

# Rapport sur le développement durable 2025



HalifaxStanfield



## Le Plan de durabilité de l'AAIH démontre notre engagement à exploiter Halifax Stanfield d'une manière responsable et à offrir des services aériens durables et sûrs à nos collectivités.

En plus de s'harmoniser avec les objectifs de développement durable des Nations Unies, le Plan s'appuie sur une évaluation exhaustive de l'importance qui définit nos 11 priorités en matière de durabilité et oriente nos efforts sur l'avancement de pratiques durables sur les plans environnemental, financier et social à l'échelle de l'organisation.

La durabilité est intégrée à notre plan stratégique et aux opérations quotidiennes afin de renforcer le rendement, de soutenir nos partenaires et de favoriser la croissance régionale. Grâce à des objectifs clairs, à des initiatives définies, à une reddition de comptes transparente et à l'engagement continu des parties prenantes, l'AAIH demeure déterminée à rendre compte annuellement de ses progrès afin de garantir la responsabilisation et de cerner des possibilités d'amélioration continue.

### Priorités en matière de durabilité

Des initiatives uniques ont été élaborées pour aider l'AAIH à atteindre ses objectifs en matière de durabilité. Pour chaque initiative, une personne responsable de l'action est désignée au sein de l'équipe afin de faire progresser le projet et d'en maintenir l'élan. Chacune se voit également attribuer un objectif précis afin de transformer les idées en actions concrètes. Ces initiatives comprennent des politiques, des plans et des projets actuellement en cours qui contribuent à la durabilité, ainsi que des occasions futures qui rapprocheront l'AAIH de l'atteinte de ses objectifs à long terme.

#### Environnement

- Gestion du carbone
- Gestion des déchets
- Gestion des eaux pluviales
- Adaptation au changement climatique

#### Activités sociales

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

#### Gouvernance

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

## ENVIRONNEMENT

En mettant en œuvre des mesures d'efficacité énergétique et d'optimisation des ressources, l'AAIH réduit constamment ses émissions, améliore ses opérations et démontre une gestion environnementale responsable. L'AAIH a atteint une réduction de 28 % de ses émissions de carbone en 2025 par rapport à 2019 et a établi une nouvelle cible fondée sur des données scientifiques afin de poursuivre la réduction de ses émissions au-delà de 2026. Notre nouvel objectif de réduction de 60 % d'ici 2030 (par rapport à 2019) soutiendra le cadre de durabilité et le plan de gestion du carbone de l'AAIH, tout en maintenant l'élan vers notre objectif de réduire à zéro nos émissions de carbone d'ici 2050.

En 2025, l'AAIH a renouvelé avec succès sa certification de niveau 3 dans le cadre du programme Airport Carbon Accreditation du Conseil international des aéroports. Ce programme est le seul programme mondial de certification en gestion du carbone pour les aéroports à bénéficier d'une reconnaissance institutionnelle.

De plus, l'organisation s'est jointe au Défi carboneutre du gouvernement du Canada, qui encourage les organisations participantes à élaborer des plans pour que les émissions nettes produites par leurs installations et opérations soient nulles d'ici 2050.

L'AAIH reconnaît l'importance de comprendre les risques liés au climat et aux phénomènes météorologiques extrêmes et de s'y préparer, ceux-ci pouvant perturber les opérations aéroportuaires et affecter les infrastructures. En 2025, nous avons réalisé une évaluation approfondie des risques climatiques actuels et projetés pour les infrastructures et les opérations essentielles de l'aéroport. Ce projet contribuera à soutenir la planification et la prise de décisions à long terme afin de renforcer la résilience de nos actifs, opérations et services face à l'évolution du climat.

L'AAIH a également poursuivi l'amélioration de son usine de traitement des eaux pluviales en 2025 afin de maintenir la conformité aux exigences provinciales en matière de qualité des eaux pluviales et de protéger la zone autour de l'aéroport contre le drainage rocheux acide.





## Gestion des déchets

**36 %** (351 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 **98 %** des exigences provinciales en matière de qualité des eaux pluviales



## Gestion du carbone

Réduction de **28 %** (4 556 tonnes) des émissions équivalentes de dioxyde de carbone (CO2e Portée 1 et 2) par rapport à 2019<sup>1</sup>



<sup>1</sup> - Les émissions de carbone ont été calculées à l'aide du facteur d'émission (FE) de Nova Scotia Power Inc. de l'année précédente. Le FE de 2025 n'est pas encore connu.

## ACTIVITÉS SOCIALES

Les initiatives de durabilité sociale de l'AAIH jouent un rôle central dans le maintien d'une solide culture de sûreté et de sécurité, assurant le bon déroulement des opérations aéroportuaires tout en préservant la confiance du personnel, des personnes qui voyagent et des partenaires communautaires. Cette base de confiance soutient les efforts élargis de l'organisation visant à mettre en œuvre des solutions novatrices qui favorisent l'atteinte de ses objectifs organisationnels.

Un élément essentiel de ces progrès est l'engagement de l'AAIH à intégrer des perspectives diversifiées à l'ensemble de l'organisation. En 2025, les femmes représentaient 42 % du conseil d'administration, tandis que 33 % de ses membres s'identifiaient comme appartenant à d'autres groupes en quête d'équité. Au sein de l'équipe de la haute direction, 50 % des membres étaient des femmes et 33 % s'identifiaient à d'autres groupes en quête d'équité. Des partenariats stratégiques avec des organisations communautaires telles qu'Autism Nova Scotia et la Fondation Rêves d'enfants renforcent la mobilisation et l'impact communautaires grâce au programme Élever de l'AAIH. Le programme a investi 85 % de ses fonds dans des organisations ou des initiatives axées sur la diversité, l'équité et l'inclusion en 2025.

L'expérience client est également demeurée une priorité pour Halifax Stanfield, où le personnel et les membres de la communauté aéroportuaire se surpassent pour créer un milieu accueillant et inclusif pour tout le monde. En 2025, Halifax Stanfield a obtenu pour la première fois l'accréditation de niveau 2 en matière d'expérience client du Conseil international des aéroports, en s'appuyant sur de nouvelles données et sur une cartographie du parcours de la clientèle pour cibler les domaines prioritaires à améliorer, notamment l'orientation.



### Santé, sécurité et sûreté

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

**3** accidents du travail entraînant une perte de temps



### Réputation organisationnelle

**7<sup>e</sup>** entreprise la plus réputée dans les provinces de l'Atlantique



### Investissement communautaire

**85 %** des investissements communautaires ont soutenu des entreprises ou des initiatives axées sur la diversité, l'équité et l'inclusion



### Expérience à l'aéroport

**86 %** Note du sondage sur la satisfaction des passagers à l'égard de la qualité du service à l'aéroport obtenue





## Diversité, équité et inclusion

**28 %** 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)<sup>2</sup>

**50 %** des membres de l'équipe de la haute direction de l'AAIH se considèrent comme des femmes ou des personnes non binaires<sup>2,4</sup>

**42 %** des membres du conseil d'Administration de l'AAIH se considèrent comme étant des femmes ou des personnes non binaires<sup>4</sup>

**34 %** des employées de l'AAIH se s'identifient en tant que femmes, en comparaison au taux du marché du travail.<sup>2,3</sup>

**33 %** 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<sup>2,4</sup>

**33 %** 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<sup>4</sup>

2 - Les données de 2025 reposent sur les résultats d'un sondage auprès des membres du personnel. Le sondage a obtenu un taux de participation de 55 % auprès de l'ensemble du personnel et de 86 % auprès des membres de l'équipe de la haute direction.

3 - La disponibilité de la main-d'œuvre féminine pour les catégories d'emplois de l'AAIH était de 28,5 % en 2024. Les données sur sa disponibilité sur le marché du travail pour 2025 ne sont pas encore affichées en raison du calendrier de publication des données officielles.

4 - L'AAIH adhère aux principes du Défi 50 - 30. Le Défi 50 - 30 invite les organisations à viser deux objectifs :

A. La parité entre les genres (50 % de femmes ou de personnes non binaires) au sein des conseils d'administration et de la haute direction des entreprises au Canada;

B. Une représentation significative (30 %) au sein des conseils d'administration et de la haute direction des entreprises canadiennes de membres d'autres groupes en quête d'équité, notamment les personnes racisées, noires et de couleur (« minorités visibles »), les personnes en situation de handicap (y compris les handicaps invisibles et épisodiques), les personnes 2SLGBTQ+ et issues de la diversité sexuelle et de genre, ainsi que les peuples autochtones.

# GOVERNANCE

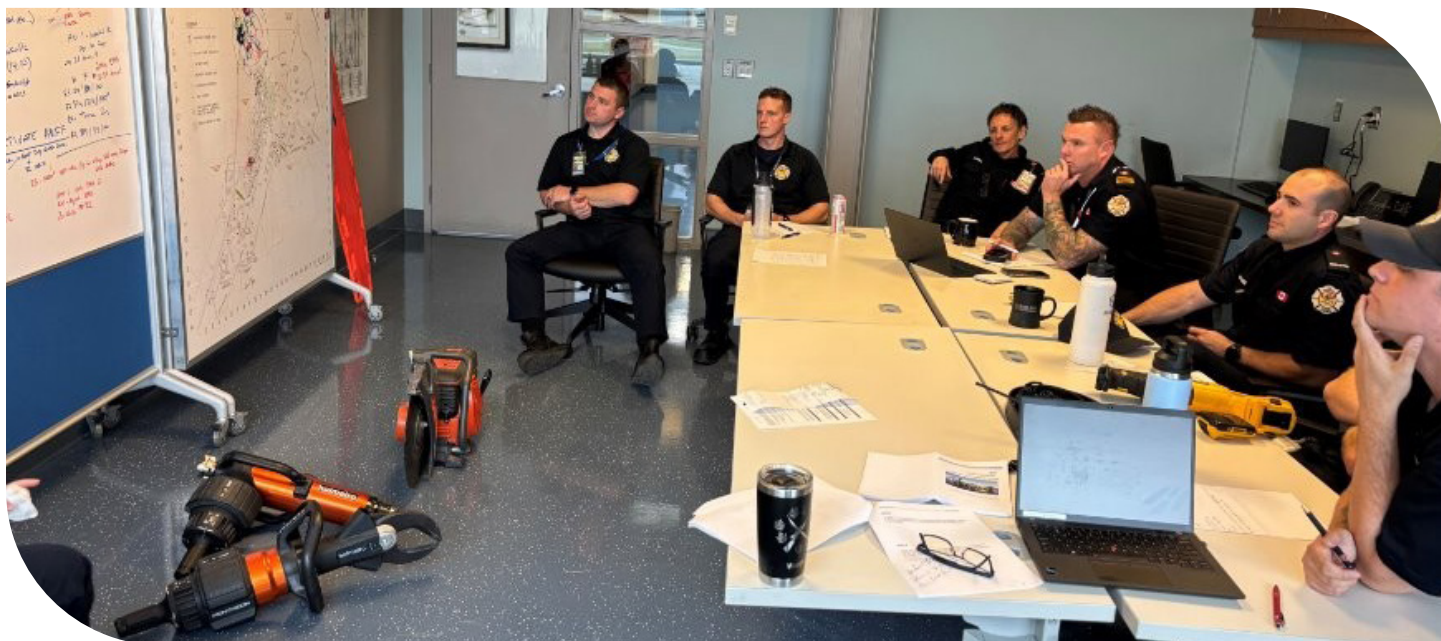
## Cybersécurité

La cybersécurité continue de jouer un rôle essentiel dans le soutien de la résilience opérationnelle de l'AAIH et dans la prestation sécuritaire et fiable des services aéroportuaires. En 2025, l'AAIH a fait progresser son programme de cybersécurité afin de renforcer sa capacité à détecter, contenir et neutraliser les cybermenaces susceptibles d'affecter les opérations aéroportuaires ou les systèmes essentiels. Des analyses comparatives indépendantes ont confirmé que le niveau de maturité en cybersécurité de l'AAIH demeure supérieur à celui de ses pairs, tant à l'échelle de l'industrie qu'à l'échelle mondiale, ce qui reflète une approche rigoureuse et résiliente de la gestion des risques numériques.

Les principaux efforts ont porté sur l'amélioration de la préparation aux interventions en cas d'incident, le renforcement de la sensibilisation à la cybersécurité à l'échelle de l'organisation ainsi que le resserrement de la supervision des services de tiers et des services infonuagiques soutenant les systèmes opérationnels. La cybersécurité demeure une priorité organisationnelle de premier plan, faisant l'objet d'une surveillance active au niveau de la direction et du conseil d'administration. Tournée vers l'avenir, l'AAIH met sur pied une feuille de route pluriannuelle en matière de cybersécurité afin d'améliorer davantage la surveillance centralisée, la gouvernance et les capacités d'intervention, assurant ainsi la résilience de l'organisation dans un contexte de menaces en constante évolution.

## Gestion du risque d'entreprise

En 2025, l'organisation a poursuivi l'élaboration de son cadre de gestion du risque d'entreprise (GRE), un levier clé de la prise de décisions stratégiques, de la résilience opérationnelle et de la viabilité à long terme. En réponse à l'évolution du contexte géopolitique, un examen des risques stratégiques a été réalisé en 2025, entraînant une réévaluation et une nouvelle cotation des risques afin de maintenir l'alignement avec l'environnement opérationnel externe. Ce travail a renforcé la pertinence et la réactivité du programme de GRE, tout en maintenant une approche cohérente et structurée de la surveillance des risques. À cet effet, six exercices de gestion de crise et de continuité des activités ont été menés au cours de la période de référence, contribuant à valider les capacités d'intervention, à clarifier les rôles et les responsabilités, et à orienter les améliorations continues en matière de planification de la résilience et de surveillance des risques.





## Rendement économique

**4 140 668**  
passagers

Revenu net de  
**19 4 millions**  
de dollars

**947**  
vols de fret

Revenus non aériens  
de **10,59 \$**  
par passager

## Approvisionnement responsable

L'AAIH poursuit son engagement à veiller à ce que ses pratiques d'approvisionnement soutiennent les objectifs de responsabilité environnementale et sociale de l'organisation. En 2025, des procédures révisées d'approvisionnement et d'appel d'offres ont été mises en œuvre afin de réduire les obstacles à la participation des petites entreprises et des fournisseurs diversifiés aux activités d'approvisionnement de l'AAIH. La politique d'approvisionnement de l'AAIH reflète son engagement à favoriser un milieu d'affaires diversifié et inclusif et cherche activement à faire participer des fournisseurs diversifiés à ses processus d'approvisionnement et de sélection des fournisseurs. L'AAIH est membre du Conseil canadien des fournisseurs autochtones et des minorités visibles (CCFAMV) et a participé à un programme inaugural réunissant des organisations partageant les mêmes valeurs en Nouvelle-Écosse afin de promouvoir la diversité des fournisseurs. L'AAIH a également pris part à un projet pilote avec WBE (Women Business Enterprises) Canada. En 2025, l'AAIH a évalué les risques de travail forcé ou de travail des enfants dans ses chaînes d'approvisionnement, conformément à ses obligations en vertu de la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement. Elle a aussi préparé et soumis son Rapport annuel sur la transparence de la chaîne d'approvisionnement.



## Données annuelles sur le rendement dans le domaine ESG

Le tableau suivant met en évidence nos progrès en matière de rendement dans le domaine ESG par rapport à nos 11 priorités en matière de durabilité. Lorsque cela s'applique, nos cibles pour 2026, telles que définies dans notre plan stratégique quinquennal, sont indiquées. Les données pour 2022 (si disponibles), 2023, 2024 et 2025 sont présentées ci-dessous.

	2022	2023	2024	2025
<b>Environnement</b>				
<b>Gestion du carbone</b> Réduction de % des émissions d'équivalent en dioxyde de carbone (portée 1 et 2 d'éqCO <sub>2</sub> ) comparativement à 2019 <sup>1</sup>  Objectif pour 2026 Réduction de plus de 30 % d'éqCO <sub>2</sub> comparativement à la référence de 2019 de 16 470 tonnes	Réduction de 19 % (3 115 tonnes)	Réduction de 20 % (3 317 tonnes)	Réduction de 33 % (5 407 tonnes)	<b>Réduction de 28 % (4 556 tonnes)</b>
<b>Gestion des déchets</b> % des déchets de l'aérogare détournés des sites d'enfouissement, y compris le carton, le papier, le recyclage (comme les articles en plastique et les cannettes en aluminium) et les matières organiques	35 % (250 tonnes)	33 % (281 tonnes)	30 % (277 tonnes)	<b>36 % (351 tonnes)</b>
<b>Gestion des eaux pluviales</b> % de conformité aux exigences provinciales en matière de qualité des eaux pluviales	100 %	98 %	99 %	<b>98 %</b>
<b>Activités sociales</b>				
<b>Diversité, équité et inclusion</b>				
% des membres du personnel de l'AAIH qui s'identifient comme appartenant à l'un des groupes désignés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi du gouvernement du Canada (Autochtones, personnes en situation de handicap et minorités racisées) <sup>2</sup>  Objectif pour 2026 Augmentation de plus de 33 % par rapport à la référence de 11 % en 2020	12 %	12 %	12 %	<b>28 %</b>
% des membres du personnel de l'AAIH qui s'identifient comme des femmes, comparativement à leur disponibilité sur le marché du travail <sup>2,3</sup>	27 %	28 %	29 %	<b>34 %</b>

## Données annuelles sur le rendement dans le domaine ESG

	2022	2023	2024	2025
<b>Activités sociales</b> (suite)				
% des membres de l'équipe de la haute direction de l'AAIH qui s'identifient comme des femmes ou des personnes non binaires <sup>2,4</sup>	42 %	47 %	43 %	<b>50 %</b>
% des membres de l'équipe de la haute direction de l'AAIH qui s'identifient comme des membres d'un autre groupe en quête d'équité que les femmes ou les personnes non binaires <sup>2,4</sup>	-	7 %	7 %	<b>33 %</b>
% des membres du conseil d'administration de l'AAIH qui s'identifient comme des femmes ou des personnes non binaires <sup>4</sup>	42 %	55 %	45 %	<b>42 %</b>
% des membres du conseil d'administration de l'AAIH qui s'identifient comme des membres d'un autre groupe en quête d'équité que les femmes ou les personnes non binaires <sup>4</sup>	25 %	18 %	36 %	<b>33 %</b>
<b>Réputation organisationnelle</b> Organisation la plus réputée du Canada atlantique Objectif pour 2026 L'AAIH est nommée parmi les trois premières organisations du Canada atlantique Rapport de suivi de la réputation	11 <sup>e</sup>	3 <sup>e</sup>	13 <sup>e</sup>	<b>7<sup>e</sup></b>
<b>Expérience à l'aéroport</b> Résultat du sondage sur la satisfaction des personnes qui voyagent par rapport à la qualité des services aéroportuaires Objectif pour 2026 Plus de 80 %	84 %	86 %	87 %	<b>86 %</b>
<b>Investissements dans la communauté</b> % des investissements dans la communauté qui appuient des organisations ou des initiatives axées sur la DEI	62 %	76 %	68 %	<b>85 %</b>

## Données annuelles sur le rendement dans le domaine ESG

	2022	2023	2024	2025
<b>Activités sociales</b> (suite)				
<b>Santé et sécurité</b>				
% des membres du personnel qui considèrent que l'AAIH est un milieu de travail sécuritaire	95 %	96 %	94 %	<b>94 %</b>
Blessures ayant entraîné un arrêt de travail	0	3	5	<b>3</b>
<b>Gouvernance</b>				
<b>Rendement économique</b>				
N <sup>bre</sup> de passager·ère·s Objectif pour 2026 Plus de 4,6 millions de passager·ère·s par année	3 107 425	3 579 293	3 979 785	<b>4 140 668</b>
N <sup>bre</sup> de vols de fret Objectif pour 2026 Plus de 1 680 vols de fret par année	1 585	1 580	1 197	<b>947</b>
Bénéfice net (perte) Objectif pour 2026 13,6 millions \$	(7,4 millions \$)	16 millions \$	23 millions \$	<b>19,4 millions \$</b>
Recettes non aéronautiques par passager·ère Objectif pour 2026 Recettes non aéronautiques par passager de plus de 10,50 \$	9,09\$	10,40\$	10,45\$	<b>10,59\$</b>

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. Le FE de 2025 n'est pas encore connu.

2 - Les données de 2025 reposent sur les résultats d'un sondage auprès des membres du personnel. Le sondage a obtenu un taux de participation de 55 % auprès de l'ensemble du personnel et de 86 % auprès des membres de l'équipe de la haute direction.

3 - La disponibilité de la main-d'œuvre féminine pour les catégories d'emplois de l'AAIH était de 28,5 % en 2024. Les données sur sa disponibilité sur le marché du travail pour 2025 ne sont pas encore affichées en raison du calendrier de publication des données officielles.

4 - L'AAIH adhère aux principes du Défi 50 - 30. Le Défi 50 - 30 invite les organisations à viser deux objectifs :

A. La parité entre les genres (50 % de femmes ou de personnes non binaires) au sein des conseils d'administration et de la haute direction des entreprises au Canada;

B. Une représentation significative (30 %) au sein des conseils d'administration et de la haute direction des entreprises canadiennes de membres d'autres groupes en quête d'équité, notamment les personnes racisées, noires et de couleur (« minorités visibles »), les personnes en situation de handicap (y compris les handicaps invisibles et épisodiques), les personnes 2SLGBTQ+ et issues de la diversité sexuelle et de genre, ainsi que les peuples autochtones.



# HalifaxStanfield

747, boulevard Bell, Goffs, Nouvelle-Écosse B2T 1K2

Tél : 902.873.4422

Fax : 902.873.4750

[www.halifaxstanfield.ca](http://www.halifaxstanfield.ca)