

Rapport de développement durable de YVR 2024 :



rendement ESG



Table des matières

À propos de ce rapport	3	Nos employés et notre communauté	30
Certification externe en 2024	3	Nos employés	30
Évaluation de l'importance relative	3	Santé et sécurité des employés	42
Nos activités	4	Diversité et égalité des chances	44
Coup d'œil sur le rendement de nos activités en 2024	4	Salaire de subsistance	47
Services aériens, passagers et fret	7	Nos parties prenantes	48
Expérience des passagers	10	Communautés locales	52
Sécurité et sûreté	11	Notre environnement	55
Stationnement et transport terrestre	15	Réduction des émissions atmosphériques et de carbone	55
Notre leadership	17	Consommation d'eau	62
Éthique des affaires	17	Santé des écosystèmes	64
Diversité du conseil d'administration	20	Effluents et déchets	65
Nomination et sélection des membres du conseil d'administration	21	Bruit aéronautique	71
Rémunération des membres du conseil d'administration	22	Définitions des indicateurs clés de performance	72
Rémunération des dirigeants	24	Index du contenu de la Global Reporting Initiative	74
Notre impact économique	25	Rapport de certification du professionnel en exercice indépendant	81
Impact économique direct	25		
Impact économique indirect	28		
Résilience aux changements climatiques	29		

À propos de ce rapport

Le document suivant complète le Rapport annuel 2024 de YVR et s'appuie sur les normes de production de rapports de développement durable de la Global Reporting Initiative (« GRI »). Il tient compte des opportunités et des risques environnementaux, économiques, sociaux et de gouvernance relatifs à l'Administration de l'aéroport de Vancouver (l'« Administration de l'aéroport ») et à son exploitation de l'aéroport international de Vancouver (« YVR »). Il n'inclut pas l'incidence imputable à nos filiales, si ce n'est dans les états financiers consolidés de l'Administration de l'aéroport.

Tout au long du rapport, nous faisons référence à des données et à des renseignements supplémentaires contenus dans d'autres publications accessibles sur notre [site Web](#).

De plus amples renseignements sur les normes de développement durable dans la gouvernance utilisées dans le présent rapport se trouvent dans les [normes GRI](#) et les [objectifs de développement durable des Nations Unies](#).

CERTIFICATION EXTERNE EN 2024

Conformément à notre engagement envers la transparence et à divulguer à la collectivité des renseignements clairs, concis et fiables pour la troisième année consécutive, nous avons chargé Ernst & Young (« EY ») de fournir une certification externe à l'égard de certains indicateurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (« ESG ») mentionnés dans le présent rapport. EY avait pour mandat de fournir une évaluation limitée pour 21 indicateurs ESG et un niveau d'évaluation raisonnable à l'égard de nos émissions de gaz à effet de serre (niveaux 1 et 2). Une certification externe a été fournie pour les valeurs de 2024, sauf pour la diversité des employés et l'égalité des chances, pour lesquelles les valeurs de 2023 ont été confirmées. Dans le présent rapport, un symbole **A** figure à côté des indicateurs ESG faisant l'objet de l'évaluation. Une vue d'ensemble des indicateurs ayant fait l'objet d'une certification externe ainsi qu'une description détaillée des résultats de la mission de certification ESG 2024 est disponible dans le [Rapport de certification du professionnel en exercice indépendant](#).

ÉVALUATION DE L'IMPORTANCE RELATIVE

Les données de 2024 couvrent 17 sujets importants sur lesquels nous avons eu une incidence et qui ont pu avoir un effet sur l'évaluation et les décisions des parties prenantes. Ces sujets ont été relevés dans le cadre d'une évaluation de l'importance relative qui comprenait un examen des documents, des sondages, des ateliers et des entretiens avec les principales parties prenantes, notamment les compagnies aériennes, les passagers, les collectivités locales, les partenaires commerciaux de l'aéroport, les pouvoirs publics et les autorités de réglementation, les associations professionnelles et nos investisseurs (les résultats de cette évaluation sont résumés dans notre [Index du contenu de la Global Reporting Initiative](#)). Nous avons également interrogé les employés de l'Administration de l'aéroport et la communauté de Musqueam.

Tout au long du présent rapport, nous présentons ces thèmes importants dans le contexte des [objectifs de développement durable des Nations Unies \(« ONU »\)](#). Nous avons réalisé un examen approfondi des 17 objectifs de développement durable des Nations unies et avons comparé les 169 cibles des objectifs de développement durable à nos activités commerciales. Bien que nous reconnaissons l'importance des 17 objectifs, notre organisation est mieux placée pour contribuer à 14 d'entre eux (voir le schéma). Le présent rapport fait référence à ces objectifs.



Nos activités

COUP D'ŒIL SUR LE RENDEMENT DE NOS ACTIVITÉS EN 2024

Notre Plan stratégique 2022–2024

YVR existe pour servir la communauté et l'économie qui la soutient. YVR est situé à Sea Island et mène ses activités sur le territoire traditionnel, ancestral et non cédé du peuple Musqueam.

Notre [Plan stratégique 2022–2024](#) (la « stratégie ») définit la voie à suivre pour notre travail, et comprend six axes stratégiques et cinq volets qui continuent de nous permettre de naviguer à travers les défis, les opportunités et les changements qui affectent nos activités et le secteur de l'aviation. Cette stratégie a guidé nos efforts visant à répondre aux besoins des employés de Sea Island, à écouter nos clients pour mieux répondre à leurs attentes, à faire progresser nos initiatives vers la réconciliation, ainsi qu'à renforcer et améliorer notre organisation grâce à la gestion des actifs, à la réduction des émissions, au développement du fret et à l'efficacité du transport aérien.

Tous ces efforts continuent de se refléter dans nos investissements et nos domaines d'intervention pour l'année à venir. Nous continuons à investir dans des initiatives qui améliorent la flexibilité, l'adaptabilité et l'efficacité de nos aéroports et nos installations côté piste afin de répondre aux attentes des clients et des passagers en matière de service. Nous restons déterminés à assumer nos responsabilités envers le peuple Musqueam en vertu de l'Accord sur la durabilité et l'amitié conclu entre la bande indienne Musqueam et l'aéroport YVR. Nous nous engageons également à atteindre l'objectif zéro émission nette d'ici 2030, à renforcer notre résilience et notre adaptation climatiques, à augmenter nos capacités numériques ainsi qu'à investir dans notre équipe et à la renforcer, tout cela en nous appuyant sur un cadre financier solide et un modèle de durabilité à long terme.

Nous appliquons cinq volets pour guider nos décisions visant à appliquer cinq volets pour créer de la valeur et à maintenir une approche équilibrée dans la mise en œuvre de notre Stratégie. Nos décisions sont prises en tenant compte des volets suivants :

- Climat
- Réconciliation
- Viabilité financière
- Innovation numérique
- Clientèle

Pour obtenir plus d'information sur notre stratégie, consultez notre Rapport annuel 2024 (accessible sur [cette page Web](#)).

Tableau de bord de notre rendement organisationnel en 2024¹

À mesure que nous exécutons notre stratégie, nous continuons d'accorder la priorité à nos clients afin de veiller à ce que les besoins de nos passagers, de nos partenaires commerciaux et de la collectivité soient pris en compte et satisfaits. Dans le cadre de ce plan, nous avons retenu 16 indicateurs clés de performance (les « ICP ») pour nous aider à évaluer nos résultats. Ces indicateurs mettent l'accent sur le rendement de nos activités axées sur la clientèle; le rendement et l'efficacité opérationnels; le rendement financier et la viabilité financière; les employés, la diversité et le bien-être.

✓ cible atteinte - cible non atteinte

RENDEMENT DE NOS ACTIVITÉS AXÉES SUR LA CLIENTÈLE

Indicateur	Cible 2024	Total annuel	Réussite
 Satisfaction de la clientèle (« CSAT ») ²	91 %	93 % A	✓
 Satisfaction des compagnies aériennes ³	3,50	3,39 A	-
 Satisfaction à l'égard du réseau Wi-Fi ⁴	80 %	84 % A	✓

RENDEMENT ET EFFICACITÉ OPÉRATIONNELS

Indicateur	Cible 2024	Total annuel	Réussite
 Passagers	26,0 M	26,2 M ⁵ A	✓
 Fret – Total des tonnes	317 200 t	339 276 t	✓
 Ponctualité des départs	80 %	75,6 % A	-
 Temps d'attente moyen aux contrôles de sécurité	85 %/15 min.	97 %/15 min. A	✓
 Acheminement des bagages	98 %	99,9 % A	✓

1 Les définitions des critères mis au point en interne figurent dans la section [Définitions des indicateurs clés de performance](#).

2 Leger administre l'évaluation de la satisfaction de la clientèle tous les quatre jours et assure un suivi mensuel. Voir la section [Expérience des passagers](#) pour obtenir plus de détails.

3 Notre sondage sur la satisfaction des compagnies aériennes a été mis au point à l'interne et s'est déroulé du 16 octobre au 29 novembre 2024. Pour en savoir davantage sur les résultats du sondage, veuillez consulter la section [Services aériens, passagers et fret](#).

4 Le taux de satisfaction à l'égard du réseau Wi-Fi découle de sondages mensuels sur la satisfaction de la clientèle réalisés par Leger dans les aéroports. Voir la section [Expérience des passagers](#) pour obtenir plus de détails.

5 La valeur totale des passagers comprend une estimation de la valeur des passagers en décembre pour une compagnie aérienne, car les données n'étaient pas disponibles au moment de la rédaction du rapport. L'estimation a été calculée en utilisant un facteur de charge de 85 %, basé sur une estimation prudente pour le secteur et conforme aux valeurs prévues.

RENDEMENT FINANCIER ET VIABILITÉ FINANCIÈRE¹

Indicateur		Cible 2024	Total annuel	Réussite
	Revenu	662 M\$	666 M\$	✓
	Bénéfice avant intérêts, dépréciation et amortissement	233 M\$	244 M\$	✓
	Excédent des revenus après dépenses	5 M\$	16 M\$	✓
	Rendement du capital investi	1,7 %	2,05 %	✓

EMPLOYÉS, DIVERSITÉ ET BIEN-ÊTRE

Indicateur		Cible 2024	Total annuel	Réussite
	Sondage sur l'expérience des employés²	Quartile supérieur	Troisième quartile A	–
	Taux de fréquence des blessures entraînant une perte de temps	0,49	1,86 A	–

CHANGEMENTS CLIMATIQUES

Indicateur		Cible 2024	Total annuel	Réussite		
	Émissions de gaz à effet de serre (« GES ») des champs d'application 1 et 2 de l'Administration de l'aéroport	9 000 t	Champ d'application 1 ³	6 432 t A		
			Champ d'application 2	988 t A		
			Total			7 420 t

1 Voir [l'impact économique direct](#) pour plus d'informations.

2 Notre sondage annuel auprès des employés s'est déroulé du 20 novembre au 11 décembre 2024. Le sondage sur l'expérience des employés a été réalisé par une tierce partie, McKinsey & Company, l'un des plus importants cabinets de services-conseils en gestion au monde. L'Administration de l'aéroport a obtenu un indice de santé organisationnelle de 65, ce qui la place dans le troisième quartile par rapport à la base de données mondiale de McKinsey.

3 Les émissions directes de GES du champ d'application 1 excluent les émissions de CO₂ biogène. En 2024, les émissions de CO₂ biogène s'élevaient à 2 171 t d'équivalent CO₂.

SERVICES AÉRIENS, PASSAGERS ET FRET

YVR est un grand aéroport international qui assure des liaisons essentielles et stratégiques entre Vancouver et les marchés du monde entier. En établissant des liens entre les personnes et les lieux ainsi que les marchandises et les marchés, nous ouvrons la Colombie-Britannique au monde, favorisant ainsi les échanges et permettant la circulation des idées, des expériences, des connaissances, des biens et des investissements.

ODD



En 2024, YVR a connu une augmentation du [nombre de passagers et de compagnies aériennes](#)

desservies, les transporteurs ayant rétabli et augmenté leur capacité pour répondre à la demande.

Le trafic de passagers est resté élevé en 2024 et a continué d'augmenter. Nous avons dépassé notre cible d'entreprise de 26 millions de passagers avec un total de 26,2 millions de passagers en 2024.

Les secteurs des vols intérieurs et transfrontaliers, qui se sont complètement remis de la pandémie mondiale de COVID-19, ont ouvert la voie en nous permettant de dépasser notre cible de passagers pour 2024. Malgré les problèmes de capacité, le nombre de passagers internationaux a dépassé celui de 2023, mais est resté inférieur au niveau d'avant la pandémie, en partie à cause de la baisse du nombre de passagers en provenance de Chine, attribuable aux restrictions bilatérales entre le Canada et la Chine en vigueur pendant la majeure partie de l'année 2024. Au début de l'année 2024, les compagnies aériennes desservant YVR ont continué à faire face à des pénuries de pilotes et à des retards de livraison d'avions, alors que le monde subissait également des pressions inflationnistes et des tensions géopolitiques. À mesure que les ressources en personnel et les pièces d'aéronef sont devenues plus accessibles et que les conditions économiques se sont améliorées, la capacité et les fréquences ont augmenté pour les destinations existantes, et nous avons été en mesure d'ajouter de nouvelles destinations au calendrier. Grâce à l'augmentation de la demande des passagers transfrontaliers, les transporteurs ont pu accroître leur capacité dans ce secteur, ce qui a contribué à un bon rendement.

En 2024, YVR a fait affaire avec 54 compagnies aériennes desservant 120 destinations (53 compagnies aériennes et 116 destinations en 2023; 52 compagnies aériennes et 111 destinations en 2022). Nous avons salué la relance d'un service aérien et 10 nouvelles offres de services aériens, y compris l'arrivée de ZIPAIR à YVR (voir [Nos parties prenantes](#) pour obtenir une liste détaillée des services).

De concert avec nos partenaires commerciaux, nous avons poursuivi nos efforts pour améliorer le rendement opérationnel en surveillant les indicateurs clés de performance (« ICP ») tels que la ponctualité des départs, le temps d'attente moyen au contrôle de sécurité et l'acheminement des bagages.

- Notre ICP relatif à la ponctualité des départs est mesuré par la proportion de vols qui partent de leur porte d'embarquement dans les 15 minutes suivant l'heure de départ prévue à l'origine. Notre objectif de 80 % n'a pas été atteint, alors que seulement 75,6 % (73,9 % en 2023 et 68,4 % en 2022) de nos vols sont partis dans les 15 minutes suivant l'heure de départ prévue à l'origine. Cette situation peut être attribuée aux conditions météorologiques, à la dotation en personnel des partenaires et aux contraintes des compagnies aériennes.
- L'ICP relatif au contrôle des passagers représente le pourcentage de passagers qui attendent au contrôle de sécurité pendant 15 minutes ou moins entre le moment où ils font la queue, lorsque la carte d'embarquement est balayée pour la première fois, et le moment où la carte d'embarquement est balayée pour la deuxième fois dans la file de contrôle. Cette mesure de rendement du contrôle est établie par l'ACSTA et repose sur le nombre de cartes d'embarquement de passagers balayées par les agents de contrôle de l'ACSTA à tous les points de contrôle de sécurité de YVR. Les réponses sont pondérées pour tenir compte du caractère saisonnier de nos activités, puisque le nombre de voyageurs varie tout au long de l'année. L'augmentation des effectifs aux points de contrôle de sécurité et la mise en place d'un nouveau point de contrôle dans l'aérogare des vols intérieurs ont contribué à l'amélioration des contrôles de sécurité. L'objectif de contrôle de sécurité de 85 % a été dépassé, avec un résultat de 97 % (93 % en 2023) des passagers qui ont attendu 15 minutes ou moins en 2024.
- L'ICP relatif à l'acheminement des bagages correspond à la proportion de bagages acheminés à YVR qui ont été livrés à temps à nos partenaires aériens, c'est-à-dire 15 minutes avant le départ réel d'un vol intérieur et 25 minutes avant le départ réel d'un vol international ou transfrontalier. Cet ICP sert à surveiller et à améliorer le rendement de notre système de bagages et nos plans d'attribution. Il donne également un aperçu de l'efficacité et de l'efficience de notre système de manutention des bagages. La cible fixée pour l'acheminement des bagages à YVR demeure atteinte, alors que 99,9 % (99,9 % en 2023 et 99,9 % en 2022) des bagages acheminés ont été livrés avec succès à nos partenaires aériens.

Nombre de passagers à l'arrivée et en partance

2024 ¹						
Passagers	Vols intérieurs	Vols transfrontaliers	Asie-Pacifique	Europe	Amérique latine	Total
Passagers à l'arrivée	6 438 562	3 340 462	1 942 749	851 137	582 163	13 155 073
Passagers en partance	6 419 057	3 290 752	1 927 564	821 906	591 449	13 050 728
Total de passagers	12 857 619	6 631 214	3 870 313	1 673 043	1 173 612	26 205 801 ² A
2023 ¹						
Passagers	Vols intérieurs	Vols transfrontaliers	Asie-Pacifique	Europe	Amérique latine	Total
Passagers à l'arrivée	6 405 460	3 041 166	1 711 970	803 865	566 052	12 528 513
Passagers en partance	6 407 495	3 006 406	1 667 678	768 346	559 746	12 409 671
Total de passagers	12 812 955	6 047 572	3 379 648	1 572 211	1 125 798	24 938 184
2022 ¹						
Passagers	Vols intérieurs	Vols transfrontaliers	Asie-Pacifique	Europe	Amérique latine	Total
Passagers à l'arrivée	5 301 558	2 183 597	955 856	730 291	392 985	9 564 287
Passagers en partance	5 296 840	2 182 274	906 783	681 453	381 779	9 449 129
Total de passagers	10 598 398	4 365 871	1 862 639	1 411 744	774 764	19 013 416

1 Même si l'Administration de l'aéroport recueille des données précises sur les passagers en transit, les données exactes relatives à ces passagers ne sont pas disponibles à l'heure actuelle.

2 La valeur totale des passagers comprend une estimation de la valeur des passagers en décembre pour une compagnie aérienne, car les données n'étaient pas disponibles au moment de la rédaction du rapport. L'estimation a été calculée en utilisant un facteur de charge de 85 %, basé sur une estimation prudente pour le secteur et conforme aux valeurs prévues.

Fret

YVR a transporté 339 276 tonnes de fret en 2024, ce qui constitue un record pour l'organisation. Cela représente une augmentation de 7 % par rapport au volume de 316 000 tonnes de 2023 et dépasse le précédent record de 338 000 tonnes de YVR en 2018. Le secteur est parvenu à « atterrir en douceur » malgré les pressions économiques mondiales ainsi qu'une période d'inflation et de taux d'intérêt élevés. Le secteur du fret a également réussi à surmonter une année difficile pour les exportations aériennes de la Colombie-Britannique, qui a connu une baisse des exportations de cerises en raison d'un hiver exceptionnellement rigoureux. Les expéditeurs ont également transporté des marchandises avant la mise en œuvre des tarifs douaniers anticipés et les perturbations portuaires potentielles sur la côte est des États-Unis, ce qui a contribué à renforcer la vigueur observée à la fin de l'année. Cette année, YVR a pris des mesures importantes pour comprendre le marché du fret aérien en communiquant davantage avec ses partenaires; ces relations avec les partenaires continueront d'être une priorité dans les années à venir.

Sondage sur la satisfaction des compagnies aériennes

Nous nous efforçons d'établir et de maintenir des partenariats solides avec les compagnies aériennes, ce qui nous permet de servir efficacement nos passagers et notre communauté. Nous accordons toujours une grande importance à l'opinion de nos partenaires du secteur aérien. C'est pourquoi, chaque année depuis 2020, nous interrogeons les clients des compagnies aériennes desservant notre aéroport pour en savoir plus sur leur expérience. Nous évaluons divers aspects, tels que la satisfaction des passagers, les installations des aérogares, l'équipement côté piste, les milieux de travail, l'assistance et les interactions. Vingt-huit transporteurs sur 36 ont répondu à l'enquête, ce qui constitue un taux de réponse de 78 % (contre 84 % en 2023 et 79 % en 2022). 89 % des compagnies aériennes interrogées ont indiqué que YVR répondait à leurs attentes ou les dépassait (contre 74 % en 2023 et 87 % en 2022). Le soutien de YVR auprès des compagnies aériennes et les interactions qu'elle entretient avec celles-ci ont reçu des notes élevées, avec des améliorations progressives entre 2023 et 2024 sur le plan de l'expérience des passagers.

L'ouverture d'un nouveau point de contrôle dans l'aérogare des vols intérieurs a permis d'améliorer considérablement les contrôles de sécurité en 2024. D'autres éléments ont été mis en place pour améliorer l'expérience des passagers au cours de la dernière année :

- des correspondances plus efficaces, en particulier dans l'aérogare des vols internationaux, grâce à l'intégration d'un plus grand nombre de compagnies aériennes dans le processus de correspondance entre les vols internationaux et les vols intérieurs;
- le déploiement proactif d'employés chargés de l'accueil des passagers à l'aéroport (p. ex. préposés à l'accueil dans la zone de débarquement pour améliorer l'expérience de dépôt);
- de nouvelles offres de nourriture et de boissons.

Dans le cadre de notre sondage sur la satisfaction des compagnies aériennes, les transporteurs ont indiqué que les infrastructures et les actifs nécessaires au transport des passagers, y compris l'état des ponts et la fiabilité de leur équipement, nécessitaient des améliorations. Comme toujours, nous maintenons le dialogue avec nos partenaires aériens pour répondre à leurs besoins opérationnels à YVR.

EXPÉRIENCE DES PASSAGERS

YVR s'efforce d'offrir aux passagers une excellente expérience aéroportuaire en adoptant une approche collaborative axée sur l'hospitalité pour rendre l'expérience de voyage à YVR accueillante, efficace, uniforme et inclusive. Nous accueillons des dizaines de millions de voyageurs chaque année et, pour beaucoup, notre aéroport représente leur première expérience de la Colombie-Britannique et du Canada. Nous avons à cœur de veiller à ce que chaque expérience aéroportuaire témoigne de notre riche culture et à ce que chaque personne qui transite par YVR soit traitée comme un invité de marque.

En 2024, nous avons continué à améliorer l'expérience aéroportuaire en agrandissant notre équipe interne et notre équipe bénévole de services de première ligne. L'équipe chargée de l'expérience des passagers s'est agrandie et compte désormais plus de 175 personnes. Des responsables sont affectés à des zones de l'aéroport et à des zones extérieures pour fournir une assistance et des services et aider à répondre aux divers besoins de nos voyageurs. Notre équipe de l'expérience passager et nos bénévoles accueillent les voyageurs dans plus de 30 langues et sont postés à des points de contact clés à l'échelle de l'aéroport afin d'aider au mieux nos clients, et ce, à tous les jours et toutes les heures de la semaine.

Qualité du service à la clientèle

Notre score de satisfaction de la clientèle (« CSAT ») repose sur des sondages de satisfaction de la clientèle réalisés tous les quatre jours tout au long de l'année, avec un suivi mensuel des scores. Le sondage sur la satisfaction de la clientèle permet de recueillir des données auprès de passagers choisis au hasard qui arrivent à YVR, qui partent de YVR ou qui ont une correspondance à YVR et porte sur un vaste éventail de sujets, comme la disponibilité et la qualité du réseau Wi-Fi, les options de nourriture et de boissons, la rapidité de l'enregistrement, la propreté et la convivialité générale du personnel. Les réponses sont pondérées en fonction de la répartition des passagers par étape (départ, arrivée) et par secteur (intérieur, international, transfrontalier) et en fonction de la durée prévue du séjour dans l'aéroport.

Cet engagement permanent qui se déroule tout au long de l'année permet d'évaluer la satisfaction de nos passagers sur les différents aspects de l'expérience aéroportuaire, et les commentaires que nous recevons nous aident à orienter nos futures initiatives. En 2024, YVR a obtenu un score de satisfaction de la clientèle sans précédent, alors que 93 % des personnes interrogées se sont dites « très satisfaites » ou « satisfaites » de nos services et installations (contre 91 % en 2023 et 89 % en 2022). Nos scores élevés s'expliquent par les impressions favorables des passagers concernant les procédures (en particulier la facilité et l'efficacité des contrôles de sécurité, de l'enregistrement, des douanes canadiennes et des correspondances).

Satisfaction à l'égard du réseau Wi-Fi

Notre score de satisfaction à l'égard du Wi-Fi provient des données tirées des sondages de satisfaction de la clientèle menés dans les aéroports. Les réponses sont pondérées en fonction de la répartition des passagers par étape (départ, arrivée) et par secteur (intérieur, international, transfrontalier) et en fonction de la durée prévue du séjour dans l'aéroport. En 2024, notre taux de satisfaction à l'égard du Wi-Fi était en moyenne de 84 % (76 % en 2023 et 80 % en 2022), ce qui est supérieur au seuil de 80 % que nous nous étions fixé comme objectif. Le remplacement des points d'accès et les efforts que nous avons déployés en 2024 pour densifier le réseau ont contribué à ces résultats et soulignent l'efficacité de nos investissements ciblés dans cette infrastructure tout au long de l'année.

ODD



SÉCURITÉ ET SÛRETÉ

La sécurité et la sûreté sont au cœur des activités de YVR et sont gérées à l'aide de nombreux programmes, politiques et ateliers de formation, axés sur les domaines de la sécurité opérationnelle, de la sécurité côté piste, des pratiques de sécurité, de la préparation aux situations d'urgence, de la cybersécurité et de la protection de la vie privée ainsi que de la gestion de la faune et de la flore.

ODD



Sécurité opérationnelle

Nos pratiques en matière de santé et de sécurité sont conformes à la *Loi sur la mise en quarantaine*, à la *Loi sur l'Agence de la santé publique du Canada*, au *Règlement canadien sur la sûreté aérienne* (« RCSA ») et au *Règlement de l'aviation canadien* (« RAC »). Cette année, nous avons déployé des ressources supplémentaires afin de gérer efficacement les risques dans toutes nos pratiques de sécurité opérationnelle et de mieux encourager et faciliter l'adoption d'une approche cohérente de gestion de la sécurité dans chacun de nos services opérationnels.

Le service de la sécurité opérationnelle et du système de gestion de la sécurité (« SGS ») de YVR est parvenu à considérablement améliorer la sécurité opérationnelle grâce à des initiatives de collaboration et à des structures de gouvernance solides. En 2024, l'équipe a réalisé avec succès une inspection complète du processus SGS, garantissant le respect des normes de sécurité côté piste et l'entière conformité aux exigences de Transports Canada.

L'équipe chargée de la sécurité opérationnelle a fixé des objectifs de sécurité pour les équipes chargées des bagages, des aéroports, du stationnement et des transports terrestres dans le cadre d'un nouveau projet de système de gestion de la sécurité intégré (« SGSi »), ce qui témoigne d'un engagement en faveur d'une gestion proactive et systématique des risques. Des structures de gouvernance de la sécurité sont également en cours d'élaboration au sein des équipes au sol et des équipes des aéroports afin de renforcer la responsabilité et la collaboration. Bien que le SGSi soit encore à l'étape de projet, ces initiatives soulignent l'engagement du service à promouvoir la sécurité opérationnelle par l'innovation, le travail d'équipe et l'adhésion aux pratiques d'excellence.

Sécurité côté piste

YVR a mis à jour ses objectifs annuels de sécurité pour 2024, qui sont soutenus par notre SGS réglementé et nos pratiques d'excellence en matière de sécurité. Ces objectifs tiennent compte de notre registre des risques d'aviation et des recommandations de notre équipe.

Pour soutenir davantage les efforts de sécurité côté piste, nous avons mis au point un tableau de bord des incidents et des dangers à l'échelle de l'entreprise, passant d'une analyse des tendances en matière de sécurité fondée sur des observations à une analyse fondée sur des données. L'ajout d'une ressource consacrée aux risques et à la résilience a permis de soutenir davantage l'équipe chargée de la sécurité côté piste, en renforçant la capacité du service à cerner et à résoudre les problèmes de sécurité émergents. Nous avons privilégié la mise en œuvre de mesures correctives efficaces, car celles-ci sont essentielles pour s'attaquer aux causes profondes, prévenir les récidives et maintenir un environnement opérationnel sécuritaire. Nous avons également amplifié nos efforts de promotion et de sensibilisation à la sécurité en procédant à une communication ciblée au sein des différents comités auxquels nous prenons part, en encourageant un engagement commun en faveur de la sécurité et en renforçant une culture dans laquelle la gestion proactive des risques fait partie intégrante des opérations quotidiennes.

Notre structure de surveillance de la gestion côté piste actuelle, qui comprend un(e) gestionnaire supérieur(e) responsable, un comité de surveillance, des comités permanents et un groupe de travail individuel, assure la transmission des renseignements essentiels sur la sûreté aux échelons appropriés de l'organisation aux fins d'examen et d'approbation, ce qui accroît notre transparence et notre responsabilisation à l'égard des risques ainsi que l'efficacité globale de notre SGS.

Stratégie de sécurité intégrée

En 2024, nous avons accompli d'importants progrès dans le cadre de notre stratégie de sécurité intégrée en mettant en œuvre des initiatives qui améliorent la sécurité des installations, des opérations et des personnes.

La création d'un tableau de bord des incidents et des dangers à l'échelle de l'entreprise nous a permis de commencer à procéder à une analyse des tendances axée sur les données, permettant un suivi plus efficace de la sécurité. Nous avons également fixé des objectifs de sécurité pour les équipes des aérogares, des stationnements et des transports terrestres en vue d'encourager l'amélioration continue de la sécurité et de renforcer la responsabilité et la collaboration au moyen de structures de gouvernance nouvellement élaborées. À la fin de l'année, nous avons mené un sondage sur la sensibilisation à la sécurité auprès des équipes des aérogares, des bagages, des services côté aérogare et des services côté piste afin de cerner les points à améliorer dans le système de signalement et la formation, ouvrant ainsi la voie à de futures améliorations.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le programme de santé et sécurité pour nos employés, consultez la section [Santé et sécurité des employés](#).

Pratiques de sécurité

Nos clients et passagers interagissent quotidiennement avec le personnel de première ligne qui s'efforce d'assurer leur sûreté et leur sécurité. Ces pratiques de sécurité et nos programmes de sensibilisation sont régis par le RCSA. Conformément au RCSA, YVR dispose d'un programme de sensibilisation à la sécurité qui oblige tous les employés de l'aéroport à suivre une formation sur la sécurité aéroportuaire. Nous travaillons en étroite collaboration avec nos partenaires de l'Agence des services frontaliers du Canada et de l'Administration canadienne de la sûreté du transport aérien afin de réaliser nos priorités en matière de sécurité nationale et de sécurité publique.

Lutte contre la traite des personnes

YVR s'est associée à l'initiative #NotInMyCity, une organisation canadienne à but non lucratif qui se consacre à la prévention et à l'élimination de la traite des personnes et de l'exploitation sexuelle, et est devenue partenaire fondateur du Human Trafficking Prevention Network. Afin d'accroître les capacités des employés de YVR et de les sensibiliser davantage à la traite des personnes, tout le personnel et les bénévoles en veste verte ont suivi une formation en ligne conçue par #NotInMyCity intitulée « Awareness of Human Trafficking & Sexual Exploitation in Canada ». Nous avons également organisé plusieurs activités de sensibilisation autour de cette question importante auprès de la collectivité. Des panneaux ont été installés à des endroits stratégiques de l'aéroport, et nous avons distribué des documents d'information lors de certains événements. Nous avons répondu à plusieurs demandes internes concernant des activités suspectes et transmis des renseignements à la police, le cas échéant. Nous poursuivons notre étroite collaboration avec les forces de l'ordre sur cette question, lorsque cela s'avère nécessaire.

Préparation aux situations d'urgence

L'équipe de planification des mesures d'urgence de YVR a su intégrer efficacement la résilience comme principe directeur dans les méthodes de travail à l'échelle de l'organisation. Une préparation aux situations d'urgence efficace tient compte de l'importance d'adopter une approche holistique de la préparation aux situations d'urgence. Nous avons continué d'appliquer une optique de résilience renforcée et à plus long terme à notre travail tout au long de 2024.

Conformément au RAC et au RCSA, nous avons organisé des exercices de simulation sur table et à grand déploiement en 2024. L'exercice à grand déploiement du RAC portait sur les initiatives d'intervention en cas d'incident d'aviation majeur, tandis que l'exercice de simulation sur table du RCSA était axé sur notre capacité à intervenir en cas d'incursion de drone sur l'aérodrome. Les deux exercices ont été menés en étroite collaboration avec nos principales parties prenantes.

Notre équipe a également organisé cinq exercices de simulation d'atteinte à la sécurité et a collaboré avec l'équipe de conception d'exercices de la FIFA de la Ville de Vancouver (étant une ville hôte de la Coupe du monde de la FIFA 2026) afin d'organiser un exercice de simulation multiagences en cinq scénarios. Nous avons également organisé plusieurs journées de formation au centre d'opérations d'urgence en portant une attention particulière au Système de commandement des interventions et à la bonne connaissance des rôles.

En 2024, nous avons mis en place le programme de l'équipe de gestion des incidents, qui fait actuellement l'objet d'améliorations continues en collaboration avec notre équipe des opérations des aéroports. Cette initiative comprend l'identification et le déploiement d'employés lors d'opérations inhabituelles ou de périodes de forte affluence de passagers afin de fournir un soutien, un leadership et une coordination supplémentaires. En adhérant aux principes du Système de commandement d'intervention, cette approche à plusieurs paliers renforce la capacité de nos aéroports et de notre centre d'opérations d'urgence à intervenir efficacement en cas de situations émergentes et en cas d'aggravation.

Dans le cadre de nos efforts continus pour appliquer l'optique de la résilience à notre travail, l'équipe de planification des urgences continue de revoir le [Rapport et plan d'action YVR](#), un plan qui a été élaboré après les perturbations des voyages à YVR en décembre 2022, pour améliorer la résilience et mieux soutenir les passagers lors d'événements météorologiques d'envergure. Les recommandations du plan visent à aider à mieux harmoniser les buts et les objectifs de nos services ainsi qu'à souligner les mesures concrètes que nos équipes peuvent mettre en œuvre en 2025 et au-delà.

Cybersécurité et confidentialité

Nos pratiques en matière de protection des renseignements personnels sont régies par la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques* (« LPRPDE »). Notre équipe interservices de la cybersécurité et de la protection des renseignements personnels gère nos politiques internes et externes, offre de la formation aux employés de l'Administration de l'aéroport et collabore avec les services opérationnels de l'Administration de l'aéroport pour fournir des conseils sur les pratiques d'excellence en matière de cybersécurité et de protection des renseignements personnels. Tous les employés doivent suivre la formation annuelle obligatoire sur la sécurité de l'information et la protection des renseignements personnels. Nous avons adopté le cadre de cybersécurité et de protection des renseignements personnels du National Institute of Standards and Technology et continuons de renforcer les nombreux niveaux de notre système de protection grâce à de récentes améliorations apportées au Centre des opérations de sécurité, au système de détection et d'intervention et à nos capacités de reprise après incident. En vertu de la LPRPDE et afin d'assurer notre conformité et de déterminer nos points à améliorer, nous avons réalisé un examen interne de notre processus de protection des renseignements personnels. Nous avons ensuite transmis des observations et des recommandations à certains services afin de veiller à leur respect des pratiques d'excellence. En 2024, l'Administration de l'aéroport n'a pas subi d'atteinte à la cybersécurité et n'a reçu aucune plainte justifiée concernant des atteintes à la protection des renseignements personnels des clients ou des pertes de données sur les clients (aucune en 2024; aucune en 2023; aucune en 2022) **(GRI 418-1)**.

Gestion de la faune

YVR se trouve sur l'un des plus grands estuaires de la côte ouest de l'Amérique du Nord, ce qui signifie que nos opérations coexistent avec un habitat unique où se trouve une multitude d'animaux, d'oiseaux et d'espèces végétales locales. Notre équipe de [gestion de la faune](#) assure la sécurité des opérations aériennes tout en protégeant et en préservant la faune.

La survie de bon nombre d'oiseaux dépend des estuaires productifs du delta du fleuve Fraser. Notre programme de gestion de la faune atténue les risques de contact entre les oiseaux et les aéronefs. Notre programme s'appuie sur une connaissance approfondie de l'écologie faunique, soutenue par des systèmes de données, comme le radar aviaire, pour documenter et comprendre les modèles comportementaux des oiseaux. Ces données nous aident à déployer une variété de méthodes non létales pour éloigner les animaux des pistes et des trajectoires de vol des aéronefs. Nous faisons notamment appel à des oiseaux de proie et à des chiens dressés pour effrayer les oiseaux et les éloigner de l'aérodrome et capturons des oiseaux sauvages et les déplaçons à distance de l'aéroport, vers des habitats plus sécuritaires et convenables. Nous envisageons un retrait permanent de la faune seulement lorsque tous les moyens de contrôle non létaux s'avèrent inefficaces, ou lorsque la faune adopte des comportements susceptibles de poser un problème de sécurité pour les aéronefs.

En 2024, nous avons enregistré 240 collisions avec des animaux sauvages, ce qui constitue une augmentation de 21 % par rapport à 2023 (198 en 2023 et 180 en 2022). Cette hausse est attribuable à une augmentation des collisions avec les goélands (23 en 2024 et 12 en 2023) et à une augmentation du nombre de collisions dans le cadre desquelles l'espèce n'a pas pu être identifiée (84 en 2024 et 63 en 2023).

Nombre total d'impacts fauniques par 10 000 mouvements sur piste d'aéronef (GRI A09)

	2024	2023	2022
Impacts fauniques signalés ¹	240	198	180
Impacts fauniques par 10 000 mouvements sur piste d'aéronef	9,3	7,7	6,9
Nombre d'impacts fauniques confirmés	375	266	212
Nombre d'impacts fauniques confirmés par 10 000 mouvements sur piste d'aéronef	14,6	10,3	8

1 Un impact faunique signalé désigne le signalement par un pilote d'un impact, l'observation d'un impact par le personnel au sol, la découverte d'un animal mort ou blessé sur la bande de piste ou de dépouilles animales sur un aéronef. Plusieurs animaux peuvent être frappés au cours d'un seul impact. Transports Canada a établi comme limite globale de signalement des impacts fauniques un périmètre de 90 m autour du prolongement de l'axe de la piste ou une distance en approche de 60 m (200 pi) du sol et de 152 m (500 pi) au décollage. Ce résumé reflète les données sur les mouvements d'aéronefs fournies par le programme de gestion du bruit à YVR, uniquement pour les mouvements sur les pistes 08R, 08L, 26R, 26L et 13.

STATIONNEMENT ET TRANSPORT TERRESTRE

Le transport terrestre de YVR est constitué d'un réseau multimodal qui offre aux passagers, aux employés et à la collectivité de Sea Island une variété d'options de déplacement à destination et en provenance de l'aéroport. L'Administration de l'aéroport gère activement plusieurs parcs de stationnement, notamment des stationnements publics et réservés aux employés sur Sea Island. Elle travaille en étroite collaboration avec ses partenaires de transport pour offrir des options de transport sécuritaires, fiables et durables. YVR a également introduit de nouveaux tarifs de stationnement afin de réduire l'affluence dans son parc de stationnement et offre maintenant une période de stationnement gratuit de 30 minutes dans son parc de stationnement principal afin de réduire l'oisiveté dans la zone de débarquement. En 2024, nous avons constaté une diminution de l'utilisation du Canada Line SkyTrain. Nous travaillons activement pour comprendre et résoudre les facteurs potentiels responsables de cette baisse.

ODD



Mode de transport	2024	2023	2022
Transactions de stationnement¹	1 148 500	1 185 400	960 200
Courses en taxi en provenance des aéroports	651 400	772 100	482 000
Services de covoiturage en direction et en provenance des aéroports	2 625 000	1 894 800	1 177 000
Embarquements et débarquements de la Canada Line du SkyTrain			
Aux trois stations de Sea Island	9 642 000	9 634 000	7 390 000
Déplacements vers l'extérieur de l'île par la Canada Line	6 202 000	6 277 000	4 540 000
Déplacements sur l'île	3 436 000	3 357 000	2 850 000
Pourcentage de passagers en partance qui ont déclaré utiliser les transports en commun pour se rendre à YVR	22 %	27 %	28 %
Canada Line du SkyTrain	16 %	21 %	21 %
Autres formes de transport en commun (p. ex. navettes, autobus de courtoisie, autocars)	6 %	6 %	7 %

¹ Ces données comprennent les transactions du parc de stationnement, du stationnement JetSet et du parc de stationnement économique à long terme de YVR.

Points saillants du stationnement et du transport terrestre

Stationnement	En 2024, YVR a fait progresser son programme de recharge des véhicules électriques (« VE ») afin d'améliorer la capacité de recharge des VE en modernisant les chargeurs rapides existants. Nous avons également affiné nos objectifs pour mieux soutenir nos opérateurs de véhicules commerciaux qui souhaitent ajouter des véhicules électriques à leur parc automobile.
Transport terrestre	<i>Programme de taxi :</i> En 2024, les trajets en taxi ont diminué par rapport aux années précédentes, la tendance étant à l'utilisation des services de covoiturage. Le parc total de taxis de 1 677 véhicules comprend 20 VE et 1 303 véhicules hybrides électriques (parc total de 1 613 véhicules en 2023, dont 21 VE et 1 251 véhicules hybrides électriques; parc total de 1 023 véhicules en 2022, dont 3 VE et 833 véhicules hybrides électriques). Nous avons également amorcé un travail préliminaire avec nos fournisseurs de services d'autobus afin d'ajouter des trajets à destination de YVR et évaluons comment nous pourrions accueillir des autobus entièrement électriques. En 2024, nous avons également axé nos efforts sur l'expansion de notre programme de covoiturage. Nous cherchons à ajouter des emplacements supplémentaires pour proposer davantage d'options de covoiturage et travaillons à l'amélioration des correspondances de transport en commun pour améliorer la connectivité du dernier kilomètre.

Notre leadership

L'Administration de l'aéroport de Vancouver est une société sans capital-actions constituée en 1990 et opérationnelle depuis 1992 en vertu de la Partie II de la *Loi sur les corporations canadiennes* et dont les activités se poursuivent en vertu de la *Loi canadienne sur les organisations à but non lucratif* depuis 2013. L'Administration de l'aéroport exploite YVR en vertu d'un bail foncier du gouvernement du Canada couvrant la majeure partie de Sea Island, qui se situe dans la municipalité de Richmond, en Colombie-Britannique. Elle est régie par un [conseil d'administration](#) et par notre [comité de direction](#) qui supervise la gestion et les opérations quotidiennes de YVR.

Nos administrateurs doivent s'acquitter de leurs fonctions avec honnêteté, intégrité et bonne foi, conformément au [Manuel des règles et pratiques de gouvernance](#), qui comprend le mandat, les lignes directrices et les politiques de l'Administration. Nous publions nos [Lignes directrices et pratiques en matière de gouvernance d'entreprise](#) comme le font les sociétés cotées en bourse.

ÉTHIQUE DES AFFAIRES

Les employés de l'Administration de l'aéroport de Vancouver doivent agir conformément aux normes les plus élevées énoncées dans notre [Code de déontologie](#), nos politiques générales, nos systèmes de gestion et notre programme de vérification interne. L'[éthique en milieu de travail](#) reflète notre engagement à l'égard de notre code de déontologie, du programme de gestion des risques internationaux, du service de vérification interne et des politiques de l'entreprise en matière de lutte contre la corruption (**GRI 205-2**) et de dénonciation (**GRI 2-26**).

Nous exigeons que tous les employés suivent chaque année un module de formation sur notre code de déontologie et les politiques en matière de lutte contre la corruption afin d'en assurer la compréhension et l'application dans l'ensemble de l'organisation. Bien que la participation à la formation sur les politiques et les procédures de lutte contre la corruption ait diminué par rapport à 2023, nos processus et procédures sont restés les mêmes. Nous continuerons de veiller à ce que l'ensemble de notre personnel complète la formation sur les politiques et procédures en matière de lutte contre la corruption.

Nous exigeons également que tous les employés, les dirigeants, les administrateurs et les entrepreneurs signent une déclaration de conflits d'intérêts chaque année ou plus fréquemment, si nécessaire.

En vertu de notre [politique de dénonciation](#), une plainte anonyme (aucune en 2023; aucune en 2022) a été déposée en 2024 par l'intermédiaire de notre ligne directe de dénonciation, disponible en tout temps et gérée par un tiers indépendant (**GRI 2-27**). La plainte concernait des commentaires faits sur les médias sociaux par deux employés qui auraient enfreint les politiques de l'Administration de l'aéroport. Une enquête approfondie a été rapidement menée, et il a été établi que trois des quatre allégations étaient fondées et constituaient une violation de notre code de déontologie concernant la conduite en dehors des heures de travail et les déclarations faites sur les médias sociaux. Les employés ont retiré le contenu du domaine public et ont fait l'objet de mesures disciplinaires appropriées. Le dossier a été entièrement résolu et clos en janvier 2025.

ODD



Communication sur les politiques et procédures de lutte contre la corruption (GRI 205-2)

2024 ^A		
	Nombre total	Pourcentage
Membres des organes de gouvernance	15	100 %
Employés ¹	Cadres : 187 Non-cadres : 836	Cadres : 100 % Non-cadres : 100 %
Partenaires commerciaux ²	134	100 %
2023		
	Nombre total	Pourcentage
Membres des organes de gouvernance	13	100 %
Employés ¹	Cadres : 157 Non-cadres : 730	Cadres : 100 % Non-cadres : 100 %
Partenaires commerciaux ²	83	100 %
2022		
	Nombre total	Pourcentage
Membres des organes de gouvernance	13	100 %
Employés ¹	Cadres : 111 Non-cadres : 511	Cadres : 100 % Non-cadres : 100 %
Partenaires commerciaux ²	68	100 %

1 La formation est offerte aux employés actifs. Tous les employés et membres du conseil qui reçoivent une communication ou une formation sur la lutte contre la corruption travaillent dans la même région.

2 Les partenaires commerciaux de l'Administration de l'aéroport sont définis comme des entrepreneurs qui effectuent des travaux précis au nom de l'Administration de l'aéroport.

Formation sur les politiques et procédures de lutte contre la corruption (GRI 205-2)¹

2024 		
	Nombre total	Pourcentage
Employés ²	Cadres : 124	Cadres : 66 %
	Non-cadres : 606	Non-cadres : 72 %
2023		
	Nombre total	Pourcentage
Employés ²	Cadres : 122	Cadres : 77,7 %
	Non-cadres : 578	Non-cadres : 79,2 %
2022		
	Nombre total	Pourcentage
Employés ²	Cadres : 73	Cadres : 65,8 %
	Non-cadres : 356	Non-cadres : 69,7 %

1 En leur qualité d'administrateurs, les membres du conseil d'administration n'interagissent pas avec les représentants du gouvernement et ne font pas d'affaires au nom de l'Administration de l'aéroport. Ils n'ont donc pas besoin de suivre la formation sur la politique de lutte contre la corruption de l'Administration de l'aéroport.

2 La formation est offerte aux employés actifs. Tous les employés et membres du conseil qui reçoivent une communication ou une formation sur la lutte contre la corruption travaillent dans la même région.

DIVERSITÉ DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Conseil d'administration

La diversité apporte à l'organisation des perspectives, des connaissances et des expériences variées et constitue un élément essentiel pour assurer le bon fonctionnement du conseil d'administration. Le conseil d'administration aspire à atteindre un objectif de parité hommes-femmes et à ce qu'au moins 30 % des administrateurs soient issus d'autres groupes de la diversité (p. ex. personnes autochtones, noires et de couleur, personnes en situation de handicap, personnes d'expression ou d'identité de genre, d'orientation sexuelle ou d'âge différents). Les administrateurs actuels ont en moyenne 63,3 ans; aucun des administrateurs n'a entre 30 et 50 ans; tous les administrateurs ont plus de 50 ans (GRI 405-1) .

ODD



Diversité des personnes au sein des organes de gouvernance de l'Administration de l'aéroport (GRI 405-1)

Diversité du conseil d'administration	2024		2023		2022	
	Nombre total	Pourcentage 	Nombre total	Pourcentage	Nombre total	Pourcentage
Femmes	8	53,3 %	7	53,8 %	7	53,8 %
Minorités visibles	4	26,7 %	3	23,1 %	2	15,4 %
Personnes en situation de handicap	0	0 %	0	0 %	1	7,7 %
Peuples autochtones	0	0 %	0	0 %	0	0 %

NOMINATION ET SÉLECTION DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION **A** (GRI 2-10)

Le conseil d'administration peut compter un maximum de 15 administrateurs, dont neuf sont nommés par des organismes externes que nous appelons « entités proposant des candidatures ». Le conseil peut nommer jusqu'à cinq administrateurs issus de l'ensemble de la collectivité. La présidence en fait partie. La présidente-directrice générale de l'Administration de l'aéroport est automatiquement membre du conseil d'administration en vertu de son poste.

Voici quelques-unes des entités proposant des candidatures :

- Chartered Professional Accountants of British Columbia – un administrateur ou une administratrice
- La Ville de Richmond – un administrateur ou une administratrice
- La Ville de Vancouver – un administrateur ou une administratrice
- Engineers and Geoscientists British Columbia – un administrateur ou une administratrice
- Le gouvernement du Canada – deux administrateurs ou administratrices
- La Chambre de commerce du Grand Vancouver – un administrateur ou une administratrice
- Law Society of British Columbia – un administrateur ou une administratrice
- Le district régional du Grand Vancouver – un administrateur ou une administratrice

Bien que chaque entité proposant des candidatures dispose de son propre processus pour présenter la candidature d'un membre au conseil d'administration de l'Administration de l'aéroport, toutes les entités proposant des candidatures suivent un processus pour les annonces de poste. La présidente du conseil de l'Administration de l'aéroport, la présidente du comité de gouvernance et la cheffe de la gouvernance rencontrent l'entité proposant des candidatures et examinent les exclusions relatives aux administrateurs énoncées dans les règlements administratifs, la matrice des compétences et des qualités des administrateurs, un document sur les particularités du poste qui précise les ensembles de compétences actuellement exigés par le conseil, et la politique du conseil sur la diversité et l'inclusion. Selon l'entité proposant des candidatures, l'Administration de l'aéroport peut également aider à annoncer le poste, contribuer à l'élaboration d'une liste des candidats présélectionnés ou participer aux entrevues et choisir un candidat préféré. La décision finale concernant le choix de la candidature revient à l'entité proposant des candidatures, et le conseil d'administration élit la personne choisie à l'occasion de son assemblée annuelle des membres. Avant l'assemblée annuelle, les candidats doivent remplir une déclaration de conflit d'intérêts portant sur tout conflit d'intérêts réel ou perçu et permettant d'évaluer leur indépendance.

Pour les postes de membre extraordinaire du conseil, le comité de gouvernance du conseil agit à titre de comité proposant des candidatures. Le comité de gouvernance tient également compte de la matrice des compétences et des qualités des administrateurs, des ensembles de compétences actuellement exigés par le conseil et de la politique du conseil sur la diversité et l'inclusion. Nous faisons appel à une agence de recrutement indépendante pour nous aider à trouver d'éventuels candidats possédant les compétences recherchées, tout en tenant compte de la diversité, des points de vue des parties prenantes et de l'expérience vécue. Nous annonçons le poste à pourvoir, et toutes les parties intéressées sont invitées à communiquer avec l'agence de recrutement. En collaboration avec l'agence de recrutement, le comité de gouvernance dresse une liste des candidats présélectionnés, mène des entrevues et un processus de vérification pour s'assurer qu'il n'y a aucun conflit d'intérêts, puis recommande l'élection d'une personne au conseil. En 2024, aucun conflit d'intérêts n'a été signalé à l'égard des administrateurs (aucun en 2023; aucun en 2022) (GRI 2-15)¹.

À l'exception de la PDG, les administrateurs n'ont aucun lien de dépendance avec l'Administration de l'aéroport et ses filiales. Les administrateurs de YVR n'ont aucun intérêt, aucune relation d'affaires ni aucune autre relation qui pourrait nuire à leur capacité d'exercer leur jugement de façon indépendante et d'agir dans l'intérêt supérieur de l'Administration de l'aéroport, ou qui pourrait raisonnablement être perçue comme telle.

¹ Aucun conflit d'intérêts n'a été signalé en ce qui concerne la nomination au conseil ou à un comité; la participation croisée avec un fournisseur et avec une autre partie prenante; l'existence d'actionnaires majoritaires; les parties apparentées, leurs relations, leurs transactions et les soldes impayés.

RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Rémunération des administrateurs **A** (GRI 2-19)

Le comité de gouvernance examine la rémunération des administrateurs tous les deux ans avec l'aide d'un expert-conseil en rémunération indépendant. En septembre 2023, le conseil a approuvé un nouveau barème des honoraires aux réunions pour 2024 et 2025.

La PDG ne reçoit aucune rémunération supplémentaire pour ses services d'administratrice. Le comité de gouvernance a recommandé la rémunération pour 2024 et 2025 en fonction des principes de rémunération énoncés ci-dessous. Les groupes de référence comprennent des organisations du secteur public élargi et du secteur privé, en reconnaissance de la nécessité d'attirer des gens talentueux du secteur privé, et pour mieux tenir compte de la complexité et du niveau de risque auxquels l'Administration de l'aéroport fait face ainsi que de l'écart au titre du mandat et des responsabilités des conseils d'administration par rapport aux conseils d'administration du secteur public élargi.

Principes de rémunération pour 2024–2025

1. La rémunération versée aux administrateurs reflétera la structure de responsabilisation unique de l'Administration de l'aéroport, son objectif de servir la collectivité et l'économie qui la soutient, ainsi que le niveau de risque organisationnel assumé. La rémunération sera fixée à un montant concurrentiel, c'est-à-dire qu'elle ne découragera pas les gens de choisir de siéger au conseil d'administration de l'Administration de l'aéroport lorsqu'ils ont plusieurs choix quant à la façon de consacrer leur temps, et tiendra compte du niveau et du type d'expérience, des compétences et du talent exigés des membres du conseil.
2. Tous les deux ans, le conseil d'administration examinera les données du marché de deux groupes de référence : les « principaux aéroports canadiens » (Calgary, Montréal et Toronto) et les « organisations du secteur privé » dont le siège social se trouve en Colombie-Britannique et dont les actifs se situent dans une fourchette raisonnablement élevée par rapport à ceux de l'Administration de l'aéroport (cotées en bourse, détenues par le secteur privé ou appartenant à des membres). La rémunération en actions des sociétés du secteur privé est prise en compte, mais elle n'est pas entièrement reconnue, car l'Administration de l'aéroport n'a pas de structure d'actionnariat. La combinaison de sociétés comparables du secteur privé sera proposée par un expert-conseil en rémunération indépendant, puis examinée et confirmée par le comité de gouvernance.
3. Le conseil d'administration considère généralement la fourchette moyenne (P50) des organisations comparables, mais peut positionner sa rémunération légèrement au-dessus de la P50 du marché pour tenir compte du fait qu'il ne revoit la rémunération que tous les deux ans.
4. Afin de tenir compte du temps et des responsabilités supplémentaires liés à la présidence d'un comité ou d'un groupe de travail, les administrateurs qui occupent un tel poste recevront des honoraires annuels en tant que présidents de comités. Conformément aux pratiques du marché, le président ou la présidente du comité des finances et de la vérification recevra des honoraires annuels légèrement plus élevés.

Les membres du conseil d'administration ne reçoivent pas de prestations de cessation d'emploi et n'ont pas de programme de prestations de retraite.

Le tableau ci-dessous décrit la rémunération des administrateurs non-cadres en 2024.

Honoraires annuels	
Honoraires du président ou de la présidente du conseil	205 000 \$
Honoraires des administrateurs non-cadres ¹	85 000 \$
Honoraires du président ou de la présidente du comité des finances et de la vérification ²	21 500 \$
Honoraires des présidents des autres comités ²	16 000 \$
Honoraires des membres d'un comité	7 000 \$

Les administrateurs reçoivent également un remboursement pour des dépenses raisonnables approuvées par le ou la président(e) du comité et le ou la secrétaire général(e). Les dépenses du président ou de la présidente du conseil sont approuvées par le président ou la présidente du comité de gouvernance. Les frais de déplacement des administrateurs pour la participation aux réunions du conseil et des comités ne sont pas remboursés, à moins qu'ils ne résident à l'extérieur du district régional du Grand Vancouver.

1 Les administrateurs-cadres ne reçoivent pas de rémunération supplémentaire pour leur participation au conseil d'administration.

2 Comprennent les honoraires en tant que membre d'un comité.

La rémunération totale versée à chaque administrateur en 2024 était la suivante¹ :

A. King	205 000 \$	J. Leversage	99 000 \$
H. Acheson	99 000 \$	D. Nomura	99 000 \$
P. Blake ²	18 399 \$	J. Sihota	99 000 \$
M. A. Davidson	108 000 \$	K. Smith	113 500 \$
H. Deal	99 000 \$	S. Sanatani ²	53 297 \$
F. Fiorillo	108 000 \$	C. Sue	99 000 \$
K. Howlett	99 000 \$	S. Zein	108 000 \$
		TOTAL	1 407 196 \$

En plus de la rémunération susmentionnée, des dépenses totalisant 1 134,53 \$ ont été remboursées aux administrateurs en 2024.

RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS (GRI 2-19)³

L'Administration de l'aéroport a la responsabilité de fournir une description claire, concise et compréhensible du lien entre la rémunération et le rendement de sa PDG et des cadres supérieurs occupant des postes de décision clés. Le document exhaustif intitulé Divulcation de la rémunération des dirigeants 2024 (soumis le 2 avril 2025) est accessible sur [cette page Web](#). Ce document comprend des renseignements détaillés sur la surveillance de la rémunération de la PDG et des dirigeants, les principes de rémunération, les groupes de comparaison de la rémunération et un aperçu du programme de rémunération des dirigeants et de la rémunération pour 2024.

1 Nous ne déclarons pas les récupérations de paiements, les primes à la signature et celles de recrutement, car elles ne sont pas incluses dans la politique de rémunération du conseil d'administration.

2 Suromitra Sanatani s'est jointe au conseil d'administration le 17 juin 2024, et Peter Blake le 25 octobre 2024.

3 Nous ne déclarons pas les récupérations de paiements, les primes à la signature et les primes de recrutement, car elles ne sont pas incluses dans la politique de rémunération du conseil d'administration.

Notre impact économique

IMPACT ÉCONOMIQUE DIRECT

YVR joue un rôle important dans l'économie, en créant des emplois et en soutenant l'activité commerciale. Nous sommes déterminés à procurer des avantages sociaux et économiques à la région tout en maintenant une viabilité financière. Conformément à son modèle de gouvernance sans but lucratif, l'Administration de l'aéroport réinvestit tous ses profits dans l'aéroport. La capacité de générer un revenu suffisant pour respecter ses obligations actuelles et futures constitue un élément essentiel de la viabilité financière. Alors que nous répondons aux besoins en constante évolution de notre collectivité, nous continuons de chercher des occasions d'accroître et de diversifier notre entreprise et nos sources de revenus. Cette approche continuera de renforcer notre résilience financière et de favoriser un vaste éventail de retombées économiques pour la région.

Afin de nous assurer que nous fonctionnons selon un modèle financier durable, nous surveillons les indicateurs clés de performance qui reflètent les différents secteurs de notre rendement financier non consolidé, comme la croissance des revenus, les coûts d'exploitation et notre capacité de générer un solide rendement. Nous avons dépassé notre objectif de revenus de 662 M\$ et avons enregistré un revenu total de 666 M\$ pour la période de déclaration de 2024. Nous mesurons notre rendement financier global en évaluant la croissance de notre chiffre d'affaires par rapport aux efficacités opérationnelles compte tenu de notre bénéfice avant intérêts, dépréciation et amortissement, et de l'excédent des revenus après dépenses, qui comprend tous les gains. L'objectif de l'Administration de l'aéroport était de 233 M\$ en ce qui concerne le bénéfice avant intérêts, dépréciation et amortissement et de 5 M\$ en ce qui a trait à l'excédent des revenus après dépenses. Nous avons dépassé ces deux objectifs, pour un bénéfice avant intérêts de 244 M\$ et un excédent des revenus après dépenses de 16 M\$, principalement grâce à un nombre de passagers satisfaisant, à un important rendement des recettes non aéronautiques liées aux passagers et à une gestion efficace des coûts. Notre capacité à puiser dans nos actifs pour desservir la collectivité tout en générant un rendement du capital investi est essentielle à notre capacité de réinvestir dans l'aéroport. Notre rendement du capital investi a été de 2,05 %, comparativement à notre cible de 1,7 %.

ODD



Valeur économique directe générée et distribuée (GRI 201-1)¹

	2024	2023	2022
Valeur économique générée	(000 000 \$)	(000 000 \$)	(000 000 \$)
Revenus ²	705,858	668,139	515,003
Valeur économique distribuée			
Dépenses d'exploitation	208,008	180,321	151,638
Salaires et avantages sociaux des employés	125,966	92,628	72,305
Paiements aux fournisseurs de capitaux (détenteurs de débentures)	53,518	53,371	53,788
Paiements au gouvernement	93,448	85,889	64,133
Investissements communautaires	9,221	7,421	5,708
Valeur économique totale distribuée	490,161	419,630	347,572
Valeur économique totale conservée	215,697	248,509	167,431

1 Ces chiffres reposent sur les états financiers consolidés qui sont accessibles sur [cette page Web](#).

2 Les recettes comprennent les revenus des partenariats et les revenus d'intérêts.

Gestion de l'approvisionnement

Chaque jour, l'Administration de l'aéroport prend des décisions d'achat dont les retombées touchent à la fois l'organisation et la collectivité. En plus de notre politique d'achat durable, nous établissons des politiques et des lignes directrices visant à promouvoir nos valeurs auprès des fournisseurs, et nous soutenons l'économie locale. En 2024, plus de 95 % de nos dépenses totales ont été effectuées auprès d'entreprises canadiennes (96 % en 2023 et 95 % en 2022), dont 75 % en Colombie-Britannique (y compris 69 % dans la région du Grand Vancouver). Qui plus est, 99 % (99 % en 2023; 99 % en 2022) des nouveaux fournisseurs sélectionnés en 2024 ont été sélectionnés en fonction des critères environnementaux, économiques et sociaux énoncés dans le code de conduite des fournisseurs, accessible à l'adresse sur [cette page Web \(GRI 414-1\)](#). Une liste détaillée des contrats à fournisseur unique ou exclusif de l'Administration de l'aéroport pour 2024 se trouve sur [cette page Web](#).

Voici les principales catégories de fournisseurs de l'Administration de l'aéroport par type de dépenses (GRI 2-6) :

1. Construction et services civils
2. Services de bagages – Tri
3. Entretien de l'installation
4. Services de l'installation – Services de conciergerie
5. Services associés à la technologie – Soutien informatique, logiciels, matériel informatique
6. Services de consultation et de gestion
7. Services côté piste – Services de sécurité

En 2024, l'Administration de l'aéroport a dû composer avec des défis liés à son réseau d'approvisionnement (GRI 2-6) en raison de tensions géopolitiques, du ralentissement de la croissance mondiale, de l'inflation et des perturbations de la chaîne d'approvisionnement en général, y compris des problèmes liés à la main-d'œuvre. Ces obstacles ont entraîné des retards de livraison et une augmentation des prix des matériaux, ce qui a eu une incidence sur nos projets. Les coûts d'entretien et d'exploitation de nos installations et de notre équipement opérationnel ont également été touchés. Nous avons néanmoins continué à nous concentrer sur nos [objectifs d'achats durables](#), qui reposent sur les quatre piliers de la durabilité – environnement, société, économie et gouvernance – lorsque nous nous engageons auprès de notre communauté de fournisseurs.

Rapport de l'Administration de l'aéroport de Vancouver en vertu de la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement (la « Loi »)

En avril 2022, le gouvernement du Canada a adopté la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement*, qui oblige certaines entités à rendre compte des mesures prises pour prévenir et réduire le risque de travail forcé ou de travail des enfants de leur part ou à l'intérieur de leurs chaînes d'approvisionnement. Conformément à la Loi, l'Administration de l'aéroport a préparé un rapport faisant état de ses activités du 1^{er} janvier au 31 décembre 2024, qui est accessible sur [cette page Web](#).

ODD



IMPACT ÉCONOMIQUE INDIRECT

Non seulement YVR a une incidence à l'échelle régionale en raison de la création d'emplois directs et d'achats de biens et de services qu'elle effectue dans le cadre de ses opérations aéroportuaires, YVR joue aussi un rôle important dans l'économie en général. Elle contribue indirectement aux marchés régionaux et mondiaux en facilitant la circulation internationale de millions de personnes et de biens à travers les frontières, soutenant ainsi de nombreuses industries partout au Canada.

YVR est une porte d'entrée importante qui relie les marchés d'Asie et d'Amérique, offrant certaines des liaisons les plus directes vers l'Asie depuis l'Amérique du Nord. À ce titre, elle joue un rôle essentiel dans l'acheminement des produits finis vers le marché et dans les chaînes d'approvisionnement de nombreuses industries canadiennes. Pour obtenir plus d'information sur nos opérations de fret aérien, consultez la section [Fret](#).

La connectivité de YVR joue également un rôle clé dans le soutien du secteur touristique de la Colombie-Britannique. Les vols à destination de YVR amènent en Colombie-Britannique des visiteurs du monde entier, qui contribuent à l'économie en réalisant des dépenses dans les secteurs de l'hébergement, du transport, des loisirs et du divertissement, des aliments et des boissons ainsi que des biens de consommation au détail. Bien que les retombées associées aux dépenses des visiteurs ne soient pas directement attribuables à YVR, le rôle que joue l'aéroport en facilitant le déplacement de ces visiteurs vers la Colombie-Britannique est essentiel à ce succès.

L'Administration de l'aéroport commande une étude d'impact économique tous les deux ou trois ans. La dernière étude a été réalisée en 2023.

Voici les constatations issues de l'étude de 2023 sur l'impact économique direct, indirect et dérivé de YVR sur la Colombie-Britannique :

- **119 117 emplois** (126 300 emplois en 2018)
- **22,95 G\$ de production économique totale** (20,2 G\$ en 2018)
- **12,14 G\$ de PIB total** (10,38 G\$ en 2018)

La production économique et le PIB de 2023 ont tous deux dépassé les chiffres de 2018, qui ont connu des augmentations de plus de 12 % et de plus de 15 % respectivement, soulignant le rôle important de YVR en tant que moteur économique pour la région et pour le Canada.

Pour en savoir davantage sur l'incidence de nos investissements communautaires, veuillez consulter la [page 52](#).



RÉSILIENCE AUX CHANGEMENTS CLIMATIQUES (GRI 201-2)

À YVR, nous concentrons nos efforts sur la réduction des émissions liées à nos activités. Nous avons atteint la [carboneutralité](#) en 2020. En 2021, nous avons annoncé notre [Feuille de route vers le zéro émission nette de carbone d'ici 2030](#) qui, conjointement avec notre Plan de gestion environnementale 2020-2024 (accessible sur [cette page Web](#)), décrit notre engagement à atteindre zéro émission nette de carbone en matière d'émissions directes pour les opérations aéroportuaires d'ici 2030.

Nous sommes conscients du rôle que nous avons à jouer pour aider l'ensemble de la communauté aéroportuaire à atteindre l'objectif climatique mondial, qui est de passer à une économie à faibles émissions de carbone. Nous encourageons également activement la réduction des émissions qui ne sont pas sous notre contrôle direct. Pour obtenir plus de détails, consultez la section [Notre environnement](#).

En plus d'axer nos efforts sur la réduction des émissions, nous devons également nous préparer aux répercussions des changements climatiques et veiller à être en mesure de nous y adapter. Dans le cadre de notre programme d'investissement et de gestion des actifs, nous continuons à financer des mesures visant à accroître notre résilience climatique, notamment en modernisant nos digues et nos systèmes de drainage, ce qui nous permettra de nous adapter à des précipitations plus fréquentes et plus intenses. Nous veillons également à améliorer nos systèmes de chauffage, de ventilation et de climatisation afin d'assurer une bonne préparation face à des températures extrêmes et à réaliser des investissements pour renforcer nos opérations côté piste dans des conditions de visibilité réduite, ce qui contribuera à notre résilience et à notre fonctionnement en cas de brouillard et de recrudescence des feux de forêt.

À partir des recommandations formulées par le [groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques](#), nous avons publié un Rapport sur la résilience aux changements climatiques pour la période de déclaration 2024. Notre Rapport sur la résilience aux changements climatiques fait état des risques et des possibilités liés aux changements climatiques pour YVR et se base sur les quatre éléments de notre cadre sur l'information financière relative aux changements climatiques, soit la gouvernance, la stratégie, la gestion du risque ainsi que les mesures et les objectifs. Notre Rapport sur la résilience aux changements climatiques est accessible sur [cette page Web](#).

ODD



Nos employés et notre communauté

NOS EMPLOYÉS

La stratégie Objectif axé sur les gens de YVR continue de mettre l'accent sur l'importance des personnes, qui sont au cœur de nos activités et sont essentielles à notre réussite. En 2024, nous avons mis l'accent sur trois piliers essentiels, soit culture, appartenance et talents, et nous avons réalisé des progrès considérables dans chacun de ces domaines. Notre stratégie 2022-2024 a pris fin en 2024. Nous nous tournons aujourd'hui vers l'avenir après avoir accompli un travail fondamental pour retenir les bonnes personnes et attirer de futurs talents au service de notre collectivité et de l'économie qu'elle soutient.

Culture

Notre culture englobe nos valeurs, les comportements essentiels et la proposition de valeur de nos employés. En 2024, YVR a été fière de recevoir le prix Waterstone MacKay Canada's Most Admired Culture 2023 – une reconnaissance prestigieuse qui en est à sa 21e année et qui met en valeur les meilleures organisations canadiennes de leur catégorie. YVR a notamment été récompensée pour sa vision et son leadership, ses pratiques de recrutement et sa capacité à embaucher des employés qui partagent sa culture, ses initiatives perfectionnement des employés, sa gestion des talents, son harmonisation culturelle, son respect de la diversité, de l'équité, de l'inclusion et du sentiment d'appartenance, sa responsabilité sociale en tant qu'entreprise et, finalement, son rendement organisationnel.

Sachant que les dirigeants jouent un rôle essentiel dans le façonnement de la culture, nous avons continué à promouvoir des comportements de leadership essentiels en proposant la quatrième séance de notre série de formations en personne, axée sur l'outil le plus importante pour favoriser l'engagement des employés, soit l'encadrement au service du rendement.

C'est dans cette optique que nous avons lancé en 2024 notre programme Altitude, qui vise à développer les compétences en matière de leadership des cadres et leur capacité à inspirer, à encadrer et à développer les gens et les équipes afin de relever les défis de l'entreprise.

En plus de continuer à développer nos aspects fondamentaux, nous avons continué à mettre en place des environnements propices à l'épanouissement de la culture. Qu'il s'agisse de nouveaux espaces de travail ou d'espaces rénovés qui améliorent la collaboration et la santé, de réunions régulières pour tous les employés ou de points de contact pour les célébrations, nous disposons d'espaces, de canaux et de moments qui unifient nos employés et renforcent nos attributs culturels ainsi que notre mission.



Indice de santé organisationnelle – Rétroaction et rendement des employés

En novembre 2024, l'Administration de l'aéroport a lancé son troisième sondage sur l'indice de santé organisationnelle. Les 1 012 employés de l'Administration de l'aéroport ont été invités à participer à ce sondage, et 776 d'entre eux y ont répondu (77 %). Notre indice global de santé organisationnelle (« ISO ») s'est élevé à 65 %, ce qui est inférieur au score de 70 % obtenu en 2023, mais supérieur à celui de 62 % obtenu en 2022. Nos résultats pour 2024 sont supérieurs de 5 % à la référence mondiale de 60 % de McKinsey pour les voyages et le tourisme – une référence que McKinsey attribue à la difficulté de susciter le changement dans un écosystème à plusieurs facettes comme celui de YVR, par opposition à une entreprise traditionnelle à but lucratif. Nos résultats par rapport à l'ISO indiquent que nous sommes sur la bonne voie, mais nous devons maintenir le rythme du changement et nous concentrer sur l'établissement de priorités, la responsabilisation, l'amélioration des processus et le leadership.

Le sondage de l'ISO fournit des sous-ensembles de données en plus du score global. Si l'on considère les modules Inclusion et expérience des employés, 70 à 75 % des employés se sentent liés à l'objectif de YVR, sont très satisfaits de leur travail, se sentent psychologiquement en sécurité, et seulement 7 % envisagent de quitter l'entreprise. En outre, 35 % des employés estiment que YVR est meilleure que l'année dernière, tandis que 42 % pensent que la situation est la même. Toutefois, l'épuisement professionnel est un sujet de préoccupation, puisqu'il se maintient à 35 %, comme en 2023. Les résultats varient peu d'une unité opérationnelle à l'autre, d'un échelon à l'autre et d'un sexe à l'autre, et les scores de santé sont élevés chez les personnes qui travaillent pour nous depuis moins de deux ans. Nous disposerons de plus de renseignements à mesure que nous approfondirons les résultats et que nous étudierons les mesures à prendre avec les dirigeants et les employés.

Le sondage de l'ISO continue de mesurer la santé globale de notre organisation dans les domaines qui nous tiennent à cœur. Les réponses sont traitées de manière confidentielle et analysées par groupes et ne sont attribuées à aucune personne en particulier. Nous inviterons tous les groupes à participer à des séances en direct en 2025 afin d'obtenir leurs commentaires sur les mesures que nous devons prendre pour donner suite à nos plus grandes priorités. Les commentaires seront ensuite compilés, et les mesures de suivi seront élaborées au début de 2025.

Conçu pour répondre aux attentes

En 2024, nous avons tiré parti des progrès réalisés en 2023 dans le cadre de notre initiative de planification et de stabilisation stratégiques des effectifs, pierre angulaire de nos efforts visant à améliorer l'efficacité de la main-d'œuvre et à faire progresser les objectifs de durabilité. Nous nous sommes concentrés sur la modernisation des profils de poste obsolètes, sur l'évaluation critique des nouveaux postes pour soutenir une croissance rapide ainsi que sur la mobilisation des différents services pour mieux comprendre leurs besoins. C'est en nous appuyant sur cette base que nous avons mis en œuvre des profils de poste actualisés, peaufiné les exigences des rôles et intégré la rétroaction dans les stratégies de planification de la main-d'œuvre. Ces efforts nous ont permis non seulement de franchir des étapes importantes en matière de recrutement, de stabilisation et d'optimisation de nos effectifs, mais aussi de nous préparer pour les défis de demain et de progresser vers l'atteinte de nos objectifs à long terme.

Pour atteindre ces résultats, nous avons mis en œuvre plusieurs initiatives clés :

 Recrutement et stabilisation de la main-d'œuvre Nous avons accéléré l'élaboration des questionnaires d'information sur les emplois et simplifié les offres d'emploi afin de favoriser un recrutement efficace. Pour ce faire, nous avons notamment réglé les derniers détails de la conception organisationnelle pour les phases à venir et éliminé les obstacles afin de mener à bien le processus d'embauche de manière optimale.	 Formation et perfectionnement La formation est demeurée une priorité absolue en 2024. Nous avons notamment coordonné des efforts pour clarifier les rôles, améliorer la sécurité et ajouter de la valeur grâce à des programmes de formation complets. Ces initiatives comprenaient des embauches progressives, des contrôles de formation et des évaluations en période probatoire pour s'assurer que les employés étaient pleinement préparés et soutenus.	 Renforcement du leadership Nous avons continué à investir dans des programmes de développement du leadership, tels que des initiatives d'accompagnement professionnel et de mentorat. Les nouveaux cadres reçoivent une formation ciblée sur la gestion du rendement, sur les relations de travail et sur les compétences en matière de leadership afin de les préparer à diriger efficacement leurs équipes et à favoriser la réussite de l'organisation.	 Diversité et inclusion L'intégration de la diversité, de l'inclusion et du sentiment d'appartenance dans notre culture est demeurée une priorité. Nous avons intensifié nos efforts pour garantir un salaire égal pour un travail égal et avons établi des parcours de carrière clairs pour favoriser la croissance et le perfectionnement des employés. Notre approche de la diversité, de l'inclusion et du sentiment d'appartenance repose sur la réduction des obstacles à la pleine participation en milieu de travail et sur l'autonomisation des groupes de ressources pour les employés (« GRE ») afin de renforcer notre culture d'inclusion.
--	---	---	---

Grâce à ces initiatives, nous avons créé une plus grande stabilité et continué à former une main-d'œuvre qualifiée et engagée, en accord avec nos objectifs de durabilité. Ces efforts nous aident à répondre correctement aux attentes et à nous préparer à faire face aux défis de demain et aux possibilités qui se présenteront à nous.

Stratégie en matière de talents

Tous les aspects de notre stratégie en matière de talents sont conformes aux principes de durabilité :

- Recherche et perfectionnement continus de talents
- Intégration des principes de diversité, d'inclusion et d'appartenance dans notre culture et nos pratiques
- Soutien à la mobilisation, à la santé et au bien-être des employés
- Élaboration de programmes et de possibilités de formation qui soutiennent nos priorités en matière d'apprentissage et notre culture connexe

En 2024, nous avons réaffirmé notre engagement en faveur de la justice et de l'équité en réalisant une évaluation complète de l'équité salariale, conformément à la *Loi canadienne sur l'équité salariale*. En partenariat avec notre syndicat, nous avons évalué la valeur des emplois dans l'ensemble de notre personnel et confirmé qu'il n'existait aucun écart de rémunération fondé sur le genre. Nous respectons pleinement la *Loi sur l'équité salariale* et continuons à soutenir ses principes. Notre organisation s'engage à maintenir des pratiques de rémunération équitables qui tiennent compte de nos valeurs de transparence, d'équité et d'inclusion.

YVR reste déterminée à soutenir le mieux-être de ses employés en fournissant des programmes et des ressources pour promouvoir la santé physique, mentale et sociale. En 2024, nous avons continué d'accroître nos efforts pour veiller à ce que les employés aient accès au soutien dont ils ont besoin pour rester en bonne santé, se remettre d'une maladie ou d'une blessure et s'épanouir.

Voici quelques-unes des initiatives particulières que nous avons mises en œuvre pour soutenir les employés en 2024 :

- Services de santé sur place – Les employés ont eu accès à des cliniques de santé cardiaque, à des consultations de nutritionnistes et à un conseiller clinique sur place, offrant des conseils professionnels pour favoriser leur bien-être général.
- Accès facile à des soins de santé – Des vaccins contre la grippe, des cliniques de vaccination et des séances sur le mieux-être psychologique ont été proposés sur place pour aider les employés à gérer leur santé plus facilement.
- Éducation à la santé – Des ateliers sur la santé mentale, le vieillissement et la prévention des blessures ont permis aux employés d'obtenir de précieux renseignements pour favoriser leur bien-être.
- Soutien au rétablissement et au retour au travail – Les employés ayant souffert d'une maladie ou d'une blessure ont eu accès à des mesures d'aménagement du lieu de travail et à un soutien structuré pour les aider à se rétablir et à reprendre le travail en toute sécurité.
- Activités communautaires et d'équipe – Les employés ont participé à des événements tels que la Vancouver Sun Run et le Greater Vancouver Board of Trade Corporate Soccer Tournament, favorisant ainsi le travail d'équipe et l'engagement.
- Sports et activités organisés par les employés – Des séances de basketball et de soccer ont permis aux employés de rester actifs et de nouer des liens avec leurs collègues en dehors du cadre professionnel.

Activités et travailleurs (GRI 2-7)

L'année 2023 a été marquée par une création d'emplois sans précédent au sein de l'organisation, alors que nous avons déployé de vastes efforts pour renforcer notre concentration et notre résilience en vue de mieux servir nos passagers. En 2024, nous avons pris la décision stratégique de ralentir notre processus d'embauche afin d'adopter une approche progressive de la stabilisation des effectifs. Cela nous a permis de nous concentrer sur la formation et l'intégration des nouveaux employés avant d'agrandir l'équipe, garantissant ainsi une transition en douceur et une meilleure rétention. Nous avons également eu l'occasion de peaufiner la structure organisationnelle lorsque cela s'avérait nécessaire et d'évaluer de manière critique la nécessité de créer de nouveaux postes pour soutenir la croissance. En incitant les services à mieux comprendre leurs besoins et en mettant en œuvre des profils de poste actualisés, nous avons franchi des étapes importantes en matière de recrutement, de stabilisation et d'optimisation de nos effectifs.

Nombre total d'employés par contrat de travail, type d'emploi et genre (GRI 2-7)

2024				
Contrat de travail ¹	Homme	Femme	Autre ²	Renseignements non divulgués
Intérimaire, à temps plein	10	5	0	0
Intérimaire, à temps partiel	0	1	0	0
Permanent, à temps plein	568	331	0	0
Permanent, à temps partiel	21	67	0	0
Contractuel, à temps plein	4	8	0	0
Contractuel, à temps partiel	1	2	0	0
Temporaire	3	1	0	0
Occasionnel	7	16	0	0
Total ³	614	431	0	0

1 Un contrat de travail désigne un poste intérimaire, permanent, contractuel, temporaire ou occasionnel. Un type d'emploi désigne un emploi à temps plein ou à temps partiel. Ces données ont été compilées à partir des données du système des RH.

2 Genre autre que celui attribué à la naissance.

3 78 % des employés sont assujettis à la convention collective.

2023

Contrat de travail ¹	Homme	Femme	Autre ²	Renseignements non divulgués
Intérimaire, à temps plein	8	8	0	0
Permanent, à temps plein	464	293	0	0
Permanent, à temps partiel	25	57	0	0
Contractuel, à temps plein	5	7	0	0
Contractuel, à temps partiel	1	1	0	0
Temporaire	3	4	0	0
Occasionnel	9	23	0	0
Total ³	515	393	0	0

1 Un contrat de travail désigne un poste intérimaire, permanent, contractuel, temporaire ou occasionnel. Un type d'emploi désigne un emploi à temps plein ou à temps partiel. Ces données ont été compilées à partir des données du système des RH.

2 Genre autre que celui attribué à la naissance.

3 78,3 % des employés sont assujettis à la convention collective.

2022

Contrat de travail ¹	Homme	Femme	Autre ²	Renseignements non divulgués
Intérimaire, à temps plein	7	7	0	0
Permanent, à temps plein	317	213	0	0
Permanent, à temps partiel	20	39	0	0
Contractuel, à temps plein	9	10	0	0
Contractuel, à temps partiel	0	1	0	0
Temporaire	1	1	0	0
Occasionnel	2	5	0	0
Total ³	356	276	0	0

1 Un contrat de travail désigne un poste intérimaire, permanent, contractuel, temporaire ou occasionnel. Un type d'emploi désigne un emploi à temps plein ou à temps partiel. Ces données ont été compilées à partir des données du système des RH.

2 Genre autre que celui attribué à la naissance.

3 71,5 % des employés sont assujettis à la convention collective.

Emploi (GRI 401-1)

En 2024, YVR a maintenu une approche équilibrée en matière de maintien des effectifs, en veillant à respecter les besoins opérationnels et sa stratégie à long terme. Les mouvements de personnel ont suivi les schémas prévus, notamment les démissions volontaires, les départs à la retraite et les changements instaurés par l'employeur. Les départs ont été répartis dans l'ensemble de l'organisation, sans qu'aucun secteur ne connaisse de tendance préoccupante.

Nous avons amorcé nos efforts visant à attirer et à retenir le personnel par une planification stratégique des effectifs afin d'établir une base solide. Nous avons ensuite mis en œuvre des stratégies de recrutement ciblées, un processus d'accueil et d'intégration structuré, un programme de perfectionnement professionnel et des activités de renforcement du leadership afin de veiller à ce que les employés disposent des outils nécessaires pour assurer leur réussite. L'accent que nous avons mis sur la culture et le mieux-être des employés a également contribué à la stabilité et à la mobilisation de la main-d'œuvre. Ces initiatives renforcent notre engagement à maintenir une main-d'œuvre qualifiée et résiliente qui soutient la stratégie à long terme de YVR.

Nombre total et taux de nouveaux employés embauchés (GRI 401-1)¹

2024					
Âge	< 30 ans		30 à 50 ans	> 50 ans	Total
Nombre ²	62		150	31	243 A
Taux	6,1 %		14,7 %	3,0 %	23,9 %
Genre	Homme	Femme	Autre ³	Renseignements non divulgués	Total
Nombre ²	153	90	S.O.	S.O.	243
Taux	15,0 %	8,8 %	S.O.	S.O.	23,9 %

1 Tous les employés travaillent dans la même région (Colombie-Britannique).
2 Comprend les employés permanents et les employés contractuels. Les employés occasionnels et temporaires ne sont pas inclus.
3 Genre autre que celui attribué à la naissance.

Nombre total et taux de nouveaux employés embauchés (GRI 401-1)¹

2023					
Âge	< 30 ans		30 à 50 ans	> 50 ans	Total
Nombre ²	68		169	49	286
Taux	7,8 %		19,4 %	5,6 %	32,9 %
Genre	Homme	Femme	Autre ³	Renseignements non divulgués	Total
Nombre ²	173	113	0	0	286
Taux	19,9 %	13,0 %	0	0	32,9 %

Nombre total et taux de nouveaux employés embauchés (GRI 401-1)¹

2022					
Âge	< 30 ans		30 à 50 ans	> 50 ans	Total
Nombre ²	42		113	51	206
Taux	6,7 %		18,1 %	8,2 %	33,0 %
Genre	Homme	Femme	Autre ³	Renseignements non divulgués	Total
Nombre ²	97	109	0	0	206
Taux	15,5 %	17,4 %	0	0	33,0 %

¹ Tous les employés travaillent dans la même région (Colombie-Britannique).

² Comprend les employés permanents et les employés contractuels. Les employés occasionnels et temporaires ne sont pas inclus.

³ Genre autre que celui attribué à la naissance.

Nombre total et taux de roulement du personnel (GRI 401-1)

2024					
Âge	< 30 ans		30 à 50 ans	> 50 ans	Total
Nombre ¹	13		59	27	99 A
Taux	1,3 %		5,8 %	2,7 %	9,7 %
Genre	Homme	Femme	Autre ²	Renseignements non divulgués	Total
Nombre ¹	52	47	S.O.	S.O.	99
Taux	5,1 %	4,6 %	S.O.	S.O.	9,7 %

Nombre total et taux de roulement du personnel (GRI 401-1)

2023					
Âge	< 30 ans		30 à 50 ans	> 50 ans	Total
Nombre ¹	11		43	15	69
Taux	1,3 %		4,9 %	1,7 %	7,9 %
Genre	Homme	Femme	Autre ²	Renseignements non divulgués	Total
Nombre ¹	44	25	0	0	69
Taux	5,1 %	2,9 %	0	0	7,9 %

1 Comprend les employés permanents et les employés contractuels. Les employés occasionnels et temporaires ne sont pas inclus. Tous les employés travaillent dans la même région (Colombie-Britannique).

2 Genre autre que celui attribué à la naissance.

Nombre total et taux de roulement du personnel (GRI 401-1)

2022					
Âge	< 30 ans		30 à 50 ans	> 50 ans	Total
Nombre ¹	15		38	23	76
Taux	2,4 %		6,1 %	3,7 %	12,2 %
Genre	Homme	Femme	Autre ²	Renseignements non divulgués	Total
Nombre ¹	36	40	0	0	76
Taux	5,8 %	6,4 %	0	0	12,2 %

1 Comprend les employés permanents et les employés contractuels. Les employés occasionnels et temporaires ne sont pas inclus. Tous les employés travaillent dans la même région (Colombie-Britannique).

2 Genre autre que celui attribué à la naissance.

Formation et perfectionnement (GRI 404-2)

Nous avons continué à investir dans des programmes de renforcement du leadership, y compris des initiatives d'encadrement et de mentorat. Les nouveaux cadres ont reçu une formation sur la gestion du rendement, sur les relations de travail et sur les compétences en matière de leadership, ce qui leur a permis d'être bien préparés à diriger leurs équipes de manière efficace.

Nous avons grandement amélioré nos programmes d'apprentissage et de perfectionnement afin de soutenir la croissance de nos employés et de tenir compte de nos objectifs de durabilité. Nous avons notamment accru l'offre de formations ainsi que les opportunités de développement, renforçant notre culture d'apprentissage continu et veillant à ce que notre main-d'œuvre ait accès aux outils nécessaires pour relever les défis de l'avenir.

En 2024, nos employés ont suivi un total de 8 936 modules de formation en ligne (2 975 modules en 2023; 5 632 en ligne et 1 570 en personne en 2022). Deux nouvelles formations en ligne obligatoires ont été introduites, concernant les thèmes de l'accessibilité et de la cybersécurité.

Opportunités de développement

En 2024, nous avons renforcé le développement du leadership et des employés à l'aide de diverses initiatives. Nous avons lancé le programme Altitude afin d'améliorer les capacités de leadership et d'inspirer, d'encadrer et de développer les personnes et les équipes en vue de relever les défis auxquels l'entreprise fait face. Le programme comprend des évaluations sur mesure, des cours et de l'encadrement intégrés dans notre programme Participez au succès (programme de gestion du rendement). Nous avons proposé six cohortes pour le niveau 1 (nouveaux ou futurs dirigeants) et six cohortes pour le niveau 2 (dirigeants soutenant des dirigeants). Qui plus est, grâce à notre partenariat avec ViRTUS, une société spécialisée dans le renforcement du leadership, nous avons continué à élaborer des cours de leadership essentiels axés sur le renforcement de la confiance, la communication, le retour d'information, la résilience et l'encadrement. Nous avons activement recueilli les commentaires des participants afin de peaufiner et d'améliorer continuellement nos programmes.

Nous avons également offert une formation sur la gestion dans un environnement syndiqué afin d'aider les membres de la direction à mieux comprendre la convention collective en plus de leurs liens avec la convention lorsqu'ils interagissent avec des employés syndiqués. Dans notre convention collective, nous nous engageons à offrir chaque année des occasions d'apprentissage et de perfectionnement à l'ensemble de notre personnel.

SANTÉ ET SÉCURITÉ DES EMPLOYÉS

L'Administration de l'aéroport est régie par le gouvernement fédéral en vertu de la Partie II du *Code canadien du travail* et du Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail connexe. Nous gérons la santé et la sécurité de manière proactive au moyen de systèmes et de programmes de gestion adaptés aux besoins opérationnels. Nos activités sont vérifiées par le programme d'audit des certificats de reconnaissance, qui repose sur le modèle d'amélioration continue « planifier, faire, vérifier, agir ». Compte tenu du nombre important d'entrepreneurs sur Sea Island, nous avons également mis en place un programme exhaustif de gestion de la sûreté des entrepreneurs.

ODD



[Certificat de reconnaissance](#)

En 2024, le renouvellement de notre certification dans le cadre du programme de certificats de reconnaissance de WorkSafeBC a fait l'objet d'un audit externe, et notre système de gestion de la santé et de la sûreté au travail a obtenu une note de 99 % (contre 94 % en 2023 et 96 % en 2022).

[Programme de gestion de la sécurité des entrepreneurs](#)

En 2024, dans le cadre de ce programme, nous avons enregistré 441 684 heures (490 933 heures en 2023; 350 837 heures en 2022) de travail contractuel sur des travaux d'envergure et un taux global de blessures à déclaration obligatoire de 3,38 (7,15 en 2023, 2,28 en 2022). Ce programme a également permis de superviser 104 634 heures dans le cadre de contrats d'entretien, de projets immobiliers et de projets de locataires.

Nous mesurons le rendement interne en matière de santé et de sécurité en faisant le suivi des blessures au travail qui font en sorte que des employés s'absentent du travail ou ont besoin de des soins médicaux qui vont au-delà des premiers soins. Chaque fois qu'un employé est victime d'un accident de travail grave, d'un quasi-accident ou d'une blessure entraînant une perte de jours de travail, nous menons une enquête afin de déterminer les causes fondamentales de cet incident et de formuler des recommandations pour éviter qu'il se reproduise.

Notre objectif est toujours de maintenir le taux de fréquence des blessures entraînant une perte de temps aussi bas que possible. Notre objectif pour 2024 était de 0,49, ce qui représente une tendance à la baisse par rapport à notre moyenne historique. Notre taux de fréquence des blessures entraînant une perte de temps était de 1,86 en 2024 (1,14 en 2023; 1,26 en 2022). Les types de blessures subies en 2024 étaient principalement des blessures musculosquelettiques. Les fluctuations du taux de fréquence des blessures entraînant une perte de temps et du taux de fréquence des blessures à déclaration obligatoire sont dues en partie à des facteurs tels que l'amélioration des pratiques de déclaration (en particulier pour la déclaration de l'aide médicale, qui a une incidence directe sur les blessures à déclaration obligatoire) et une main-d'œuvre variable (le nombre d'employés internes et le nombre total d'heures de travail continuent d'augmenter, ce qui peut avoir une incidence sur la fréquence des blessures).

Types de blessures et taux de fréquence des blessures, des maladies professionnelles, des journées perdues, de l'absentéisme et nombre de décès découlant d'activités liées au travail (GRI 403-9)¹

	2024	2023	2022
Nombre total de décès	0	0	0
Taux de fréquence des décès	0	0	0
Nombre total de blessures entraînant des conséquences graves	0	0	0
Taux de fréquence des blessures entraînant des conséquences graves	0	0	0
Taux de fréquence des blessures entraînant une perte de jours de travail ²	1,86 A	1,14	1,26
Nombre total de jours de travail perdus	150	47	21
Nombre total de blessures à déclaration obligatoire	23	9	8
Taux de fréquence des blessures à déclaration obligatoire	5,08	1,48	1,67
Pourcentage d'absentéisme	3,77 %	3,01 %	4,09 %
Heures de travail totales	1 614 900	1 224 131	955 480

1 Nous ne divulguons pas les renseignements sur la santé et la sécurité de nos entrepreneurs et de nos fournisseurs en raison de contraintes de confidentialité et de détails précis concernant les dangers liés au travail pouvant entraîner des blessures graves.

2 Les taux doivent être exprimés sous forme d'incidents par 100 employés avec le maximum d'heures normales conformément aux normes de l'OSHA. Calculé en fonction de 200 000 heures travaillées.

DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES

Effectif

Nous nous efforçons de créer un environnement de travail qui reflète la riche diversité des communautés que nous servons. Nous apprécions les contributions de tous les employés de Sea Island et nous engageons en faveur de l'équité en matière d'emploi, de l'inclusion, de la diversité et du sentiment d'appartenance, afin de créer un environnement de travail où tout le personnel est traité avec dignité et respect. Nous respectons la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en prenant des mesures afin d'assurer des pratiques et un traitement équitables en matière d'emploi à l'échelle de l'organisation. Nous cernons également les déficits de représentation dans l'effectif et établissons des objectifs d'embauche précis pour quatre groupes désignés, à savoir les femmes, les Autochtones, les personnes en situation de handicap et les minorités visibles.

En 2024, nous avons lancé plusieurs groupes dirigés par des employés, appelés groupes de ressources pour les employés (« GRE »), afin de favoriser la diversité et l'inclusion au sein de l'organisation. Les travailleuses femmes, les travailleurs autochtones, les travailleurs membres des communautés visibles, les travailleurs en situation de handicap, les travailleurs 2SLGBTQI+, les travailleurs noirs ainsi que leurs alliés se rencontrent pour lever les barrières en milieu de travail et pour organiser et mettre en œuvre des initiatives qui profitent à la fois à leurs collègues et à YVR.

Les GRE s'appuient sur des preuves substantielles démontrant leur efficacité à réduire la discrimination. Les GRE et la réduction des obstacles contribuent à nos travaux d'identification et d'intégration d'initiatives fondées sur des données probantes dans le cadre de notre stratégie Objectif axé sur les gens (voir la [page 32](#)).

Le tableau qui suit résume les niveaux de représentation au 31 décembre 2023 par rapport à la disponibilité sur le marché du travail :

Caractéristiques démographiques de l'Administration de l'aéroport par rapport à celles du marché du travail (GRI 405-1)^{1, 2}

2023			
Groupe désigné	Administration de l'aéroport ^A	Marché du travail ³	Pourcentage au-dessus du marché du travail
Femmes ⁴	41,8 %	41,6 %	+0,2 %
Peuples autochtones	3,4 %	2,9 %	+0,5 %
Personnes en situation de handicap	2,1 %	9,1 %	-7,0 %
Minorités visibles	43,7 %	30,8 %	+12,9 %

1 Ces renseignements ont été rassemblés conformément aux lignes directrices de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Par souci d'uniformité, le groupe d'âge n'est pas inclus.

2 Les données de 2024 n'étaient pas disponibles au moment de la rédaction du rapport. Les données du tableau témoignent de notre situation démographique de 2023.

3 Comprend les données combinées sur l'emploi dans le Grand Vancouver, ainsi que les données provinciales et nationales fournies par Emploi et Développement social Canada.

4 En 2023, aucun salarié n'a déclaré s'identifier comme ayant un genre « autre » que celui attribué à la naissance.

ODD

5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE

Caractéristiques démographiques de l'Administration de l'aéroport par rapport à celles du marché du travail (GRI 405-1)¹

2022			
Groupe désigné	Administration de l'aéroport	Marché du travail ²	Pourcentage au-dessus du marché du travail
Femmes ³	43,2 %	41,4 %	+1,8 %
Peuples autochtones	2,6 %	2,9 %	-0,3 %
Personnes en situation de handicap	2,6 %	8,8 %	-6,2 %
Minorités visibles	41,2 %	30,3 %	+10,9 %

Caractéristiques démographiques de l'Administration de l'aéroport par rapport à celles du marché du travail (GRI 405-1)¹

2021			
Groupe désigné	Administration de l'aéroport	Marché du travail ²	Pourcentage au-dessus du marché du travail
Femmes	40,0 %	37,0 %	+3,0 %
Peuples autochtones	1,6 %	3,1 %	-1,5 %
Personnes en situation de handicap	2,0 %	8,0 %	-6,0 %
Minorités visibles	34,4 %	25,6 %	+8,8 %

1 Ces renseignements ont été rassemblés conformément aux lignes directrices de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Par souci d'uniformité, le groupe d'âge n'est pas inclus.

2 Comprend les données combinées sur l'emploi dans Metro Vancouver, ainsi que les données provinciales et nationales fournies par Emploi et Développement social Canada.

3 En 2022, aucun salarié n'a déclaré s'identifier comme ayant un genre « autre » que celui attribué à la naissance.

Incidents de discrimination et mesures correctives prises (GRI 406-1)

Six incidents de discrimination présumée ont été signalés en 2024 (contre cinq en 2023 et aucun en 2022).

L'Administration de l'aéroport s'engage à offrir un environnement de travail où tous les employés sont traités avec dignité et respect, et où chacun se sent en sécurité et en bonne santé, tant physique que mentale. Nous croyons que tout le monde a le droit de travailler dans une atmosphère exempte de harcèlement, d'intimidation, de harcèlement sexuel et de discrimination, et nous ne tolérons aucune violence ni menace de violence. L'Administration de l'aéroport fait tous les efforts raisonnables pour s'assurer qu'aucun employé ne soit soumis à ce type de comportement sur le lieu de travail. Nous respectons le *Code canadien du travail* et ses règlements ainsi que toutes les autres lois applicables, le cas échéant.

Un employé qui a vécu ou vit un problème sur le lieu de travail peut déposer une plainte officielle conformément à notre politique en matière de respect et de violence sur le lieu de travail. Toutes les plaintes font l'objet d'une enquête, qui est menée de manière équitable et objective, conformément aux normes énoncées dans la politique, qui sont en harmonie avec le *Code canadien du travail*. Une fois l'enquête terminée, la direction détermine les prochaines étapes appropriées, y compris les mesures disciplinaires, le cas échéant, et le plaignant est informé de la résolution de sa plainte.

En 2024, les ressources humaines ont reçu six plaintes. Cinq d'entre elles concernaient notre politique en matière de respect et de violence sur le lieu de travail et faisaient état d'incidents discriminatoires. Les cinq plaintes ont fait l'objet d'une enquête et ont été résolues, trois d'entre elles ayant donné lieu à la mise en œuvre de mesures correctives et de processus d'examen courants par la direction. Deux des plaintes n'enfreignaient pas la politique et n'ont pas nécessité de mesures supplémentaires.

La Commission canadienne des droits de la personne a reçu une plainte selon laquelle un candidat aurait fait l'objet de discrimination au cours du processus de recrutement. Cette plainte est actuellement en attente d'une date pour une audience de conciliation.

SALAIRE DE SUBSISTANCE

En 2022, YVR a annoncé être un employeur certifié Living Wage, ce qui fait de YVR le premier aéroport au Canada à obtenir cette désignation. En versant un salaire de subsistance aux employés, nous leur permettons de payer leurs dépenses de base, à réduire leur stress financier et d'avoir plus d'occasions de participer à des expériences enrichissantes au sein de leur collectivité. Cela est particulièrement important dans la région du Grand Vancouver, où l'augmentation du coût de la vie a une incidence sur de nombreux habitants de la région.

Living Wage BC calcule le salaire de subsistance pour les collectivités de la Colombie-Britannique et certifie les employeurs qui versent un salaire de subsistance. Dans la région du Grand Vancouver, Living Wage BC a fixé le taux du salaire de subsistance pour 2024 à 25,68 \$, soit une augmentation de 6,6 % par rapport au taux de l'année précédente, qui était de 24,08 \$. Bien que l'inflation ait diminué, la hausse des prix des denrées alimentaires et du logement continue de poser des problèmes d'accessibilité.

En tant qu'employeur certifié Living Wage, nous veillons à ce que tous les employés de l'Administration de l'aéroport et des fournisseurs de services directs, tels que le personnel de conciergerie, d'aménagement paysager et de gestion du trafic, perçoivent un salaire égal ou supérieur au salaire de subsistance désigné pour notre région.

En plus de collaborer avec nos fournisseurs de services directs afin de mettre en œuvre le salaire de subsistance, nous soutiendrons les autres employeurs de Sea Island qui souhaitent faire de même, afin de remédier à l'augmentation du coût de la vie dans la région métropolitaine du Grand Vancouver ainsi que d'éliminer les obstacles à l'embauche et à la rétention des employés de YVR et de notre communauté aéroportuaire.

Pour en apprendre davantage sur notre parcours en vue de devenir le premier aéroport offrant un salaire de subsistance, consultez notre [site Web](#).

ODD



NOS PARTIES PRENANTES (GRI 2-29)

Nous définissons nos parties prenantes comme toute personne qui est touchée par les activités de YVR ou qui a une influence sur celles-ci. Il s'agit entre autres des millions de passagers qui passent par YVR chaque année, des employés de l'Administration de l'aéroport, des partenaires commerciaux et des membres des communautés locales.

Partie prenante	Nos mesures de mobilisation	Faits saillants de 2024
 Passagers En tant que deuxième aéroport le plus achalandé au Canada, YVR accueille des dizaines de millions de passagers chaque année. Ces passagers viennent de partout dans le monde, notamment du Canada, des États-Unis, de l'Asie-Pacifique, de l'Amérique latine et de l'Europe.	• Membres de l'équipe chargée de l'expérience des passagers, qui interagissent quotidiennement avec les voyageurs • Sondages de satisfaction client en personne • Sondages sur l'expérience des points de contact (p. ex. stationnement) • Centre d'appels disponible en tout temps • Kiosques d'information • Signalisation, dans les aérogares et le long des routes, qui fournit des renseignements clés aux voyageurs et aux personnes qui viennent les chercher ou les déposer • Journal de Sea Island (SkyTALK) • Site Web de YVR, qui comprend désormais une salle de presse dynamique qui présente des renseignements opérationnels et les plus récentes nouvelles, ainsi qu'un tableau de bord opérationnel qui fournit des renseignements en temps quasi réel sur le rendement opérationnel, garantissant notre transparence et aidant les voyageurs à prendre des décisions concernant leur voyage • Médias sociaux • Presse	• Taux de satisfaction de la clientèle de 93 % • Obtention de l'accréditation de niveau 1 en ce qui concerne l'expérience client dans les aéroports décernée par le Conseil international des aéroports pour la deuxième année consécutive • Accréditation de niveau 3 en ce qui concerne l'accessibilité décernée par le Conseil international des aéroports • Élu meilleur aéroport d'Amérique du Nord et l'un des 20 meilleurs aéroports du monde lors des Skytrax World Airport Awards 2024
 Compagnies aériennes Nos compagnies aériennes partenaires offrent aux particuliers et aux entreprises des vols sans escale vers un large éventail de destinations internationales	• Réunions et communications régulières • Initiatives et événements aéroportuaires clés • Comité consultatif des compagnies aériennes • Soutien pour les nouvelles liaisons et compagnies aériennes grâce à des séances d'orientation, à des visites sur place, à des réunions et à la distribution de documents pertinents	• Reprise d'un service aérien d'importance durant l'année : – Air China a repris son service vers Pékin • YVR a accueilli ZIPAIR avec un service à destination de Tokyo • Lancement de nouvelles offres de services aériens : – Air Canada a lancé une nouvelle liaison entre YVR et Singapour – WestJet a lancé de nouvelles liaisons vers Detroit et Fort Lauderdale – Flair Airlines a lancé une nouvelle liaison vers Guadalajara – Porter Airlines a lancé un nouveau service à destination de Montréal – American Airlines a lancé une nouvelle liaison vers Charlotte – United Airlines a lancé une nouvelle liaison vers Washington Dulles – Harbour Air a lancé son premier service terrestre entre YVR et Victoria

Partie prenante

Nos mesures de mobilisation

Faits saillants de 2024



Partenaires commerciaux de l'aéroport

On trouve sur Sea Island un écosystème complexe qui soutient les activités de YVR. Cette communauté aéroportuaire comprend un vaste éventail de partenaires commerciaux de YVR, comme nos locataires commerciaux, nos préposés à l'entretien, nos fournisseurs de services de transport terrestre et de manutention de bagages, nos entrepreneurs et bien plus encore.

- Réunions et communications régulières
- Assemblée générale annuelle
- Initiatives et événements aéroportuaires clés
- Journal de Sea Island
- Comité des opérations des compagnies aériennes

- Reconnaissance des locataires de YVR qui réduisent leur impact environnemental au minimum par l'intermédiaire du prix d'excellence écologique, de la compétition Guerre aux déchets et de nos prix Fly Quiet
- Prestation de soutien clé pour la mobilisation de la communauté NAV CANADA à l'égard du projet de modernisation de l'espace aérien de Vancouver, notamment en participant à chaque séance de mobilisation publique



Administration de l'aéroport de Vancouver

L'Administration de l'aéroport de Vancouver emploie une équipe de professionnels dans un éventail de secteurs, notamment dans les domaines techniques et administratifs, de la gestion, de la négociation et de l'exploitation. Son conseil d'administration assure la supervision stratégique des affaires et veille à ce que l'équipe de la haute direction se conforme aux normes déontologiques les plus strictes qui soient.

- Initiatives annuelles de mobilisation
- Programmes annuels de reconnaissance des employés
- Rassemblements trimestriels sur le leadership
- Gestion du rendement (Participez au succès)
- Série d'émissions virtuelles en direct à la télévision avec la PDG et les employés
- Programme de formation en leadership
- Mises au point régulières sur l'intranet de YVR
- Réunions et communications régulières
- Organisation d'événements de mobilisation des employés tout au long de l'année pour rapprocher ces derniers les uns des autres
- Ligne de dénonciation téléphonique 24 heures

- Nous avons réorganisé nos réunions de l'ensemble du personnel en mettant l'accent sur la notion de « pour vous, par vous », en augmentant la fréquence et en proposant davantage de lieux, créant ainsi un point de contact plus pertinent et plus attrayant pour comprendre et orienter notre relation avec notre communauté, notre stratégie, nos opérations et nos initiatives
- Nous célébrons notre succès collectif en offrant des occasions diversifiées et personnalisées de nous rapprocher tout en veillant à respecter les préférences et les besoins uniques de notre base d'employés. Qu'il s'agisse d'une fête de grande envergure, d'activités ponctuelles telles que des surprises au bureau, d'un événement familial pour les Fêtes ou d'un cadeau d'appréciation annuel, nous reconnaissons nos employés d'une manière qui correspond à notre objectif, tout en mettant en valeur notre aéroport et en soutenant les fournisseurs de la collectivité locale.
- Pour mieux soutenir nos employés, nous avons ouvert un nouveau bureau, achevé d'importantes rénovations de l'espace de travail et entrepris des efforts pour uniformiser les salles de pause et d'autres espaces communs sur l'ensemble de notre site. Ces environnements améliorés visent non seulement à fournir aux employés les outils numériques et les espaces de collaboration dont ils ont besoin, mais aussi à accorder une priorité à la santé des employés, à l'inclusion et aux possibilités d'interaction sociale.

Partie prenante

Nos mesures de mobilisation

Faits saillants de 2024



Communautés locales

YVR est située sur Sea Island, à Richmond, en Colombie-Britannique, en face de Vancouver, de l'autre côté du fleuve Fraser. Nos collectivités locales comprennent les communautés voisines de Richmond, de Vancouver, de Delta, de Surrey, de New Westminster et d'autres municipalités de la région du Grand Vancouver.

- Assemblée générale annuelle
- Médias sociaux
- Site Web de YVR
- Communiqués, déclarations aux médias et entrevues
- Consultation et mobilisation pour les projets aéroportuaires
- Réunions trimestrielles avec le Comité de gestion du bruit aéronautique et le Comité consultatif environnemental
- Questionnaire du sondage communautaire sur les marques
- YVR Cares, notre programme d'investissement communautaire

- 13 milliards d'impressions dans les médias et 14 979 mentions au total
- Discours public avec la PDG devant la Chambre de commerce du Grand Vancouver, auquel ont assisté plus de 500 membres de la communauté d'affaires de la région
- Poursuite de la mise en valeur de la salle de presse améliorée YVR.ca, une plateforme de mobilisation dynamique sur laquelle nous communiquons l'information la plus à jour et diffusons les plus récentes actualités et nouvelles de YVR, nos projets et initiatives ainsi que des renseignements essentiels pour les voyageurs
- Attribution de la bourse d'études Mary B. Jordan pour les femmes en affaires
- L'adresse électronique et le numéro de téléphone direct de la PDG sont affichés sur notre site Web, et les membres du public sont invités à communiquer avec elle pour lui faire part de leurs commentaires, de leurs questions ou de leurs observations. Les réponses aux commentaires reçus sont données dans les meilleurs délais. Ses coordonnées sont indiquées directement dans sa biographie sur le [site Web](#).



Associations du secteur

Nous nous efforçons de nous positionner comme chef de file dans le secteur de l'aviation et travaillons avec un vaste éventail de partenaires du secteur, notamment des aéroports régionaux et des organismes comme le Conseil international des aéroports – Amérique du Nord (« ACI-NA »), le Conseil des aéroports du Canada (« CAC »), l'Association du transport aérien international (« IATA ») et l'Organisation de l'aviation civile internationale (« OACI »).

- Réunions, conférences et groupes de travail d'associations du secteur, notamment le BC Aviation Council, le Conseil international des aéroports – Amérique du Nord (« ACI-NA ») et le Conseil des aéroports du Canada
- Parrainage et initiatives de l'industrie, y compris la Chambre de commerce du Grand Vancouver, le B.C. Business Council et les chambres de commerce locales
- Participation à des tables rondes privées avec des chefs de file de l'industrie
- Promotion du tourisme et des entreprises en Colombie-Britannique

- Meilleur aéroport d'Amérique du Nord selon Skytrax World Airports – 2024
- Prix Uber de l'aéroport de l'année
- La Place de rassemblement Musqueam de YVR a remporté le prix du meilleur nouveau concept d'expérience passager décerné par l'ACI-NA
- Consultez notre [Rapport annuel](#) pour obtenir la liste complète des prix reçus en 2024
- Veuillez consulter le document ([GRI 2-28](#)) qui se trouve dans l'[Index du contenu de la Global Reporting Initiative](#) pour connaître la liste complète des associations dont nous sommes membres

Partie prenante



Administrations gouvernementales et organismes de réglementation

Nous collaborons avec les administrations municipales, régionales, provinciales et fédérales, ainsi qu'avec les organismes de réglementation internationaux, pour nous assurer que l'aéroport respecte les exigences de tous les règlements et procure des avantages économiques et sociaux à notre région

Nos mesures de mobilisation

- Présentations bisannuelles aux municipalités locales et aux entités proposant des candidatures
- Réunions individuelles constantes avec des représentants du gouvernement aux échelons municipal, provincial et fédéral
- Participation à de nombreux groupes de travail industrie-gouvernement
- Membre de la Future Borders Coalition, de la Chambre de commerce du Canada et de la Chambre de commerce du Grand Vancouver
- Témoignages réguliers devant les commissions parlementaires provinciales et fédérales chargées d'étudier les questions relatives à l'aviation

Faits saillants de 2024

- YVR a renforcé ses relations avec la province et a signé un accord de partenariat de trois ans visant à accélérer la durabilité dans le secteur de l'aviation, à augmenter les investissements et à soutenir des opportunités d'emploi et d'affaires novatrices en Colombie-Britannique
- Présentation aux municipalités locales et aux entités proposant des candidatures des priorités de YVR en matière de communauté élargie, d'aviation et de transport, et de notre engagement à favoriser la prospérité économique et la création d'emplois, à faire progresser la transition vers l'aviation propre et à accélérer l'innovation
- Nous avons accueilli des ministres fédéraux, des députés, des fonctionnaires ministériels et des représentants du gouvernement américain dans le cadre de diverses visites opérationnelles. Nous avons également mené une campagne de sensibilisation améliorée, avec un nombre record d'interactions avec des représentants des ministères fédéraux et des représentants du gouvernement américain, pour faire avancer les priorités de la politique opérationnelle de YVR.
- Événements :
 - Future Borders Coalition Preclearance Summit, Toronto, Ontario (mars)
 - Sommet annuel de la région économique du nord-ouest pacifique (juillet)
 - Future Borders Coalition Transportation Border Summit, Washington D.C. (octobre)
 - Sommet de l'aviation de la Chambre de commerce du Canada, Ontario (septembre)
 - Journées « Aéroports sur la Colline » du Conseil des aéroports du Canada, Ontario (novembre)
- YVR a présenté des exposés lors de diverses audiences des comités de la Chambre des communes pour plaider en faveur de politiques soutenant le secteur de l'aviation canadien et pour favoriser des investissements plus importants dans l'écosystème de la chaîne d'approvisionnement



Parties prenantes du secteur financier

L'Administration de l'aéroport est constituée comme une société privée sans capital-actions en vertu de la **Loi canadienne sur les organisations à but non lucratif**. Nos parties prenantes du secteur financier sont nos agences d'évaluation du crédit et nos détenteurs de débetures de YVR.

- Réunions d'examen annuelles et communications régulières avec les agences d'évaluation du crédit
- Réponse immédiate aux demandes des détenteurs de débetures
- Communication des états financiers trimestriels et annuels aux détenteurs de débetures et aux agences d'évaluation du crédit

- Réunion d'examen annuel en 2024 avec les agences d'évaluation du crédit, qui ont toutes deux réaffirmé nos notes de crédit. S&P a également fait passer nos perspectives de « stables » à « positives ».

COMMUNAUTÉS LOCALES

Mobilisation

L'établissement de liens avec notre communauté est un élément fondamental de notre identité, et la participation du public est essentielle à notre capacité de collaborer et d'interagir, de recueillir des commentaires et de communiquer ouvertement. Nous fournissons des renseignements ouverts, honnêtes et opportuns aux parties prenantes, notamment dans les domaines de la mobilisation communautaire locale, des évaluations environnementales et de nos programmes de construction (**GRI 413-1**). Nous mobilisons également les membres du public et les principales parties prenantes au sujet des répercussions possibles des opérations aéroportuaires sur l'environnement et la santé. Le [Comité consultatif environnemental](#) et le [Comité de gestion du bruit aéronautique](#) permettent tous deux aux collectivités locales de nous donner une rétroaction directe. Nous avons également une adresse électronique destinée à la communauté, qui figure sur notre site Web. En 2024, nous avons répondu à 108 demandes de renseignements (143 en 2023 et 63 en 2022) par l'intermédiaire de cette adresse électronique. La baisse des demandes de renseignements sur les relations avec les collectivités peut être attribuée à la stabilisation du nombre de passagers, à la réduction des perturbations opérationnelles et à la diminution des questions relatives à nos subventions d'investissement dans les collectivités, un programme qui avait été mis en pause en 2022. Notre équipe de relations avec les médias a répondu à 386 demandes de renseignements des médias en 2024 (473 en 2023; 484 en 2022). Cette diminution est probablement attribuable à une attention médiatique moins réactive par rapport aux perturbations des voyages qui ont eu lieu en décembre 2022 et en janvier 2023. Elle peut également être attribuée au renforcement de nos activités proactives de relations avec les médias, telles que les disponibilités médiatiques et les conférences de presse organisées tout au long de l'année pour présenter les initiatives de l'aéroport et informer le public sur le processus de déplacement pendant les périodes de pointe (p. ex. les longs week-ends et les jours fériés).

Investissements communautaires

En 2024, nous avons versé des dons d'une valeur totale de 2 306 530 \$ (937 354 \$ en 2023; 770 000 \$ en 2022) à 35 partenaires (38 en 2023; 18 en 2022). Les dons en nature ont totalisé 1 155 711 \$ (1 859 716 \$ en 2023; 1 141 700 \$ en 2022) pour soutenir un large éventail d'organisations et de causes (**GRI 203-1**). Nous avons établi des partenariats de premier plan avec le Pacific Autism Family Network (400 000 \$), la A Better Life Foundation (373 500 \$), la YVR Art Foundation (255 000 \$), la Quest Outreach Society (230 000 \$), le Canucks Autism Network (175 000 \$) et la Fondation Rick Hansen (175 000 \$). Nos employés et notre communauté ont fait des dons d'une valeur de 270 000 \$ pour soutenir 285 causes par l'intermédiaire de notre programme de dons et de jumelage de dons à l'intention des employés de YVR. Les employés ont également fait don de leur temps, soit un total de 3 000 heures, pour soutenir notre collectivité dans le cadre d'activités bénévoles et de bonnes actions.

ODD



Relations avec les Autochtones

YVR et Musqueam partagent un lien unique, YVR étant situé YVR étant située sur le territoire Musqueam et le peuple Musqueam habitant dans la zone d'exploitation de YVR. Notre [Accord de 30 ans sur la durabilité et l'amitié entre YVR et la bande indienne Musqueam](#) sert de feuille de route pour établir des relations prospères, respectueuses et résilientes.

Notre Plan stratégique 2022-2024 envisage la durabilité opérationnelle et financière ainsi que les priorités climatiques à la lumière de la réconciliation. À cette fin, nous favorisons activement les programmes et les politiques qui visent à :

1. respecter les engagements pris dans le cadre de l'Accord sur la durabilité et l'amitié entre YVR et la bande indienne Musqueam;
2. poursuivre une stratégie autochtone plus vaste (mondiale) afin de faire participer les peuples autochtones aux programmes et aux occasions d'affaires de YVR et de faciliter les liens entre les commerçants autochtones et les partenaires touristiques autochtones de YVR, tels que Indigenous Tourism BC et Indigenous Tourism Association of Canada.

Notre équipe des relations avec les Autochtones vise à mesurer les programmes et les politiques autochtones de YVR en fonction de valeurs durables et logiques, afin de démontrer que la réconciliation est autant à l'avantage des peuples autochtones que de notre organisation, par l'intermédiaire d'initiatives de nature sociale, environnementale et économique.

Grâce à notre collaboration avec Musqueam et nos partenaires, il y a eu une augmentation de l'embauche d'Autochtones et du nombre de partenariats économiques et de coentreprises, sans compter la hausse de considérations relatives à l'approvisionnement auprès des Autochtones dans la chaîne d'approvisionnement de l'organisation. Ces initiatives répondent non seulement à l'appel à l'action n° 92 de la Commission de vérité et réconciliation, mais donnent également l'occasion à l'Administration de l'aéroport de collaborer à l'interne et à l'externe en ce qui concerne les pratiques d'excellence et les considérations liées à la réputation. Nous croyons que nous ouvrons la voie pour que d'autres suivent en démontrant non seulement la valeur ajoutée de ces pratiques pour les entreprises mais aussi les membres des communautés autochtones, et en envisageant et en favorisant des relations durables à long terme.

Voici les faits saillants de 2024 en ce qui concerne l'Accord sur la durabilité et l'amitié entre YVR et la bande indienne Musqueam :

- 6 386 871 \$ ont été distribués en 2024 dans le cadre de l'accord de partage des revenus (4 916 133 \$ en 2023 et 2 459 540 \$ en 2022).
- Remise de 23 bourses d'études (11 en 2023; 7 en 2022) (78 bourses attribuées à ce jour).
- Poursuite du programme d'apprentissage en services d'entretien pour deux membres de la bande indienne Musqueam (deux en 2023; deux en 2022) et d'un programme de préapprentissage pour deux autres membres (deux en 2023; deux en 2022).
- Dans le cadre du programme YVR–Vancouver School Board Indigenou, 32 élèves d'écoles primaires et secondaires Musqueam ont participé à des journées d'apprentissage avec les équipes d'ingénierie et côté piste de YVR.
- Onze membres Musqueam (huit en 2023; huit en 2022) travaillent à titre d'employés à l'Administration de l'aéroport.
- En outre, 49 autres membres Musqueam (53 en 2023; 31 en 2022) travaillent chez nos partenaires.
- Trois entreprises Musqueam enregistrées travaillent à titre contractuel auprès de l'Administration de l'aéroport.
- Soutien à la planification des projets de grande envergure de la part de la communauté Musqueam pour l'aérodrome sud et la piste nord ainsi que dans le cadre du projet d'amélioration du système de digues de la SICA et les projets de locataires axés sur l'archéologie, l'augmentation de la capacité, la communication et la formation sur la sensibilisation à la culture.
- Musqueam et YVR ont élaboré des programmes de formation à la sensibilisation culturelle à l'intention des employés et des entrepreneurs qui travaillent sur Sea Island et continuent de collaborer à la mise à jour des politiques et des procédures archéologiques qui protègent les ancêtres du peuple Musqueam et leurs biens et de mettre à jour les données historiques et les cartes.
- Soutien continu de la part de la communauté Musqueam pour aider YVR à intégrer la culture dans ses priorités opérationnelles par l'intermédiaire d'activités axées sur la langue, les protocoles, les arts, les programmes éducatifs et les cérémonies dans les aéroports.
 - La Place de rassemblement Musqueam a remporté le prix du Conseil international des aéroports – Amérique du Nord (« ACI-NA ») pour le meilleur concept de nouvelle expérience pour les passagers (2024).
 - YVR a récompensé des artistes Musqueam pour leurs créations, notamment la couverture du rapport annuel 2024 et une interprétation artistique du thème « Moving What Matters » pour la Journée des travailleurs aéroportuaires.
 - L'équipe commerciale a travaillé avec des partenaires, des artistes et des représentants culturels Musqueam pour renforcer le sentiment d'appartenance du peuple Musqueam à l'aérogare.

Notre environnement

RÉDUCTION DES ÉMISSIONS ATMOSPHÉRIQUES ET DE CARBONE

À YVR, nous mettons l'accent sur la réduction des émissions provenant de nos activités. Nous avons atteint la [carboneutralité](#) en 2020 et l'avons maintenue par la suite en continuant de réduire nos émissions et en achetant des crédits de carbone pour nos émissions directes, indirectes et de voyages d'affaires. Nous achetons des crédits de carbone de haute qualité auprès de projets basés en Colombie-Britannique, tels que le Great Bear Forest Carbon Project et le Darkwoods Forest Offset Project. Nous avons aussi obtenu une accréditation dans la catégorie Transition (4+) du [programme Airport Carbon Accreditation](#). Cette accréditation reconnaît que YVR ouvre non seulement la porte à la réduction de ses propres émissions de carbone, mais travaille aussi activement avec des partenaires du secteur de l'aviation afin de réduire davantage les émissions.

En 2021, nous avons également annoncé notre Feuille de route vers le zéro émission nette de carbone qui, conjointement avec notre Plan de gestion environnementale 2020-2024, décrit notre engagement à atteindre zéro émission nette directe pour les opérations aéroportuaires d'ici 2030. Nous visons à atteindre la décarbonisation en réduisant nos émissions de carbone et en accroissant notre efficacité énergétique. En 2024, nous avons réduit les émissions de nos systèmes de chauffage, de ventilation et de refroidissement en modernisant notre équipement, notamment en complétant la décarbonisation de l'un de nos systèmes d'eau chaude. Nous avons également réalisé des investissements importants dans les carburants renouvelables. 62 % du diesel acheté pour notre flotte côté piste était du diesel renouvelable, et 36 % du gaz naturel utilisé pour le chauffage de l'aérogare principal était du gaz naturel renouvelable.

Nous gérons les émissions et la consommation énergétique des activités et des immeubles appartenant à l'Administration de l'aéroport et produisons des rapports à ce sujet. Nous travaillons en étroite collaboration avec tous les partenaires de notre chaîne d'approvisionnement afin de réduire le carbone au sein de la communauté aéroportuaire. Les émissions du champ d'application 1 représentent les émissions directes, notamment celles du parc de véhicules, des dispositifs de chauffage et de refroidissement de l'espace, des génératrices d'alimentation de secours et des fluides frigorigènes. Les émissions du champ d'application 2 représentent les émissions indirectes provenant de l'électricité achetée. Ces limites opérationnelles sont définies par le Protocole des GES élaboré par le World Business Council for Sustainable Development et le World Resources Institute.

ODD



Émissions directes et indirectes de GES (tonnes d'équivalent CO₂) (GRI 305-1, 305-2)¹

	2024	2023	2022	2012 ²
Émissions directes du champ d'application 1 ³	6 432 A	7 992 ⁴	10 164	7 949
Émissions directes du champ d'application 2 ⁵	988 A	1 202	1 161	3 880 ⁴
Total	7 420	9 194 ⁴	11 325	11 829

Émissions de CO₂ biogénique en 2024 : 2 171 t CO₂

Notre empreinte carbone a diminué de 19 % en 2024 par rapport à 2023, et l'intensité de nos émissions s'est chiffrée à 0,283 tonne par 1 000 passagers (0,369 tonne/1 000 passagers en 2023; 0,596 tonne/1 000 passagers en 2022), les émissions des champs d'application 1 et 2 étant combinées (GRI 305-4). En 2024, nous avons consommé plus de diesel qu'en 2023 en raison des chutes de neige en janvier et en février 2024.

1 Nous calculons les émissions annuelles à l'aide d'une méthodologie conforme au cadre de déclaration des émissions du gouvernement provincial (2024 B.C. Best Practices Methodology for Quantifying Greenhouse Gas Emissions, décembre 2024). Les valeurs du potentiel de réchauffement planétaire sont tirées du Sixième rapport annuel (RA6) du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat, qui a été publié en août 2021. Tous les gaz pertinents émis par nos activités ont été inclus dans le calcul, y compris le CO₂, le CH₄ et le N₂O. La consolidation repose sur le contrôle opérationnel. Le contrôle opérationnel ne comprend pas les espaces que YVR loue à des locataires, où YVR peut avoir une autorité partielle, mais non totale, pour mettre en œuvre ses politiques d'exploitation.

2 Nous utilisons 2012 comme année de référence pour la production de rapports, car c'était la première année où nous avons procédé à une évaluation détaillée de l'inventaire avec un expert externe.

3 Conformément à la méthodologie énoncée dans le cadre de déclaration des émissions du gouvernement provincial (2024 B.C. Best Practices Methodology for Quantifying Greenhouse Gas Emissions, décembre 2024), les émissions de CO₂ produites par les biocarburants, tels que le biodiesel, l'éthanol, le diesel renouvelable et le gaz naturel renouvelable, doivent être déclarées séparément. Voici les émissions de CO₂ provenant des biocarburants : 2 171 tonnes en 2024; 446 tonnes en 2023; 112 tonnes en 2022.

4 Les émissions directes de champ d'application 1 ont été révisées, passant de 8 071 tonnes à 7 992 tonnes (réduction de 79 tonnes) en raison d'une erreur de comptabilisation du carbone dans les données signalées sur le carburant diesel. Les émissions biogéniques pour 2023 ont également été ajustées, passant de 450 tonnes à 446 tonnes.

5 En 2022, le gouvernement de la Colombie-Britannique a modifié la méthode de calcul du facteur des émissions d'électricité. Ces changements comprennent le remplacement de la mesure des importations brutes par la mesure des importations nettes, et l'utilisation d'une moyenne mobile sur quatre ans au lieu de trois. Cette méthodologie a été maintenue pour l'année de déclaration 2024. Compte tenu de ces changements, le facteur d'émission de l'électricité était de 11,5 tonnes d'équivalent CO₂/GWh en 2022, de 11,3 tonnes d'équivalent CO₂/GWh en 2023 et de 9,9 tonnes d'équivalent CO₂/GWh en 2024, comparativement à 40,1 tonnes d'équivalent CO₂/GWh en 2012.

Consommation d'énergie au sein de l'organisation, en GJ (GRI 302-1)¹

Énergie non renouvelable totale		2024	2023	2022
Parc de véhicules	Essence pure	3 229	3 673	4 578
Parc de véhicules	Diesel pur	12 766	10 226 ²	18 401
Génératrice d'alimentation de secours	Diesel pur	2 661	2 827	5 100
Énergie non renouvelable totale		18 656	16 726 ²	28 078

1 Les facteurs de conversion sont mentionnés dans le cadre de déclaration des émissions du gouvernement de la Colombie-Britannique (2024 B.C. Best Practices Methodology for Quantifying Greenhouse Gas Emissions, décembre 2024) et sont fournis par le ministère de l'Environnement et de la Stratégie sur les changements climatiques.

2 La consommation de diesel pur a été révisée, passant de 11 377 GJ à 10 226 GJ; la consommation de biodiesel pur a été révisée, passant de 527 GJ à 474 GJ, et le total de la consommation totale a été ajusté, passant de 547 268 GJ à 546 063 GJ, en raison d'une erreur de comptabilisation du carbone dans les données signalées sur le carburant diesel.

Énergie renouvelable totale		2024	2023	2022
Parc de véhicules	Éthanol pur	238	270	337
Parc de véhicules	Biodiesel pur	592	474 ¹	892
Parc de véhicules	Diesel renouvelable	4 427	1 212	0
Chauffage	Gaz naturel renouvelable	36 098	6 141	0
Génératrice d'alimentation de secours	Biodiesel pur	123	131	238
Énergie éolienne		11	14	20
Énergie solaire thermique		441	298	110
Énergie solaire photovoltaïque		26	28	28
Géothermie		4 104	3 750	4 275
Énergie renouvelable totale		46 060	12 318 ¹	5 900

1 La consommation de diesel pur a été révisée, passant de 11 377 GJ à 10 226 GJ; la consommation de biodiesel pur a été révisée, passant de 527 GJ à 474 GJ, et le total de la consommation totale a été ajusté, passant de 547 268 GJ à 546 063 GJ, en raison d'une erreur de comptabilisation du carbone dans les données signalées sur le carburant diesel.

Consommation totale d'électricité, de chauffage et refroidissement ¹		2024	2023	2022
Achat d'électricité ²	Hydroélectricité	359 354	382 801	363 240
Chauffage ²	Gaz naturel	97 062	133 957	148 979
Chauffage ²	Diesel pur	1 426	249	3 419
Chauffage ²	Biodiesel pur	66	12	160
Total		457 908	517 019	515 797
Total de la consommation d'énergie		2024	2023	2022
Électricité, chauffage et refroidissement ²		457 908	517 019	515 797
Énergie non renouvelable		18 656	16 726 ³	28 078
Énergie renouvelable		46 060	12 318 ³	5 900
Total de la consommation d'énergie		522 624 A	546 063 ³	549 775

Émissions du champ d'application 3

La majeure partie des émissions associées à l'exploitation de l'aéroport sont liées aux mouvements d'aéronefs et aux activités côté piste, à la circulation commerciale et des passagers sur l'île et aux bâtiments de l'Administration de l'aéroport qui se trouvent en dehors de l'aéroport. Ces émissions sont considérées comme des émissions du champ d'application 3 et, bien qu'elles dépassent la portée immédiate de notre engagement en matière de zéro émission nette et échappent à notre contrôle direct, nous travaillons avec nos partenaires pour réduire toutes les émissions. Ces émissions du champ d'application 3 devraient totaliser 330 400 tonnes d'équivalent CO₂ en 2024 (294 167 tonnes en 2023; 276 092 tonnes en 2022). Ces émissions ont augmenté au cours des trois dernières années parallèlement à la reprise du trafic aérien à mesure que les restrictions de voyage liées à la COVID-19 ont été levées.

- 1 La consommation de vapeur n'est pas applicable. Les ventes d'électricité, de chauffage, de refroidissement et de vapeur ne s'appliquent pas.
- 2 Tous les systèmes de refroidissement à YVR fonctionnent à l'électricité et sont inclus dans la consommation totale d'électricité achetée et dans l'énergie totale consommée.
- 3 La consommation de diesel pur a été révisée, passant de 11 377 GJ à 10 226 GJ; la consommation de biodiesel pur a été révisée, passant de 527 GJ à 474 GJ, et le total de la consommation totale a été ajusté, passant de 547 268 GJ à 546 063 GJ, en raison d'une erreur de comptabilisation du carbone dans les données signalées sur le carburant diesel.

Voici quelques-unes des initiatives prévues ou en cours pour favoriser la réduction des émissions de carbone au sein de la communauté aéroportuaire :

- Élaborer une stratégie énergétique afin de créer un réseau énergétique sûr, sécurisé et résilient pour répondre à la demande actuelle et future des opérations aéroportuaires sur Sea Island, d'une manière qui soit à faible émission de carbone, qui soit financièrement durable et qui réponde aux besoins de notre économie régionale. En juillet 2024, nous avons annoncé la création d'un [Conseil consultatif de l'énergie](#) présidé par Bob Elton, ancien président-directeur général de BC Hydro. Le Conseil fournira à l'Administration de l'aéroport des conseils et des directives quant aux mesures à mettre en œuvre pour élaborer de futures solutions énergétiques liées à l'aviation et au développement de l'infrastructure sur Sea Island.
- Signature d'un protocole d'entente (« PE ») avec la Colombie-Britannique pour réaliser une étude sur les possibilités de production de carburant d'aviation durable (« SAF »), à laquelle participeront les Premières Nations et des partenaires du monde universitaire, de l'aviation, de l'énergie et des ressources naturelles. Ce PE soutient également la création d'un plan d'action pour des aéroports zéro émission nette au sein du réseau aéroportuaire de la Colombie-Britannique.
- Lancement d'un programme incitatif pour carburéacteur à faible teneur en carbone en Colombie-Britannique afin de soutenir les compagnies aériennes qui utilisent du carburéacteur à faible teneur en carbone dans la province.
- Signature d'un PE avec Airbus et ZeroAvia pour étudier la faisabilité d'une infrastructure d'hydrogène dans les aéroports du Canada.
- Collaboration avec les aéroports de Seattle (« SEA ») et de Portland (« PDX ») dans le cadre du programme de corridor d'innovation de Cascadia pour décarboniser l'aviation et mettre au point des carburants aéronautiques durables.
- Promotion de l'industrie des SAF en réunissant les chefs de file de l'industrie en vue d'explorer une chaîne d'approvisionnement de SAF fabriquées en Colombie-Britannique, par l'intermédiaire de BioPortYVR.
- Mise à disposition d'unités d'alimentation au sol pour permettre aux équipages de couper les moteurs des avions et de se brancher sur l'électricité propre de la Colombie-Britannique lorsque les appareils sont à la porte d'embarquement.
- Investissement dans des stations de recharge côté piste pour soutenir l'équipement et les véhicules électriques de soutien au sol. En 2024, YVR disposait de 108 ports de recharge électrique côté piste.

De plus amples renseignements sur nos efforts pour soutenir la transition de l'industrie aéronautique vers une économie à faibles émissions de carbone se trouvent dans notre [Rapport sur la résilience aux changements climatiques](#).

Qualité de l'air

L'Administration de l'aéroport s'est engagée à réduire la pollution atmosphérique et à évaluer la qualité de l'air en procédant à un suivi continu de la qualité de l'air ambiant. En 2024, nous avons continué de participer volontairement au réseau Lower Fraser Valley Air Quality Monitoring Network. Dans le cadre de cette participation, Metro Vancouver exploite une station de surveillance de la qualité de l'air située à YVR, près de la piste sud. Chaque année, Metro Vancouver analyse ces données pour établir les tendances et le rendement par rapport aux objectifs annuels, quotidiens et horaires. Les données sont publiées en mai de chaque année et sont présentées dans le tableau suivant. Elles comparent notre rendement aux objectifs actuels de Metro Vancouver en matière de qualité de l'air ambiant. Nous déclarons également les données à l'Inventaire national des rejets de polluants chaque année.

Surveillance des polluants atmosphériques sur Sea Island, 2023¹ (GRI A05)

Moyennes annuelles	2023	2022	2021	Objectifs pour Metro Vancouver
Dioxyde d'azote (NO ₂) (ppm)	11, 7	12,3	11	12 ²
Monoxyde de carbone (CO) (ppm)	209	207	197	Aucune moyenne annuelle
Dioxyde de soufre (SO ₂) (ppm)	0,3	0,3	0,2	4
Particules fines (PM _{2,5}) (µg/m ³)	5,1	5,5	4,6	8
Particules fines (PM ₁₀) (µg/m ³)	11,3	11,1	10,0	20
Ozone (O ₃) (ppm)	18,8	17,3	19,6	Aucune moyenne annuelle

1 Omissions, contraintes de confidentialité, renseignements non disponibles : le présent rapport fournit les données de 2023, ce qui représente la période de déclaration la plus récente fournie par Metro Vancouver.

2 1 ppm = 0,001 partie par million. Les données sur la qualité de l'air sont conformes aux objectifs pertinents sur la qualité de l'air ambiant établis par Metro Vancouver. Il n'y a pas d'objectif relatif à la moyenne annuelle de monoxyde de carbone et d'ozone pour Metro Vancouver.

CONSOMMATION D'EAU

Nous travaillons en collaboration avec nos partenaires commerciaux, les compagnies aériennes et les collectivités afin de réduire le plus possible la consommation d'eau potable dans les différents points où elle est utilisée par l'aéroport. Notre approche est décrite dans notre Plan de gestion environnementale 2020-2024, qui peut être téléchargé à partir de [cette page Web](#).



Cible du Plan de gestion environnementale 2020-2024	Résultats de 2024
Améliorer l'efficacité de l'utilisation de l'eau potable sur Sea Island de 50 % par rapport au niveau de référence de 2012 (69 L/passager) d'ici 2024.	La consommation d'eau potable par passager s'est améliorée de 48 % par rapport aux niveaux de 2012 (36 L/passager).

Nous assurons le suivi de toute l'eau consommée sur Sea Island, notamment celle consommée par nos partenaires commerciaux, et travaillons à réduire et à mesurer la consommation d'eau potable provenant de toutes les sources liées à l'aéroport. La majeure partie de l'eau utilisée à l'aéroport est liée au nombre de passagers, aux installations sanitaires et aux opérateurs de restauration, bien que la réduction de la consommation liée au chauffage et à la climatisation de l'aérogare principale soit également considérable. Le volume total d'eau consommée en 2024 était de 938 068 m³ (974 676 m³ en 2023; 905 274 m³ en 2022) (GRI 303-3). Nous mesurons aussi l'efficacité de l'eau consommée à partir des sources d'eau de Sea Island par rapport au nombre total de passagers. La diminution de la consommation d'eau potable en 2024 et l'augmentation du nombre de passagers ont permis d'améliorer notre efficacité en matière d'eau à 36 L/passager (39 L/passager en 2023; 48 L/passager en 2022).

Prélèvement d'eau dans toutes les zones (mégalitres) (GRI 303-3)

Sources d'eau	2024	2023	2022
Eau de surface	0,620 ¹	0,620 ¹	0,620 ¹
Eaux souterraines	0	0	0
Eau de mer	0	0	0
Eau extraite	0	0	0
Eau utilisée par des tiers	937,448 ²	974,056	905,274
Total	938,068 A	974,676	905,894

Consommation d'eau potable par l'Administration de l'aéroport

L'Administration de l'aéroport suit avec précision l'utilisation de l'eau dans les bâtiments de l'aérogare principale et de l'aérogare sud ainsi que dans le bâtiment des activités côté piste, le complexe Aylmer Road, le bâtiment des services nord ainsi que d'autres locaux auxiliaires occupés par l'Administration de l'aéroport. Ensemble, ces bâtiments ont consommé 227 747 m³ (203 730 m³ en 2023; 201 038 m³ en 2022) d'eau provenant de sources municipales et 620 m³ d'eau de pluie (GRI 303-3), ce qui représente 21 % de la consommation totale d'eau de Sea Island.

1 Le volume total d'eau de surface est une estimation de l'eau de pluie récoltée dans le bâtiment des activités des pistes.

2 Le prélèvement total d'eau provient de la ville de Richmond, soit de trois bassins versants du district régional du Grand Vancouver, soit les bassins versants de Capilano, de Seymour et de Coquitlam. Selon l'outil Aqueduct Water Risk Atlas, ces bassins versants ne sont pas des zones soumises au stress hydrique (le risque hydrique est considéré comme faible) et utilisent donc 0 mégalitre d'eau dans les zones de stress hydrique. Toute l'eau prélevée est classée comme de l'eau douce.

SANTÉ DES ÉCOSYSTÈMES

Pour atténuer l'incidence de nos activités sur Sea Island et au-delà, nous prenons des mesures dans le cadre du Plan de gestion environnementale 2020-2024 de YVR, qui peut être téléchargé à partir de [cette page Web](#), et qui établit une priorité stratégique claire : améliorer la santé des écosystèmes, avec des cibles et des objectifs précis.



Cible du Plan de gestion environnementale 2020-2024	Résultats de 2024
---	-------------------

Maintien de la certification Salmon-Safe	Certification Salmon-Safe
--	---------------------------

Comme nous louons 13,4 km² de terres sur Sea Island auprès de Transports Canada, nous sommes également chargés d'assurer l'équilibre entre la sécurité des opérations aéroportuaires, la gestion de la faune et la protection de l'environnement. L'estuaire du fleuve Fraser qui entoure Sea Island est l'une des plus importantes voies de migration pour les saumons de la côte Ouest et constitue un refuge important pour les oiseaux migrateurs. Nos activités se déroulent dans une zone écologiquement riche et sont entourées de plusieurs zones protégées, notamment Sturgeon Bank, l'aire de conservation de Sea Island, l'île Swishwash, le parc régional de la plage d'Iona et le parc de la plage McDonald (GRI 304-1).

Nous effectuons des examens environnementaux pour tous les projets de construction et d'aménagement proposés à YVR afin de déterminer les répercussions possibles. Ces examens sont axés sur la surveillance réglementaire et la santé de l'écosystème, y compris la perte d'habitats sensibles.

En 2024, nous avons effectué des examens environnementaux pour 181 propositions de projets (182 en 2023; 159 en 2022), comme l'exige l'article 82 de la *Loi sur l'évaluation d'impact* (« LEI »). Nous avons constaté qu'aucun des projets ne devrait entraîner de graves effets environnementaux négatifs. Tous les projets, sauf six, ont été exclus de la LEI puisqu'ils répondaient aux critères d'exclusion de l'arrêté ministériel émis en vertu de l'article 88 et n'ont donc pas été publiés dans le Registre canadien d'évaluation d'impact. Les projets suivants ont été publiés dans le Registre pour permettre au public de formuler des commentaires :

- Programme de la piste nord de YVR
- Amélioration de l'éclairage de la piste nord de YVR
- Phase 3 de l'agrandissement du centre McArthurGlen
- Travaux préparatoires de Northlands
- Agrandissement de la capacité de stockage des produits dégivrants pour les revêtements de YVR
- Assainissement du lot S30/Apron III

Nous surveillons régulièrement les projets de construction afin de nous assurer que les mesures d'atténuation environnementale soient mises en œuvre et qu'elles demeurent efficaces. En 2024, nous avons effectué plus de 145 (plus de 117 en 2023; plus de 80 en 2022) visites de chantier dans le cadre de grands projets de construction. Tous les problèmes environnementaux connus ont été résolus rapidement, et il a été conclu qu'aucun des projets n'avait causé de graves effets environnementaux ou sociaux négatifs.

Dans le cadre de l'évaluation de l'impact des projets proposés, nous travaillons en étroite collaboration avec Musqueam pour réaliser des évaluations des ressources archéologiques et culturelles afin d'assurer la préservation des sites archéologiques et des découvertes faites lors des activités de perturbation du sol à YVR et de respecter les terres sur lesquelles nous opérons.

EFFLUENTS ET DÉCHETS

La gestion des déchets est un élément clé du Plan de gestion environnementale 2020–2024 de YVR, qui peut être téléchargé à partir de [cette page Web](#) et qui comprend des plans et des programmes concernant les déchets dangereux, les déchets non dangereux et les rejets dans l'eau.



Cible du Plan de gestion environnementale 2020–2024 ¹	Résultats de 2024
60 % de déchets non destinés à la décharge d'ici 2024	54 % de déchets non destinés à la décharge A

¹ Assurance fournie par rapport aux critères établis à l'interne dans le Plan de gestion environnementale 2020–2024. Cet indicateur comprend les déchets de nos aéroports, comme les contenants, le papier, le compost et d'autres déchets, les liquides non destinés à l'élimination, les gants, les baguettes, les manches à balai, la graisse de cuisine et les palettes.

Réacheminement total des déchets d'aérogare¹

	2024 A	2023	2022
Déchets totaux (kg)	4 771 165	4 267 390	3 326 719
Taux de réacheminement	54 %	48 %	50 %

L'augmentation du nombre de passagers a entraîné une légère hausse des volumes de déchets en 2024. Le taux de déchets produits par passager a augmenté de 6 % par rapport à 2023; toutefois, le taux de 2024 s'est amélioré de 2 % par rapport à celui de 2019. Notre taux de détournement a augmenté de six points de pourcentage par rapport aux niveaux de 2023 après la remise en service de nos stations de tri centralisé des déchets dans nos aires de restauration (suspendues en raison de la pandémie de COVID-19). Une meilleure signalisation ainsi qu'une formation et une éducation supplémentaires ont également contribué à l'augmentation du taux de détournement.

Liquides de dégivrage et d'antigivrage pour les aéronefs et les chaussées utilisés et traités, en volume (GRI A06)

	2024	2023	2022
Type I	1 411 m³	1 212 m³	2 445 m³
Type IV	208 m³	178 m³	294 m³
Dégivrage de la chaussée	576 tonnes	236 tonnes	559 tonnes
Rejet et captage aux fins de traitement ²	6 547 m³	7, 086 m³	4 987 m³

1 Assurance fournie par rapport aux critères établis à l'interne dans le Plan de gestion environnementale 2020-2024. Cet indicateur comprend les déchets de nos aéroports, comme les contenants, le papier, le compost et d'autres déchets, les liquides non destinés à l'élimination, les gants, les baguettes, les manches à balai, la graisse de cuisine et les palettes.

2 Les volumes captés comprennent à la fois le liquide de dégivrage et les précipitations.

Déchets générés (GRI 306-3) :

Total des déchets dangereux et non dangereux, en tonnes métriques (t)

	2024	2023	2022
Déchets générés	21 379	71 963	14 213
Déchets non destinés à l'élimination	18 790	69 091	12 012
Déchets destinés à l'élimination	2 589	2 872	2 201

Poids total des déchets dangereux et non dangereux, en tonnes métriques (t)

Déchets dangereux	Déchets générés	Déchets non destinés à l'élimination	Déchets destinés à l'élimination
Piles et batteries, pièces d'auto, déchets électroniques, ampoules, huiles usées	28	28	0
Déchets biomédicaux, zone sous douane internationale	47	0	47
Autres déchets (p. ex., filtre à huile)	16	7	9
Matériaux contenant des fibres d'amiante	14	0	14
Total des déchets dangereux	104	35	70

Déchets non dangereux	Déchets générés	Déchets non destinés à l'élimination	Déchets destinés à l'élimination
Contenants, papier, liquides non destinés à l'élimination, gants	1 873	1 873	0
Baguettes, manches à balai	0,003	0,003	0
Matières compostables et humides réacheminées vers le composteur	714	714	0
Autres déchets	2 184	0	2 184
Déchets de construction	16 503	16 168	335
Total des déchets non dangereux	21 274	18 755	2 519

Déchets non destinés à l'élimination (GRI 306-4) :

Total des déchets dangereux et non dangereux non destinés à l'élimination, en tonnes métriques (t)

Hors site	2024	2023	2022
Préparation à la réutilisation	10	6	8
Recyclage	18 693	69 008	11 988
Autres options de récupération	87	77	17

Aucun déchet réacheminé sur le site.

Poids total des déchets dangereux et non dangereux, en tonnes métriques (t)

Déchets dangereux	Hors site		
	Préparation à la réutilisation	Recyclage	Autres options de récupération
Piles et batteries, pièces d'auto, déchets électroniques, ampoules, huiles usées	5	23	0
Autres déchets (p. ex., filtre à huile)	6	1	0
Total des déchets dangereux non destinés à l'élimination	10	24	0

Déchets non dangereux	Hors site		
	Préparation à la réutilisation	Recyclage	Autres options de récupération
Contenants, papier, liquides non destinés à l'élimination, gants	0	1 786	87
Baguettes, manches à balai	0	0,003	0
Matières compostables et humides réacheminées vers le composteur	0	714	0
Déchets de construction	0	16 168	0
Total des déchets non dangereux non destinés à l'élimination	0	18 668	87

Aucun déchet réacheminé pour les déchets biomédicaux de la zone sous douane internationale, les matériaux contenant des fibres d'amiante et les autres déchets non dangereux; tous les totaux indiquent zéro. Aucun déchet réacheminé sur le site.

Déchets destinés à l'élimination (GRI 306-5) :

Total des déchets dangereux et non dangereux destinés à l'élimination, en tonnes métriques (t)

Hors site	2024	2023	2022
Incinération ¹	47	43	33
Enfouissement	2 542	2 828	2 167
Autre	0	0	0

Aucun déchet sur le site n'a fait l'objet d'une opération d'élimination.

Poids total des déchets dangereux et non dangereux, en tonnes métriques (t)

Hors site			
Déchets dangereux	Incinération ¹	Enfouissement	Autre
Déchets biomédicaux, zone sous douane internationale	46	0,1	0
Autres déchets (p. ex., filtre à huile)	0,4	9	0
Matériaux contenant des fibres d'amiante	0	14	0
Total des déchets dangereux destinés à l'élimination	47	23	0

1 Les données sur l'incinération sont comprises dans la récupération d'énergie; il n'y a pas d'incinération sans récupération d'énergie.

Déchets non dangereux	Hors site		
	Incinération ¹	Enfouissement	Autre
Autres déchets	0	2 184	0
Déchets de construction	0	335	0
Total des déchets non dangereux destinés à l'élimination	0	2 519	0

Les données sur l'incinération sont comprises dans la récupération d'énergie; il n'y a pas d'incinération sans récupération d'énergie. Aucune pile ni batterie, pièce d'auto, déchet électronique, ampoule, huile usagée, matière compostable et humide réacheminée vers le composteur, ni aucun contenant, papier, liquide réacheminé, gant, baguette, manche à balai faisant l'objet d'une opération d'élimination.

Aucun déchet sur le site faisant l'objet d'une opération d'élimination.

BRUIT AÉRONAUTIQUE

L'Administration de l'aéroport gère le bruit des aéronefs afin de trouver un équilibre entre la nécessité d'un transport sécuritaire et pratique en tout temps et une vie urbaine agréable. Des renseignements sur notre approche sont mis de l'avant sur notre [site Web](#) ainsi que dans notre Plan de gestion du bruit 2019–2023 (téléchargeable à partir de [cette page Web](#)) et notre Rapport annuel sur le bruit (téléchargeable à partir de [cette page Web](#)).



Préoccupations par 10 000 mouvements d'aéronefs^{2,3}

L'examen des questions et des préoccupations de la population concernant le bruit des aéronefs et la réponse à celles-ci constituent l'un des éléments clés du programme de gestion du bruit aéronautique. Toutes les plaintes liées au bruit que nous recevons sont consignées dans le système de surveillance des activités de l'aéroport et du bruit des aéronefs (« ANOMS ») à des fins d'analyse des tendances et d'établissement de rapports.

En 2024, nous avons enregistré un total de 1 098 plaintes de bruit, ce qui équivaut à 43 plaintes pour 10 000 mouvements d'aéronefs, sur la base de 257 660 mouvements de pistes. L'évaluation du nombre de préoccupations par 10 000 mouvements d'aéronefs tient compte de la variabilité du nombre d'opérations annuelles ainsi que de la comparaison du volume de plaintes à YVR par rapport à celui d'autres aéroports.

	2024 ^A	2023	2022
Préoccupations par 10 000 mouvements d'aéronefs	43	76	95

1 Les données sur l'incinération sont comprises dans la récupération d'énergie; il n'y a pas d'incinération sans récupération d'énergie.

2 Les données sur les mouvements des aéronefs sont recueillies à partir des registres de la tour de contrôle fournis par NAV CANADA. Ces dossiers contiennent des renseignements sur les mouvements sur piste et hors piste (y compris ceux des hydravions et des hélicoptères) à l'aéroport. Les préoccupations relatives au bruit sont recueillies et suivies dans une base de données liée à notre système de surveillance des opérations.

3 Le nombre total de plaintes par 10 000 mouvements d'aéronefs est une alternative développée à l'interne à l'indicateur supplémentaire A07 du GRI pour les opérateurs aéroportuaires relevant le nombre et pourcentage de changement des gens résidant dans la zone affectée par le bruit.

Définitions des indicateurs clés de performance

Une certification externe a été fournie pour les valeurs totales des ICP marqués d'un **A**. La certification a été fournie sur la base de nos critères internes ainsi que du GRI. Une description détaillée des résultats de la mission de certification ESG 2024 figure dans le [Rapport de certification du professionnel en exercice indépendant](#).

RENDEMENT DE NOS ACTIVITÉS AXÉES SUR LA CLIENTÈLE

Satisfaction des clients/passagers A	Le sondage sur la satisfaction de la clientèle mesure la satisfaction globale de nos passagers à l'égard des services et des installations de l'aéroport. Le sondage est mené au moyen d'interceptions de passagers parlant diverses langues et comprend une échelle à cinq niveaux allant de « Très insatisfait » à « Très satisfait ». Le sondage sur la satisfaction de la clientèle permet de recueillir des données auprès de passagers qui arrivent à YVR, qui partent de YVR ou qui ont une correspondance à YVR et porte sur un vaste éventail de sujets, comme la disponibilité et la qualité du réseau Wi-Fi, les choix de nourriture et de boissons, la rapidité de l'enregistrement, la propreté et la convivialité générale du personnel. L'indicateur est mesuré par la note moyenne des taux de réponse « Satisfait » et « Très satisfait » du sondage.
Satisfaction des compagnies aériennes A	Cet indicateur mesure notre rendement du point de vue des transporteurs aériens avec qui nous faisons affaire. Il évalue notre réactivité, notre harmonisation aux activités des compagnies aériennes ainsi que la qualité et la disponibilité des installations aéroportuaires, tant dans les aérogares que du côté piste.
Satisfaction à l'égard du réseau Wi-Fi A	Cet indicateur mesure la satisfaction des passagers relative au réseau Wi-Fi et à la numérisation. Notre score de satisfaction à l'égard du réseau Wi-Fi repose sur les mêmes sondages menés dans les aérogares que notre score de satisfaction des clients/passagers décrit précédemment.

RENDEMENT ET EFFICACITÉ OPÉRATIONNELS

Passagers A	Cet indicateur indique le nombre total de passagers en partance et à l'arrivée dans tous les secteurs (y compris les passagers en transit), répartis par origine et destination (domestique, transfrontalier et international).
Fret	Cet indicateur mesure les volumes de fret en tonnes expédiées et témoigne ainsi du service que nous offrons afin de faciliter le mouvement des marchandises pour les entreprises et l'ensemble de la collectivité.
Ponctualité des départs A	La proportion de vols qui partent de leur aire de départ dans les 15 minutes suivant l'heure de départ prévue à l'origine.
Temps d'attente moyen au contrôle de sécurité A	Cet indicateur clé représente le pourcentage de passagers qui attendent au contrôle de sécurité pendant 15 minutes ou moins entre le moment où ils font la queue, où la carte d'embarquement est balayée pour la première fois, et le moment où la carte d'embarquement est balayée pour la deuxième fois dans la file de contrôle.
Acheminement des bagages A	Cet indicateur représente la proportion de bagages qui ont été livrés avec succès à nos partenaires aériens à YVR et sert à mesurer l'efficacité de notre infrastructure et de nos processus pour soutenir les transits par YVR.

RENDEMENT FINANCIER ET VIABILITÉ FINANCIÈRE

Revenu	Un indicateur de la croissance de notre chiffre d'affaires qui porte sur les sources aéronautiques et non aéronautiques et les frais d'amélioration aéroportuaires (« FAA »).
Bénéfice avant intérêts, dépréciation et amortissement	Cette mesure sert à évaluer notre rendement opérationnel et peut être considérée comme un indicateur des flux de trésorerie de nos activités.
Excédent des revenus après dépenses	Cette mesure établit le rendement net obtenu, à savoir l'équivalent du revenu net des entreprises conventionnelles. Elle donne une vue d'ensemble de notre rendement financier annuel, y compris l'incidence des intérêts, de la dépréciation et de l'amortissement.
Rendement du capital investi (« RCI »)	Cette mesure décrit dans quelle mesure nous affectons notre capital financier à des projets ou à des investissements afin de générer un rendement.

EMPLOYÉS, DIVERSITÉ ET BIEN-ÊTRE

Sondage sur l'expérience des employés A	Cet indicateur mesure les éléments de la mobilisation et du bien-être des employés ainsi que la capacité d'optimiser le rendement organisationnel. Notre indice de santé organisationnelle (« OHI ») est établi par l'entremise d'un sondage exhaustif qui comprend une centaine de questions propres à YVR regroupées en neuf catégories : l'orientation, la responsabilisation, la coordination et le contrôle, le leadership, l'orientation externe, l'innovation et l'apprentissage, les capacités, la motivation et le milieu de travail. Les résultats du sondage sont évalués en fonction des cotes, et les quartiles sont déterminés par rapport à d'autres organisations qui se trouvent dans la base de données mondiale de McKinsey & Company.
Taux de fréquence de blessures entraînant une perte de temps A	Cet indicateur mesure le nombre total d'accidents avec arrêt de travail par 200 000 heures travaillées au cours de l'année civile. Une blessure entraînant une perte de temps est définie comme un accident de travail qui entraîne des jours de travail perdus après la date de la blessure.

CHANGEMENTS CLIMATIQUES

Émissions de gaz à effet de serre (« GES ») des champs d'application 1 A et 2 A (GRI 305-1, 305-2)	Cet indicateur mesure les émissions de GES des champs d'application 1 et 2 produites par nos activités directes. Au début de 2021, nous avons annoncé notre objectif de devenir carboneutre d'ici 2030. La mise en œuvre de notre feuille de route au cours des neuf prochaines années entraînera la réduction graduelle de nos émissions de GES des champs d'application 1 et 2 produites par nos activités directes. En 2030, toutes les émissions résiduelles seront directement compensées (par rapport à l'achat de crédits compensatoires).
--	---

Index du contenu de la Global Reporting Initiative

L'index suivant présente des renseignements détaillés sur l'Administration de l'aéroport pour la période de déclaration allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2024. Seules nos données sur la qualité de l'air ambiant (GRI A05) et l'équité en matière d'emploi (GRI 405-1) ne figurent pas dans cet index.

DOC. GRI	DIVULGATION	PAGE OU RÉFÉRENCE
DIVULGATION GÉNÉRALE ET GOUVERNANCE (NOTRE LEADERSHIP)		
L'ORGANISATION ET SES PRATIQUES DE PRODUCTION DE RAPPORTS		
2-1	Détails organisationnels	a. Nom de l'organisation : Administration de l'aéroport de Vancouver b. Droit de propriété et forme juridique : Notre leadership, p. 17 c. Lieu géographique du siège social : Sea Island, Richmond (Colombie-Britannique), Canada d. Pays d'exploitation : L'Administration de l'aéroport de Vancouver exerce ses activités à Richmond, en Colombie-Britannique, au Canada
2-2	Entités incluses dans les rapports sur la durabilité de l'organisation	a. Entités énumérées dans ses rapports sur la durabilité : Administration de l'aéroport de Vancouver; À l'exception des états financiers consolidés (qui peuvent être téléchargés à partir de cette page Web), nous ne faisons pas état des répercussions financières, environnementales et sociales de nos filiales dans le présent rapport b. États financiers consolidés audités : Le document relatif aux états financiers consolidés peuvent être téléchargés à partir de cette page Web c. À l'exception des états financiers consolidés (qui peuvent être téléchargés à partir de cette page Web), nous ne faisons pas état des répercussions financières, environnementales et sociales de nos filiales dans le présent rapport
2-3	Période de déclaration, fréquence et personne-ressource	a. Période de déclaration et fréquence du Rapport annuel et Rapport sur la durabilité : Du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2024; rapport annuel b. Période de déclaration des états financiers consolidés : Du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2024 c. Date de publication du Rapport annuel et rapport sur la durabilité : 23 avril 2025 d. Personne-ressource : Les questions peuvent être transmises à l'adresse sustainability@yvr.ca
2-4	Redressement d'information	a. GRI 305-1, Émissions directes de GES, p. 56 b. GRI 302-1, Consommation d'énergie au sein de l'organisation, p. 57
2-5	Certification externe	a. Voir Mandat du comité des finances et de la vérification b. Pour la période de déclaration 2024, nous avons reçu une certification externe à l'égard de certains indicateurs ESG. Un lien vers le Rapport de certification du professionnel en exercice indépendant se trouve dans le présent rapport, à la p. 81 . Nos états financiers consolidés peuvent être téléchargés à partir de cette page Web .

ACTIVITÉS ET TRAVAILLEURS

2-6	Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires	a. Qui nous sommes : Notre leadership, p. 17 b. i. Activités, produits, services et marchés desservis : Nos activités, p. 7 ii. Chaîne d'approvisionnement : Impact économique direct, p. 27 iii. Nos parties prenantes : Nos parties prenantes, p. 48 c. Partenaires commerciaux : Rapport annuel 2024, qui peut être téléchargé à partir de cette page Web Modifications importantes : Impact économique direct, p. 25
2-7	Employés	Nombre total d'employés : Nos employés et notre communauté, p. 34
2-8	Travailleurs qui ne sont pas des employés	Au 31 décembre 2024, 371 bénévoles participaient à notre programme de bénévoles en veste verte

GOUVERNANCE

2-9	Structure et composition de l'organe de gouvernance	Pour obtenir plus d'information sur la structure et la composition du conseil d'administration, ainsi que sur les divulgations connexes, veuillez consulter la page À propos du conseil d'administration . Pour obtenir de plus amples renseignements sur la composition et la diversité du conseil d'administration, veuillez consulter la section Notre leadership à la p. 20 du présent rapport.
2-10 A	Nomination et sélection des membres de l'organe de gouvernance le plus élevé	Pour obtenir de plus amples renseignements sur le processus de nomination et de sélection des membres du conseil, veuillez consulter la section Notre leadership à la p. 21 du présent rapport
2-11	Présidence de l'organe de gouvernance le plus élevé	Annalisa King est présidente du conseil d'administration
2-12	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans la supervision de la gestion des répercussions	Le document Administrateurs – Mandat (septembre 2024, V3) peut être téléchargé à partir de cette page Web et décrit en détail les responsabilités du conseil à l'égard de l'orientation stratégique de l'Administration de l'aéroport et de son harmonisation à ses valeurs. La surveillance des répercussions économiques, environnementales et sociales de nos activités se fait dans le cadre de notre système de gestion du risque d'entreprise; ces répercussions sont gérées par les responsables du risque et divulguées dans le présent rapport. Le conseil d'administration a la responsabilité de surveiller le système de gestion du risque d'entreprise (« GRE ») de l'Administration de l'aéroport et de veiller à ce que le rendement de cette dernière en matière de durabilité soit communiqué à la population de manière adéquate et juste.

DOC. GRI	DIVULGATION	PAGE OU RÉFÉRENCE
2-13	Délégation de la responsabilité de la gestion des répercussions	La surveillance des répercussions économiques, environnementales et sociales de nos activités se fait dans le cadre de notre système de gestion du risque d'entreprise; ces répercussions sont gérées par les responsables du risque et divulguées dans le présent rapport. Le conseil d'administration a la responsabilité de surveiller le système de gestion du risque d'entreprise (« GRE ») de l'Administration de l'aéroport et de veiller à ce que le rendement de cette dernière en matière de durabilité soit communiqué à la population de manière juste et adéquate. Le document Administrateurs – Mandat (sept. 2024, V3) peut être téléchargé à partir de cette page Web .
2-14	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans l'établissement de rapports sur la durabilité	Le conseil d'administration veille à ce que le rendement en matière de durabilité de l'Administration de l'aéroport soit communiqué à la population de manière juste et adéquate. Le document Administrateurs – Mandat (sept. 2024, V3) peut être téléchargé à partir de cette page Web .
2-15 A	Conflits d'intérêts	Le document Politique et protocole sur les conflits d'intérêts des administrateurs (janvier 2023, V2) peut être téléchargé à partir de cette page Web . Le nombre total de conflits d'intérêts est indiqué dans la section Notre leadership à la p. 17 du présent rapport.
2-16	Communication des préoccupations majeures	L'Administration de l'aéroport a adopté une politique officielle en matière de dénonciation. En plus des moyens de signalement internes, la politique de dénonciation permet de faire une dénonciation par l'entremise d'une ligne téléphonique confidentielle ou d'un site Web gérés par un tiers. Le nombre total de préoccupations majeures figure dans la section Notre leadership à la p. 17 du présent rapport.
2-17	Connaissance partagée de l'organe de gouvernance le plus élevé	Les mesures prises pour favoriser le partage des connaissances, des compétences et de l'expérience du conseil d'administration se trouvent dans le Manuel des règles et pratiques de gouvernance du conseil d'administration. Lignes directrices sur la gouvernance d'entreprise
2-18	Évaluation du rendement de l'organe de gouvernance le plus élevé	Le conseil d'administration suit un processus annuel d'examen de son efficacité et de celle des comités et de chacun des administrateurs. Le comité de gouvernance au sein du conseil d'administration est responsable de superviser ce processus. Le Mandat du comité de gouvernance (mars 2024, v3) peut être téléchargé à partir de cette page Web .
2-19 A	Politiques de rémunération	Veillez consulter les sections Rémunération des dirigeants et Rémunération des membres du conseil d'administration, pp. 22-24. La Politique sur la rémunération des administrateurs (janvier 2024, V3) peut être téléchargé à partir de cette page Web. La Divulgence de la rémunération des dirigeants (soumise le 2 avril 2025) peut être téléchargé à partir de cette page Web
2-20	Procédure de détermination de la rémunération	Veillez consulter les sections Rémunération des dirigeants et Rémunération des membres du conseil d'administration, pp. 22-24
2-21	Indice de rémunération totale annuelle	Veillez consulter les sections Rémunération des dirigeants et Rémunération des membres du conseil d'administration, pp. 22-24
STRATÉGIE, POLITIQUES ET PRATIQUES		
2-22	Déclaration sur la stratégie de développement durable	Rapport annuel 2024
2-23	Engagements de principe	Veillez consulter la section Éthique des affaires, p. 17
2-24	Intégration des engagements de principe	Veillez consulter la section Éthique des affaires, p. 17

DOC. GRI	DIVULGATION	PAGE OU RÉFÉRENCE
2-25	Processus pour remédier aux répercussions négatives	Veuillez consulter la section Éthique des affaires, p. 17
2-26	Mécanismes pour obtenir des conseils et soulever des préoccupations	Veuillez consulter la section Éthique des affaires, p. 17
2-27	Respect des lois et des règlements	Il n'y a eu aucun cas important connu de non-conformité aux lois et aux règlements au cours de la période de déclaration de 2024
2-28	Adhésion à des associations	<i>Adhésion à des associations</i> : Conseil international des aéroports, Conseil des aéroports du Canada, Chambre de commerce du Grand Vancouver, Business Council of B.C., B.C. India Business Network, Chambre de commerce du Canada, Chambre de commerce de la C.-B., Greater Vancouver Gateway Council, Pacific Rim Cruise Association, B.C. Tech Association, Association de l'industrie touristique du Canada, Destination Vancouver, Chambre de commerce de Richmond, Chambre de commerce de Surrey, The International Air Cargo Association, Association des transitaires internationaux canadiens et Tourism Industry Association of B.C. <i>Partenariats</i> : L'Administration de l'aéroport a établi des partenariats avec la Chambre de commerce du Grand Vancouver, la Chambre de commerce de Richmond, la Chambre de commerce de la C.-B., Greater Vancouver Gateway Council, l'Association de l'industrie touristique du Canada, Indigenous Tourism BC, Indigenous Tourism Association of Canada, le Panthéon de l'aviation du Canada, la B.C. Women's Hospital Foundation, le Conseil de l'aviation de la Colombie-Britannique, Destination Canada, Destination British Columbia, Destination Vancouver, Vancouver Hotel Destination Association, Rocky Mountaineer, Tourism Whistler et Tourism Richmond
2-29	Approche relative à la mobilisation des parties prenantes	Nos parties prenantes, p. 48
2-30	Conventions collectives	Au 31 décembre 2024, 78 % des employés étaient inclus dans notre convention collective. À YVR, nous avons pour philosophie d'offrir à nos employés syndiqués les mêmes conditions de travail et d'emploi qu'à nos employés non syndiqués. Nous avons appliqué ce principe dans notre processus de négociation de la convention collective et dans les résultats des négociations.
ÉTHIQUE DES AFFAIRES (sujet clé)		
414-1	Nouveaux fournisseurs sélectionnés en fonction de critères sociaux	Impact économique direct, p. 27
205-2 	Communication et formation sur les politiques et les procédures de lutte contre la corruption	Éthique des affaires, p. 18
ASPECT ÉCONOMIQUE (NOS ACTIVITÉS)		
IMPACT ÉCONOMIQUE DIRECT (sujet clé)		
201-1	Valeur économique directe générée et distribuée	Impact économique direct, p. 26
201-2	Répercussions financières et autres risques et occasions relatifs aux changements climatiques	Résilience aux changements climatiques, p. 29 Le rapport du groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques peut être téléchargé à partir de cette page Web

DOC. GRI	DIVULGATION	PAGE OU RÉFÉRENCE
SERVICES AÉRIENS ET CORRESPONDANCES (sujet clé)		
A01	Nombre total de passagers par année répartis par vols internationaux et intérieurs, puis selon la provenance, la destination et la correspondance, y compris les passagers en transit	Services aériens, passagers et fret, p. 8
SERVICE À LA CLIENTÈLE (sujet clé)		
418-1	Plaintes fondées relatives à l'atteinte à la protection des renseignements personnels des clients et à la perte de leurs données	Sécurité et sûreté, p. 13
Critères établis à l'interne A	Qualité du service à la clientèle	Expérience des passagers, p. 10
ENVIRONNEMENT (NOTRE ENVIRONNEMENT)		
ÉNERGIE (sujet clé)		
302-1 A	Consommation d'énergie au sein de l'organisation	Réduction des émissions atmosphériques et de carbone, p. 57
CONSOMMATION D'EAU (sujet clé)		
303-3 A	Prélèvement d'eau	Consommation d'eau, p. 63
SANTÉ DES ÉCOSYSTÈMES (sujet clé)		
304-1	Lieux opérationnels détenus, loués ou gérés par YVR, situés à l'intérieur ou à proximité des aires protégées et des zones riches en biodiversité à l'extérieur des aires protégées	Santé des écosystèmes, p. 64
ÉMISSIONS ATMOSPHÉRIQUES (sujet clé)		
305-1 A	Émissions directes (du champ d'application 1) de GES (en tonnes d'éq. CO ₂)	Réduction des émissions atmosphériques et de carbone, p. 56
305-2 A	Émissions directes (du champ d'application 2) de GES (en tonnes d'éq. CO ₂)	Réduction des émissions atmosphériques et de carbone, p. 56
305-4	Intensité des émissions de GES	Réduction des émissions atmosphériques et de carbone, p. 56
A05	Niveaux de qualité de l'air ambiant selon les concentrations de polluants en microgrammes par mètre cube (µg/m ³) ou en parties par million (ppm) selon le régime de réglementation	Réduction des émissions atmosphériques et de carbone, p. 61

DOC. GRI	DIVULGATION	PAGE OU RÉFÉRENCE
EFFLUENTS ET DÉCHETS (sujet clé)		
Critères établis à l'interne A	Déchets générés et non destinés à l'élimination (déchets provenant des aérogares seulement; comme mesuré dans le Plan de gestion environnementale 2020-2024)	Effluents et déchets, p. 66
A06	Liquides de dégivrage et d'antigivrage pour les aéronefs et les chaussées utilisés et traités, en m ³ et/ou en tonnes métriques	Effluents et déchets, p. 66
306-3	Déchets générés	Effluents et déchets, p. 67
306-4	Déchets non destinés à l'élimination	Effluents et déchets, p. 68
306-5	Déchets destinés à l'élimination	Effluents et déchets, p. 70
TRANSPORT TERRESTRE (sujet clé)		
Critères établis à l'interne	Proportion de passagers aériens sondés qui utilisent le transport en commun	Stationnement et transport terrestre, p. 15
BRUIT AÉRONAUTIQUE (sujet clé)		
Critères établis à l'interne A	Nombre total de préoccupations par 10 000 mouvements d'aéronefs	Bruit aéronautique, p. 71
ASPECT SOCIAL (NOTRE COMMUNAUTÉ)		
IMPACTS ÉCONOMIQUES INDIRECTS (sujet clé)		
203-1	Investissements dans l'infrastructure et services soutenus	Collectivités locales, p. 52
PRATIQUES EN MATIÈRE D'EMPLOI (sujet clé)		
401-1 A	Embauche de nouveaux employés et roulement du personnel	Employés, p. 37
404-2	Programmes d'amélioration des compétences des employés et programmes d'aide à la transition	Employés, p. 41
SANTÉ ET SÉCURITÉ DES EMPLOYÉS (sujet clé)		
403-9	Accidents de travail	Santé et sécurité des employés, p. 43

DOC. GRI	DIVULGATION	PAGE OU RÉFÉRENCE
DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES (sujet clé)		
405-1 	Diversité des organes de gouvernance et des employés	Diversité du conseil d'administration, p. 20 – Diversité et égalité des chances, p. 44
406-1	Incidents de discrimination et mesures correctives prises	Diversité et égalité des chances, p. 46
COLLECTIVITÉS LOCALES (sujet clé)		
413-1	Activités menées avec la participation de la collectivité locale, évaluations d'impact et programmes d'aménagement	L'Administration de l'aéroport de Vancouver exploite un seul aéroport, ce qui équivaut à 100 %. Collectivités locales, p. 52
SÉCURITÉ ET SÛRETÉ (sujet clé)		
A09	Nombre total d'impacts fauniques par 10 000 mouvements sur piste d'aéronef	Sécurité et sûreté, p. 14

Rapport de certification du professionnel en exercice indépendant

À l'intention de la direction de l'Administration de l'aéroport de Vancouver

Étendue

Nous avons été chargés par l'Administration de l'aéroport de Vancouver de réaliser une « mission d'assurance raisonnable » et une « mission d'assurance limitée », au sens des Normes canadiennes de missions de certification, ci-après appelée la « mission », visant la délivrance d'un rapport sur les principaux indicateurs clés de performance de l'Administration de l'aéroport de Vancouver présentés en détail dans l'annexe ci-jointe (l'« objet considéré ») et figurant dans le Rapport de développement durable de l'Administration de l'aéroport de Vancouver (le « rapport »). Les indicateurs clés de performance entrant dans l'étendue de la mission d'assurance raisonnable sont désignés aux présentes l'« objet considéré 1 », et ceux entrant dans l'étendue de la mission d'assurance limitée, l'« objet considéré 2 ».

Outre les éléments figurant au paragraphe précédent, qui précise l'étendue de notre mission, aucune procédure de certification n'a été mise en œuvre à l'égard des autres informations contenues dans le rapport, et, par conséquent, nous n'exprimons aucune opinion ni conclusion sur celles-ci.

Critères appliqués par l'Administration de l'aéroport de Vancouver

Dans le cadre de la préparation de l'objet considéré, l'Administration de l'aéroport de Vancouver a appliqué les lignes directrices pertinentes contenues dans les Normes canadiennes d'information sur la durabilité de la Global Reporting Initiative (« GRI ») ainsi que des critères élaborés en interne (collectivement, les « critères »), lesquels sont décrits dans l'annexe ci-jointe et le rapport. Les critères élaborés en interne ont été expressément conçus aux fins de la préparation du rapport. Par conséquent, les indicateurs clés de performance applicables pourraient ne pas convenir à d'autres fins.

Responsabilités de l'Administration de l'aéroport de Vancouver

Il incombe à la direction de l'Administration de l'aéroport de Vancouver de sélectionner les critères et de présenter l'objet considéré conformément à ceux-ci, dans tous ses aspects significatifs. Cela inclut l'établissement et le maintien des contrôles internes, la tenue de documents adéquats et l'établissement d'estimations qui sont utiles à la préparation de l'objet considéré, de sorte qu'il soit exempt d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs.

Responsabilités d'EY

En ce qui concerne l'objet considéré 1 et l'objet considéré 2, notre responsabilité consiste à exprimer une opinion ou une conclusion, respectivement, à l'égard de la présentation de l'objet considéré sur la base des éléments probants que nous avons obtenus.

Nous avons réalisé notre mission conformément à la Norme canadienne de missions de certification (NCMC) 3000, *Missions d'attestation autres que les audits ou examens d'informations financières historiques*, et à la Norme canadienne de missions de certification (NCMC) 3410, *Missions de certification des bilans des gaz à effet de serre* (« NCMC 3410 »). Ces normes requièrent que nous planifions et réalisons notre mission de façon à obtenir une assurance raisonnable ou limitée, le cas échéant, que l'objet considéré est présenté, dans tous ses aspects significatifs, conformément aux critères et à délivrer un rapport. La nature, le calendrier et l'étendue des procédures choisies relèvent de notre jugement, notamment de notre évaluation des risques d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs.

Nous estimons que les éléments probants que nous avons obtenus sont suffisants et appropriés pour constituer un fondement raisonnable à notre opinion, en ce qui concerne l'objet considéré 1.

Nous estimons que les éléments probants que nous avons obtenus sont suffisants et appropriés pour fonder notre conclusion sous forme d'assurance limitée, en ce qui concerne l'objet considéré 2.

Notre indépendance et notre gestion de la qualité

Nous nous sommes conformés aux règles ou au code de déontologie pertinents applicables à l'exercice de l'expertise comptable et se rapportant aux missions de certification, qui sont publiés par les différents organismes professionnels comptables, lesquels reposent sur les principes fondamentaux d'intégrité, d'objectivité, de compétence professionnelle et de diligence, de confidentialité et de conduite professionnelle.

EY applique la Norme canadienne de gestion de la qualité (NCGQ) 1, *Gestion de la qualité par les cabinets qui réalisent des audits ou des examens d'états financiers, ou d'autres missions de certification ou de services connexes*. Cette norme exige que nous concevions, mettions en place et fassions fonctionner un système de gestion de la qualité qui comprend des politiques ou des procédures en ce qui concerne la conformité aux règles de déontologie, aux normes professionnelles et aux exigences légales et réglementaires applicables.

Description des procédures mises en œuvre

Objet considéré 1

Nous avons mis en œuvre les procédures suivantes :

- des entretiens auprès des membres du personnel pertinents pour acquérir une compréhension de l'entreprise, des processus d'information et des contrôles internes, y compris le processus de collecte, d'agrégation et de présentation de l'information sur l'objet considéré 1;
- des procédures d'examen analytique à l'appui du caractère raisonnable des données;
- des tests pour vérifier l'exactitude des calculs effectués, sur la base d'échantillons, et l'établissement de la concordance avec les documents sources, le cas échéant;
- l'examen de la présentation de l'objet considéré 1 et de l'information fournie sur celui-ci dans le rapport.

Nous avons également mis en œuvre d'autres procédures que nous avons jugées nécessaires dans les circonstances.

Objet considéré 2

Les procédures mises en œuvre dans une mission d'assurance limitée ont une nature différente et un calendrier différent par rapport à celles mises en œuvre dans une mission d'assurance raisonnable, ainsi qu'une étendue moindre. En conséquence, le niveau d'assurance obtenu dans une mission d'assurance limitée est beaucoup moins élevé que celui qui aurait été obtenu dans une mission d'assurance raisonnable. Nos procédures ont été conçues dans le but d'obtenir un niveau d'assurance limitée sur lequel fonder notre conclusion et ne fournissent pas tous les éléments probants qui seraient nécessaires à l'expression d'un niveau d'assurance raisonnable.

Bien que nous ayons tenu compte de l'efficacité des contrôles internes mis en place par la direction pour déterminer la nature et l'étendue de nos procédures, notre mission de certification n'a pas été conçue pour fournir une assurance à l'égard des contrôles internes. Nos procédures ne comprenaient pas de test des contrôles ou la mise en œuvre de procédures de vérification de l'agrégation ou du calcul des données dans les systèmes informatiques.

Une mission d'assurance limitée consiste à procéder à des demandes d'informations, principalement auprès des personnes responsables de la préparation de l'objet considéré et des informations connexes, et à appliquer des procédures analytiques et autres procédures appropriées.

Nous avons mis en œuvre les procédures suivantes :

- des entretiens auprès des membres du personnel pertinents pour comprendre le processus de collecte, d'agrégation et de présentation de l'information sur l'objet considéré 2;
- des procédures d'examen analytique, des demandes d'informations, la réexécution de calculs, le cas échéant, et des contrôles par sondages limités des données sources sous-jacentes pour vérifier l'exhaustivité et l'exactitude de l'objet considéré 2;
- la vérification de la présentation de l'objet considéré 2 et de l'information fournie sur celui-ci dans le rapport.

Nous avons également mis en œuvre d'autres procédures que nous avons jugées nécessaires dans les circonstances.

Limites inhérentes

Le processus de quantification des gaz à effet de serre («GES») est soumis à une incertitude scientifique, qui découle du fait que les connaissances scientifiques en matière d'évaluation des GES sont incomplètes. En outre, les procédures relatives aux GES font l'objet d'une incertitude d'estimation (ou de mesure), qui résulte des processus de mesure et de calcul utilisés pour quantifier les émissions dans les limites des connaissances scientifiques existantes.

L'information non financière, comme l'objet considéré, est assujettie à un plus grand nombre de limites inhérentes que l'information financière, en raison des caractéristiques davantage qualitatives de l'objet considéré et des méthodes utilisées pour déterminer cette information. Comme il n'existe pas d'ensemble substantiel de pratiques établies sur lequel s'appuyer, différentes techniques de mesure acceptables peuvent être employées, ce qui peut donner lieu à des évaluations comportant des différences significatives et rendre difficile la comparaison entre les entités et au fil du temps.

Opinion – Objet considéré 1

À notre avis, l'objet considéré 1 pour l'exercice clos le 31 décembre 2024 est présenté, dans tous ses aspects significatifs, conformément aux critères.

Conclusion – Objet considéré 2

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre et des éléments probants que nous avons obtenus, nous n'avons rien relevé qui nous porte à croire que l'objet considéré 2, pour les périodes d'information indiquées à l'annexe ci-jointe, n'a pas été préparé, dans tous ses aspects significatifs, conformément aux critères.

The logo for Ernst & Young LLP is written in a black, cursive script font.

Chartered Professional Accountants

Le 25 mars 2025
Vancouver, Canada

ANNEXE

Objet considéré 1

Notre mission d'assurance raisonnable a porté sur l'objet considéré suivant pour l'exercice clos le 31 décembre 2024 :

Indicateur de performance	Critères	Unité de mesure	Valeur présentée	Page(s) du rapport
Émissions de GES du champ d'application 1 (hors émissions biogéniques)	GRI 305-1	Tonnes d'éq. CO ₂	6 432	pp. 6 et 56
Émissions de GES du champ d'application 2	GRI 305-2	Tonnes d'éq. CO ₂	988	pp. 6 et 56

Objet considéré 2

Notre mission d'assurance limitée a porté sur l'objet considéré suivant. Dans le cas de l'indicateur « Diversité et égalité des chances – Employés », la période de présentation de l'information est l'exercice clos le 31 décembre 2023. Pour tous les autres indicateurs, il s'agit de l'exercice clos le 31 décembre 2024 :

Indicateur de performance	Critères	Unité de mesure	Valeur présentée	Page(s) du rapport
Consommation énergétique au sein de l'organisation	GRI 302-1	Gigajoules	522 624	p. 59
Consommation d'eau	GRI 303-3	Mégalitres	938,068	p. 63
Déchets				
Déchets générés		Kg	4 771 165	p. 66
Déchets non destinés à l'élimination	Élaborés en interne ¹	Pourcentage de déchets non destinés à l'élimination	54	pp. 65 et 66
Pratiques en matière d'emploi				
Nombre total de nouveaux employés	GRI 401-1	Nombre d'employés	243	p. 37
Nombre total d'employés licenciés	GRI 401-1	Nombre d'employés	99	p. 39

¹ Les critères élaborés en interne sur le bruit aéronautique sont décrits dans le rapport, à la [page 71](#). Tous les autres critères élaborés en interne sont décrits dans le rapport, à la section de la définition des indicateurs clés de performance.

Indicateur de performance	Critères	Unité de mesure	Valeur présentée	Page(s) du rapport
Diversité et égalité des chances – Organes de gouvernance				
Femmes	GRI 405-1	Pourcentage de personnes	53,3	p. 20
Tranche d'âge : entre 30 et 50 ans		Pourcentage de personnes	0	p. 20
Tranche d'âge : plus de 50 ans		Pourcentage de personnes	100	p. 20
Autochtones		Pourcentage de personnes	0	p. 20
Personnes handicapées		Pourcentage de personnes	0	p. 20
Minorités visibles		Pourcentage de personnes	26,7	p. 20
Diversité et égalité des chances – Employés				
Femmes	GRI 405-1	Pourcentage d'employés	41,8	p. 44
Autochtones		Pourcentage d'employés	3,4	p. 44
Personnes handicapées		Pourcentage d'employés	2,1	p. 44
Minorités visibles		Pourcentage d'employés	43,7	p. 44
Nomination et sélection des membres du conseil d'administration	GRI 2-10	Sans objet	Sans objet	p. 21
Conflits d'intérêts au sein du conseil d'administration	GRI 2-15	Sans objet	Sans objet	p. 21
Rémunération et incitations – membres du conseil d'administration et du comité de direction	GRI 2-19	Sans objet	Sans objet	pp. 22–24

Indicateur de performance	Critères	Unité de mesure	Valeur présentée	Page(s) du rapport
Lutte contre la corruption				
Nombre de membres des instances de gouvernance à qui les procédures en matière de lutte contre la corruption ont été transmises	GRI 205-2	Nombre de personnes	15	p. 18
		Pourcentage de personnes	100	p. 18
Nombre d'employés à qui les procédures en matière de lutte contre la corruption ont été transmises : cadres		Nombre d'employés	187	p. 18
		Pourcentage d'employés	100	p. 18
Nombre d'employés à qui les procédures en matière de lutte contre la corruption ont été transmises : non-cadres		Nombre d'employés	836	p. 18
		Pourcentage d'employés	100	p. 18
Nombre de partenaires commerciaux à qui les politiques et procédures en matière de lutte contre la corruption ont été transmises		Nombre de partenaires commerciaux	134	p. 18
		Pourcentage d'employés	100	p. 18
Nombre d'employés ayant reçu une formation relative à la lutte contre la corruption : cadres		Nombre d'employés	124	p. 19
		Pourcentage d'employés	66	p. 19
Nombre d'employés ayant reçu une formation relative à la lutte contre la corruption : non-cadres		Nombre d'employés	606	p. 19
		Pourcentage d'employés	72	p. 19
Bruit aéronautique	Élaborés en interne ¹	Préoccupations par 10 000 mouvements d'aéronefs	43	p. 71
Satisfaction des clients/passagers	Élaborés en interne ¹	Taux de satisfaction	93	pp. 5 et 10
Satisfaction des compagnies aériennes	Élaborés en interne ¹	Note sur 5	3,39	p. 5
Satisfaction à l'égard du réseau Wi-Fi	Élaborés en interne ¹	Taux de satisfaction	84	pp. 5 et 10
Passagers				
Arrivées	Élaborés en interne ¹	Passagers	13 155 073	p. 8
Départs		Passagers	13 050 728	p. 8
Total des passagers		Passagers	26 205 801	pp. 5 et 8

1 Les critères élaborés en interne sur le bruit aéronautique sont décrits dans le rapport, à la [page 71](#). Tous les autres critères élaborés en interne sont décrits dans le rapport, à la section de la définition des indicateurs clés de performance.

Indicateur de performance	Critères	Unité de mesure	Valeur présentée	Page(s) du rapport
Ponctualité des départs	Élaborés en interne ¹	Pourcentage de vols	75,6	pp. 5 et 7
Taux de fréquence de blessures entraînant une perte de temps	Élaborés en interne ¹	Blessures avec arrêt de travail par tranche de 200 000 heures travaillées	1,86	pp. 6 et 42-43
Acheminement de bagages	Élaborés en interne ¹	Pourcentage des bagages livrés	99,9	pp. 5 et 7
Sondage sur l'expérience des employés	Élaborés en interne ¹	Quartile	Troisième	p. 6
		Note (%)	65	pp. 6 et 31
Temps d'attente moyen au contrôle de sécurité	Élaborés en interne ¹	Pourcentage de passagers	97	pp. 5 et 7

¹ Les critères élaborés en interne sur le bruit aéronautique sont décrits dans le rapport, à la [page 71](#). Tous les autres critères élaborés en interne sont décrits dans le rapport, à la section de la définition des indicateurs clés de performance.