

Rapport sur le développement durable 2024





Essentiellement, le plan de durabilité de l'AAIH démontre notre engagement à utiliser Halifax Stanfield d'une manière durable tout en offrant une expérience de classe mondiale aux voyageurs et en créant des occasions de croissance pour l'aéroport et ses partenaires.

Les projets et les initiatives de durabilité sont intégrés aux opérations quotidiennes pour renforcer les services de l'AAIH, améliorer le rendement environnemental, prioriser les gens et stimuler le développement économique régional. L'AAIH s'engage à rendre compte de ses progrès chaque année dans chacun des domaines prioritaires du plan de durabilité pour aider à maintenir l'élan et à identifier les secteurs à améliorer.

Priorités en matière de développement durable

Environnement

- Gestion des déchets
- Gestion des eaux pluviales
- Gestion du carbone
- Adaptation aux changements climatiques

Social

- Diversité, équité et inclusion
- Santé, sécurité et sûreté
- Expérience à l'aéroport

Governance

- Rendement économique
- Approvisionnement responsable
- Gestion du risque d'entreprise
- Résilience en matière de cybersécurité

ENVIRONNEMENT

En poursuivant des mesures d'efficacité énergétique et d'optimisation des ressources, l'AAIH a constamment réduit ses émissions d'une manière qui rationalise les opérations et reflète une gérance environnementale responsable. En 2022, l'AAIH s'est fixé comme objectif de réduire les émissions de carbone de portée 1 et 2 de 30 % d'ici 2026 (comparativement au niveau de 2019). Grâce au cadre de durabilité et au plan de gestion du carbone, cet objectif a été atteint deux ans plus tôt. En utilisant des DEL pour l'éclairage du côté de la piste, en fournissant aux parcs terrestres des véhicules électriques légers et en mettant en place d'autres mesures écoénergétiques, l'AAIH est fière d'avoir enregistré une réduction de 33 % de ses émissions en 2024.

Cette étape est incroyablement encourageante alors que l'AAIH s'efforce d'atteindre son objectif de carboneutralité d'ici 2050. Pour profiter de cet élan, l'AAIH développe un nouvel objectif scientifique qui s'appuiera sur cette réduction positive et renforcera sa position de leader de l'industrie dans la lutte contre les changements climatiques.

L'AAIH a plusieurs projets qui consistent à réduire la vulnérabilité d'Halifax Stanfield aux effets futurs des changements climatiques tout en assurant une fiabilité opérationnelle continue. Par exemple, en 2024, une évaluation de l'exposition aux feux de forêt a été effectuée pour la propriété de l'aéroport afin d'identifier des moyens d'atténuer les risques de feux de forêt. L'évaluation a fourni des recommandations précieuses, incitant l'AAIH à offrir une formation de base en matière de suppression des feux de forêt aux premiers répondants et à identifier les zones de la propriété qui contiennent des combustibles forestiers. L'AAIH a élaboré un plan de mise en œuvre pour chaque recommandation, plusieurs ayant été complétés en 2024 et le reste étant prévu pour 2025.

L'AAIH a également continué d'améliorer son usine de traitement de l'eau pour assurer sa conformité aux exigences provinciales en matière de qualité des eaux pluviales et protéger la zone autour de l'aéroport contre le drainage rocheux acide.



Gestion des déchets

30 % (277 tonnes) des déchets du bâtiment de l'aérogare détournés des sites d'enfouissement notamment du carton, du papier, du recyclage (articles en plastique et canettes en aluminium) et des matières organiques.



Gestion des eaux pluviales

Conformément à **99 %** des exigences provinciales en matière de qualité des eaux pluviales



Gestion du carbone

Réduction de **33 %** (5 407 tonnes) des émissions équivalentes de dioxyde de carbone (CO2e Portée 1 et 2) par rapport à 2019



SOCIAL

Alors que l'AAIH continue de chercher des solutions innovatrices pour atteindre ses objectifs commerciaux, il demeure essentiel d'intégrer diverses perspectives dans le milieu du travail. En 2024, le conseil d'Administration de l'AAIH comptait une forte représentation des femmes (45 %) et d'autres groupes méritant l'équité (36 %). Les partenariats de l'AAIH avec des groupes communautaires tels que le Centre culturel des noirs et Mon expérience sur la côte Est ont aidé l'AAIH à dépasser ses objectifs de représentation de candidats qualifiés provenant de groupes méritant l'équité lors d'entrevues.

De nombreuses autres initiatives de durabilité sociale de l'AAIH continuent de favoriser une solide culture de sûreté et de sécurité qui assure un fonctionnement harmonieux des opérations aéroportuaires et qui a gagné la confiance des employés, des voyageurs et des partenaires communautaires.

De plus, l'engagement de l'AAIH en matière d'accessibilité a été souligné lorsque Halifax Stanfield a encore une fois obtenu la cote de la fondation Rick Hansen "Certified Gold", réaffirmant son statut de leader en matière d'accessibilité dans les aéroports canadiens.



Investissement communautaire

57 % des investissements communautaires ont soutenu des entreprises ou des initiatives axées sur la diversité, l'équité et l'inclusion



Santé, sécurité et sûreté

94 % des employés de l'AAIH considèrent l'aéroport comme un lieu de travail sécuritaire

5 accidents du travail entraînant une perte de temps



Réputation organisationnelle

13^e entreprise la plus réputée dans les provinces de l'Atlantique



Expérience à l'aéroport

87 % Service à l'aéroport Note de l'enquête de satisfaction des passagers



Diversité, équité et inclusion

12 % des employés de l'AAIH se considèrent comme appartenant à l'un des groupes désignés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi du gouvernement du Canada (Autochtones, personnes handicapées et minorités raciales) ¹

7 % des membres de l'équipe de la haute direction de l'AAIH se considèrent comme appartenant à un groupe ayant aussi droit à l'équité autre que les femmes ou les personnes non binaires

27,6 % des employées de l'AAIH se s'identifient en tant que femmes, en comparaison au taux du marché du travail de 28,4 %.¹

45 % des membres du conseil d'Administration de l'AAIH se considèrent comme étant des femmes ou des personnes non binaires

43 % des membres de l'équipe de la haute direction de l'AAIH se considèrent comme des femmes ou des personnes non binaires

36 % des membres du conseil d'Administration de l'AAIH se considèrent comme appartenant à un groupe ayant aussi droit à l'équité autre que les femmes ou les personnes non binaires



¹ - Ces données datent du 31 décembre 2023 en raison du moment de la publication des données.

GOVERNANCE

Grâce à une solide performance économique en 2024, l'AAIH a été en mesure d'augmenter les initiatives de résilience opérationnelle qui protégeront sa réussite face à des défis imprévisibles. Dans le cadre de son programme de gestion des risques d'entreprise, l'AAIH a effectué 14 exercices pour évaluer ses capacités de gestion des urgences et de continuité des activités. Ces simulations ont été réalisées avec l'aide de partenaires clés et d'organismes d'intervention, favorisant la collaboration et renforçant la préparation globale pour les situations d'urgence.

Pour se défendre contre un paysage de menace en constante évolution, l'AAIH a mis en place des initiatives de cybersécurité pour améliorer sa capacité à détecter et prévenir les risques en matière de sécurité et à y répondre. Une formation de sensibilisation à la réponse aux incidents de cybersécurité a été offerte au conseil d'Administration et à l'équipe de la haute direction, et une nouvelle plateforme de sensibilisation à la cybersécurité a été lancée pour renforcer la capacité à prévenir les incidents potentiels et à y répondre dans l'ensemble de l'entreprise. Des initiatives stratégiques ont également été mises en place pour s'assurer que le cadre de sécurité de l'information de l'AAIH correspond aux normes internationales.

En 2024, dans le cadre de son engagement en faveur d'activités de gouvernance durable, l'AAIH a évalué ses pratiques en matière d'approvisionnement et de chaîne d'approvisionnement et a mis à jour ses processus internes afin de réduire les obstacles pour les petits fournisseurs. L'AAIH s'est également jointe au Conseil canadien des fournisseurs autochtones et minoritaires pour favoriser les collaborations futures avec un plus grand nombre d'entreprises autochtones et appartenant à des minorités visibles de la Nouvelle-Écosse.

De plus, conformément à la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement qui exige que certaines entités déclarent les mesures prises pour prévenir et réduire le risque de travail forcé ou de travail des enfants dans leurs chaînes d'approvisionnement, l'AAIH a préparé un rapport couvrant ses activités du 1er janvier au 31 décembre 2024.



Rendement économique

3 979 785
passagers

1 197
vols de fret

Revenu net de
23 millions de dollars

Revenus non aéronautiques de
10,45 \$ par passager

CONCLUSION

L'AAIH est fière des progrès qu'elle a réalisés pour renforcer ses pratiques en matière de durabilité dans chacun de ses domaines prioritaires. Bien qu'il reste encore du travail à faire, l'AAIH est sur la bonne voie pour atteindre les objectifs établis dans son plan stratégique sur cinq ans, soulignant sa capacité à prendre des décisions commerciales pragmatiques qui protègent l'environnement, favorisent le développement économique régional et créent une culture d'excellence.

Données annuelles sur le rendement dans le domaine ESG

Le tableau ci-dessous illustre nos progrès en matière de rendement dans le domaine ESG par rapport à nos 11 priorités en matière de développement durable. S'il y a lieu, nos cibles pour 2026 décrites dans notre plan stratégique quinquennal sont indiquées. Les données pour 2022 (si disponibles), 2023, et 2024, sont présentées ci-dessous.

	2022	2023	2024
Environnement			
Gestion du carbone % de réduction des émissions équivalentes de dioxyde de carbone (CO2e Portée 1 et 2) par rapport à 2019. ¹ Objectif pour 2026 Réduction de plus de 30 % des émissions de CO2e par rapport au niveau de référence de 16 470 tonnes en 2019	Réduction de 19 % (3 115 tonnes)	Réduction de 20 % (3 317 tonnes)	Réduction de 33 % (5 407 tonnes)
Gestion des déchets % des déchets du bâtiment de l'aérogare détournés de la décharge notamment du carton, du papier, des articles recyclables (comme les articles en plastique et les canettes en aluminium) et les matières organiques.	35 % (250 tonnes)	33 % (281 tonnes)	30 % (277 tonnes)
Gestion des eaux pluviales % de conformité aux exigences provinciales en matière de qualité des eaux pluviales.	100 %	98 %	99 %
Social			
Diversité, équité et inclusion			
% des employés de l'AAIH qui se considèrent comme appartenant à l'un des groupes désignés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi du gouvernement du Canada (Autochtones, personnes handicapées et minorités raciales) Objectif pour 2026 Augmentation de ≥ 33 % par rapport au niveau de référence de 11 % en 2020	12 %	12 %	Pas encore disponible
% des employées de l'AAIH qui se considèrent comme des femmes, par rapport à une disponibilité sur le marché du travail ²	27,2 %	27,6 %	Pas encore disponible

1 - Les émissions de carbone ont été calculées à l'aide du facteur d'émission (FE) de "Nova Scotia Power Inc." de l'année précédente. L'FE 2024 n'est pas encore disponible.

2 - Disponibilité sur le marché du travail des femmes pouvant occuper des emplois de l'AAIH en 2023 : 28,4 %. Les données concernant la disponibilité sur le marché du travail de 2024 ne sont pas encore disponibles en raison du moment de la publication des données.

	2022	2023	2024
Social (suite)			
% des membres de l'équipe de la haute direction de l'AAIH qui se considèrent comme des femmes ou des personnes non binaires ³	42 %	47 %	43 %
% des membres de l'équipe de la haute direction de l'AAIH qui se considèrent comme faisant partie d'un groupe méritant l'équité autre que les femmes ou les personnes non binaires ³	-	7 %	7 %
% des membres du conseil d'Administration de l'AAIH qui se considèrent comme des femmes ou des personnes non binaires ³	42 %	55 %	45 %
% des membres du conseil d'Administration de l'AAIH qui se considèrent comme faisant partie d'un groupe méritant l'équité autre que les femmes ou les personnes non binaires ³	25 %	18 %	36 %
Réputation organisationnelle Classée l'entreprise la plus réputée du Canada atlantique Objectif pour 2026 L'AAIH figure au palmarès des trois meilleures entreprises du Canada atlantique dans le Atlantic Reputation Monitor Report (Rapport d'une étude de surveillance de la réputation des entreprises du Canada atlantique)	11e	3e	13e
Expérience à l'aéroport Résultat du sondage sur la satisfaction des passagers à l'égard de la qualité du service à l'aéroport Objectif pour 2026 ≥ 80 %	84 %	86 %	87 %
Investissement communautaire % des investissements communautaires qui ont appuyé des entreprises ou des initiatives mettant l'accent sur la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI)	62 %	76 %	68 %

3 - L'AAIH adhère aux principes du Défi 50-30. Le Défi 50-30 demande aux entreprises de viser deux objectifs :

A. Parité hommes-femmes (50 % de femmes ou de personnes non binaires) au sein des conseils d'Administration ou de la haute direction des entreprises canadiennes; et

B. Représentation importante (30 %) au sein des conseils d'Administration et/ou de la haute direction des entreprises canadiennes de membres d'autres groupes méritant l'équité, y compris ceux qui s'identifient comme racialisés, noirs et/ou personnes de couleur (« minorités visibles »), personnes handicapées (y compris les incapacités invisibles et épisodiques), les personnes 2ELGBTQI+ et/ou les personnes diversifiées sur le plan sexuel ou du genre, et les personnes autochtones et/ou les peuples autochtones.

	2022	2023	2024
Social (suite)			
Santé, sécurité et sûreté			
% des employés de l'AAIH considèrent l'aéroport comme un lieu de travail sécuritaire	95 %	96 %	94 %
Accidents du travail entraînant une perte de temps	0	3	5
Gouvernance			
Rendement économique			
Nombre de passagers Objectif pour 2026 Volume de passagers supérieur à 4,6 millions par an	3 107 425	3 579 293	3 979 785
Nombre de vols cargos Objectif pour 2026 Plus de 1 680 vols de fret aérien par an	1 585	1 580	1 197
Revenu net (perte) Objectif pour 2026 13,6 millions de dollars	(7,4 millions de dollars)	16,0 millions de dollars	23,0 millions de dollars
Revenus non aéronautiques par passager Objectif pour 2026 Les revenus non aéronautiques par passager sont supérieurs à 10,50 \$	9,09 \$	10,40 \$	10,45 \$