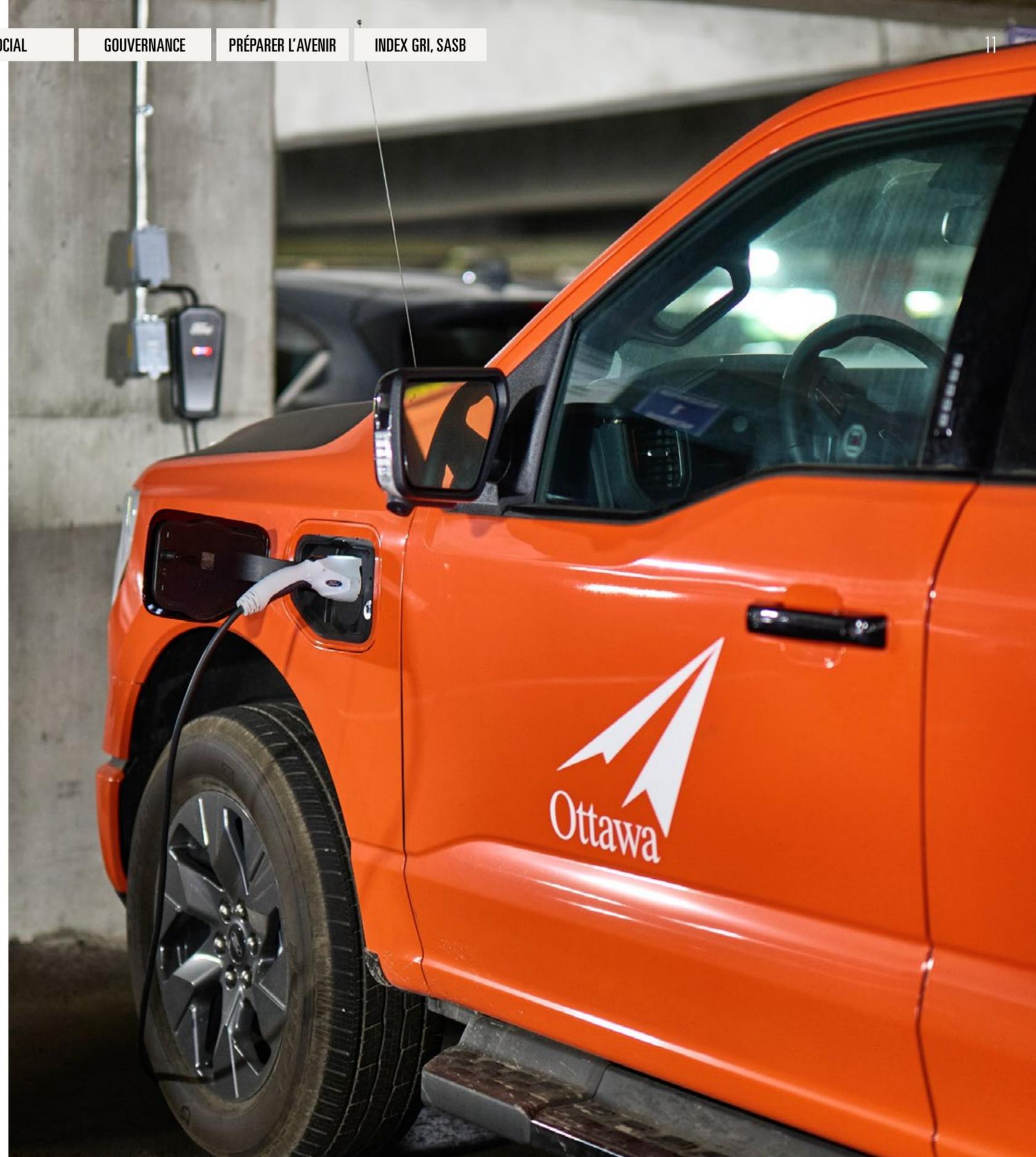
Engagement en faveur de la gestion de l'environnement

Notre équipe chargée de la durabilité environnementale s'engage activement dans la mise en œuvre de pratiques respectueuses de l'environnement, telles que les programmes de réduction des déchets et l'adoption de technologies durables. Elle surveille et analyse de manière constante l'impact des activités de l'organisation sur l'environnement, dans un souci d'amélioration continue. En fixant des objectifs ambitieux et en évaluant régulièrement les performances de l'Administration, l'équipe chargée de la durabilité environnementale démontre son engagement à favoriser un avenir plus vert et plus durable. Pour en savoir plus sur les résultats du programme, consultez notre [Rapport sur la performance environnementale 2023](#).



Changement climatique et gestion de l'énergie

Notre objectif est d'améliorer constamment les performances environnementales de nos opérations et de nos services dans l'ensemble de l'aéroport. L'accent mis sur le changement climatique et la gestion de l'énergie implique l'atténuation des émissions directes et indirectes par la mise en œuvre d'initiatives innovatrices en matière d'efficacité énergétique. Nous avons fixé des objectifs ambitieux en matière de réduction de la production de carbone, de la consommation d'énergie et de la production de déchets.



Objectifs au chapitre du changement climatique et de la gestion de l'énergie

Au moment de présenter notre mise à jour sur le changement climatique et la gestion de l'énergie, nous sommes heureux de faire état de nos progrès continus et des avancées réalisées depuis notre premier rapport ESG.

Nous continuons à nous concentrer sur des initiatives innovantes et efficaces sur le plan énergétique afin d'atténuer les émissions de gaz à effet de serre (GES) directes et indirectes. Dans le but d'atteindre nos cibles, nos objectifs sont les suivants :

1. Réduire les GES des champs d'application 1 et 2;
2. Poursuivre nos efforts pour réduire les émissions du champ d'application 3;
3. Acheter des crédits carbone de sources fiables, y compris divulguer l'utilisation prévue et appliquée des crédits compensatoires;
4. Élaborer une stratégie de gestion des risques climatiques en réponse à ces risques et pour accroître la résilience de nos installations et opérations.



Réduire les émissions de GES des champs d'application 1 et 2

Notre engagement à réduire les GES couvre les trois champs d'application, mais ce rapport se concentrera principalement sur les émissions des champs d'application 1 et 2, en approfondissant les stratégies et les réalisations spécifiques visant à minimiser les émissions directes provenant de sources détenues ou contrôlées.

Nous nous efforçons de maintenir notre neutralité carbone, en alignant nos efforts continus pour obtenir l'accréditation de niveau 3+ dans le cadre du [programme de certification Airport Carbon Accreditation \(ACA\) du Conseil international des aéroports \(ACI\)](#) avec des investissements continus dans des projets de réduction des GES au Canada. En partenariat avec Will Solutions, l'Administration a sélectionné le projet de compensation carbone « [Energy efficiency and solid waste diversion activities within the Quebec Sustainable Community](#) » [VCS 929](#) (Efficacité énergétique et activités de réacheminement des déchets solides au sein de la Communauté durable du Québec). Ce projet de « Communauté durable du Québec » comprend une série de projets de réduction de GES mis en œuvre par des propriétaires immobiliers des secteurs industriel, commercial ou institutionnel (ICI). Il vise à stimuler et à récompenser toutes les petites actions menées par chacun des sites ICI dans le but de : détourner les déchets industriels et commerciaux de l'enfouissement; valoriser de manière plus efficace les déchets; augmenter l'efficacité énergétique des bâtiments; et optimiser leur réduction de GES liée au transport. Le projet est certifié Verra et répond aux critères de compensation de l'ACA.

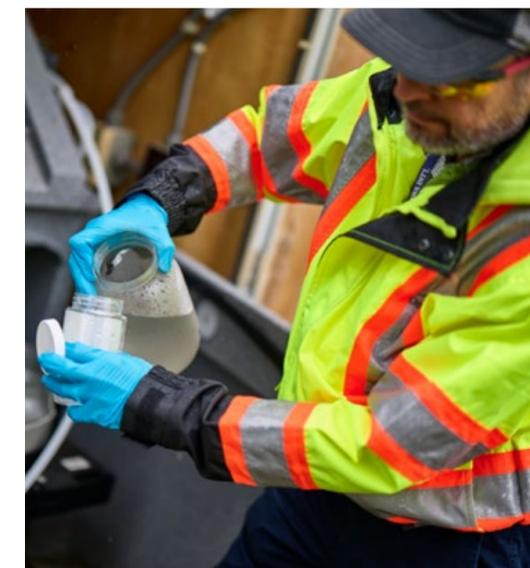
En 2023, les émissions de GES des champs d'application 1 et 2 se sont élevées à 5 210 tonnes, et nous nous sommes engagés à acheter des crédits compensatoires équivalents avant la fin de l'année 2024.



Engagement de YOW à atteindre la carboneutralité d'ici 2040

YOW a fièrement adhéré au Défi carboneutre d'Environnement et Changement climatique Canada en 2022, qui encourage les entreprises à se fixer des objectifs de zéro émission nette pour 2050 ou avant. En réponse à ce défi, nous nous sommes fixé un objectif ambitieux : atteindre la carboneutralité d'ici 2040 ou avant.

Alors que les progrès et les plans relatifs au champ d'application 2 (émissions indirectes provenant de l'électricité achetée) et au champ d'application 3 (émissions indirectes provenant de l'ensemble de la chaîne de valeur) seront abordés, le tableau suivant fournit un aperçu complet des actions et des résultats tangibles liés à la réduction des émissions du champ d'application 1, afin de mettre en évidence l'impact immédiat et direct de nos initiatives en cours.



Initiatives liées au changement climatique et à la gestion de l'énergie, progrès et actions futures

Initiative	Progrès réalisés à ce jour	Actions futures
<p>Parc de véhicules entièrement à zéro émission nette d'ici à 2030</p>	<p>Électrification des véhicules légers :</p> <ul style="list-style-type: none"> Achat de quatre camionnettes Ford Lighting entièrement électriques pour répondre aux besoins opérationnels généraux de l'aéroport. Achat de deux Jeeps hybrides électriques. Achat d'un premier autobus électrique pour assurer le service de navette des passagers. <p>L'acquisition de ces véhicules a permis de réduire les émissions.</p>	<p>À la suite de l'évaluation de la pertinence des véhicules entièrement électriques en fonction de notre profil d'utilisation, l'Administration a l'intention de poursuivre l'acquisition de véhicules zéro émission, en s'alignant sur son objectif de zéro émission nette, si cela est jugé approprié.</p> <p>Prévoir la livraison et l'utilisation du premier autobus électrique de YOW au début de 2024.</p>
<p>Infrastructure</p>	<p>Stationnement étagé</p> <ul style="list-style-type: none"> Évaluation du stationnement étagé comme lieu potentiel pour un chauffage entièrement électrique. Après une analyse approfondie des solutions possibles pour parvenir à un chauffage 100 % électrique dans le stationnement étagé de l'aéroport, un modèle hybride de chauffage à l'électricité et au gaz s'est imposé comme le meilleur choix. Cette décision permet d'équilibrer stratégiquement les considérations de coût et la nécessité de minimiser les émissions de gaz à effet de serre. Conception technique détaillée en cours. <p>Équipement de soutien au sol électrique (EGSE)</p> <p>Les équipements d'assistance au sol renvoient aux véhicules et équipements spécialisés utilisés par les lignes aériennes et les services d'escala pour soutenir les opérations des avions au sol. Cet équipement comprend des équipements tels que les chargeurs de bagages, les camions-citernes, les remorqueurs et d'autres véhicules essentiels pour des tâches allant de l'entretien des avions à l'embarquement des passagers.</p> <ul style="list-style-type: none"> Installation de quatre bornes de recharge EGSE. 	<p>Poursuivre la transition vers un parc entièrement électrique lors du remplacement des véhicules à la fin de leur durée de vie.</p> <p>L'acquisition et la mise en œuvre d'un modèle hybride sont prévues pour 2024.</p> <p>Déploiement proactif de bornes de recharge d'EGSE.</p> <p>Planification de l'installation de quatre bornes de recharge d'EGSE supplémentaires.</p> <p>Mettre l'accent sur l'amélioration des services afin de répondre aux besoins croissants en énergie.</p>
<p>Systemes de contrôle automatique de bâtiments (SCAB)</p>	<p>Partenariat avec Envari</p> <p>L'Administration a retenu les services d'Envari (filiale d'Hydro Ottawa) pour diriger la modernisation complète et l'optimisation des systèmes d'automatisation de bâtiments (SCAB) de l'aérogare.</p> <p>Envari ne se contente pas de superviser le processus de modernisation, mais identifie activement les possibilités d'optimisation. Cela comprend l'exploration des possibilités de ventilation à la demande, l'efficacité énergétique et d'autres domaines, dans le but de générer des économies d'énergie significatives dans l'ensemble de l'aérogare.</p> <p>Lancement d'une évaluation de solutions de recharge au système de chauffage de l'aérogare axée sur l'optimisation de l'efficacité et la minimisation des émissions.</p>	<p>Poursuivre la modernisation et l'optimisation des systèmes de bâtiment, mettre en œuvre des technologies à haut rendement énergétique et améliorer l'efficacité opérationnelle globale.</p> <p>Améliorer les systèmes SCAB, qui supervisent le fonctionnement des systèmes de chauffage, de ventilation et de climatisation, et y intégrer les nouvelles fonctions de bâtiment intelligent.</p>
<p>Éclairage</p>	<p>L'achat de lampes DEL pour l'aérogare a été achevé avec succès en 2023.</p>	<p>Installation de lampes DEL en 2024.</p>

Efforts pour réduire les émissions du champ d'application 3

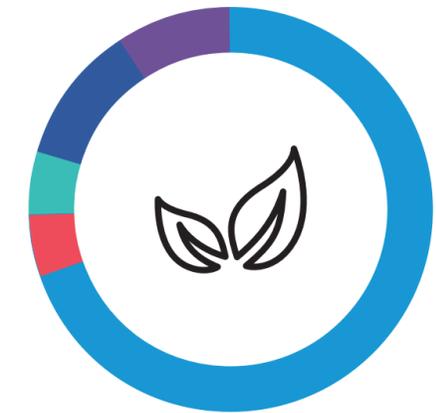
Les progrès en matière de réduction des émissions du champ d'application 3 ont été limités. En prenant des mesures prudentes et délibérées, nous reconnaissons la nécessité de dresser un inventaire complet des émissions de GES couvrant les émissions des champs d'application 1, 2 et 3 afin d'étayer l'élaboration de notre plan préliminaire « zéro émission ».

Bien que notre participation de longue date au programme ACA ait facilité le suivi des émissions des champs d'application 1 et 2, les émissions du champ d'application 3, en particulier celles associées aux mouvements d'aéronefs, constituent une part substantielle de nos émissions indirectes.

Pour réduire ces émissions, il faudra utiliser du carburant aviation durable (SAF), mais sa disponibilité limitée et son coût nettement plus élevé que celui du carburant aviation ordinaire constituent des obstacles de taille. Malgré ces défis, nous avons pris des mesures proactives avec notre adhésion au Conseil canadien des carburants d'aviation durables pour rester informés des activités et des initiatives SAF au Canada alors que nous nous frayons un chemin à travers les complexités de la réduction des GES du champ d'application 3. Nous continuerons à étudier les possibilités d'aider les compagnies aériennes à se procurer des SAF.

Origine de la réduction de la consommation énergétique

De nombreux projets de réduction de la consommation d'énergie mis en œuvre depuis 2013 ont permis de réduire les émissions de 2 669 tonnes totales éq. GES et de réaliser des économies annuelles des coûts énergétiques d'environ 1,9 million de dollars. [GM1]



69% Système de manutention des bagages
 11% Bâtiments sur le campus
 9% Stationnement
 5% Terrain d'aviation
 5% Extérieur





4 371

Crédit carbone
achetés en 2022



Québec

En partenariat avec Will Solutions, ce projet de compensation carbone promeut l'efficacité énergétique et les activités de réacheminement des déchets solides dans diverses communautés de la province de Québec.



Comme indiqué dans l'[Airport Carbon Accreditation Offset Guidance Document \(2023\)](#), les compensations sont vérifiées de manière indépendante dans le cadre de la norme Verified Carbon Standard, conformément à la norme [Verra VM0018](#), en tant que [projet Verra 929](#). Ce projet groupé vise à stimuler et à récompenser les

propriétaires et les exploitants de bâtiments ICI (Industries, Commerce et Institutions) - grands et petits - situés dans la province de l'Ontario, au Canada, pour leurs efforts de réduction des émissions de GES, en leur donnant accès aux marchés volontaires de crédits carbone [1] et au-delà de toute conformité réglementée.

Élaboration d'une stratégie de gestion des risques climatiques

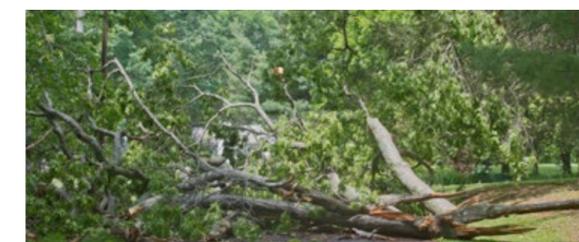
Bien que nous n'ayons pas encore de stratégie officielle de gestion des risques climatiques, il est essentiel de reconnaître les progrès réalisés dans le cadre de nos initiatives plus larges en matière de développement durable. Notre engagement à réduire les GES et à améliorer l'efficacité énergétique jette les bases de la lutte contre les risques climatiques. En intégrant l'adaptation au climat dans notre cadre plus large de développement durable, nous nous assurons que la résilience n'est pas seulement un objectif autonome, mais aussi une composante intrinsèque de notre approche de la gestion de l'environnement.

Nos systèmes de gestion des eaux pluviales sont dorénavant en mesure de répondre aux fortes tempêtes de demain. Le projet de la voie de circulation R achevé en 2023 est un exemple de conception résiliente; alors qu'une conduite devait être déplacée, nous en avons profité pour installer une conduite plus grande qui pourra résister à la pire tempête moderne des prochains 150 ans.

Des efforts fondamentaux ont été déployés, contribuant à l'avancement général du projet. L'aéroport suit une courbe d'apprentissage, s'adaptant à des facteurs internes et externes qui évoluent constamment. Cette approche adaptative souligne l'engagement en faveur de pratiques responsables et durables, jetant les bases d'impacts positifs à long terme. Nous sommes impatients de partager des informations détaillées et des mises à jour sur les progrès réalisés dans nos prochains rapports.

La plantation de pins : « La sécurité avant tout »

En 2023, l'Administration de l'aéroport d'Ottawa a pris la décision difficile de déboiser la plantation de pins du chemin Hunt Club pour des raisons de sécurité. La plantation, dont la création remontait à la fin des années 1950 et au début des années 1960, n'a pas été entretenue ou éclaircie de façon adéquate. Par conséquent, les arbres présentaient des risques immédiats en raison de leur mauvais état, ce qui les rendait susceptibles de tomber en cas de conditions météorologiques défavorables. Malgré des efforts considérables pour explorer d'autres solutions, y compris un échange de terrains avec la Ville d'Ottawa, il s'est avéré impossible de trouver une solution mutuellement acceptable. La décision, fondée sur la priorité accordée à la sécurité publique, fait suite à des recherches approfondies menées par plusieurs consultants tiers, qui ont mis en évidence les dangers. Consciente des préoccupations de la collectivité, l'Administration souligne son engagement à l'égard de la gestion de l'environnement, tel qu'il est décrit dans ce rapport ESG, assurant ainsi la transparence quant aux décisions pour la protection de la collectivité.



Émissions de GES (tonnes éq. CO ₂)	2019 Année de référence	2022	2023	Variations en % 2023 c. 2019, l'année de référence
Champ d'application 1				
Véhicules	1 766,3	1 164,2	1 207,8	-32 %
Bâtiments	2 653,4	2 376,4	3 023,7	+14 %
Opérations*	19,4	117,8	323,4	* AC comprend des items qui ont changé de classement
Génératrices de secours	56,7	49,9	47,0	-17 %
Total champ d'application 1	4 495,8	3 708,9	4 601,9	+2 %
Champ d'application 2				
Électricité achetée	736,0	662,7	607,6	-17 %
Total Champs d'application 2	736,0	662,7	607,6	-17 %
Total Champs d'application 1 et 2	5 231,8	4 371,0	5 209,5	0 %



Volet social

Des progrès importants ont été réalisés dans le respect de notre engagement en faveur de la sécurité et du bien-être de notre public voyageur, notre personnel, nos entrepreneurs et nos sous-traitants. L'Administration adopte une approche holistique de l'entretien des installations et de la supervision de la sécurité à YOW et s'engage à améliorer continuellement le bien-être de toutes les personnes qui interagissent avec nos installations.



Santé, sécurité et bien-être du personnel ainsi que du public voyageur

Avec l'évolution de l'industrie du transport aérien après la pandémie, la sécurité au-delà du niveau physique revêt une plus grande importance, c'est pourquoi l'Administration a affirmé poursuivre son objectif de protéger et de promouvoir la sécurité et la santé psychologiques et physiques du personnel, du public voyageur, des entrepreneurs et des sous-traitants.

En agissant de manière proactive pour assurer une forte culture de la sécurité, nous construisons, exploiterons et maintiendrons un aéroport sécuritaire et sain pour notre personnel, notre public voyageur et les autres parties prenantes.

Santé et sécurité

L'Administration aéroportuaire est assujettie au [Code canadien du travail](#), qui définit les droits et les responsabilités des travailleurs et des employeurs dans les lieux de travail sous réglementation fédérale. En collaboration, la direction de l'Administration de l'aéroport et le Comité de santé et de sécurité au travail (CSST) font tous les efforts raisonnables pour prévenir les blessures, les accidents et les maladies liés au travail en identifiant, en évaluant et en contrôlant les dangers sur les lieux de travail qui peuvent contribuer à de telles blessures, accidents et maladies. Pour ce faire, ils assurent une formation adéquate, procèdent à des inspections et organisent des réunions régulières sur la santé et la sécurité.



Système de gestion de la sécurité (SGS)

Réglementé par Transports Canada, le SGS est en place pour gérer les risques de sécurité associés aux opérations côté piste. L'objectif principal du programme SGS est de construire, d'exploiter et de maintenir un aéroport sûr et durable pour notre personnel et nos clients. La direction dirige les efforts de formation et d'éducation des employés et encourage une culture dans laquelle les employés signalent eux-mêmes les lacunes, les dangers, les accidents et les incidents. La direction fixe des objectifs spécifiques et mesurables pour les performances en matière de sécurité et rend compte régulièrement de ces résultats.

Les principaux éléments de la mise en œuvre du système de gestion de la sécurité sont les suivants :

Évaluation et atténuation des risques : L'Administration procède régulièrement à des évaluations des risques afin d'identifier les dangers potentiels en matière de sécurité. Ces évaluations impliquent une collaboration avec les parties prenantes concernées, notamment les lignes aériennes, les services d'escale et les autorités réglementaires. Les risques identifiés sont ensuite classés par ordre de priorité et des mesures d'atténuation sont appliquées pour réduire ou éliminer les dangers associés.

Rapports et enquêtes : L'Administration a mis en place un solide système de signalement permettant aux membres du personnel et aux parties prenantes de signaler leurs préoccupations ou les incidents en matière de sécurité. Une procédure d'enquête approfondie est en place pour analyser les causes profondes des incidents et veiller à ce que des mesures correctives soient prises rapidement pour éviter qu'ils ne se reproduisent.

Amélioration continue : Le système de gestion de la sécurité est dynamique et fait l'objet d'une amélioration continue. Des examens et des audits sont régulièrement effectués pour évaluer l'efficacité des mesures de sécurité et identifier les domaines à améliorer. Les commentaires des parties prenantes, y compris des autorités réglementaires, sont activement recherchés et intégrés dans les procédures de sécurité de l'aéroport.

Formation et sensibilisation : Les employés à tous les niveaux reçoivent une formation complète sur les protocoles et procédures de sécurité. L'Administration met de l'avant une culture de la sécurité en favorisant la sensibilisation sur ces questions et en encourageant le signalement proactif des problèmes de sécurité.

Objectifs	Progrès réalisés à ce jour	Actions futures
<p>N° 1 Gestion du programme d'entretien</p> <p>Continuer à gérer nos installations de manière proactive par le biais du système de gestion de la sécurité (SGS) et des Politiques sur la santé et la sécurité au travail (SST) afin de maintenir des normes de sécurité élevées sur l'ensemble du campus et d'encourager le signalement proactif des incidents liés à la sécurité.</p>	<p>Inspections des lieux de travail : Deux membres du CSST effectuent l'inspection des lieux de travail sur l'ensemble du campus de l'aéroport au moins une fois par an.</p> <p>Inspections des installations et contrôles de conformité sur une base régulière : Des inspections et contrôles de la conformité sont effectués régulièrement pour garantir la sécurité des lieux de travail.</p> <p>Audits du programme d'assurance qualité du système de gestion de la sécurité (SGS) : Des audits du programme SGS sont effectués, y compris sur le SGS lui-même et la formation correspondante.</p> <p>Amélioration de la formation du Centre de coordination des opérations aéroportuaires (CCOA)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Environ 200 000 dollars ont été investis dans l'élaboration de la première phase d'un programme de formation normalisé. Les modules initiaux se concentrent sur les nouveaux employés, étant donné qu'une grande part de la formation a toujours été accomplie au moyen d'activités d'observation et de mentorat en milieu de travail. Le nouveau programme de formation permettra de normaliser la manière dont les employés du CCOA s'acquittent de certaines fonctions. Il s'agit par exemple des procédures d'accès des aéronefs aux portes d'embarquement, de la rédaction de rapports d'incidents et de l'utilisation de diverses technologies de sécurité. Les prochaines étapes consisteront à compléter le matériel de formation destiné aux spécialistes du CCOA et à développer un programme normalisé pour les intervenants opérationnels. 	<p>Identifier de nouveaux moyens d'intégrer la sécurité dans la conception des installations et en prendre compte.</p> <p>Continuer à améliorer de manière proactive la formation du personnel de l'Administration liée au SGS.</p>
	<p>Embauche de nouveaux employés pour rehausser la sécurité</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fusion des fonctions de coordinateur des portes d'embarquement et de coordinateur de la sécurité par la création d'un poste de spécialiste du CCOA. Cette nouvelle structure permet de disposer d'un plus grand nombre d'employés ayant reçu une formation polyvalente, ce qui renforce leur capacité à se soutenir mutuellement et à traiter plus efficacement les différents types d'appels et d'incidents. • Ajout d'un poste d'intervenant principal des opérations (OR) à chaque équipe du CCOA. La présence de deux OR dans une équipe permet au CCOA de mieux répondre à de multiples incidents survenant simultanément à l'aéroport. Un second OR apporte également un soutien accru au directeur délégué et aux spécialistes du CCOA lorsqu'ils sont confrontés à des situations d'urgence. • Ajout de trois nouveaux employés pour l'entretien hivernal et les opérations au sol. 	

Objectifs	Progrès réalisés à ce jour	Actions futures
<p>N° 1 Gestion du programme d'entretien suites...</p>	<p>Changement de classification du personnel d'entretien hivernal « sur appel » à employés « saisonniers »</p> <p>La reclassement du personnel a plusieurs avantages :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planification prévisible : Il a permis une meilleure planification de la main-d'œuvre et de l'affectation des ressources pendant la période hivernale de pointe, lorsque la demande d'entretien et de soutien opérationnel est élevée. • Amélioration du moral des employés : La stabilité et la prévisibilité contribuent à améliorer le moral des membres de l'équipe, qui comprennent mieux leurs rôles et leurs responsabilités pendant la saison hivernale. • Formation et développement des compétences : Programmes de formation ciblés pour les tâches spécifiques à l'hiver, renforcement des compétences de la main-d'œuvre et amélioration de l'efficacité. • Rentabilité : Facilitation d'une meilleure planification budgétaire pour une meilleure gestion des coûts par rapport aux arrangements sur appel où les dépenses étaient plus imprévisibles. • Efficacité opérationnelle : L'équipe saisonnière est mieux préparée et prête à répondre aux événements météorologiques hivernaux. Cette préparation contribue à améliorer l'efficacité opérationnelle. • Atténuation des risques : Réduction du risque de pénurie de personnel pendant les opérations hivernales critiques, par une moindre dépendance à l'égard d'une disponibilité à court terme. <p>Semaine de la sécurité dans les aéroports canadiens, du 18 au 22 septembre, en quête d'excellence en matière de sécurité</p> <p>Cette année, un nombre impressionnant d'employés des lignes aériennes, des services d'escale et de l'Administration ont participé en personne et virtuellement à des présentations et à des activités dans l'aérogare, sur l'aire de trafic principale, et dans l'Édifice Hendrick. Parmi les activités organisées, soulignons les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formation à l'extinction des incendies d'aéronefs offerte par le Service d'incendie de l'aéroport. • Audits de rotation des aéronefs • Initiative « Surveillez votre vitesse » sur l'aire de trafic principale pour sensibiliser les conducteurs aux excès de vitesse. • Présentations virtuelles du Conseil des aéroports du Canada sur la traite de personnes et la sécurité des travailleurs. • Dîners-conférences sur des sujets liés à la sécurité. 	

Objectifs	Progrès réalisés à ce jour	Actions futures
	<p>Marchons ensemble pour enlever les objets intrus (FOD)</p> <p>Cet événement annuel sensibilise le personnel à l'importance et au danger des FOD. Les employés de l'Administration et les partenaires du campus ont effectué trois marches FOD simultanément sur trois (3) sites du campus de l'aéroport. La prévention, l'identification et la collecte des FOD sont des tâches dont chacun est responsable au quotidien. Cependant, grâce aux efforts de collaboration et au travail d'équipe tel que les marches contre les FOD, nous parvenons à éliminer efficacement les débris qui auraient pu être manqués.</p> <p>Au-delà des règlements</p> <p>Nous avons continué à aller au-delà des exigences du Règlement de l'aviation canadien (RAC) en matière de formation, d'exercices et de planification de la préparation. Le programme de formation de l'aéroport comprend notre programme de préparation, des exercices de table pour le groupe responsable des situations d'urgence, des simulations en réalité virtuelle d'urgences d'aéronefs et d'incidents de sécurité, des exercices sur table pour les équipes d'intervention d'urgence, des exercices, des ateliers et des conférenciers invités.</p> <p>Groupe de travail sur les interventions d'urgence (GTIU)</p> <p>Un GTIU a été créé et se réunit tous les trimestres pour examiner les défis et les préoccupations liés aux incidents et aux urgences sur l'ensemble du campus.</p> <p>Système de gestion de la reddition de compte (SGRC)</p> <p>En partenariat avec l'Administration aéroportuaire d'Edmonton (YEG), nous avons développé le premier concept dans l'industrie d'un système de gestion de la reddition de compte.</p> <p>Le SGRC est un système complet conçu pour améliorer la sécurité, la sûreté et l'efficacité opérationnelle des aéroports d'Ottawa et d'Edmonton. En se concentrant sur les observations fondées sur les données et les stratégies de coopération, le SGRC garantit la responsabilité et soutient la croissance et le développement de toutes les parties prenantes de l'aéroport.</p> <p>Par l'amélioration de l'accès aux indicateurs de rendement clés au sein de l'écosystème aéroportuaire, les interventions de soutien peuvent avoir lieu plus tôt afin de s'assurer que les problèmes qui entravent les bonnes performances sont traités plus efficacement.</p>	<p>Développement d'autres essais et formations pour améliorer la sécurité et les performances opérationnelles.</p>

« Jolted Focus »

En avril, l'Administration a effectué son exercice d'urgence grandeur nature. La tenue d'exercice grandeur nature est exigée par le Règlement de l'aviation canadien (RAC). L'équipe de gestion des urgences de l'Administration a accueilli environ 130 premiers intervenants, employés et bénévoles de l'Aéroport d'Ottawa pour mener l'exercice « Jolted Focus ». Cet exercice simulait un incident impliquant le décollage interrompu d'un Boeing 737 en raison d'un incendie de moteur et l'évacuation des passagers à bord.

L'exercice a permis de tester le plan d'urgence de l'aéroport. Ce type d'exercice permet de tester l'interopérabilité du Service d'incendie de l'aéroport avec les premiers intervenants de la Ville d'Ottawa, notamment le Service de police d'Ottawa, le Service des incendies d'Ottawa et le Service paramédic d'Ottawa, ainsi qu'avec les partenaires du campus tels que NAV CANADA. L'exercice a atteint tous les objectifs fixés et a permis de tirer de nombreux enseignements précieux.

Le Centre de coordination d'urgence (CCU) de l'aéroport a été activé pour soutenir les efforts côté piste. Le CCU est doté de personnel formé et de professionnels de l'Administration, des lignes aériennes et d'autres partenaires de l'industrie. Cette mise en commun de compétences, de renseignements et cette interactivité renforcent la relation entre les premiers intervenants, les locataires de l'aéroport et le personnel de soutien.

Exercice grandeur nature d'intervention d'urgence pour le train léger sur rail (TLR)

L'Administration a soutenu et accueilli l'exercice grandeur nature du TLR de la Ville d'Ottawa. Cet exercice a été un grand succès, grâce à la participation de nombreux organismes à la conception, à la coordination, au contrôle et à l'intervention.

Grâce aux exercices d'application des plans et procédures d'urgence, nous sommes mieux à même de répondre aux préoccupations en matière de sûreté et de sécurité, et instaurons un climat de confiance et de collaboration au sein de notre communauté et auprès de nos parties prenantes.

Cette année, un grand nombre d'employés de l'aéroport des lignes aériennes, des services d'escale et de l'Administration ont pris part en personne ainsi que virtuellement aux présentations et activités qui ont eu lieu dans l'aérogare, sur l'aire de trafic principale, et à l'Édifice Hendricks.



Exercice sur le Plan d'urgence de l'aéroport « Jolted Focus », le 18 avril 2023



Canada

Programme pilote de détection des drones

Depuis novembre 2020, l'Administration collabore, avec les organismes de réglementation, les forces de l'ordre et des partenaires de l'industrie, en particulier Indro Robotics, pour améliorer la détection et la surveillance de l'activité des drones à et autour de YOW, y compris ses trajectoires d'approche et les zones d'alerte désignées dans la région de la capitale du Canada.

En 2023, une étape importante a été franchie avec l'émission de la première sanction administrative pécuniaire (SAP) de Transports Canada pour une violation de la réglementation liée à l'activité des drones sur la propriété de l'Aéroport et à proximité d'une piste en service. Cette sanction fait suite à la détection et au signalement par l'Administration d'un incident survenu en décembre 2022. Présentement, une deuxième enquête de Transports Canada est en cours pour un autre incident de drone qui s'est produit en mars 2023.



Processus de notification simplifié

Pour compléter les efforts de détection des drones, l'Administration a récemment établi un partenariat avec RPAS Wilco, un fournisseur de services d'étude de site pour drones, afin de simplifier le processus de notification pour les opérateurs de drones qui ont l'intention de mener des opérations à proximité de YOW. Grâce à l'application RPAS Wilco, les opérateurs peuvent efficacement aviser l'Administration de leurs intentions sans qu'il soit nécessaire de communiquer directement.

De plus, l'application facilite la diffusion d'informations essentielles aux opérateurs de drones, notamment les avis de missions aériennes (NOTAM), les avis d'événements spéciaux, les changements de restrictions de vol ou les obstacles non marqués à proximité de YOW.

En outre, le Centre de coordination des opérations de l'aéroport (CCOA) de l'Aéroport peut utiliser l'application pour vérifier rapidement si les alertes d'activité des drones correspondent avec les plans de vol, ce qui réduit considérablement le temps de confirmation, qui s'étendait auparavant sur des heures ou des jours.

En ce qui concerne l'avenir, ces initiatives de collaboration soulignent notre engagement à améliorer les protocoles de sécurité et à encourager l'utilisation responsable des drones dans l'espace aérien autour de YOW, garantissant ainsi l'efficacité et la sécurité pour toutes les parties prenantes.

Bien-être

Notre engagement à l'égard du bien-être signifie que nous cherchons à créer un environnement où non seulement la sécurité physique est prioritaire, mais qui favorise également la santé et le soutien psychologiques, et reconnaît les divers besoins de notre communauté aéroportuaire. Cette approche holistique s'aligne parfaitement sur nos objectifs plus vastes en matière d'accessibilité,

de diversité, d'équité et d'inclusion (ADEI), met l'accent sur l'inclusion et favorise des expériences positives tant pour le personnel que pour les passagers. Cette section présente nos initiatives et engagements en cours pour améliorer le bien-être et illustre l'interconnexion de ces efforts avec nos objectifs généraux en matière d'accessibilité, de diversité, d'équité et d'inclusion (ADEI).

Objectifs	Progrès réalisés à ce jour	Actions futures
<p>No 2 Bien-être Développer des programmes, des activités et des stratégies de bien-être en collaboration avec les partenaires et les parties prenantes de l'ensemble de l'aéroport.</p>	<p>Poursuite de l'inclusion du bien-être du personnel dans les ordres du jour du Comité de santé et de sécurité au travail.</p> <p>Création d'une salle de quiétude pour le personnel L'Administration a créé une salle de quiétude à l'intention du personnel du campus aéroportuaire. Cet espace dédié est disponible pour y prier, méditer, ou y réfléchir en silence et soutient la diversité des membres du personnel.</p> <p>Sensibilisation continue sur les ressources sur la santé et leur mode d'accès TELUS Santé Intégrale aide les membres du personnel à trouver des solutions aux défis auxquels ils peuvent être confrontés à tout âge et stades de la vie :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Atteindre le bien-être — Stress, problèmes de santé mentale, deuil et perte, situations de crise. • Gérer les relations et la famille — Communication, séparation/divorce, parentalité. • Faire face aux défis en milieu de travail — Stress, rendement, équilibre travail-vie personnelle. • Surmonter des dépendances — Alcool, drogues, arrêt du tabac, jeux d'argent. • Trouver des ressources pour les enfants et les personnes âgées — Garde d'enfants, scolarisation, maisons de retraite/centre de soins. • Obtenir des conseils juridiques — Droit de la famille, séparation/divorce, garde des enfants. • Accéder à une assistance téléphonique en matière financière — Gestion des dettes, faillite, retraite. <p>TELUS Santé Intégrale soutient la diversité et l'inclusion en milieu de travail et en fait la promotion en mettant en relation, sur demande, des personnes avec des conseillers qui partagent des expériences vécues ou culturelles similaires. TELUS Santé Intégrale recrute aussi activement des prestataires qui représentent les communautés qu'ils desservent, et met l'accent sur les prestataires issus de communautés traditionnellement marginalisées.</p> <p>Élaboration et approbation d'un plan de formation en santé mentale pour l'ensemble du personnel L'Administration a collaboré avec un fournisseur de premiers soins en santé mentale pour préparer une formation ciblée à l'intention de groupes d'employés en fonction de leurs rôles respectifs : tous les employés, le personnel de première ligne et les premiers intervenants en cas d'urgence. La formation sera mise en œuvre en 2024.</p>	



Objectifs	Progrès réalisés à ce jour	Actions futures
	<p>Reddition de comptes sur le parcours du passager L'Administration a élaboré un cadre de reddition de comptes sur le parcours passager afin de cerner les problèmes ou défis éventuels dans le parcours des passagers et pour instaurer des obligations de rendre compte à tous les points de contact avec les passagers.</p> <p>L'Administration se considère comme responsable et considère ses partenaires aéroportuaires comme responsables de respecter les normes de prise en charge de nos passagers. Cette prise en charge englobe les services suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maintenir la propreté, la sécurité et l'accessibilité du campus et de l'aérogare. • Veiller à ce que les passagers soient bien informés, notamment en les orientant vers les différentes installations et services de l'aérogare (toilettes, salles à manger, salons, et ainsi de suite). • Respecter ses obligations en matière de langues officielles. • Traiter les incidents, les urgences médicales et les appels de détresse, et collaborer avec les prestataires de services de l'aéroport et de la Ville. • Suivre et superviser la prise en charge et le contrôle des flux de passagers prévus et inattendus. • Soutenir les partenaires de l'aérogare dans le cadre des opérations régulières et irrégulières. <p>Rédaction d'une politique de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) et mise en place d'un comité DEI L'Administration a créé un comité DEI interfonctionnel, composé de représentants de la direction et d'employés bénévoles, pour soutenir la DEI au sein de notre organisation. En 2023, le Comité s'est réuni pour examiner son mandat, a créé une politique en matière de DEI en milieu de travail.</p> <p>En 2023, le Conseil d'administration et tous les employés ont participé à une formation sur la DEI offerte par le cabinet Canadian Equality Consulting. À la suite de cette formation, le Conseil d'administration s'est réuni pour discuter de la DEI au niveau du conseil d'administration et a approuvé une politique DEI pour le Conseil d'administration et qui engage ses membres à assurer une représentation plus large des groupes méritant une plus grande équité.</p> <p>Programme Tournesol des handicaps invisibles (page 21) En octobre, YOW est devenu membre du réseau mondial du programme Tournesol des handicaps invisibles. À l'heure actuelle, environ une douzaine d'aéroports canadiens en sont membres, et plus de 200 aéroports, dans le monde entier.</p>	<p>Mettre en œuvre une formation sur la santé mentale à l'intention de tout le personnel :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Les gestionnaires de personnel; 2) Qui ont un rapport avec les clients; 3) Les premiers intervenants. <p>Il incombera au Comité DEI d'appuyer l'élaboration de programmes de bien-être. (Voir la section sur l'ADEI.)</p> <p>Continuer à assurer une formation spécifique à toutes les équipes qui sont directement en rapport avec le public, et continuer à encourager les membres du personnel à être attentifs et à offrir leur soutien aux passagers qui portent le cordon Tournesol pour le signalement d'un handicap invisible.</p>

Programme Tournesol des handicaps invisibles

En octobre, YOW est devenu membre du réseau mondial du programme Tournesol des handicaps invisibles. À l'heure actuelle, environ une douzaine d'aéroports canadiens en sont membres, et plus de 200 aéroports, dans le monde entier.

Le programme Tournesol est simple. Les passagers qui ont un handicap invisible et qui portent un cordon vert décoré de tournesols signalent discrètement aux membres du personnel qu'ils pourraient avoir besoin d'une aide supplémentaire ou de plus de temps pour s'acquitter des formalités de voyage.

L'Administration a fait en sorte d'offrir des cordons Tournesol à plusieurs endroits à YOW et a fait connaître sa participation au programme dans les médias traditionnels et sur les réseaux sociaux ainsi que sur son site Web.

Certaines équipes en contact avec le public ont reçu une formation spécifique, et tous les membres du personnel sont encouragés à être attentifs et à offrir leur aide aux passagers portant le cordon Tournesol.





Accessibilité, diversité, équité et inclusion

Accessibilité, diversité, équité et inclusion Au fur et à mesure que nous élaborons notre programme sur les facteurs ESG, il est essentiel pour nous de considérer l'accessibilité, la diversité, l'équité et l'inclusion (ADEI) comme des composantes cruciales de notre plan de durabilité. Nous reconnaissons qu'être socialement responsable signifie que notre mission, nos stratégies et nos pratiques doivent tenir compte des répercussions de nos activités sur les différentes communautés. Nous continuerons à offrir l'égalité des chances en soutenant et en défendant un milieu de travail diversifié et inclusif, y compris l'accessibilité physique et numérique.

Nos efforts axés sur l'ADEI demeurent un aspect intégral de notre programme ESG. Conscients de l'impact de nos activités sur les diverses communautés, nous avons continué à nous concentrer sur l'équité et à promouvoir un milieu de travail qui englobe l'accessibilité physique et numérique.

Les mesures visant à garantir des déplacements sans obstacle ont été renforcées. En nous appuyant sur les assises posées depuis la conception et l'ouverture de notre nouvelle aéroport en 2003, nous avons constamment adapté nos installations, en incorporant des technologies et des caractéristiques innovatrices afin d'améliorer l'expérience de voyage pour tous.

À l'avenir, notre engagement en faveur de l'ADEI se traduira par l'application proactive de la réglementation fédérale nouvelle et renforcée. De plus, nous avons l'intention de recueillir des informations précieuses auprès de la communauté au moyen d'une consultation qui nous permettra de documenter et d'affiner notre [Plan d'accessibilité](#). Le tableau suivant détaille nos efforts en faveur d'un environnement inclusif et sans obstacle, qui est vital pour nos objectifs ESG.

Accessibilité

Objectifs	Progrès réalisés à ce jour	Actions futures
<p>N° 1 Continuer à identifier et à éliminer les obstacles à l'accessibilité et prendre des mesures envers les engagements définis dans notre Plan d'accessibilité.</p>	<p>Nous avons élaboré et publié un Plan d'accessibilité, qu'il est possible de consulter sur notre site Web sous le thème Accessibilité.</p> <p>Poursuite des consultations régulières avec des consultants en accessibilité et des personnes qui utilisent nos installations afin de comprendre les meilleures pratiques et de s'assurer que les initiatives en matière d'accessibilité sont pertinentes et efficaces.</p> <p>Mesures découlant du Plan d'accessibilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Technologie de l'information et des communications (TIC) <ul style="list-style-type: none"> – Examen et mise à jour du site Web de l'Administration afin de le rendre conforme aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2,1 et aux critères de succès AA (ou des plus récentes versions des WCAG disponibles en français et en anglais). Publiées par l'Initiative d'accès au Web (WAI) du World Wide Web Consortium (W3C), ces lignes directrices fournissent des recommandations pour rendre le contenu Web plus accessible. – Amélioration de l'emplacement physique, du contraste, de la taille des caractères, et ainsi de suite des écrans d'affichage de renseignements sur les vols (FIDS) et d'autres écrans d'information dans l'aéroport. 	<p>Bonifier notre programme officiel de formation sur l'accessibilité afin d'éduquer les membres du personnel et de favoriser une culture de l'inclusion au sein de l'Administration, y compris y ajouter des modules personnalisés pour les employés, en fonction de leur rôle.</p> <p>Suivre la mise en œuvre du programme de formation sur l'accessibilité et en rendre compte.</p> <p>Appliquer proactivement la réglementation fédérale nouvelle et renforcée.</p> <p>Continuer à recueillir des informations précieuses auprès de la communauté, au moyen de consultations qui nous permettront de documenter et d'affiner notre Plan d'accessibilité.</p> <p>Continuer à identifier et à éliminer les obstacles, à contribuer à l'épanouissement du personnel, et à se conformer aux exigences en matière d'accessibilité.</p> <p>Créer un espace en ligne pour afficher et maintenir les ressources sur l'accessibilité afin de s'assurer que le personnel de l'AAIO a accès à l'information sur la façon de créer du contenu sur des supports accessibles (par exemple, documents Word, PowerPoint et PDF accessibles en langage clair et avec la terminologie appropriée).</p> <p>Examiner le processus de communication des annonces concernant des passagers spécifiques, des mises à jour sur l'embarquement ou des retards, afin d'envisager des solutions pour fournir des informations dans différents formats accessibles.</p>

Objectifs	Progrès réalisés à ce jour	Actions futures
	<ul style="list-style-type: none"> • Conception et prestation des programmes et services <ul style="list-style-type: none"> – Appui à la Semaine nationale de l'accessibilité par l'adhésion au programme Tournesol des handicaps invisibles. – Mise en œuvre du programme Tournesol. – Formation des partenaires de l'aérogare sur le programme Tournesol en septembre, et annonce au public durant la Semaine des handicaps invisibles en octobre. • Environnement bâti <ul style="list-style-type: none"> – Révision et amélioration des panneaux d'orientation et de la signalétique afin de créer une expérience plus accessible au moment de se déplacer dans nos installations (en cours). – Ajout de sièges accessibles comme halte-repos entre l'aérogare et le stationnement étagé (P1). 	<p>Créer et tenir à jour un dossier de ressources sur l'accessibilité pour tous les services, comprenant des informations sur la manière de concevoir, de développer et de fournir des programmes et des services accessibles et inclusifs.</p> <p>Élaborer et promouvoir à l'intention des voyageurs du contenu « À quoi s'attendre » sous forme de vidéo et en format texte accessible dans les deux langues officielles afin d'aider les membres du public à comprendre et à se sentir à l'aise avec les formalités de voyage et les services de soutien offerts à l'AAIO.</p> <p>Inclure une formation de sensibilisation sur le programme Tournesol lors de l'intégration des nouveaux employés, présentée par la directrice, Expérience passager.</p> <p>Développer des vidéos de formation sur le programme Tournesol sous forme de modules offerts par l'entremise de notre système de formation en ligne pour les employés.</p> <p>Ajouter des sièges accessibles comme halte-repos entre l'aérogare et le stationnement longue durée (P4).</p> <p>Intégrer le retour d'information sur l'accessibilité dans les réunions, les examens et les discussions en cours au sein des services de l'Administration.</p>

JONES FALLS

Diversité

Objectifs	Progrès réalisés à ce jour	Actions futures
<p>N° 2 Élaborer une politique et un programme de diversité, et collaborer avec les partenaires régionaux (y compris les établissements d'enseignement) pour rehausser le profil de l'industrie aéronautique dans le but d'attirer et de favoriser une main-d'œuvre plus diversifiée.</p>	<p>Nombre total de membres du personnel : 259 Voir Données sur le personnel.</p> <p>Rédaction d'une politique en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI)</p> <p>Mise sur pied du Comité sur la DEI</p> <p>Approbation d'une politique du Conseil d'administration qui engage ses membres à adhérer au principe 50-30.</p>	<p>Continuer à suivre l'évolution de la diversité au moyen d'indicateurs de rendement clés (IRC) obtenus par le biais de sondages auprès des employés, et de données recueillies au moment de l'intégration de nouveaux employés.</p> <p>Réaliser un sondage sur la DEI auprès du personnel.</p> <p>Élaborer un plan de travail sur la DEI pour le Comité de la DEI.</p>
<p>N° 3 Poursuivre le développement et la mise en œuvre des programmes de formation sur l'ADEI afin de favoriser l'inclusion au sein de l'Administration.</p>	<p>Formation sur la diversité exhaustive en personne suivie par 70 % de l'effectif (facilitée par le cabinet Canadian Equity Consulting)</p> <p>Formation sur la DEI des membres du Conseil d'administration</p> <p>Formation sur la DEI en ligne de l'ensemble du personnel</p>	<p>Fournir à tout le personnel une formation plus ciblée complémentaire sur l'accessibilité.</p>

Équité

Objectifs	Progrès réalisés à ce jour	Actions futures
<p>N° 4 Élaborer un programme d'équité salariale conformément à la Loi sur l'équité salariale.</p>	<p>La société de conseil Normandin Beaudry a été chargée d'effectuer une évaluation de l'état de préparation, qui comprend les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> Collecte de toutes les données pertinentes telles que les programmes de rémunération, les plans et les outils d'évaluation des emplois. Identification des domaines porteurs tels que l'évaluation préliminaire des catégories d'emploi et de leur prédominance. <p>Création d'un outil d'évaluation des emplois conforme à la nouvelle réglementation.</p> <p>Travail préparatoire avant la mise en place du comité d'équité salariale, y compris finalisation des profils d'emploi.</p>	<p>S'engager activement auprès des représentants du personnel et des experts du secteur pour se tenir informée des meilleures pratiques et favoriser un engagement collectif en faveur de l'équité salariale dans le secteur de l'aviation.</p> <p>Mettre en place un ou plusieurs comités d'équité salariale composés de représentants de la direction et des employés.</p> <p>Créer un plan officiel d'équité salariale dans lequel les catégories d'emploi sont identifiées, la prédominance du genre déterminée et la valeur du travail établie.</p>

Inclusion

Objectifs	Progrès réalisés à ce jour	Actions futures
<p>N° 5 Étudier les possibilités d'investissement ou de partenariat avec des organisations appartenant à des Autochtones, y compris le potentiel de compensation des émissions de carbone au niveau régional, et divulguer les activités correspondantes dans notre rapport d'entreprise sur la durabilité.</p> <p>N° 6 Continuer à se concentrer sur le service aux communautés nordiques en procédant à des sondages ou en organisant des réunions régulières avec Canadian North afin de mieux comprendre la clientèle autochtone et nordique.</p>	<p>Poursuite de la recherche et de l'exploration de telles possibilités de collaboration.</p> <p>Nous avons continué à développer nos relations positives avec la ligne aérienne Canadian North, qui appartient à des Autochtones. L'Administration a appuyé le plan d'expansion de la ligne aérienne sur le campus, en lui permettant de tripler la superficie de son installation de fret. La ligne aérienne a également regroupé les activités de son siège social dans la nouvelle installation de fret agrandie. Ce déménagement stratégique du siège de la ligne aérienne à YOW souligne les efforts de coopération entre l'Administration et la ligne aérienne pour y renforcer la présence de cette dernière.</p> <p>Intégration des commentaires et des idées de Canadian North dans notre cadre officiel de reddition de comptes sur le parcours passager. Élaboré par l'Administration aéroportuaire, ce cadre permet d'identifier les problèmes ou les défis éventuels liés au parcours des passagers et d'établir des obligations pour tous les points de contact avec les passagers. En matière de reddition de comptes, son objectif principal, l'Administration se considère comme responsable et considère ses partenaires aéroportuaires comme responsables de respecter les normes de prise en charge de nos passagers auxquelles ces derniers sont en droit de s'attendre.</p>	<p>Continuer à aider et à soutenir les passagers de Canadian North le mieux possible.</p>



Engagement et perfectionnement du personnel

L'engagement et le perfectionnement du personnel sont importants pour la réussite de notre aéroport. Nous nous engageons à construire une collectivité aéroportuaire basée sur le respect mutuel, qui responsabilise notre personnel et lui offre une expérience positive en matière d'éducation, de formation, de perfectionnement et de possibilités.

Nous sommes déterminés à renforcer l'engagement et le perfectionnement des membres du personnel, et nous sommes ravis de partager les progrès réalisés et les initiatives entreprises au cours de la dernière année pour favoriser une culture organisationnelle qui repose sur une communication ouverte, la transparence et la collaboration.



259

Membres du personnel

20,5 % Femmes

79,5 % Hommes

Diversité au sein du
Conseil d'administration

43 % Femmes

57 % Hommes

5 890 Heures de formation assurées



Objectifs	Progrès réalisés à ce jour	Actions futures
<p>N° 1 Continuité</p> <p>Créer une continuité et un sentiment de communauté dans le milieu de travail et dans les communications de l'entreprise avec le personnel de l'Administration.</p>	<p>« RADAR »</p> <p>Renforcement du sentiment de communauté dans le milieu de travail grâce à des communications internes efficaces et régulières, en particulier grâce à nos annonces par courrier électronique et à notre blogue interne « RADAR ».</p> <p>Renforcement de l'engagement</p> <p>Nos efforts concertés pour utiliser l'intranet comme outil de communication pour les annonces personnelles, telles que les événements marquants et les réalisations personnelles, ont contribué de manière significative à l'amélioration de l'engagement des employés. En célébrant les membres de notre équipe, nous avons créé un environnement de travail qui valorise la personne dans son entièreté et favorise un sentiment de camaraderie et des liens qui s'étendent au-delà des fonctions professionnelles.</p> <p>Les annonces sur RADAR restent une pierre angulaire de notre stratégie de communication professionnelle. Qu'il s'agisse d'annonces de recrutement ou d'étapes importantes d'un projet, la diffusion transparente d'informations fait en sorte que chaque employé est bien informé des nouveaux développements au sein de notre organisation. Cette transparence renforce non seulement notre sentiment d'unité, mais nourrit également une culture de confiance et de collaboration.</p> <p>Révision de notre Politique de travail en mode hybride</p> <p>Après avoir interrogé et écouté les employés au sujet de notre Politique de travail en mode hybride, nous avons réagi en conséquence et révisé la politique pour répondre aux préoccupations, en favorisant un meilleur engagement et une meilleure collaboration entre les équipes. Cette révision garantit un équilibre entre les besoins opérationnels de l'aéroport et le bien-être de nos employés, créant ainsi un environnement de travail mutuellement bénéfique.</p> <p>Sensibilisation et inclusion</p> <p>Notre stratégie de communication avec le personnel s'est avérée déterminante pour sensibiliser tous les niveaux de l'organisation. Qu'il s'agisse de reconnaître les réalisations individuelles ou de présenter les nouveaux membres de l'équipe, ces communications servent de canal pour l'inclusion, permettant à chaque membre de notre personnel de se sentir reconnu et valorisé. Cette approche inclusive s'aligne parfaitement sur notre engagement à créer un milieu de travail où les différentes voix sont entendues et célébrées.</p> <p>Système d'information sur les ressources humaines (SIRH) d'UKG</p> <p>Notre SIRH a permis aux employés de bénéficier du libre-service d'Ultimate Kronos Group (UKG), en rendant possible la gestion des quarts de travail et en fournissant des notifications en temps réel.</p> <p>Les fonctions de libre-service d'UKG permettent aux employés de rester connectés et informés. Ces canaux de communication ouverte favorisent le travail d'équipe, permettent le partage des connaissances et créent un environnement de travail positif, ce qui stimule en fin de compte l'engagement et l'efficacité. Nous avons également exploité le module de gestion des documents d'UKG pour nous assurer que les documents importants relatifs aux employés, tels que les conventions collectives et les informations sur les avantages sociaux, sont facilement accessibles.</p> <p>Énoncé d'objet</p> <p>Le lancement du nouvel énoncé d'objet nous a donné l'occasion de nous engager davantage auprès des employés en organisant des ateliers de consultation avant le lancement et un concours sur l'énoncé d'objet après le lancement interne, à l'occasion duquel les cadres supérieurs en ont profité pour faire le tour de tous les membres du personnel pour les convier à un jeu-questionnaire assorti de récompenses à la clé.</p>	<p>Améliorer les communications internes; adapter les stratégies de communication pour répondre aux attentes et aux préférences de nos employés.</p> <p>Intégrer des fonctionnalités supplémentaires d'UKG, telles que la gestion du rendement et le retour d'information, ainsi que l'exploitation des données à des fins d'analyse et de prise de décision.</p>

Approche stratégique du développement du personnel

Notre approche du développement du personnel est stratégique et tournée vers l'avenir. Nous nous engageons à fournir une formation ciblée lorsque cela est nécessaire et approprié, afin que notre personnel soit bien équipé pour relever les défis de l'avenir. Cette approche est conforme à notre engagement à créer un environnement qui ne se contente pas de répondre aux besoins immédiats, mais qui favorise une croissance durable à long terme.

Alors que nous traversons cette période de transformation et de reconstruction pour la croissance, nous restons attachés à l'engagement et au perfectionnement de nos employés. Les progrès réalisés dans la centralisation de la formation, l'utilisation de la technologie et le rééquilibrage de nos efforts de recrutement témoignent de notre volonté de créer une main-d'œuvre qualifiée, résiliente et capable de s'adapter.



Les paragraphes suivants décrivent les progrès réalisés en matière de développement et d'engagement des salariés, alors que nous avons atteint des niveaux de recrutement historiques, avec une augmentation de la rotation du personnel, à des départs à la retraite et à l'évolution des besoins de l'industrie.



Objectifs	Progrès réalisés à ce jour	Actions futures
<p>N° 2 Recrutement et formation</p> <p>Continuer à développer et à améliorer le plan de recrutement et de formation pour les membres du personnel à tous les niveaux de l'organisation afin de soutenir les possibilités de développement des compétences qui répondent aux objectifs de carrière de l'organisation et du personnel.</p>	<p>Intégration d'un module de formation dans le SIRH</p> <p>Comme première étape cruciale, nous avons identifié un module de formation dans notre SIRH actuel qui permet de suivre la formation par rôle. Grâce à cette technologie, nous serons en mesure d'identifier systématiquement les domaines dans lesquels les employés peuvent améliorer leurs compétences afin de faire progresser leur carrière. Ce module servira de pierre angulaire à l'élaboration de plans de formation individuels complets et à long terme, adaptés aux objectifs de l'organisation et de l'employé.</p> <p>Centralisation de la responsabilité de la formation</p> <p>Compte tenu du rôle essentiel de la formation dans notre stratégie de perfectionnement du personnel, nous avons fait des progrès considérables en centralisant la responsabilité de la formation au sein du service des Ressources humaines. Cela garantit la cohérence et une approche unifiée de la formation dans tous les services. Ce faisant, nous visons à fournir une expérience de formation normalisée et de haute qualité qui s'aligne sur les objectifs de carrière de notre main-d'œuvre diversifiée.</p> <p>Amélioration de la formation du CCOA tel que décrit dans la section Santé, sécurité et bien-être du personnel ainsi que du public voyageur</p> <p>Amélioration de l'éventail des formations sur la conformité et l'intégration que nous proposons aux employés lors de leur embauche et de leur mutation interne.</p> <p>Notre programme d'intégration vise à aider nos employés à entreprendre avec succès leur carrière au sein de l'Administration. Nous organisons des sessions mensuelles d'intégration pour les employés afin que les nouvelles recrues puissent faire connaissance et découvrir ensemble notre environnement. Chaque service est présenté à nos recrues avec un large éventail de formations, tant dans le domaine des ressources humaines que dans celui des opérations. Nous pensons que notre programme prépare les nouveaux employés à assumer leurs nouvelles fonctions avec une connaissance plus approfondie de notre environnement de travail.</p> <p>Politique de bilinguisme</p> <p>En 2023, nous avons révisé et amélioré notre politique de bilinguisme afin de disposer d'un personnel capable de fournir des services dans les deux langues officielles. Cette politique prévoit également des possibilités de formation en français. Nous nous engageons à respecter la <i>Loi sur les langues officielles</i> du Canada en ayant un personnel capable de communiquer dans les deux langues officielles.</p>	<p>Améliorer la communication de recrutement interne; adapter les stratégies de communication pour répondre aux attentes et aux préférences de nos employés.</p> <p>Poursuivre le développement et l'officialisation du plan de recrutement et de formation.</p> <p>Stratégie de recrutement — publicité sur place pour diffuser nos initiatives de recrutement.</p>

Objectifs	Progrès réalisés à ce jour	Actions futures
	<p>Allègement des processus d'intégration, y compris les formalités d'obtention de la carte d'identité pour les zones réglementées (CIZR)</p> <p>En plus de l'aide apportée aux nouveaux employés avant leur entrée en service, nous avons appuyé les possibilités d'automatisation du traitement des CIZR, ce qui a permis aux nouveaux employés d'être opérationnels dès leur premier jour de travail. Les Ressources humaines ont préparé une procédure pour rendre ce processus plus facile et plus efficace afin de faire en sorte que les nouveaux employés puissent commencer leur travail avec tous les outils dont ils ont besoin pour réussir dès le premier jour.</p> <p>Amélioration du processus de recrutement et de sélection</p> <p>En ayant davantage recours à des outils tels que les médias sociaux pour attirer les candidats (comme les annonces sur Facebook), en demandant l'avis des employés en poste et en améliorant les outils d'entrevue grâce à des fonctions de test, nous avons pu recruter les meilleurs candidats pour renforcer notre effectif. Nous avons également fait appel à des agences de recrutement plus spécialisées pour différents postes afin de mieux répondre à nos besoins et d'améliorer la rétention du personnel.</p> <p>Nouvelle formation en relations de travail à l'intention des gestionnaires</p> <p>Veiller à ce que les cadres disposent des outils nécessaires pour gérer leurs équipes est essentiel pour garantir l'engagement du personnel dans un environnement syndiqué. C'est pourquoi, en 2023, nous avons offert une formation en relations de travail aux gestionnaires afin d'améliorer leurs compétences et leurs connaissances sur nos conventions collectives et le droit du travail.</p> <p>Une nouvelle formation en personne sur la DEI a été dispensée à tous les niveaux du personnel, en plus de la formation virtuelle sur la DEI déjà offerte</p> <p>Amélioration de la formation en cybersécurité</p> <p>Les cyberriques constituent une préoccupation croissante pour les organisations. Cela est particulièrement vrai pour les aéroports et les autres infrastructures nationales essentielles. Nous améliorons sans cesse notre gamme de formations en cybersécurité. Cette année, nous avons proposé une formation plus ciblée et une variété de méthodes de livraison pour nous assurer que nos employés sont correctement équipés pour reconnaître et gérer les cybermenaces.</p> <p>Développement et approbation d'une formation à la santé mentale pour tous les employés</p>	<p>Améliorer la section Carrières du site Web de YOW.</p> <p>Évaluer la sensibilisation à la cybersécurité de tous les membres du personnel afin de mettre au point une formation efficace en matière de cybersécurité.</p> <p>Formation sur la santé et la sécurité mentales en 2024.</p>



Objectifs	Progrès réalisés à ce jour	Actions futures
<p>N° 3 Communication</p> <p>Continuer à développer et à évaluer les pratiques en matière de communication avec les membres du personnel afin de communiquer efficacement avec notre effectif. Inscire la communication avec les membres du personnel à l'ordre du jour des réunions des syndicats de l'Administration.</p>	<p>Élargissement de la portée des canaux de médias sociaux dont ont bénéficié les employés et les parties prenantes externes.</p> <p>Nous avons continué à solliciter les rétroactions et les idées des employés sur une série de sujets tels que :</p> <ul style="list-style-type: none"> le « réaménagement des bureaux » pour déterminer comment nous pouvons améliorer notre espace de travail dans un environnement en constante évolution. Les entretiens d'embauche menés par les RH pour comprendre le niveau d'engagement et de bien-être des nouveaux employés, et recevoir des informations et des commentaires sur le processus d'embauche et l'expérience vécue jusqu'à présent. Politique de travail en mode hybride. Articles sur le blogue interne. Informers la mise en œuvre de notre énoncé d'objet en appliquant les résultats d'une consultation auprès des employés. Sondages auprès du personnel sur divers sujets importants. <p>Réunions du cadre de consultation patronale- syndicale (CPS)</p> <p>La direction a tenu des réunions régulières tout au long de l'année avec les représentants de l'unité de négociation générale de l'Administration pour veiller à ce que les sujets pertinents pour les membres du syndicat soient examinés et abordés. L'une des réussites de ce comité a été le reclassement en 2023 des employés sur appel en employés saisonniers en 2023.</p>	<p>Améliorer et renforcer yow.ca.</p> <p>Tenir un sondage sur l'engagement des employés en 2024..</p> <p>Poursuivre la communication régulière avec les syndicats afin d'assurer une communication efficace avec notre main-d'œuvre.</p>

Objectifs sur les membres du personnel	2022	2023	Variation
Nombre de membres du personnel du personnel saisonniers	34	52	18 %
Nombre total de femmes	19,5 %	20,5 %	1,0 %
Nombre total d'hommes	80,5 %	79,5 %	-1,0 %
Nombre de membres du personnel du personnel non syndiqués	15,8 %	15,8 %	0,0 %
Nombre de membres du personnel du personnel syndiqués	83,30 %	84,2 %	0,9 %
AFPC, section locale 70701	73 %	75,7 %	2,7 %
Association des pompiers et pompières aéronautiques professionnels de l'Aéroport d'Ottawa, section locale 3659 de l'IAFF	10,30 %	8,5 %	-1,8 %
Catégorie d'emploi : Permanent	82,40 %	79,9 %	-2,5 %
Catégorie d'emploi : Saisonniers	10,20 %	20,1 %	9,9 %
Catégorie d'emploi : D'une durée déterminée	1,00 %	0,0 %	1,0 %
Catégorie d'emploi : Sur appel	6,30 %		6,3 %
Âge : <30 ans	8,80 %	8,5 %	-0,3
Âge : 30-39 ans	16,10 %	22,0 %	5,9
Âge : 40-49 ans	29,80 %	24,7 %	-5,1
Âge : 50-59 ans	29,30 %	28,6 %	-0,7
Âge : 60-65 ans	12,20 %	14,3 %	2,1
Âge : >65 ans	3,90 %	1,9 %	-2,0



Krista Kealey reçoit le prix Bushelman lors de la Conférence sur le marketing et la communication de l'ACI-NA 2023 à Atlanta, en Géorgie.

Objectifs sur les membres du personnel	2022	2023	Variation
Membres du personnel : Temps plein	93,70 %	100,0 %	6,3 %
Membres du personnel : Temps partiel	6,30 %	0,00	-6,3 %
Nouveaux membres du personnel	29	63	117,2 %
Taux de roulement total	7,30 %	7,5 %	0,2 %
Taux de roulement volontaire	7,30 %	7,5 %	0,2 %
Taux de roulement involontaire	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Taux de rotation des membres du personnel syndiqués	4,90 %	3,5 %	-1,4 %
Taux de rotation des membres du personnel non syndiqués	2,40 %	5,0 %	2,6 %
Pourcentage des membres du personnel actifs couverts par des conventions collectives	83,30 %	84,0 %	0,7 %
Nombre de grèves	0	0	aucun changement
Pertes monétaires totales en raison de procédures judiciaires liées à des violations du droit du travail	-\$	-\$	aucun changement
Taux horaire moyen	46,32 \$	46,73 \$	0,9
Nombre de membres du personnel du personnel qui travaillent au salaire minimum	0,0	0,0	N/A



« Prêt à décoller » : La journée d'accueil des enfants au travail, le 1^{er} novembre 2023.

Gouvernance

Le rôle de YOW dans le façonnement de la vitalité de nos parties prenantes et de l'économie locale continue d'être déterminant. Grâce à nos partenariats fructueux avec Porter Airlines, Air France, SSP Canada et d'autres, nous sommes fiers de présenter nos efforts et nos réalisations en cours pour générer des revenus, créer des emplois et stimuler les investissements afin de contribuer à la croissance économique et à la prospérité de la région de la capitale du Canada.

Pour y parvenir, nous avons l'intention de :

1. Continuer à développer notre base de revenus par le biais de sources de revenus multiples et à chercher à équilibrer de manière appropriée le ratio des flux des revenus aéronautiques et non aéronautiques;
2. Travailler avec les lignes aériennes pour développer le réseau de services aériens en identifiant et en faisant correspondre la demande du public voyageur avec la capacité appropriée, les options et le nombre de destinations sans escale desservies;
3. Assurer une croissance progressive des activités économiques et de l'emploi sur le campus;
4. Améliorer la résilience en poursuivant les investissements dans les infrastructures et en gérant les risques à l'échelle de l'entreprise.



Retombées économiques

L'Administration joue un rôle essentiel dans la vitalité économique de ses parties prenantes et celle de l'économie locale. Grâce à ses activités, YOW génère des revenus, crée des emplois et stimule l'investissement, ce qui contribue à la croissance économique et à la prospérité de la région.

Nous continuerons à stimuler la prospérité de la région de la capitale nationale par des initiatives de développement commercial qui contribuent à une économie locale et à des emplois résilients et durables.





Augmentation et diversification de nos revenus

Extraction d'agrégats

L'Administration continue de diversifier avec succès ses sources de revenus par la mise en œuvre d'un projet d'extraction d'agrégats sur ses terrains. À la suite d'une évaluation complète, il a été déterminé que le projet n'aurait pas d'effets négatifs importants sur l'environnement. À la suite d'une année d'exploitation en toute sécurité et d'un contrôle méticuleux de la qualité de l'air et d'une gestion efficace des eaux souterraines, l'initiative s'est avérée durable sur le plan environnemental. Les revenus générés prennent la forme de redevances, ce qui témoigne d'une approche stratégique et respectueuse de l'environnement en matière de diversification financière.

MDN

Dans le cadre de nos relations avec notre voisin, le ministère de la Défense nationale (MDN), nous avons le plaisir d'accueillir leurs deux premiers avions CC-330 Husky pendant que l'Aviation royale canadienne procède à une évaluation détaillée afin de déterminer quel sera l'emplacement de la base principale pour les opérations permanentes de cette

flotte. Les CC-330 Husky remplaceront la flotte de CC-150 Polaris, en service depuis 1982. L'avion CC-330 polyvalent peut exécuter de nombreuses tâches, telles que le ravitaillement en vol, le transport de fret et de personnel, et les évacuations médicales.

Zone économique aéroportuaire

Bien que la Ville d'Ottawa ait identifié l'Aéroport comme un district économique spécial en 2022, des progrès ont été réalisés durant l'année en question dans l'identification et la consolidation des limites d'une zone économique aéroportuaire officielle. Ce statut aide l'Aéroport à attirer les investissements et les activités de développement du secteur privé, et à soutenir ainsi la croissance économique, la création d'emplois et la prospérité à l'échelle de la ville.

Nous continuons à explorer des stratégies innovatrices qui peuvent être mises en œuvre pour accroître notre base de revenus, en assurant un ratio durable et équilibré de flux de revenus aéronautiques et non aéronautiques qui sont essentiels pour maintenir nos redevances aussi basses que possible. Nous sommes également enthousiastes à l'idée d'explorer les utilisations potentielles de certains de nos principaux terrains, dont certains sont situés sur la nouvelle voie de desserte de l'Aéroport par le TLR de la Ville d'Ottawa.

Développement du réseau YOW

Expansion du réseau de services aériens

La collaboration florissante entre l'Administration et des lignes aériennes telles que Porter et Air France a joué un rôle déterminant dans l'expansion significative du réseau de services aériens de l'Aéroport d'Ottawa. Axés sur l'excellence, la planification stratégique et le soutien mutuel, ces partenariats ont effectivement ouvert de nouvelles routes et destinations, améliorant la connectivité et l'accessibilité pour les voyageurs. Les synergies entre l'infrastructure de l'aéroport et l'expertise opérationnelle des lignes aériennes se sont traduites par des opérations fluides, une efficacité accrue et un impact positif global sur l'expérience des passagers.

Le vol inaugural d'**Air France**, le 27 juin, était symbolique, puisqu'il représentait le retour d'une liaison transatlantique sans escale. La liaison entre Ottawa et l'Aéroport de Paris-Charles de Gaulle a été très appréciée des voyageurs, à tel point qu'elle a été prolongée jusqu'à la saison hivernale. Cela confirme l'importance de la région d'Ottawa-Gatineau pour les services internationaux sans escale. Une telle connectivité aérienne internationale soutient l'économie de la ville et offre un meilleur accès aux voyageurs d'affaires, attire les touristes entrants et stimule les dépenses des visiteurs.

Le partenariat entre **Porter Airlines** et YOW continue de progresser, et s'est distingué par des expansions stratégiques en réponse à la forte demande. L'augmentation de la capacité de la compagnie aérienne sur des itinéraires clés, y compris Vancouver, Edmonton et Calgary, démontre une réponse proactive à l'intérêt accru des voyageurs. Avec l'introduction de vols supplémentaires et d'appareils améliorés, comme l'Embraer E195-E2 sur la route Ottawa-Halifax, Porter ne se contente pas de répondre à la demande, mais améliore également l'expérience des voyageurs. Cette collaboration fructueuse fait d'Ottawa une plaque tournante du réseau en expansion de Porter, ce qui favorise la connectivité et les avantages économiques pour la région.





Activités économiques sur le campus

Dans l'enceinte de l'aérogare

Pour la première fois depuis quatre ans, YOW offre un programme complet de restauration. Avec la fin de la construction en octobre, au centre de l'aire des portes d'embarquement des vols Canada/International, nous avons inauguré le restaurant à service complet Big Rig et le Marché du Canal, une halle alimentaire proposant les stations de produits locaux frais La Bottega Nicastro et Bento Sushi, un café Bridgehead Coffee, et une zone de places assises pour les clients. D'autres éléments du programme de restauration seront rénovés ou rafraîchis au cours des prochaines années pour mettre la touche finale à la mise à jour du programme de concessions.

Pour nos passagers internationaux et nord-américains de plus en plus nombreux, le Salon Aspire continue d'offrir une expérience haut de gamme, une oasis de confort et de raffinement pour les passagers les plus exigeants. Avec une gamme d'équipements exclusifs tels que des espaces de travail, des plats et des boissons, le salon garantit à chaque visiteur de passage à l'aéroport un summum de confort et de détente.

Au-delà de l'aérogare

Hôtel Alt Aéroport d'Ottawa

En novembre, le Groupe Germain Hôtels a inauguré la construction de l'Hôtel Alt. L'hôtel, qui devrait ouvrir ses portes en 2025, offrira 178 chambres, un restaurant à service complet, un centre de mise en forme, et des salles de réunion, et sera relié à l'aérogare par une passerelle couverte.

Ce projet ambitieux aura un impact économique positif considérable sur la région de la capitale du Canada, créera des emplois, enrichira le secteur local de l'hôtellerie et contribuera à la croissance économique de la région.

Canadian North

La ligne aérienne a annoncé son intention de tripler la superficie de ses installations de fret sur le campus, passant de 2 000 à 6 000 mètres carrés. Cette expansion est axée sur les opérations de fret de la

compagnie aérienne. Elle permettra non seulement de faire face à la croissance des activités de transport de marchandises de la ligne aérienne, mais aussi de faciliter la consolidation de son siège social au sein de l'installation de fret nouvellement agrandie. Ce déménagement stratégique du siège de la ligne aérienne à YOW souligne les efforts de coopération entre l'Administration et la ligne aérienne pour y renforcer la présence de cette dernière.

En tant que contributeur essentiel à la connectivité de la région avec la région est de l'Arctique canadien, Canadian North joue un rôle crucial dans le transport de plus de 30 000 tonnes de fret et de dizaines de milliers de passagers chaque année, soulignant ainsi son engagement à améliorer la vie des résidents des communautés nordiques et à contribuer à l'économie à tous les points de son réseau.

TLR

Salué comme le troisième grand aéroport canadien à être relié par un service ferroviaire à son centre-ville, le système de TLR d'Ottawa comprendra une station connectée à l'aérogare de YOW ainsi qu'une autre située

sur le terrain de l'aéroport, à côté du Centre EY et d'autres terrains importants destinés au développement commercial. La construction de la station de l'Aéroport (financée en partie et facilitée par l'Administration) est terminée, et l'exploitation complète est prévue pour 2024. En offrant un mode de transport supplémentaire à l'aéroport, le TLR offrira une option de transport plus facile et plus abordable aux voyageurs et aux membres du personnel.

Nous restons déterminés à favoriser la prospérité de la région de la capitale du Canada grâce à des objectifs en constante évolution. En réfléchissant aux réalisations de l'année écoulée et à la croissance dynamique décrite dans le présent rapport, nous envisageons l'avenir avec optimisme et détermination. Les collaborations avec nos partenaires, l'expansion de nos services et les investissements dans notre infrastructure contribuent tous à l'impact économique et à la prospérité durable que nous envisageons. Ensemble, nous construisons un avenir où notre Aéroport n'est pas seulement une plaque tournante du transport aérien, mais un catalyseur de la croissance économique, de l'innovation et du bien-être de la collectivité.





Préparer l'avenir

Au cours de l'année à venir, nous continuerons à mettre l'accent sur la gestion de l'environnement. Nous aspirons à réduire davantage notre empreinte environnementale, à intensifier nos efforts en matière d'énergie renouvelable et à explorer des possibilités innovantes de compensation des émissions de carbone. Ces initiatives comprennent l'intégration du chauffage géothermique dans les constructions et les rénovations, le passage aux pompes à chaleur plutôt qu'au gaz naturel, l'évaluation des systèmes de production d'énergie photovoltaïque sur site, l'exploration de nouvelles technologies pour notre parc de véhicules, et le remplacement progressif des véhicules à essence par des véhicules électriques ou hybrides.

Notre engagement en faveur du bien-être de la collectivité et de la région est constant. En nous appuyant sur les partenariats forgés ces dernières années, nous nous engageons à approfondir nos collaborations. Qu'il s'agisse de soutenir les entreprises locales, d'investir dans le développement de la main-d'œuvre au moyen d'initiatives telles que les salons de l'emploi, ou de favoriser les liens avec les établissements d'enseignement afin d'attirer une main-d'œuvre diversifiée, la collaboration reste primordiale alors que nous travaillons à un avenir meilleur.

Nous sommes impatients de partager les progrès réalisés sur les différents fronts des efforts ESG dans des rapports plus officiels. En outre, nous continuerons à apprendre

et à réviser nos buts et objectifs en étant proactifs sur des questions qui ne sont pas nécessairement incluses dans nos objectifs importants, comme la cybersécurité, l'approvisionnement durable et la promotion de la durabilité dans les grands projets d'investissement.

Pour conclure, nous exprimons notre gratitude pour l'occasion qui nous a été donnée de rendre compte de nos efforts en matière d'ESG et nous espérons que la voie que nous avons empruntée servira d'inspiration à d'autres acteurs du secteur. Ensemble, nous allons de l'avant, sachant que chaque étape contribue à un effort collectif pour façonner un avenir plus durable et plus équitable.





INDEX GRI, SASB

L'Administration a communiqué les informations citées dans cet index du contenu de la norme GRI pour la période du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2023 conformément aux normes de la GRI.



INDEX GRI, SASB

L'Administration a communiqué les informations citées dans cet index du contenu de la norme GRI pour la période du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2023 conformément aux normes de la GRI.

Norme GRI	Renseignements à fournir	Réponse	Conformité aux normes du SASB
GRI 1 utilisée : Fondation 2021			
GRI 2 : Informations générales			
1. L'organisation et ses pratiques de rapport			
2-1	Détails sur l'organisation	Administration de l'aéroport international d'Ottawa L'Administration est un organisme à but non lucratif qui exploite et gère YOW au profit des collectivités de la région. L'Administration a été créée en 1996 dans le cadre de la Politique nationale des aéroports, qui a transféré la propriété et l'exploitation des principaux aéroports de Transports Canada aux administrations aéroportuaires locales. L'Administration a assumé la responsabilité de YOW le 1 ^{er} février 1997. Rapport annuel 2023 Rapport ESG 2023	
2-2	Entités incluses dans le rapport de durabilité de l'organisation	L'Administration s'est vu accorder le contrôle et la garde de l'Aéroport international d'Ottawa en vertu de son bail foncier avec Transports Canada, qui définit officiellement les lieux que nous gérons, incluant un terrain d'aviation, une aérogare, des stationnements et d'autres terrains, chacun ayant une désignation spécifique dans le cadre du Plan directeur et le plan d'utilisation des sols de l'Administration. Rapport ESG 2023 – Au sujet du rapport	
2-3	Période, fréquence et point de contact du rapport	Du 1 ^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2023 Cycle de rapports : Annuel Point de contact : esg@yow.ca	
2-4	Reformulations d'informations	Sans objet	
2-5	Assurance externe	Nous développons et évaluons en continu les données relatives à la performance de l'Administration, en examinant divers aspects tels que la saisie, la collecte, l'examen et la communication des données, afin de garantir la présentation d'informations cohérentes et exactes. Il est important de noter que l'Administration n'a pas actuellement de politique ou de mandat concernant l'assurance externe pour ses rapports non financiers.	
2. Activités et travailleurs			
2-6	Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires	En 2023, l'Administration a géré 4 095 millions de passagers, soit une augmentation de 1,1 million ou 37 % par rapport à 2022. Le nombre de passagers a augmenté et s'est chiffré en moyenne à 11 222 par jour; il y a eu un total de 51 357 mouvements d'aéronefs en 2023. Au 31 décembre 2023, l'Administration comptait 11 transporteurs aériens proposant des vols vers 50 destinations internationales, 14 destinations domestiques et 13 destinations transfrontalières. Rapport annuel 2023 – Commentaires et analyse de la direction	

Norme GRI	Renseignements à fournir	Réponse	Conformité aux normes du SASB
2-7	Membres du personnel	Au 31 décembre 2023, l'Administration employait 259 personnes qui exerçaient des activités de gestion, techniques, administratives ainsi que des travailleurs manuels et gens de métier. Ce nombre comprend les membres du personnel en congé et 52 membres du personnel saisonniers qui étaient employés dans des activités de main-d'œuvre générale dans les services de dégivrage et d'entretien de l'aérodrome. Rapport ESG 2023 – Statistiques sur les membres du personnel	
2-8	Travailleurs qui ne sont pas des membres du personnel	Les données pour tous les travailleurs qui ne sont pas des membres du personnel de l'Administration, mais dont le travail et (ou) le lieu de travail relèvent de l'Administration, ne font pas l'objet d'un suivi de la part de l'Administration.	
3. Gouvernance			
2-9	Structure et composition de la gouvernance	L'Administration est dirigée par un conseil d'administration composé de 14 membres. Les membres du conseil sont nommés par diverses parties prenantes locales de la région de la capitale nationale ainsi que par des entités gouvernementales telles que la Ville d'Ottawa, Transport Canada et la Ville de Gatineau et le ministère provincial des Transports. Rapport annuel 2023 – Gouvernance d'entreprise, responsabilité et transparence	
2-10	Nomination et sélection des membres de l'organe de gouvernance le plus élevé	Rapport annuel 2023 – Gouvernance d'entreprise, responsabilité et transparence	
2-11	Présidence de l'organe de gouvernance le plus élevé	Président du Conseil d'administration, Code Cubitt Rapport annuel 2023 – Gouvernance d'entreprise, responsabilité et transparence	
2-12	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans la supervision de la gestion des impacts	L'Administration veille à l'élaboration et à la mise en œuvre d'objectifs et de stratégies à long terme pour soutenir et promouvoir la croissance dans la région de la capitale nationale. Il garantit également la mise en place des systèmes nécessaires à la gestion des risques associés aux opérations de l'Administration, ainsi que le suivi et l'évaluation du rendement de la direction dans la réalisation des objectifs de l'AAIO. Le Conseil d'administration s'entretient régulièrement avec la haute direction pour évaluer les initiatives relatives aux facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) et pour garantir leur alignement sur les priorités stratégiques de l'Administration.	

Norme GRI	Renseignements à fournir	Réponse	Conformité aux normes du SASB
2-13	Délégation de la responsabilité de la gestion des impacts	Le Conseil d'administration a délégué la responsabilité de la gestion des impacts à l'équipe de la haute direction, le vice-président des Finances et chef de la direction financière agissant comme le responsable de la direction pour les efforts reliés aux enjeux ESG, aidé par des groupes de travail interfonctionnels sur l'environnement, les ressources humaines et le développement commercial. Rapport annuel 2023 – Gouvernance d'entreprise, responsabilité et transparence	
2-14	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans la production de rapports sur la durabilité	En tant qu'organe directeur chargé de superviser les opérations et l'orientation stratégique de l'Administration de l'aéroport, le Conseil d'administration joue un rôle crucial en veillant à l'intégration des principes de développement durable dans les pratiques d'élaboration des rapports. Le Conseil d'administration définit l'orientation stratégique, supervise la mise en œuvre, y compris la délégation du leadership exécutif des efforts ESG, l'intégration du développement durable dans les réunions du Conseil d'administration et l'examen/ l'approbation des rapports sur le développement durable.	
2-15	Conflits d'intérêts	Des politiques exigent de tous les membres du personnel et membres du Conseil d'administration qu'ils divulguent rapidement les conflits d'intérêts potentiels. Des examens réguliers et une communication transparente permettent d'atténuer les conflits d'intérêts, de sauvegarder l'intégrité de nos processus décisionnels et de respecter notre engagement en matière de gouvernance éthique. Des lignes directrices sur les conflits d'intérêts sont en place, ainsi qu'un code de conduite. Rapport annuel 2023 – Gouvernance d'entreprise, responsabilité et transparence	
2-16	Communication des préoccupations majeures	Les questions clés sont communiquées lors des réunions de routine du conseil d'administration et des mises à jour de la stratégie. En raison de la nature sensible de ces questions, les informations sont strictement réservées à un usage interne, à moins qu'un rapport externe ne soit exigé par la loi.	
2-17	Connaissance partagée de l'organe de gouvernance le plus élevé	Rapport annuel 2023 – Gouvernance d'entreprise, responsabilité et transparence	
2-18	Évaluation de la performance de l'organe de gouvernance le plus élevé	Rapport annuel 2023 – Gouvernance d'entreprise, responsabilité et transparence	
2-19	Politiques de rémunération	Rapport annuel 2023 – Gouvernance d'entreprise, responsabilité et transparence	
2-20	Processus de détermination de la rémunération	En ce qui concerne la rémunération des membres du personnel, l'Administration remplit ses obligations conformément aux lois fédérales sur l'équité en matière d'emploi et les droits de la personne, en garantissant une rémunération équitable et concurrentielle, alignée sur les normes du secteur.	
2-21	Ration de rémunération totale annuelle	L'Administration ne communique pas ce ratio à l'heure actuelle. L'Administration se conforme à ses obligations en vertu de la législation fédérale sur l'équité en matière d'emploi et les droits de la personne, notamment en préparant un Plan d'équité en matière d'emploi conformément à la Loi sur l'équité en matière d'emploi (Canada).	

Norme GRI	Renseignements à fournir	Réponse	Conformité aux normes du SASB
4. Stratégie, politiques et pratiques			
2-22	Déclaration sur la stratégie de développement durable	La stratégie de développement durable entreprise par l'Administration une approche globale et stratégique visant à intégrer les considérations ESG dans ses activités. Le plan de développement durable définit des buts, des objectifs et des initiatives spécifiques visant à réduire l'impact environnemental de l'aéroport, à renforcer les pratiques sociales et de gouvernance, et à améliorer les performances globales en matière de développement durable. En intégrant les principes ESG dans toutes ses activités, en participant à des évaluations externes et en communiquant de manière transparente avec les parties prenantes, l'Administration vise à mesurer les progrès réalisés au fil du temps et à apporter une contribution positive aux communautés qu'elle sert.	
2-23	Engagements politiques	L'Administration est soumise à la réglementation fédérale et applique la Loi sur l'évaluation de l'impact . Dans la mise en œuvre de notre énoncé d'objet qui se lit comme suit : « En s'appuyant sur le travail d'équipe et la viabilité, YOW relie en toute sécurité les personnes, déplace les marchandises et crée une prospérité économique pour sa collectivité », nous nous efforçons de faire figure de leader en matière de responsabilité et de gestion environnementales. Cet engagement se fonde sur la certitude que nos membres du personnel apprécient une organisation qui incarne la durabilité par ses valeurs et ses actions. En outre, nous reconnaissons la responsabilité que notre communauté nous impose pour gérer et atténuer de manière responsable l'impact de nos activités. Rapport ESG 2023 Rapport annuel 2023 - Gouvernance d'entreprise, responsabilité et transparence	
2-24	Intégration des engagements politiques	Les membres du personnel qui participent à la passation de marchés doivent annuellement lire les Lignes directrices en matière de conflits d'intérêts et le Code de conduite de l'AAIO et de certifier chaque année qu'ils respectent. L'adhésion à ces politiques est une condition préalable à l'emploi, et le non-respect de ces politiques peut entraîner une suspension dans l'attente d'une enquête, un licenciement ou autres conséquences juridiques. En outre, l'Administration impose des exigences de conformité à ses fournisseurs et entrepreneurs dans les conditions générales des contrats, les conséquences de la non-conformité pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat, des demandes de dommages-intérêts et d'éventuelles poursuites judiciaires. L'Administration a mis en place une Politique en matière de fraude et de divulgation confidentielle, qui comprend un programme de signalement anonyme administré par une tierce partie	
2-25	Processus de remédiation des impacts négatifs	L'Administration s'attaque aux impacts négatifs au moyen de politiques exhaustives, dont son Code de conduite, sa Politique de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail, les Lignes directrices relatives aux conflits d'intérêts, et ainsi de suite. Ces politiques décrivent les processus d'identification, d'atténuation et de correction des impacts négatifs sur les parties prenantes et l'environnement. Responsabilité environnementale YOW	

Norme GRI	Renseignements à fournir	Réponse	Conformité aux normes du SASB
2-26	Mécanismes permettant de demander conseil et de soulever des préoccupations	Les parties prenantes peuvent demander conseil et faire part de leurs préoccupations par l'intermédiaire des canaux désignés par l'Administration, y compris au moyen d'une adresse courriel accessible intitulée : Contactez-nous YOW . L'Administration encourage une communication ouverte et fournit des moyens confidentiels pour répondre aux demandes, aux commentaires et aux doléances afin d'obtenir l'engagement des parties prenantes et une résolution efficace de leurs demandes.	
2-27	Conformité aux législations et aux réglementations	En 2023, l'Administration a été sanctionnée par l'Office des transports du Canada (OTC) en raison de l'absence de signalisation des différentes zones dans l'aérogare. Plutôt que de remettre l'amende, nous avons conclu un accord de conformité et nous nous sommes engagés à investir des fonds dans l'amélioration de l'accessibilité. Cette mesure corrective a non seulement permis de résoudre le problème réglementaire, mais elle a également contribué à améliorer nos installations pour mieux servir les passagers. Notre engagement en matière de conformité reflète notre volonté d'amélioration continue et notre capacité à répondre aux exigences réglementaires.	
2-28	Adhésions à des associations	Airport Carbon Accreditation Conseil international des aéroports - Amérique du Nord Conseil des aéroports du Canada Conseil canadien des carburants d'aviation durables Tourisme Ottawa Ottawa Board of Trade	
5. Engagement des parties prenantes			
2-29	Approche de l'engagement des parties prenantes	Rapport ESG 2023 – Engagement des parties prenantes	
2-30	Conventions collectives	Conventions collectives Personnel syndiqué : 84,2 % AFPC, section locale 70701 : 75,7 % Association des pompiers et pompières aéronautiques professionnels de l'Aéroport d'Ottawa (OAPFFA), section locale 3659 de l'IAFF : 8,5 %	

Norme GRI	Renseignements à fournir	Réponse	Conformité aux normes du SASB
GRI 3 : Thèmes pertinents			
3-1	Processus pour déterminer les thèmes pertinents	Rapport ESG 2022 - Parcours de l'Administration en matière de facteurs ESG	
3-2	Liste des thèmes pertinents	Rapport ESG 2022 - Parcours de l'Administration en matière de facteurs ESG	
GRI Série 200 : Normes économiques			
Performance économique			
GRI 3 : Thèmes pertinents			
3-3	Gestion des thèmes pertinents	Rapport ESG 2023 – Volet gouvernance, Retombées économiques	
GRI 201 : Performance économique			
GRI 201-1	Valeur économique directe générée et distribuée	Valeur économique générée : 145,6 millions \$ Valeur économique distribuée 105,6 millions \$ Valeur économique conservée : 40 millions \$ Rapport annuel 2023 – Rapport de gestion	
GRI 201-2	Implications financières et autres risques et opportunités dus au changement climatique	Les risques et les occasions liés au climat influencent directement les activités, la stratégie et la planification financière de l'organisation. Par exemple, la transition vers le carburant aviation durable (SAF) pour réduire les émissions du champ d'application 3 représente une occasion, mais elle est entravée par la disponibilité limitée et les coûts plus élevés. L'impact des risques climatiques, y compris les phénomènes météorologiques extrêmes, est reconnu comme pouvant endommager les infrastructures et perturber les opérations, ce qui affecte la stabilité financière. La recherche de la neutralité carbone et l'investissement dans des projets climatiques, y compris des programmes financés par le gouvernement, démontrent un engagement à aligner les pratiques commerciales sur la durabilité environnementale, assorti à des implications pour la résilience à long terme et la planification financière. L'organisation adopte une approche proactive pour identifier et évaluer les risques liés au climat. Cette approche comprend un contrôle continu des émissions de gaz à effet de serre et l'adoption de technologies durables.	
GRI 201-3	Obligations liées au régime à prestations déterminées et autres régimes de retraite	L'Administration gère un régime de retraite à prestations déterminées. L'Administration évalue ses obligations au titre des prestations accumulées et la juste valeur des actifs du régime à des fins comptables chaque année, au 31 décembre. Les charges de retraite pour le régime de retraite à cotisations déterminées sont comptabilisées au fur et à mesure que les prestations sont acquises par les membres du personnel couverts par le régime.	
GRI 201-4	Aide financière publique	0	

Norme GRI	Renseignements à fournir	Réponse	Conformité aux normes du SASB
GRI 202 : Présence sur le marché			
GRI 202-1	Ratios entre le salaire au premier échelon standard par genre comparé au salaire minimum local	Étant donné que l'Administration est sous réglementation fédérale, le salaire minimum est le salaire fédéral de 16,65 \$/heure (à compter du 1 ^{er} avril 2023). L'Administration ne collecte ni ne calcule le salaire d'entrée par sexe. Ce ratio n'est pas applicable car 0 % des employés gagnent le salaire minimum. 46,73 \$ Salaire horaire moyen.	
GRI 202-2	Part de cadres supérieurs recrutés dans la communauté locale	Tous les cadres supérieurs sont recrutés dans la communauté locale.	
GRI 203 : Impacts économiques indirects			
GRI 203-1	Investissements dans les infrastructures et services soutenus	Valeur totale des projets d'immobilisations majeurs, 20,6 millions \$ dont 5,3 millions \$ dans les améliorations de l'aérogare principale. Rapport annuel 2023 – Rapport de gestion	
GRI 203-2	Impacts économiques indirects significatifs	Rapport ESG 2023 – Retombées économiques	
GRI Série 300 : Normes environnementales			
GRI 3 : Thèmes pertinents			
3-3	Gestion des thèmes pertinents	Rapport ESG 2023 – Volet environnemental	
GRI 302 : Énergie			
302-1	Consommation énergétique au sein de l'organisation	Consommation énergétique directe : Consommation de gaz naturel pour 2023 : 1 599 355 m ³ (en incluant l'installation de cogénération) Consommation de carburant sans plomb : 84 803 litres d'essence Consommation de carburant diesel : 374 004 litres Consommation énergétique indirecte : Consommation totale d'électricité (en kWh) : 23 635 118 kWh (en excluant la reprise des activités des locataires et l'électricité fournie à l'aéroport par la centrale de cogénération) Consommation de carburant sans plomb : 0 pour les génératrices	
302-2	Consommation énergétique en dehors de l'organisation	L'Administration ne fait pas état de cette consommation.	
302-3	Intensité énergétique	Cet aspect n'est actuellement pas calculé. L'Administration se concentre sur l'atteinte d'une réduction absolue de la consommation d'énergie.	
302-4	Réduction de la consommation énergétique	Réduction de -0,4 % d'émissions de GES par rapport aux données de 2019, l'année de référence. De nombreux projets de réduction de la consommation d'énergie mis en œuvre depuis 2013 ont permis de réduire de 2 669 tonnes les émissions de GES, avec des économies annuelles de coûts énergétiques d'environ 1,9 million \$. Tonnes annuelles éq. CO ₂ économisées par projet : Nouveau système de manutention des bagages mis en place en 2016 : 256 tonnes éq. CO ₂ Projets d'éclairage dans les bâtiments du campus depuis 2013 : 43 tonnes éq. CO ₂ Projets du stationnement étagé depuis 2018 : 34 tonnes éq. CO ₂	

Norme GRI	Renseignements à fournir	Réponse	Conformité aux normes du SASB
302-5	Réduction des besoins énergétiques des produits et des services	L'Administration ne recueille pas actuellement de données pertinentes à ce sujet.	
GRI 305 : Émissions			
GRI 3 : Thèmes pertinents			
3-3	Gestion des thèmes pertinents	Rapport ESG 2023 – Volet environnemental	
305-1	Émissions directes de GES (Champ d'application 1) et explication de la méthodologie utilisée	4 601,9 tonnes éq. CO ₂ Ce chiffre comprend l'ensemble de la combustion de carburants tels que le gaz naturel, l'essence et le diesel, et ainsi de suite qui a lieu sur place pour soutenir les opérations. Ce chiffre n'inclut pas les locataires tels que les restaurants exploités dans l'aérogare. Les inventaires des champs d'application 1 et 2 ont été calculés à l'aide de l'outil ACERT (Airport Carbon and Emissions Reporting Tool) du Conseil international des aéroports. Ce chiffre ne comprend pas non plus l'électricité fournie par le réseau, car elle est produite en dehors du site. Ce chiffre inclut les chaudières au gaz naturel, les véhicules de la flotte, les génératrices et la centrale de cogénération, qui par exemple fournit de l'électricité à l'aéroport et au réseau à des moments opportuns tout au long de l'année.	TR-AF-110a.1/TR-AF-110a.1 Émissions mondiales brutes du champ d'application 1 TR-AF-430a.2 Empreinte totale des gaz à effet de serre (GES) pour tous les modes de transport
305-2	Émissions indirectes de GES (Champ d'application 2) Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	607,6 tonnes éq. CO ₂ L'inventaire des champs d'application 1 et 2 a été calculé au moyen de l'outil ACERT .	TR-AF-430a.2 Empreinte totale des gaz à effet de serre (GES) pour tous les modes de transport
305-3	Autres émissions indirectes de GES (Champ d'application 3)	L'AAIO ne fait pas actuellement état des émissions de GES du champ d'application 3.	TR-AF-430a.2 Empreinte totale des gaz à effet de serre (GES) pour tous les modes de transport
305-4	Intensité des émissions de GES	1,27 kg éq. CO ₂ /par passager (Émissions des champs d'application 1 et 2)	
305-5	Réduction des émissions de GES	Réduction de -0,4 % d'émissions de GES par rapport aux données de 2019, l'année de référence. De nombreux projets de réduction de la consommation d'énergie mis en œuvre depuis 2013 ont permis de réduire de 2 669 tonnes les émissions de GES, avec des économies annuelles de coûts énergétiques d'environ 1,9 million \$. Tonnes annuelles éq. CO ₂ économisées par projet : Nouveau système de manutention des bagages mis en place en 2016 : 256 tonnes éq. CO ₂ Projets d'éclairage dans les bâtiments du campus depuis 2013 : 43 tonnes éq. CO ₂ Projets du stationnement étagé depuis 2018 : 34 tonnes éq. CO ₂	
305-6	Émissions de substances appauvrissant la couche d'ozone (SACO)	YOW a fait état au 31 décembre 2023 de 60 kg HCFC-22.	
305-7	Émissions d'oxydes d'azote (NOx), d'oxydes de soufre (SOx) et autres émissions atmosphériques significatives	Actuellement, nous ne surveillons pas les émissions atmosphériques à l'aéroport.	TR-AF-120a.1 Émissions atmosphériques des polluants suivants : (1) NOx (sauf le N2O), (2) SOx, (3) matière particulaire (PM10)

Norme GRI	Renseignements à fournir	Réponse	Conformité aux normes du SASB
GRI Série 400 : Normes sociales			
Emploi			
GRI 3 : Thèmes pertinents			
3-3	Gestion des thèmes pertinents	<i>Rapport ESG 2023 – Volet social</i>	
GRI 401 : Emploi			
401-1	Recrutement de nouveaux membres du personnel et rotation du personnel <i>Rapport ESG 2023 – Statistiques sur les membres du personnel</i>	259 personnes exerçaient des activités de gestion, techniques, administratives ainsi que des travailleurs manuels et gens de métier. Ce nombre comprend 52 membres du personnel saisonniers qui étaient employés dans des activités de main-d'œuvre générale dans les services de dégivrage et d'entretien de l'aérodrome. Pratiques de travail : 84 % du personnel actif est couvert par des conventions collectives 0 grève 0 \$ perte monétaire en raison de procédures judiciaires liées à des violations du droit du travail Taux horaire moyen 46,73 \$ et aucun employé ou 0 % des membres du personnel ne touche le salaire minimum	Pratiques du travail (TR-AL-310a) SASB SV-PS-330a.2 Taux de roulement volontaire, taux de roulement involontaire
401-2	Avantages accordés aux salariés à temps plein et non aux membres du personnel temporaires ou à temps partiel	L'Administration exerce ses activités à partir d'un seul site d'exploitation et tous les membres du personnel sont admissibles aux avantages sociaux. Les membres du personnel permanents à temps plein et les membres du personnel saisonniers bénéficient d'un programme de rémunération complet qui comprend un régime collectif de soins de santé, des congés rémunérés et non rémunérés, et la participation à un régime de retraite à cotisations déterminées. finies. Les membres du personnel saisonniers ont la possibilité de continuer à bénéficier du régime collectif de soins de santé, moyennant le paiement des primes par l'employé.	

Norme GRI	Renseignements à fournir	Réponse	Conformité aux normes du SASB
401-3	Congé parental	L'Administration se conforme au Code canadien du travail en accordant à ses employé.e.s un congé parental à leur demande (à condition qu'ils soient admissibles en tant que parents d'un nouveau-né ou parents d'un enfant adopté) et en veillant à ce que tout.e employé.e qui prend un congé de maternité ou un congé parental soit réintégré.e dans le poste qu'il occupait au début de son congé. S'il existe une raison valable pour laquelle un.e employé.e ne peut être réintégré.e, l'AAIO le réintègre dans un poste comparable, avec le même salaire et les mêmes avantages, et dans le même lieu. En outre, L'Administration verse la différence entre les prestations de l'assurance-emploi du Canada et 100 % du taux de rémunération hebdomadaire normal de l'employé.e. Le complément versé aux membres du personnel est conforme à la convention collective du syndicat ou à la brochure sur les prestations exclues. Pour avoir droit au complément, le salarié doit avoir accompli six mois de service. En tout, 9 membres du personnel ont pris un congé parental en 2023. Le taux de rétention de l'Administration en ce qui concerne le congé parental pour 2023 a été de 100 %. Nombre total de membres du personnel du personnel ayant eu droit à un congé parental, par sexe : 50 femmes, 157 hommes.	
GRI 402 : Relations membres du personnel/direction			
402-1	Périodes minimales de préavis pour les modifications opérationnelles	La convention collective contient des dispositions relatives aux périodes de préavis minimales en cas de changements opérationnels importants, en particulier les articles sur les mises en disponibilité/rappels et les changements technologiques, qui prévoient une période de préavis de 120 jours pour le syndicat. Au début de cette période de préavis, les parties se réunissent pour se consulter avant que les membres du personnel ne reçoivent le préavis relatif à ces changements opérationnels.	
GRI 403 : Santé et sécurité au travail a			
403-1	Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	L'Administration a instauré un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail (SGSST). Ce système a été mis en œuvre en s'appuyant sur la Partie II du Code canadien du travail (CCT) . Le SGS définit la manière dont l'Administration entend gérer la sécurité aérienne en tant que partie intégrante de ses activités de gestion.	TR-AL-540a.1 TR-AF-540a.1 Description de la mise en œuvre et résultats d'un SGS
403-2	Identification des dangers, évaluation des risques et investigation des événements indésirables	Afin de prévenir les dommages corporels et matériels, l'Administration enquête sur tous les risques signalés pour s'assurer que des mesures d'atténuation sont mises en place afin de ne pas créer d'autres risques. Les enquêtes sur les incidents permettent de déterminer comment les incidents se sont produits et de définir des mesures préventives pour éviter qu'ils ne se reproduisent. L'Administration utilise des systèmes de contrôle et d'assurance de la qualité pour contrôler la conformité et l'efficacité. Un formulaire de signalement de tous les incidents est utilisé pour enregistrer tous les incidents. Les travailleurs ont le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux conformément au CCT . L'Administration dispose d'un processus d'examen complet utilisé pour enquêter sur tous les risques et incidents afin d'éclairer les mesures correctives.	

Norme GRI	Renseignements à fournir	Réponse	Conformité aux normes du SASB
403-3	Services de santé au travail	Située en Ontario, au Canada, l'Administration veille à ce que l'accès aux services de santé et aux services médicaux reste libre dans notre communauté. L'accès est facile et financé par le gouvernement. L'Administration a également accès aux services médicaux de santé au travail.	
403-4	Participation et consultation des travailleurs et communication relative à la santé et à la sécurité au travail	Le Comité de santé et de sécurité au travail (CSST) composé de membres du personnel de l'Administration représente tous les membres du personnel de l'Administration. Ce comité se réunit régulièrement pour discuter des questions de santé et de sécurité, y compris la santé mentale et le bien-être, pour examiner les progrès et faire des recommandations afin d'améliorer la santé et la sécurité sur les lieux de travail.	TR-AL540a.1, TR-AF540a.1 Description de la mise en œuvre et résultats d'un SGS
403-5	Formation des travailleurs à la santé et à la sécurité au travail	L'Administration dispose d'un large éventail de cours de formation en matière de santé et de sécurité, à la fois généraux et spécifiques à certaines tâches. La direction dirige les efforts de formation et d'éducation des membres du personnel, afin de promouvoir une culture dans laquelle les membres du personnel signalent eux-mêmes les déficiences, les dangers, les incidents et les accidents. La direction fixe également des objectifs spécifiques et mesurables pour les performances en matière de sécurité et rend régulièrement compte de ces résultats. Dans le cadre du processus d'intégration, les nouveaux membres du personnel reçoivent une orientation en matière de sécurité qui couvre les responsabilités en matière de santé et de sécurité au travail (SST). Il s'agit notamment des responsabilités de l'employeur et de l'employé, des procédures d'évacuation, des exigences en matière de formation, des lieux de signalement, ainsi que du harcèlement et de la violence sur le lieu de travail. En outre, le processus décrit le système de gestion de la sécurité; il explique les facteurs humains et la manière dont ils affectent les fonctions, les risques associés au travail côté piste et ce que le campus peut faire pour contribuer à la sécurité de tous.	
403-6	Promotion de la santé des travailleurs	L'Administration promeut la santé des travailleurs, comme en témoigne une série d'activités, notamment l'obligation d'inscrire à l'ordre du jour de tous les comités SST la question du bien-être des membres du personnel et sa formalisation, l'organisation de cliniques de vaccination contre la grippe et la mise en place d'une communication régulière avec les membres du personnel sur le bien-être, les services et les ressources en matière de bien-être.	
403-7	Prévention et réduction des impacts sur la santé et la sécurité au travail	Rapport ESG 2023 - Santé, sécurité et bien-être du personnel ainsi que du public voyageur	
403-8	Travailleurs couverts par un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	L'Administration a instauré un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail (SGSST). Ce système a été mis en œuvre en s'appuyant sur la Partie II du Code canadien du travail (CCT) . Le SGS définit la manière dont l'Administration entend gérer la sécurité aérienne en tant que partie intégrante de ses activités de gestion.	TR-AL540a.1, TR-AF540a.1 Description de la mise en œuvre et résultats d'un système de gestion de la sécurité (SGS)

Norme GRI	Renseignements à fournir	Réponse	Conformité aux normes du SASB
403-9	Accidents du travail	Au 31 décembre 2023 (à actualiser[GM1]) Pour tous les membres du personnel : <ul style="list-style-type: none"> Le nombre et le taux de décès résultant d'un accident du travail : 0 Le nombre et le taux d'accidents du travail ayant des conséquences importantes (à l'exception des décès) : 1 (ayant entraîné une perte de temps : 0,074 heure perdue/1 000 heures travaillées) [GM2] Le nombre et le taux d'accidents du travail à déclarer : 10 Les principaux types d'accidents du travail[GM3]: Le nombre d'heures travaillées : 322 760 Les données relatives à tous les travailleurs qui ne sont pas des membres du personnel, mais dont le travail et/ou le lieu de travail relève de l'organisation, ne font pas l'objet d'un suivi interne. Les entrepreneurs extérieurs à l'AAIO contrôlent leurs propres risques. Les incidents sont consignés, font l'objet d'une enquête et des mesures correctives sont mises en place pour tous les risques; YOW ne classe pas les incidents dans la catégorie des risques élevés. Tous les risques sont évalués au fur et à mesure de leur identification. L'objectif du SGS est d'éliminer et/ou d'atténuer les risques. Les taux d'incidents ont été calculés en fonction de 200 000 heures travaillées. Aucun travailleur n'a été exclu de ces données. Un risque élevé est interprété comme un accident avec perte de temps. 	TR-AF320a.1 1) Taux de fréquence des accidents déclarés (TRIR) et 2) nombre de mortalités a) pour les membres du personnel directs et b) pour les membres du personnel contractuels
403-10	Maladies professionnelles	L'Administration n'a pas eu à déplorer d'accidents mortels ou de problèmes de santé liés au travail en 2023.	TR-AF320a.1 1) Taux de fréquence des accidents déclarés (TRIR) et 2) nombre de mortalités a) pour les membres du personnel directs et b) pour les membres du personnel contractuels
GRI 404 : Formation et éducation			
404-1	Nombre moyen d'heures de formation par an par employé (il peut s'agir d'un énoncé qualitatif décrivant les occasions de formation et leur prestation)	22,7 heures de formation en moyenne par employé La formation à l'échelle des opérations comprend <ul style="list-style-type: none"> Formation sur la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) Formation sur les relations de travail Formation sur le harcèlement et la violence pour les nouveaux membres du personnel saisonniers et ceux qui reviennent. 	
404-2	Programmes de mise à niveau des compétences des membres du personnel et programmes d'aide à la transition	L'Administration offre diverses possibilités de formation, à la fois générale et spécifique à l'emploi. Rapport ESG 2023 - L'Engagement et le développement, Recrutement et formation	
404-3	Pourcentage de membres du personnel du personnel bénéficiant de revues de performance et d'évolution de carrière	100 % de nos membres du personnel non syndiqués font l'objet d'un examen semestriel et annuel de leur rendement et de leur cheminement de carrière.	

Norme GRI	Renseignements à fournir	Réponse	Conformité aux normes du SASB																																																		
GRI 405 : Diversité et égalité des chances																																																					
405-1	Diversité des organes de gouvernance et des membres du personnel	<p>Au 31 décembre 2023, 20,5 % de la main-d'œuvre était féminine.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Groupe d'âge</th> <th>Femmes</th> <th>Hommes</th> <th>% du personnel</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Moins de 30 ans</td> <td>22,7 %</td> <td>77,3 %</td> <td>8,5 %</td> </tr> <tr> <td>30-39 ans</td> <td>22,8 %</td> <td>77,2 %</td> <td>22,0 %</td> </tr> <tr> <td>40-49 ans</td> <td>20,3 %</td> <td>79,7 %</td> <td>24,7 %</td> </tr> <tr> <td>50-59 ans</td> <td>20,3 %</td> <td>79,7 %</td> <td>28,6 %</td> </tr> <tr> <td>60-65 ans</td> <td>18,9 %</td> <td>81,1 %</td> <td>14,3 %</td> </tr> <tr> <td>Plus de 65 ans</td> <td>0,0 %</td> <td>100 %</td> <td>1,9 %</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>100 %</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>FEMMES</th> <th>HOMMES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>EXÉCUTIF</td> <td>33,3 %</td> <td>66,7 %</td> </tr> <tr> <td>DIRECTION</td> <td>26,7 %</td> <td>73,3 %</td> </tr> <tr> <td>GESTION</td> <td>23,8 %</td> <td>76,2 %</td> </tr> <tr> <td>INDIVIDUS CONTRIBUTEUR</td> <td>18,7 %</td> <td>81,3 %</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>20,5 %</td> <td>79,5 %</td> </tr> </tbody> </table> <p>Diversité au sein du Conseil d'administration : 43 % de femmes, 57 % d'hommes</p>	Groupe d'âge	Femmes	Hommes	% du personnel	Moins de 30 ans	22,7 %	77,3 %	8,5 %	30-39 ans	22,8 %	77,2 %	22,0 %	40-49 ans	20,3 %	79,7 %	24,7 %	50-59 ans	20,3 %	79,7 %	28,6 %	60-65 ans	18,9 %	81,1 %	14,3 %	Plus de 65 ans	0,0 %	100 %	1,9 %				100 %		FEMMES	HOMMES	EXÉCUTIF	33,3 %	66,7 %	DIRECTION	26,7 %	73,3 %	GESTION	23,8 %	76,2 %	INDIVIDUS CONTRIBUTEUR	18,7 %	81,3 %	TOTAL	20,5 %	79,5 %	
Groupe d'âge	Femmes	Hommes	% du personnel																																																		
Moins de 30 ans	22,7 %	77,3 %	8,5 %																																																		
30-39 ans	22,8 %	77,2 %	22,0 %																																																		
40-49 ans	20,3 %	79,7 %	24,7 %																																																		
50-59 ans	20,3 %	79,7 %	28,6 %																																																		
60-65 ans	18,9 %	81,1 %	14,3 %																																																		
Plus de 65 ans	0,0 %	100 %	1,9 %																																																		
			100 %																																																		
	FEMMES	HOMMES																																																			
EXÉCUTIF	33,3 %	66,7 %																																																			
DIRECTION	26,7 %	73,3 %																																																			
GESTION	23,8 %	76,2 %																																																			
INDIVIDUS CONTRIBUTEUR	18,7 %	81,3 %																																																			
TOTAL	20,5 %	79,5 %																																																			
405-2	Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes et des hommes	<p>L'Administration exerce ses activités à partir d'un seul site d'exploitation. L'Administration se conforme à ses obligations en vertu de la législation fédérale sur l'équité en matière d'emploi et les droits de la personne, en préparant un Plan d'équité en matière d'emploi conformément à la Loi sur l'équité en matière d'emploi (Canada).</p> <p>Les salaires des membres du personnel sont déterminés en fonction de l'étendue du travail effectué, sans tenir compte du sexe des membres du personnel. Salaire moyen des membres du personnel, à l'exclusion des directeurs et des personnes de rang supérieur : Femmes : gestionnaires : 110 529 \$, non-gestionnaires : 82 012 \$; Hommes : gestionnaires : 114 040 \$, non-gestionnaires : 82 467 \$: Gestionnaires : les femmes gagnent 97 \$ comparativement à 100 \$ gagnés par les hommes non-gestionnaires : les femmes gagnent 99 \$ pour 100 \$ gagnés par les hommes.</p>																																																			

Norme GRI	Renseignements à fournir	Réponse	Conformité aux normes du SASB
GRI 406 : Lutte contre la discrimination			
406-1	Cas de discrimination et mesures correctives prises	<p>L'Administration s'engage à créer et à préserver un environnement de travail sûr pour ses membres du personnel. Dans la poursuite de cet objectif, l'Administration ne tolère pas les actes de violence, de harcèlement, de harcèlement sexuel ou de discrimination à l'encontre d'un employé de l'Administration ou de la part d'un employé.</p> <p>Conformément au Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail, l'Administration prend toutes les précautions raisonnables et met en œuvre des mesures visant à prévenir le harcèlement et la violence et à protéger tous les membres du personnel de ces situations. L'Administration examine chaque plainte et fait tout ce qui est raisonnablement possible pour résoudre l'incident par voie de règlement négocié. Si la conciliation n'aboutit pas ou ne peut avoir lieu, l'Administration procède à une enquête, en faisant appel à un tiers en cas d'apparence de partialité, afin d'obtenir les conclusions de l'enquêteur concernant l'incident et les recommandations visant à éliminer ou à atténuer le risque qu'un incident similaire se produise.</p> <p>Si l'Administration détermine qu'un employé a été impliqué dans des actes de violence, de harcèlement, de discrimination ou de harcèlement sexuel à l'encontre d'un autre employé, d'un bénévole, d'un entrepreneur, d'un étudiant, d'un vendeur, d'un visiteur, d'un client ou d'un consommateur, des mesures correctives immédiates seront prises. Le cas échéant, toutes les mesures correctives sont proportionnelles à la gravité du comportement ou de l'action en question.</p>	
GRI 407 : Liberté syndicale et négociation collective			
407-1	Opérations et fournisseurs pour lesquels le droit de liberté syndicale et de négociation collective peut être en péril	<p>Le cadre législatif canadien protège les droits de nos travailleurs. Nos membres du personnel exercent leur droit à la représentation par un syndicat.</p> <p>Lien au Code canadien du travail : https://www.laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/l-2/</p>	
GRI 416 : Santé et sécurité des consommateurs			
416-1	Évaluation des impacts des catégories de produits et de services sur la santé et la sécurité	<p>Rapport ESG 2023 – Volet social / Santé, sécurité et bien-être du personnel</p>	
416-2	Cas de non-conformité concernant les impacts des produits et des services sur la sécurité et la santé	<p>Il n'y a eu aucun rapport de non-conformité concernant des produits ou des services en 2022.</p>	

Recommandations du TCFD

Recommandations du TCFD		
<p>Gouvernance</p> <p>Fournir des informations sur la gouvernance de l'organisation à l'égard des risques et des chances liés aux changements climatiques.</p>	<p>a) Décrire la surveillance des risques et des chances liés aux changements climatiques exercée par le conseil d'administration.</p> <p>b) Décrire le rôle de la direction dans l'évaluation et la gestion des risques et des chances liés aux changements climatiques.</p>	<p>Le Conseil d'administration supervise notre stratégie ESG en évaluant son impact sur notre organisation d'un point de vue stratégique, financier et réputationnel. Sa surveillance des risques englobe les aspects environnementaux, sociaux et de gouvernance, y compris les risques liés au climat.</p> <p>Le groupe d'orientation des efforts ESG, composé de cadres supérieurs, définit les priorités ESG et surveille les principaux risques et opportunités, tout en promouvant une culture de l'éthique, de la conformité et de l'intégrité dans l'ensemble de l'organisation. Le vice-président des Finances et chef de la direction financière agit comme le responsable de la direction pour les efforts reliés aux enjeux ESG et est appuyé par des groupes de travail interfonctionnels sur l'environnement, les ressources humaines et le développement commercial.</p> <p>Les groupes interfonctionnels se réunissent tous les mois pour rendre compte de l'avancement des initiatives, aborder des questions complexes, proposer des idées et générer des solutions tangibles pour combler les lacunes liées à notre plan de développement durable.</p>
<p>Stratégie</p> <p>Fournir des informations sur les effets avérés et potentiels des risques et des chances liés aux changements climatiques sur les activités, la stratégie et la planification financière de l'organisation, lorsque ces informations ont un caractère significatif.</p>	<p>aa) Décrire les risques et les chances liés aux changements climatiques à court, moyen et long terme qui ont été identifiés par l'organisation.</p> <p>b) Décrire les effets des risques et des chances liés aux changements climatiques sur les activités, la stratégie et la planification financière de l'organisation.</p> <p>c) Décrire le niveau de résilience de la stratégie de l'organisation en fonction de différents scénarios de changement climatique, y compris un scénario de hausse des températures de 2 °C au plus.</p>	<p>L'organisation a identifié plusieurs risques et occasions liés au climat sur différents horizons temporels. À court terme, les risques comprennent les perturbations potentielles dues à des événements météorologiques extrêmes, tels que les tempêtes et les vagues de chaleur, comme l'a montré la tempête derecho survenue en mai 2022. Les occasions comprennent les efforts continus pour réduire les émissions de GES grâce à des initiatives telles que le programme ACA et le Défi carboneutre. À moyen et long terme, l'organisation étudie des possibilités telles que l'exploitation de l'énergie solaire des terrains inutilisés de l'aéroport afin de réduire davantage les émissions et les coûts énergétiques opérationnels.</p> <p>Les risques et les occasions liés au climat influencent directement les activités, la stratégie et la planification financière de l'organisation. Par exemple, la transition vers le carburant aviation durable (SAF) pour réduire les émissions du champ d'application 3 représente une occasion, mais elle est entravée par la disponibilité limitée et les coûts plus élevés. L'impact des risques climatiques, y compris les phénomènes météorologiques extrêmes, est reconnu comme pouvant endommager les infrastructures et perturber les opérations, ce qui affecte la stabilité financière. La recherche de la neutralité carbone et l'investissement dans des projets climatiques, y compris des programmes financés par le gouvernement, démontrent un engagement à aligner les pratiques commerciales sur la durabilité environnementale, assorti à des implications pour la résilience à long terme et la planification financière.</p> <p>L'organisation reconnaît le besoin de résilience face à différents scénarios liés au climat, y compris une trajectoire de 2 °C ou moins. Nous visons à minimiser les impacts négatifs, à améliorer la préparation aux événements liés au climat et à assurer la stabilité financière et la continuité opérationnelle. L'organisation s'engage également à explorer des solutions innovatrices, des partenariats avec les parties prenantes et des options de financement potentielles pour relever les défis climatiques, ce qui témoigne d'une approche proactive visant à intégrer la résilience dans sa stratégie à long terme.</p> <p>Alors que nous continuons à renforcer nos initiatives en matière de développement durable, nous élaborons parallèlement un plan de résilience complet. Ce plan résumera notre engagement à identifier, évaluer et atténuer les risques climatiques susceptibles d'affecter nos installations et nos opérations. En intégrant l'adaptation au climat dans notre cadre plus large de développement durable, nous nous assurons que la résilience n'est pas seulement un objectif indépendant, mais aussi une composante intrinsèque de notre approche holistique de la gestion de l'environnement.</p>

Recommandations du TCFD																						
<p>Gestion des risques</p> <p>Fournir des informations sur les processus mis en place par l'organisation pour identifier, évaluer et gérer les risques liés aux changements climatiques.</p>	<p>a) Décrire les processus mis en place par l'organisation pour identifier et évaluer les risques liés aux changements climatiques.</p> <p>b) Décrire les processus mis en place par l'organisation pour gérer les risques liés aux changements climatiques.</p> <p>c) Décrire de quelle façon les processus utilisés pour identifier, évaluer et gérer les risques liés aux changements climatiques sont intégrés dans le système de gestion des risques général de l'organisation.</p>	<p>L'organisation adopte une approche proactive pour identifier et évaluer les risques liés au climat. Cette approche comprend un contrôle continu des émissions de gaz à effet de serre et l'adoption de technologies durables.</p> <p>L'organisation surveille activement les avancées technologiques et les changements réglementaires afin d'adapter ses stratégies de gestion des risques en conséquence.</p> <p>Les processus d'identification, d'évaluation et de gestion des risques liés au climat sont en cours d'examen en vue de leur intégration dans le cadre global de gestion des risques de l'organisation. L'équipe chargée de la durabilité environnementale, avec l'aide de la direction, élaborera une approche cohérente et globale de la gestion des risques liés au climat. L'organisation reconnaît l'interconnexion des risques liés au climat avec les risques opérationnels et financiers plus larges, soulignant l'importance d'une approche intégrée de la gestion des risques pour assurer la résilience et la durabilité.</p>																				
<p>Indicateurs et objectifs</p> <p>Fournir des informations sur les indicateurs et objectifs utilisés pour évaluer et gérer les risques et les chances liés aux changements climatiques qui sont pertinents pour l'organisation, lorsque ces informations ont un caractère significatif.</p>	<p>a) Décrire les indicateurs utilisés par l'organisation pour évaluer les risques et les chances liés aux changements climatiques dans le cadre de sa stratégie et ses processus de gestion des risques.</p> <p>b) Fournir des informations sur les émissions de gaz à effet de serre (GES) de portée 1 et de portée 2 et, si pertinent, de portée 3, ainsi que sur les risques qui s'y rapportent.</p> <p>c) Décrire les objectifs fixés par l'organisation pour gérer les risques et les chances liés aux changements climatiques ainsi que les résultats atteints dans le cadre de la poursuite de ces objectifs.</p>	<p>En tant que participants au Défi carboneutre d'Environnement et Changement climatique Canada (ECCC), nous nous sommes engagés à atteindre la neutralité carbone. Notre engagement à réduire les émissions progresse régulièrement. En nous appuyant sur notre année de référence 2019, nous travaillons activement à la réalisation de notre objectif de réduction des émissions de 50 % d'ici à 2030. La stratégie globale comprend une avenue pour atteindre la carboneutralité d'ici 2040 ou plus tôt.</p> <p>Grâce à des initiatives d'électrification, à l'adoption d'énergies renouvelables telles que l'achat de diesel renouvelable pour les plus gros véhicules de notre parc, et à la conversion des systèmes de chauffage au gaz à des systèmes biénergie gaz-électricité, nous prévoyons réaliser des réductions substantielles.</p>																				
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4">Émissions de GES (tonnes éq. CO₂)</th> </tr> <tr> <th></th> <th>2019 Référence</th> <th>2022</th> <th>2023</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Champ d'application 1</td> <td>4495,8</td> <td>3708,3</td> <td>4601,9</td> </tr> <tr> <td>Champ d'application 2</td> <td>736,0</td> <td>662,7</td> <td>607,6</td> </tr> <tr> <td>Total champs d'application 1 et 2</td> <td>5 231,8</td> <td>4371,0</td> <td>5209,5</td> </tr> </tbody> </table>			Émissions de GES (tonnes éq. CO ₂)					2019 Référence	2022	2023	Champ d'application 1	4495,8	3708,3	4601,9	Champ d'application 2	736,0	662,7	607,6	Total champs d'application 1 et 2	5 231,8	4371,0	5209,5
Émissions de GES (tonnes éq. CO ₂)																						
	2019 Référence	2022	2023																			
Champ d'application 1	4495,8	3708,3	4601,9																			
Champ d'application 2	736,0	662,7	607,6																			
Total champs d'application 1 et 2	5 231,8	4371,0	5209,5																			

YOW.ca

International Airport
Authority



Administration de
l'aéroport international

