

2024

INDEX GRI, SASB

Rapport sur les facteurs environnementaux,
sociaux et de gouvernance (ESG)

International Airport
Authority



Administration de
l'aéroport international

INDEX GRI, SASB

L'Administration de l'aéroport international d'Ottawa (Administration) a communiqué les informations citées dans cet index du contenu de la norme GRI pour la période du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2024 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 2024	
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, 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 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 2024 au 31 décembre 2024 Cycle de rapports : Annuel Point de contact : esg@yow.ca	

Norme GRI	Renseignements à fournir	Réponse	Conformité aux normes du SASB
2-4	Reformulations d'informations	1. Mise à jour des données de référence et des données sur les émissions. Voir Rapport ESG 2024. a) Révision des données de référence de 2019 sur les émissions des champs d'application 1 et 2 pour refléter les émissions des produits chimiques utilisés pour le dégivrage des pistes en 2019. b) Mise à jour des émissions du champ d'application 2 pour 2022 en utilisant les nouveaux facteurs provenant d'Environnement et Changement climatique Canada (ECCC). 2. GRI 201-4 Aide financière publique Programme des infrastructures essentielles des aéroports (PIEA) pour soutenir les projets d'infrastructures essentielles liés à la sécurité, à la sûreté et à la connectivité. 2023 : 1 056 000 \$ 2024 : 1 055 000 \$	
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 (description de ses activités dans le secteur)	En 2024, l'Administration a géré 4,6 millions de passagers, soit une augmentation de 0,5 million ou 12,5 % par rapport à 2023. Le nombre de passagers a augmenté et s'est chiffré en moyenne à 12 621 par jour; il y a eu un total de 56 196 mouvements d'aéronefs en 2024. Au 31 décembre 2024, l'Administration comptait 10 transporteurs aériens proposant des vols vers 11 destinations internationales, 16 destinations nationales et 10 destinations transfrontalières. Rapport annuel 2024	
2-7	Membres du personnel	Au 31 décembre 2024, l'Administration employait 268 personnes qui exerçaient des activités de gestion, techniques, administratives et de travaux généraux. Ce nombre comprend les membres du personnel en congé et 51 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 2024	
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.	

Norme GRI	Renseignements à fournir	Réponse	Conformité aux normes du SASB
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 du Canada, y compris des entités gouvernementales municipales, provinciales et fédérales telles que la Ville d'Ottawa, Tourisme Ottawa, la Ville de Gatineau, et le ministère provincial des Transports. Des informations détaillées sur le conseil d'administration, notamment sa composition, son mandat, le profil de ses membres, ses règlements internes et des renseignements sur les comités, sont disponibles dans la section Gouvernance de notre site Web.	
2-10	Nomination et sélection des membres de l'organe de gouvernance le plus élevé	ESG : Gouvernance	
2-11	Présidence de l'organe de gouvernance le plus élevé	Bonnie Boretsky, présidente du conseil d'administration Rapport annuel 2024	
2-12	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans la supervision de la gestion des impacts	Le conseil d'administration de 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 soutient 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'Administration. ESG : Gouvernance	
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, aidée par des groupes de travail interfonctionnels sur l'environnement, les ressources humaines et le développement commercial. Rapport annuel 2024 – 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 soutenant 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 ESG.	

Norme GRI	Renseignements à fournir	Réponse	Conformité aux normes du SASB
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 préserver 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 de l'Administration. ESG : Gouvernance	
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	ESG : Gouvernance	
2-18	Évaluation de la performance de l'organe de gouvernance le plus élevé	Rapport annuel 2024	
2-19	Politiques de rémunération	Rapport annuel 2024	
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	Ratio de rémunération totale annuelle	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).	
4. Stratégie, politiques et pratiques			
2-22	Déclaration sur la stratégie de développement durable	La stratégie de développement durable de l'Administration est une approche globale visant à intégrer les considérations ESG dans ses activités. Cette stratégie 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.	

Norme GRI	Renseignements à fournir	Réponse	Conformité aux normes du SASB
2-23	Engagements politiques	L'Administration est soumise à la réglementation fédérale et applique la Loi sur l'évaluation d'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 2024 ESG : Gouvernance	
2-24	Intégration des engagements politiques	Tous les membres du personnel et directeurs de l'Administration sont tenus de lire les Lignes directrices en matière de conflits d'intérêts et le Code de conduite de l'Administration et de certifier qu'ils s'y conforment, et ce, à chaque année. 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 des 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. Celle-ci comprend un programme de signalement anonyme administré par une tierce partie.	
2-25	Processus pour remédier aux 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, etc. Ces politiques décrivent les processus d'identification, d'atténuation et de correction des impacts négatifs sur les parties prenantes et l'environnement.	
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 2024, l'Administration s'est pleinement conforée à l'ensemble des législations et réglementations applicables, sans encourir de pénalités ou d'amendes. L'Administration procède à des audits réguliers et à la formation obligatoire de ses employés sur les politiques de lutte contre la corruption. Notre engagement en matière de conformité reflète notre volonté d'amélioration continue et notre capacité à répondre aux exigences réglementaires.	

Norme GRI	Renseignements à fournir	Réponse	Conformité aux normes du SASB
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 Chambre de commerce de Gatineau 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	Personnel syndiqué : 84 % Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC), section locale 70701 : 75,4 % Association des pompiers et pompières aéronautiques professionnels de l'aéroport d'Ottawa, section locale 3659 de l'IAFF : 8,6 %	
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 Rapport ESG 2024	
GRI Série 200 : Normes économiques			
Performance économique			
GRI 3 : Thèmes pertinents			
3-3	Processus pour déterminer les thèmes pertinents	Rapport ESG 2024 – Au sujet du rapport Rapport ESG 2024 – Volet environnemental Rapport ESG 2024 – Volet social Rapport ESG 2024 – Impact économique	
GRI 201 : Performance économique			
GRI 201-1	Valeur économique directe générée et distribuée	Valeur économique générée : 162,1 millions de dollars, + 11 % par rapport à l'année précédente. Valeur économique distribuée : 116,3 millions de dollars, + 10 % par rapport à l'année précédente. Valeur économique retenue : 45,8 millions de dollars, + 15 % par rapport à l'année précédente Rapport annuel 2024 – Examen financier – 2024	
GRI 201-2	Implications financières et autres risques et possibilités dus au changement	Rapport ESG 2024 – Volet environnemental	

Norme GRI	Renseignements à fournir	Réponse	Conformité aux normes du SASB
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 employés couverts par le régime.	
GRI 201-4	Aide financière publique	Programme des infrastructures essentielles des aéroports (PIEA) pour soutenir les projets d'infrastructures essentiels liés à la sécurité, à la sûreté et à la connectivité. 2024 : 1 055 000 \$	
GRI 202 : Présence sur le marché			
GRI 202-1	Ratios entre le salaire au premier échelon standard par genre comparé au salaire minimum local	L'Administration étant soumise à la réglementation fédérale, le salaire minimum est le salaire fédéral de 17,30 \$/heure (à compter du 1 ^{er} avril 2024). L'Administration ne collecte pas et ne calcule pas les salaires au premier échelon par genre. Ce ratio n'est pas applicable, car 0 % de notre personnel gagne le salaire minimum. Taux horaire moyen : 47,57 \$	
GRI 202-2	Part de cadres supérieurs recrutés dans la communauté locale	Tous les cadres supérieurs sont recrutés dans la grande région d'Ottawa.	
GRI 203 : Impacts économiques indirects			
GRI 203-1	Investissements dans les infrastructures et services soutenus	Valeur totale des projets d'immobilisations majeurs : 26,7 millions de dollars, dont 9,5 millions de dollars dans les améliorations de l'aérogare principale et des concessions, soit une augmentation de 51 % par rapport à l'année précédente. Rapport annuel 2024 – Examen financier – 2024	
GRI 203-2	Impacts économiques indirects significatifs	Rapport ESG 2024 – Impact économique	

Norme GRI	Renseignements à fournir	Réponse	Conformité aux normes du SASB
GRI Série 300 : Normes environnementales			
GRI 3 : Thèmes pertinents			
3-3	Gestion des thèmes pertinents	Rapport ESG 2024 – Volet environnemental	
GRI 302 : Énergie			
302-1	Consommation énergétique au sein de l'organisation	Consommation énergétique directe : Consommation de gaz naturel pour 2023 : 979 229 m³ (en incluant l'installation de cogénération) Consommation de carburant sans plomb : 90 401 L d'essence Consommation de carburant diesel : 305 936 L Consommation énergétique indirecte : Consommation totale d'électricité : 23 266 337 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 Consommation de carburant diesel : 14 568 L	
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 33 % d'émissions de GES (champs d'application 1 et 2) par rapport aux données de 2019, l'année de référence. Rapport ESG 2024	
302-5	Réduction des besoins énergétiques des produits et des services	L'Administration ne recueille pas actuellement de données pertinentes à ce sujet.	

Norme GRI	Renseignements à fournir	Réponse	Conformité aux normes du SASB
GRI 305 : Émissions			
GRI 3 : Thèmes pertinents			
3-3	Gestion des thèmes pertinents	Rapport ESG 2024 – Volet environnemental	
305-1	Émissions directes de GES (Champ d'application 1) et explication de la méthodologie utilisée	3 083 T éq. CO₂ Ce chiffre comprend l'ensemble de la combustion de carburants tels que, entre autres, le gaz naturel, l'essence et le diesel, qui a lieu sur place pour soutenir les opérations. Ce chiffre n'inclut pas les locataires tels que les restaurants exploités dans l'aérogare. L'inventaire du champ d'application 1 a été calculé 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. Dans ce contexte, les émissions du champ d'application 1 comprennent les chaudières au gaz naturel, les véhicules de la flotte, les génératrices et la centrale de cogénération, laquelle fournit de l'électricité à l'aéroport et au réseau à des moments opportuns tout au long de l'année.	TR-AL-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)	629 T éq. CO₂ L'inventaire du champ d'application 2 a été calculé à l'aide de l'outil ACERT du Conseil international des aéroports.	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'Administration 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	0,81 kg éq. CO ₂ /par passager (Émissions des champs d'application 1 et 2)	
305-5	Réduction des émissions de GES	Réduction de 33 % d'émissions de GES (champs d'application 1 et 2) par rapport aux données de 2019, l'année de référence.	
305-6	Émissions de substances appauvrissant la couche d'ozone (SACO)	L'Administration a déclaré au 31 décembre 2024 34 kg HCFC-22	
305-7	Émissions d'oxydes d'azote (NOx), d'oxydes de soufre (SOx) et autres émissions atmosphériques significatives	L'Administration ne surveille pas actuellement 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 400 : Normes sociales			
Emploi			
GRI 3 : Thèmes pertinents			
3-3	Gestion des thèmes pertinents	Rapport ESG 2024 – Volet social	
GRI 401 : Emploi			
401-01	Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	268 personnes exerçaient des activités de gestion, techniques, administratives et de travaux généraux. Ce nombre comprend 51 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 % des membres du personnel de l'Administration sont syndiqués et sont représentés par l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC), section locale 70701 (75,4 %), et l'Association des pompiers et pompières aéronautiques professionnels de l'Aéroport d'Ottawa (OAPFFA), section locale 3659 de l'IAFF (8,6 %). Taux de rotation total : 10,2 % Départ volontaire : 78,8 % Involontaire : 1,4 % Personnel syndiqué : 3,5 % Personnel non syndiqué : 2,8 % Pratiques de travail : 84 % du personnel actif est couvert par des conventions collectives. 0 grève 0 \$ de perte monétaire en raison de procédures judiciaires liées à des violations du droit du travail Taux horaire moyen 47,57 \$ et aucun membre du personnel ne touche le salaire minimum. Lien vers les indicateurs sur les membres du personnel	Pratiques du travail (TR-AL310a) 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 employés 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. 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 aux membres de son personnel 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 membre du personnel qui prend un congé de maternité ou un congé parental soit réintégré dans le poste occupé au début de son congé. S'il existe une raison valable pour laquelle la réintégration du membre du personnel n'est pas possible, l'Administration 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 du membre du personnel. 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, 6 membres du personnel ont pris un congé parental en 2024. Le taux de rétention de l'Autorité en ce qui concerne le congé parental pour 2024 a été de 85 %. Nombre total de membres du personnel ayant eu droit à un congé parental, par sexe : 52 femmes, 163 hommes.	
GRI 402 : Relations employés/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			
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

Norme GRI	Renseignements à fournir	Réponse	Conformité aux normes du SASB
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 soient 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 Code canadien du travail. L'Administration dispose d'un processus d'examen complet, y compris le Système de gestion de reddition de compte (SGRC), pour enquêter sur tous les risques et incidents afin d'éclairer les mesures correctives. Rapport ESG 2024 – Volet social/Santé, sécurité et bien-être du personnel et des passagers	
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 à des 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) est composé de membres du personnel du personnel de l'Administration. Il 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-AL-540a.1, TR-AF-540a.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.	

Norme GRI	Renseignements à fournir	Réponse	Conformité aux normes du SASB
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	L'Administration exige que les services contractuels disposent de programmes de conformité en matière de santé et de sécurité au travail. Rapport ESG 2024 – Volet social/Santé, sécurité et bien-être du personnel et des passagers	
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) et afin de mitiger les risques. 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 système de gestion de la sécurité (SGS)
403-9	Accidents du travail	Au 31 décembre 2024 Pour tous les membres du personnel : • 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) • Le nombre et le taux d'accidents du travail à déclarer : 11 • Les principaux types d'accidents du travail étaient de nature mineure, comme des bosses, des ecchymoses et des coupures mineures. • Le nombre d'heures travaillées : 482 653 • 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 relèvent de l'organisation, ne font pas l'objet d'un suivi interne. • Les entrepreneurs extérieurs à l'Administration contrôlent leurs propres risques. • Les incidents sont consignés, ils font l'objet d'une enquête, et des mesures correctives sont mises en place pour tous les risques. L'Administration 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-AF-320a.1 (1) Taux de fréquence des accidents déclarés (TRIR) (2) nombre de mortalités a) pour les employés directs et b) pour les employés contractuels

Norme GRI	Renseignements à fournir	Réponse	Conformité aux normes du SASB																																
403-10	Maladies professionnelles	L'AAIO n'a pas eu à déplorer d'accidents mortels ou de problèmes de santé liés au travail en 2024.	TR-AF-320a.1 (1) Taux de fréquence des accidents déclarés (TRIR) (2) nombre de mortalités a) pour les employés directs et b) pour les employés 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)	16,7 heures de formation en moyenne par employé La formation à l'échelle des opérations comprend • Formation aux premiers secours en santé mentale • Formation à la sensibilisation à la culture indigène • Amélioration de la formation en cybersécurité																																	
404-2	Programmes de mise à niveau des compétences des employés et programmes d'aide à la transition	L'Administration offre des possibilités de formation englobant à la fois le perfectionnement général et le perfectionnement relatif à un emploi particulier. Rapport ESG 2024 – Engagement et perfectionnement du personnel																																	
404-3	Pourcentage d'employés 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.																																	
GRI 405 : Diversité et égalité des chances																																			
405-1	Diversité des organes de gouvernance et des employés	Au 31 décembre 2024, 20,9 % de la main-d'œuvre était féminine. <table><tr><th>Groupe d'âge</th><th>Femmes</th><th>Hommes</th><th>% du personnel</th></tr><tr><td>Moins de 30 ans</td><td>1,9 %</td><td>7,1 %</td><td>9,0 %</td></tr><tr><td>30-39 ans</td><td>6,3 %</td><td>16,8 %</td><td>23,1 %</td></tr><tr><td>40-49 ans</td><td>4,5 %</td><td>20,5 %</td><td>25 %</td></tr><tr><td>50-59 ans</td><td>6,0 %</td><td>23,1 %</td><td>29,1 %</td></tr><tr><td>60-65 ans</td><td>2,2 %</td><td>7,8 %</td><td>10,0 %</td></tr><tr><td>Plus de 65 ans</td><td>0 %</td><td>3,7 %</td><td>3,7 %</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td>100 %</td></tr></table> Diversité au sein du Conseil d'administration : 36 % de femmes, 64 % d'hommes Lien vers les indicateurs sur les membres du personnel	Groupe d'âge	Femmes	Hommes	% du personnel	Moins de 30 ans	1,9 %	7,1 %	9,0 %	30-39 ans	6,3 %	16,8 %	23,1 %	40-49 ans	4,5 %	20,5 %	25 %	50-59 ans	6,0 %	23,1 %	29,1 %	60-65 ans	2,2 %	7,8 %	10,0 %	Plus de 65 ans	0 %	3,7 %	3,7 %				100 %	SV-PS-330a.1 Pourcentage de représentation des hommes et des femmes et des groupes raciaux/ethniques pour 1) les hauts dirigeants et 2) pour tous les autres membres du personnel
Groupe d'âge	Femmes	Hommes	% du personnel																																
Moins de 30 ans	1,9 %	7,1 %	9,0 %																																
30-39 ans	6,3 %	16,8 %	23,1 %																																
40-49 ans	4,5 %	20,5 %	25 %																																
50-59 ans	6,0 %	23,1 %	29,1 %																																
60-65 ans	2,2 %	7,8 %	10,0 %																																
Plus de 65 ans	0 %	3,7 %	3,7 %																																
			100 %																																

Norme GRI	Renseignements à fournir	Réponse	Conformité aux normes du SASB									
405-2	Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes et des hommes	L'AAIO exerce ses activités à partir d'un seul site d'exploitation. L'AAIO 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). 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 employés, à l'exclusion des directeurs et des personnes de rang supérieur : <table><tr><th></th><th>Gestionnaires</th><th>Non gestionnaires</th></tr><tr><td>Femmes</td><td>114 196 \$</td><td>81 618 \$</td></tr><tr><td>Hommes</td><td>116 670 \$</td><td>82 872 \$</td></tr></table> Gestionnaires : les femmes gagnent 98 \$ comparativement à 100 \$ gagnés par les hommes. Non-gestionnaires : les femmes gagnent 98 \$ comparativement à 100 \$ gagnés par les hommes.		Gestionnaires	Non gestionnaires	Femmes	114 196 \$	81 618 \$	Hommes	116 670 \$	82 872 \$	TR-AF-320a.1 (1) Total recordable incident rate (TRIR) and (2) fatality rate for (a) direct employees and (b) contract employees
	Gestionnaires	Non gestionnaires										
Femmes	114 196 \$	81 618 \$										
Hommes	116 670 \$	82 872 \$										
GRI 406 : Lutte contre la discrimination												
406-1	Cas de discrimination et mesures correctives prises	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 tel employé. 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. 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.										

Norme GRI	Renseignements à fournir	Réponse	Conformité aux normes du SASB
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	Le cadre législatif canadien protège les droits de nos travailleurs. Nos membres du personnel exercent leur droit à la représentation par un syndicat. Le Code canadien du travail	
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	Rapport ESG 2024 – Santé, sécurité et bien-être du personnel et des passagers	
416-2	Cas de non-conformité concernant les impacts des produits et des services sur la sécurité et la santé	Il n’y a eu aucun rapport de non-conformité concernant des produits ou des services en 2024.	

