Rapport annuel et de développement durable 2025

Bâtir la résilience, bâtir l'élan, ensemble

Rapport annuel et de développement durable 2025

Introduction **2**
À propos du design 3
À propos de l'Administration de l'aéroport de Vancouver 4
À propos du présent rapport 4
Message de notre présidente du conseil d'administration 5
Message de notre présidente-directrice générale 6
Message du chef Musqueam 7
Notre performance 8
Réalisations 10
Attestation externe par EY 11

Notre organisation **12**
Faits saillants 2025 13
Performance en matière de passagers, de fret et de connectivité 14
Volumes de fret 15
Expérience passager 16
Stationnement et transport terrestre 17
Retombées économiques 18
Gestion des approvisionnements 19
Performance financière 20

Notre communauté **21**
Parties prenantes et mobilisation 22
Collaboration avec Musqueam 23
Investissement communautaire 25
Comité consultatif sur l'environnement et la gestion du bruits 26

Notre personnel **27**
Données démographiques des employés 28
Diversité et égalité des chances 31
Salaire vital 32
Santé organisationnelle 32
Éthique 33
Sécurité et sûreté 34
In memoriam 37

Notre environnement **38**
Zéro net 2030 39
Réduction des émissions de carbone 40
Résilience aux changements climatiques 41
Émissions de portée 3 42
Qualité de l'air 44
Énergie 45
Matières résiduelles 47
Eau 50
Santé des écosystèmes 51
Gestion de la faune 51

Notre gouvernance **52**
Conseil d'administration 53
Diversité au sein du conseil d'administration 54
Nomination et sélection 55
Rémunération du conseil d'administration 56
Rémunération de la haute direction 58

Annexes **59**
Annexe 1 : Indicateurs clés de performance 60
Annexe 2 : Index du contenu de la Global Reporting Initiative 62
Annexe 3 : Rapport de certification du professionnel en exercice indépendant 67
Annexe 4 : Divulgation de la rémunération de la haute direction 71

Notre suite de rapports

En complément de notre Rapport annuel et de développement durable, nous préparons et publions des rapports supplémentaires qui décrivent nos engagements dans des secteurs clés de nos activités et la gestion des risques associés.

États financiers consolidés 2025

Rapport sur la résilience aux changements climatiques 2025

Rapport sur le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement 2025

À propos du design

Le design du rapport de cette année reflète notre amitié et notre collaboration continue avec Musqueam. YVR est situé sur ce que l'on appelle aujourd'hui Sea Island, un territoire non cédé et traditionnel de Musqueam, et nous abordons nos activités et nos opérations dans une optique de réconciliation fondée sur le respect, la collaboration et l'amitié.

Le χpey̓ (cèdre) apparaît tout au long du rapport sous diverses formes, soigneusement choisies pour s'harmoniser avec le thème de cette année — *Bâtir la résilience, bâtir l'élan ensemble* — et pour refléter les usages pratiques variés et l'importante connexion culturelle du cèdre.

Les cèdres se trouvent partout sur Sea Island et sont présents dans plusieurs œuvres d'art à travers l'aéroport. Parmi les exemples de l'usage du cèdre par Musqueam figurent la figure d'accueil à l'extérieur des arrivées internationales, créée par le sculpteur musqueam ʔey̓xʷatələq (Brent Sparrow), ainsi que la sculpture *The Cedar Connection*, située près de la station du Canada Line, réalisée par l'artiste musqueam ʔey̓xʷatiyə (Susan Point).

Dans la préparation de ce rapport, YVR a fait appel à des membres de Musqueam afin de partager leurs connaissances et d'en apprendre davantage sur la force, la résilience et les usages culturels du cèdre.

Depuis 2018, les représentantes et représentants culturels musqueam Thelma Stogan, sa petite-nièce Felecia et son frère Arthur partagent leurs enseignements et leurs pratiques avec les employé(e)s, les partenaires et les entrepreneur(e)s. Leurs interventions sont accueillies avec attention et gratitude. Très respectés à YVR, les membres de la famille Stogan offrent des accueils traditionnels, des cérémonies de purification au cèdre et des programmes de sensibilisation culturelle.

Ils récoltent et utilisent des rameaux de cèdre pour aider à éliminer les énergies négatives, cultiver des espaces sécuritaires et dégager la voie pour de nouveaux parcours. Arthur et Thelma portent les enseignements transmis par leurs parents et grands-parents, héritage de générations passées, et les transmettent aujourd'hui à leur tour à leurs descendants.

Également depuis 2018, tit̓yxʷəmaːt (Vivian Mearns Notaro), maître tisserande d'écorce de cèdre et de laine, a animé des ateliers de tissage du cèdre, des démonstrations auprès des passagers et a participé aux marchés d'artistes Musqueam–YVR, où elle et ses filles ont présenté des pièces en cèdre fabriquées à la main.

À travers ses ateliers, tit̓yxʷəmaːt partage des enseignements ancrés dans le respect de l'arbre de cèdre et de la terre, notamment des pratiques de récolte responsables favorisant la croissance future. Elle prépare le cèdre avec soin pour la confection de régalia, de cordages, de paniers et d'autres objets, transmettant ce savoir à ses enfants ainsi qu'aux personnes apprenantes à YVR et au-delà.

Les éléments visuels de ce rapport s'inspirent du travail de tit̓yxʷəmaːt, membre de la communauté musqueam. Sa pratique reflète à la fois la force du cèdre et la continuité des savoirs culturels, au moyen de motifs incarnant l'identité, le soin et la connexion.

Ensemble, les enseignements de la famille Stogan et les contributions artistiques de tit̓yxʷəmaːt ont façonné le design de ce rapport, faisant du cèdre non pas un simple motif, mais une réflexion réfléchie sur la relation, l'apprentissage et l'engagement à bâtir la résilience et l'élan — ensemble.

De gauche à droite : Thelma Stogan, Felecia Stogan, Arthur Stogan Sr. à YVR.

tit̓yxʷəmaːt (Vivian Mearns Notaro) debout parmi les cèdres du parc Chester Johnson à YVR.

À propos de l'Administration de l'aéroport de Vancouver

L'Administration de l'aéroport de Vancouver est une société privée sans capital-actions, constituée en 1990, mise en exploitation en 1992 en vertu de la partie II de la *Loi sur les corporations canadiennes*, et prorogée en 2013 sous le régime de la *Loi canadienne sur les organisations à but non lucratif*. L'Administration de l'aéroport exploite YVR en vertu d'un bail conclu avec le gouvernement du Canada. YVR est situé sur l'île Sea Island, sur le territoire traditionnel et non cédé des Musqueam.

À propos du présent rapport

Le rapport annuel et de développement durable 2025 décrit la manière dont l'Administration de l'aéroport de Vancouver assure une performance environnementale, sociale, de gouvernance et économique dans le cadre de l'exploitation de l'Aéroport international de Vancouver (YVR).

Il presente une vue d'ensemble des activités de l'Administration de l'aéroport en 2025 et vise à offrir une vision claire des enjeux prioritaires, des actions accomplies cette année et des changements qui en ont découlé, afin que les lecteurs puissent comprendre notre performance et les impacts que nous gérons en tant que porte d'entrée du Pacifique canadien.

Notre rapport s'appuie sur les Normes de reporting en matière de durabilité de la Global Reporting Initiative (GRI) afin de favoriser la transparence et la comparabilité. Un aperçu des indicateurs GRI présentés, ainsi que de nos enjeux matériels, se trouve dans l'Index du contenu de la Global Reporting Initiative.

Nous incluons également des références aux Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies (ONU) lorsqu'ils permettent de relier les activités de YVR à des objectifs mondiaux plus larges. Bien que nous reconnaissions l'importance des 17 objectifs, notre organisation est le mieux placée pour contribuer aux 14 objectifs présentés ci-dessous.

Message de notre présidente du conseil d'administration

YVR est l'aéroport de la Colombie-Britannique et la porte d'entrée du Canada sur le Pacifique, jouant un rôle vital dans la stimulation de l'économie régionale, le soutien au commerce et au tourisme, ainsi que le renforcement de la connectivité mondiale du Canada.

En 2025, dans un contexte d'incertitude mondiale, de risques climatiques et de pressions croissantes sur les infrastructures essentielles, l'importance de la fiabilité, de la résilience et d'une vision à long terme est devenue manifeste. Tout au long de l'année, YVR a assuré des opérations sûres et prévisibles tout en continuant à se positionner pour l'avenir, en répondant aux attentes en constante évolution des passagères et passagers, des partenaires, des gouvernements et des communautés.

Ce qui distingue YVR, ce n'est pas seulement la croissance, mais la façon dont cette croissance est réalisée. Des investissements soutenus dans les infrastructures, la technologie, la résilience climatique et le capital humain renforcent la capacité de YVR à servir la Colombie-Britannique et le Canada aujourd'hui, tout en préparant l'avenir.

YVR joue un rôle central dans la diversification des échanges commerciaux et la connectivité internationale, notamment en ce qui concerne la région Asie-Pacifique et les marchés mondiaux émergents. Ses résultats influencent directement la compétitivité du Canada, ses chaînes d'approvisionnement et sa résilience économique. Dans ce contexte, une gouvernance rigoureuse et une saine gestion financière garantissent que YVR demeure résilient, compétitif et un actif fiable d'importance nationale.

Notre relation avec Musqueam revêt une importance tout aussi grande et demeure au cœur de la façon dont YVR exerce ses activités, investit et se développe. Faire progresser la réconciliation par le partenariat, la responsabilisation et le respect est fondamental pour notre gestion responsable à long terme.

Tout aussi importante est la prise de conscience que les changements climatiques ne constituent plus un risque futur, mais bien une réalité opérationnelle d'aujourd'hui. YVR continue de faire preuve de leadership à travers ses progrès vers Zéro net 2030, une transparence accrue dans la communication des données sur les émissions, et des investissements visant à protéger l'île Sea Island contre les répercussions climatiques. Ces actions témoignent d'une compréhension claire que la responsabilité environnementale et la résilience opérationnelle sont indissociables.

Cette année, notre souci constant de la performance et de l'expérience client a été reconnu une fois de plus, YVR ayant été désigné meilleur aéroport en Amérique du Nord lors des Skytrax World Airport Awards. Notre présidente-directrice générale, Tamara Vrooman, a également été reconnue à titre de dirigeante d'entreprise de l'année par la Chambre de commerce du Canada — une reconnaissance du leadership qui guide YVR à travers une période de complexité et de changement.

Ces progrès n'auraient pas été possibles sans le professionnalisme et le dévouement des employées et employés ainsi que des bénévoles de YVR. Dans un environnement actif 24 heures sur 24 où la sécurité est primordiale, leur engagement garantit le bon fonctionnement de l'aéroport chaque jour. Leur contribution est fondamentale au succès de YVR.

En concluant mon mandat à titre de présidente, je le fais avec confiance en l'orientation de YVR et en le leadership qui guidera les travaux à venir avec intégrité, résilience et prévoyance. Ce fut un privilège de servir aux côtés de mes collègues administratrices et administrateurs et de soutenir l'équipe au cours des onze dernières années.

Au nom du conseil d'administration, je remercie les employées et employés et les bénévoles de YVR, nos partenaires des compagnies aériennes et du milieu des affaires, les gouvernements à tous les paliers ainsi que le peuple Musqueam pour leur collaboration et leur confiance continues.

Ce fut un honneur de servir à titre de présidente. Je suis reconnaissante d'avoir eu l'occasion de contribuer à une organisation qui relie notre communauté au monde, et je quitte mes fonctions avec confiance dans le leadership et l'avenir de YVR.

Annalisa King
Présidente du conseil d'administration
Administration de l'aéroport
de Vancouver

Message de notre présidente-directrice générale

YVR existe pour servir la communauté et l'économie qui la soutient. Cette responsabilité s'exerce chaque jour par des opérations sûres et fiables, et par des décisions qui préparent l'aéroport à aborder l'avenir avec confiance.

En 2025, YVR a affiché une solide performance opérationnelle et financière dans un contexte dynamique. Nous avons accueilli 26,9 millions de voyageuses et voyageurs et transporté 365 000 tonnes de fret, des volumes records qui témoignent d'une demande soutenue pour le voyage et le commerce en Colombie-Britannique. Nous avons élargi notre connectivité mondiale avec l'ajout de T'way Air et de 16 services aériens nouveaux ou rétablis, renforçant ainsi les liaisons avec la région Asie-Pacifique, l'Inde et le Golfe, dans un contexte d'évolution des tendances mondiales en matière de voyage et de commerce.

Dans ce contexte de demande record, notre priorité était une performance constante et prévisible. À l'échelle de l'aéroport, les équipes ont obtenu d'excellents résultats en matière de contrôle de sécurité, de traitement des bagages et de ponctualité des départs, tout en maintenant un taux de satisfaction de la clientèle de 93 %. Les investissements dans la technologie et les infrastructures améliorent concrètement le parcours du passager, qu'il s'agisse d'un contrôle de sécurité plus rapide et plus fluide, d'une biométrie élargie, de services numériques fiables ou d'un leadership continu en matière d'accessibilité.

La fiabilité est le fondement de la confiance. Lorsque l'aéroport fonctionne de manière prévisible, les passagères et passagers se déplacent avec confiance, les compagnies aériennes opèrent avec certitude, et les communautés peuvent compter sur YVR en tant qu'infrastructure essentielle.

Nous avons également réalisé des progrès mesurables sur le front de nos engagements environnementaux. En 2025, nous avons progressé vers notre objectif Zéro net 2030 grâce à l'électrification, à l'efficacité énergétique et à une utilisation accrue de carburants renouvelables. Nous avons détourné davantage de matières résiduelles de l'enfouissement, élargi la communication des données sur les émissions de portée 3, et continué d'investir dans des infrastructures et des partenariats qui soutiennent la décarbonisation à long terme de l'aviation.

Notre partenariat avec Musqueam demeure fondamental à la façon dont nous exerçons nos activités et nous développons. Cette année, nous avons fait progresser des engagements communs dans le cadre de l'Accord Musqueam–YVR sur la durabilité et l'amitié aéroportuaires, en parallèle avec une collaboration continue dans la réalisation de projets, l'archéologie et les protocoles culturels.

Une performance durable repose sur une main-d'œuvre en bonne santé et bien soutenue. En 2025, nous avons continué d'investir dans la santé, la sécurité et le bien-être de nos employées et employés, renforcé les capacités de leadership et maintenu notre engagement à titre d'employeur au salaire vital. Nous avons approfondi notre attention à la santé organisationnelle, veillant à constituer une main-d'œuvre résiliente pour l'avenir.

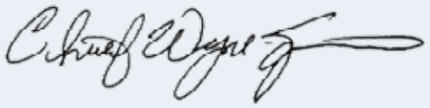
En regardant vers l'avenir, l'importance de YVR et le rôle que joue notre aéroport n'ont jamais été aussi déterminants. Nous avons le potentiel d'aider à propulser l'économie canadienne, de soutenir le commerce, le déplacement des personnes et des marchandises, et d'aider notre pays à se diriger vers un avenir encore plus prometteur. Alors que la demande de voyages et de commerce continuera de croître et que les attentes continueront d'évoluer, YVR est bien positionnée pour relever ce défi — guidée par des investissements disciplinés, l'excellence opérationnelle et un engagement clair envers les communautés que nous servons.

Je tiens à souligner le leadership et l'engagement indéfectible de notre présidente du conseil d'administration, Annalisa King, envers YVR tout au long de son mandat. À nos employées et employés et partenaires de la communauté aéroportuaire, merci d'avoir livré des résultats chaque jour et de vous être engagés pour notre communauté par vos dons de bienfaisance, vos efforts bénévoles et vos contributions en nature. Ensemble, nous continuerons à maintenir cet élan et à produire des résultats pour la Colombie-Britannique et le Canada.

Tamara Vrooman
Présidente-directrice générale
Administration de l'aéroport de Vancouver

Message du chef Musqueam

Nous croyons que des relations solides, fondées sur le respect mutuel et la reconnaissance, sont essentielles à notre progression collective et à notre réussite commune. L'Accord de durabilité et d'amitié Musqueam–YVR témoigne de la manière dont la collaboration permet d'honorer l'histoire de la Nation Musqueam tout en générant des retombées positives pour tous. Notre lien profond avec ce territoire oriente chaque décision que nous prenons et chacune des actions que nous posons. Nous sommes reconnaissants de l'engagement continu de YVR envers cet accord historique ainsi que de son dévouement à valoriser le savoir, la présence culturelle et la prospérité globale des Musqueam, afin qu'ils puissent s'épanouir pour les générations futures. Ensemble, nous bâtissons un héritage de collaboration et de solidarité, en entamant un parcours inspirant et en avançant aux côtés de nos voisins à chaque étape du chemin.



yəχʷyaχʷələq (Chef Wayne Sparrow)
xʷməθkʷəy̓əm (Musqueam)

Notre raison d'être

Servir la communauté et l'économie qui la soutient.

Notre performance

En 2025, l'Aéroport international de Vancouver (YVR) est passé de la phase de reprise à une performance soutenue, opérant à grande échelle tout en renforçant les systèmes, les infrastructures et les partenariats nécessaires à une résilience à long terme.

Notre Stratégie 2025–2027 vise à assurer une performance solide aujourd'hui tout en développant la capacité de s'adapter dans un contexte de plus en plus complexe et incertain. Dans un climat d'incertitude géopolitique et économique et d'évolution des comportements de voyage, nous avons axé nos efforts en 2025 sur les priorités les plus importantes pour nos communautés et nos parties prenantes — et là où nous pouvons créer le plus de valeur : des opérations sûres et fiables; de solides bases financières pour soutenir le réinvestissement; des progrès concrets en matière de résilience climatique et énergétique; et la poursuite des avancées vers la réconciliation.

Assurer la résilience opérationnelle et l'excellence du service à la clientèle

Alors que les volumes de passagers et de fret augmentaient, nous nous sommes concentrés sur la réduction de la variabilité dans l'ensemble de l'exploitation. Nous avons dépassé nos cibles en matière de ponctualité des départs, de temps d'attente à la sécurité et de transferts de bagages, grâce à des investissements ciblés dans les systèmes essentiels et à une coordination renforcée à l'échelle de l'écosystème aéroportuaire.

Ces gains ont été rendus possibles par trois améliorations majeures : la réhabilitation de la piste nord, la modernisation des équipements de contrôle dans nos zones de sécurité des vols intérieurs et l'installation d'un nouveau système de bagages High-Level Control. Ensemble, ces investissements ont renforcé la constance des processus essentiels liés aux passagers, soutenant un parcours plus sûr et plus fluide, améliorant la performance des compagnies aériennes et aidant YVR à fonctionner de manière prévisible en période de pointe et lors de perturbations, dans le cadre de notre croissance.

Nous avons également amélioré l'environnement des passagers en élargissant les choix et le confort grâce à quatre nouvelles offres de restauration et boissons et quatre nouveaux espaces commerciaux, en introduisant l'embarquement biométrique à certaines portes d'embarquement, et en faisant progresser les initiatives d'accessibilité. Ces changements ont amélioré la fluidité et le confort dans l'aérogare, contribuant à une expérience plus fluide et inclusive.

Renforcer les capacités stratégiques

En 2025, nous avons accéléré les travaux visant à renforcer la résilience à long terme de YVR, notamment en ce qui concerne les systèmes climatiques, énergétiques et d'infrastructure.

Nous avons fait progresser des projets prioritaires visant à améliorer la protection contre les inondations sur l'île Sea Island, notamment la mise à niveau des digues et des améliorations au système de drainage, tout en modernisant les systèmes mécaniques pour améliorer l'efficacité énergétique et réduire les émissions, faisant ainsi avancer notre engagement Zéro net 2030. Parallèlement, nous avons posé les bases nécessaires à l'adoption du carburant d'aviation durable.

Notre Conseil consultatif sur l'énergie a joué un rôle clé dans cet effort, en identifiant des voies pratiques pour soutenir de futures solutions énergétiques pour l'aviation et le développement des infrastructures de l'île Sea Island, en renforçant la résilience à long terme et en éclairant la planification de la décarbonisation. Ces travaux contribuent à l'élaboration d'une stratégie énergétique à long terme plus intégrée et résiliente pour l'aéroport et la région.

Ensemble, ces initiatives ont permis de réduire les émissions, d'améliorer la préparation aux changements climatiques et de renforcer la planification et les infrastructures nécessaires pour gérer les risques de transition à long terme pour YVR et le système aéronautique plus large que nous soutenons.

Bâtir un aéroport plus intelligent

Les capacités numériques ont continué d'évoluer, passant de la mise en œuvre à l'optimisation. Nous avons accéléré l'innovation numérique pour renforcer la prise de décision opérationnelle et offrir un service plus efficace et prévisible. En mettant à profit les données, l'automatisation et la technologie conçue en Colombie-Britannique, nous développons des capacités qui s'adaptent à la demande et renforcent le rôle de YVR en tant que plaque tournante intermodale.

Nous avons tiré parti de l'IA pour affiner nos analyses et réduire les retards. Nous avons déployé un capteur alimenté par l'IA, unique en son genre, à un point d'accès stratégique de l'île Sea Island pour catégoriser et analyser les schémas de circulation, contribuant ainsi à améliorer la fluidité du trafic. Nous avons également lancé Deep Turnaround, un outil alimenté par l'IA intégré à notre jumeau numérique qui analyse les images de vidéosurveillance pour détecter, consigner et séquencer automatiquement les événements liés à la rotation des aéronefs, améliorant ainsi la prévisibilité du processus de rotation.

Investir dans la solidité organisationnelle

Une performance durable repose sur l'organisation qui la soutient. En 2025, nous avons renforcé la capacité d'exécution de YVR en investissant dans notre personnel et en développant les talents à l'interne. En tant qu'organisation complexe fonctionnant 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, nous nous appuyons sur une expertise opérationnelle approfondie, des leaders compétents et des cheminements clairs permettant aux employées et employés de développer leurs compétences et leur carrière au fil du temps. Nous avons misé sur les éléments fondamentaux qui permettent de transformer la stratégie en exécution : le renforcement du leadership, la formation et le perfectionnement, ainsi qu'une expérience globale renforcée pour les employées et employés.

Les commentaires des employées et employés ont confirmé les domaines sur lesquels concentrer nos efforts : une communication plus claire, un meilleur alignement et les conditions favorisant une performance durable dans des rôles à forte sollicitation. En réponse, nous avons élargi le développement du leadership, renforcé les possibilités de formation et fait progresser le développement de carrière pour accroître la visibilité des possibilités et favoriser la mobilité interne.

Ces investissements renforcent la capacité de YVR à livrer des résultats de manière constante aujourd'hui, tout en bâtissant la résilience organisationnelle nécessaire pour l'avenir. Pour en savoir plus sur notre Stratégie 2025–2027, veuillez consulter notre site Web.

Réalisations

En 2025, nous avons été fiers de voir nos efforts reconnus par un éventail d'organisations externes. Ces distinctions constituent une validation précieuse des progrès que nous réalisons. Si les prix et accréditations présentés ci-dessous ne constituent pas à eux seuls l'histoire, ils servent néanmoins d'indicateurs tiers témoignant de la façon dont nos efforts créent de la valeur pour les passagères et passagers, les partenaires, les employées et employés et les communautés que nous servons.

Excellence opérationnelle et du service à la clientèle

Skytrax World Airport Awards

Désigné meilleur aéroport en Amérique du Nord pour une 14e fois record et classé au 13e rang de la liste des 20 meilleurs aéroports au monde.

Airports Council International (ACI) World

A obtenu l'attestation Expérience client de niveau 1 pour la troisième année consécutive.

Condé Nast

Désigné meilleur aéroport dans le cadre des Readers' Choice Awards.

Air Canada

A reçu le prix GO pour les quatre trimestres, soulignant la ponctualité des départs au démarrage. Premier et unique aéroport de tout son réseau à recevoir ce prix.

Accessibilité et inclusion

ACI – World

A obtenu l'accréditation d'amélioration de l'accessibilité de niveau 3, le niveau le plus élevé disponible, pour la deuxième année consécutive. L'un des neuf seuls aéroports en Amérique du Nord à atteindre ce niveau d'accréditation.

Condé Nast

Classé parmi les dix aéroports les plus accessibles au monde, au sixième rang, comme seul aéroport nord-américain figurant sur la liste.

Ozion

Prix Accessibilité 2025 en reconnaissance des aéroports qui établissent de nouvelles normes en matière de voyage accessible.

Culture et leadership

Chambre de commerce du Canada

Tamara Vrooman reconnue à titre de dirigeante d'entreprise canadienne de l'année.

Waterstone Human Capital

A maintenu la désignation de l'une des cultures d'entreprise les plus admirées au Canada, obtenue pour la première fois en 2023.

ACI – Amérique du Nord

A reçu trois prix soulignant des initiatives de premier ordre en matière de marketing, de communications et d'expérience client : Partenariat avec les transporteurs, Innovation technologique dans l'expérience client, et Ensemble des programmes de marketing.

Climat et développement durable

ACI – Amérique du Nord

A obtenu l'accréditation carbone de niveau 4+, à titre de seul aéroport au Canada et de l'un des trois en Amérique du Nord.

BC Aviation Council

A reçu le prix environnemental pour le système aéroportuaire de la C.-B., initiative Zéro net d'ici 2030.

Attestation externe par EY

Conformément à notre engagement envers la transparence et afin de fournir à notre communauté des informations claires, concises et fiables, nous avons fait appel à Ernst and Young LLP (EY) pour la quatrième année consécutive afin d'obtenir une certification externe à l'égard de certains indicateurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) présentés dans ce rapport.

Cette mission comprenait un niveau d'assurance limité portant sur 19 indicateurs ESG sélectionnés, ainsi qu'un niveau d'assurance raisonnable portant sur nos émissions de gaz à effet de serre (GES) de Scope 1 et de Scope 2. L'assurance externe a été fournie pour les valeurs de 2025, à l'exception des indicateurs relatifs à la diversité des employés et à l'égalité des chances, pour lesquels les valeurs de 2024 ont été vérifiées. Les indicateurs ESG ayant fait l'objet d'une assurance sont identifiés par la lettre A dans ce rapport. Un aperçu de ces indicateurs ainsi qu'une description détaillée des résultats de la mission d'assurance ESG 2025 sont disponibles dans le Rapport de certification du professionnel en exercice indépendant.

Notre organisation

Cette section résume notre performance opérationnelle et notre contribution économique, et explique la façon dont nous gérons les impacts et les risques connexes.

Faits saillants 2025

Record de passagers
26,9 millions

Contribution économique
Plus de **15 G$** au
PIB du Canada

Connectivité
57 compagnies aériennes
ont desservi
129 destinations

Volumes de fret records
364 742 tonnes

Excellents résultats pour la clientèle
taux de satisfaction
de la clientèle de **93 %**

Opérations fiables
Solides résultats
sur le plan des temps
d'attente à la sécurité, des
transferts de bagages et
de la ponctualité des départs

Performance financière
La cote de crédit AA- a été
confirmée; elle a été relevée
à **AA** en 2026

Progrès climatiques
Réduction des émissions de
GES de plus de **2 100 tonnes**

Performance en matière de passagers, de fret et de connectivité

En 2025, 57 compagnies aériennes ont desservi 129 destinations à partir de YVR, poursuivant ainsi l'expansion soutenue du réseau (2024 : 54 compagnies aériennes, 125 destinations; 2023 : 53 compagnies aériennes, 116 destinations).

Au cours de l'année, nous avons :

- Accueilli le retour de trois services internationaux : Air Canada vers Pékin, China Southern vers Guangzhou et China Eastern vers Shanghai.
- Ajouté un nouveau transporteur, T'way Air, avec un service vers Séoul.
- Élargi notre réseau de routes avec de nouveaux services, notamment :
  - Air Canada : Nashville, Huatulco, Manille, Raleigh-Durham, Tampa et Fort McMurray
  - WestJet : Boston, Liberia et Tampa
  - Flair Airlines : Mexico
  - Porter Airlines : Hamilton
  - Pacific Coastal : Quesnel

Volumes de passagers

Un nombre record de 26,9 millions de passagers ont transité par YVR en 2025. Les légères baisses du trafic transfrontalier ont été compensées par une croissance dans les secteurs des vols intérieurs (+3,8 %) et internationaux, portée par la région Asie-Pacifique (+15,6 %). La demande de voyages vers la Chine a continué de dépasser la capacité disponible; en fin d'année, YVR offrait 23 vols hebdomadaires vers la Chine continentale.

Le suivi des volumes de passagers nous permet de comprendre les flux entre les secteurs intérieur, international et transfrontalier afin de planifier la capacité, de gérer les ressources et d'anticiper les besoins, favorisant ainsi une expérience passager sans encombre et les objectifs opérationnels, financiers et relatifs aux parties prenantes de l'aéroport.

Nombre de passagers à l'arrivée et au départ[1]

Les volumes de passagers représentent le nombre de voyageuses et voyageurs à l'arrivée et au départ qui ont transité par YVR au cours de l'exercice de déclaration 2025. Les données sont présentées par secteur — vols intérieurs, internationaux et transfrontaliers — et les termes « à l'arrivée » et « au départ » désignent respectivement les passagers sur les vols entrants et sortants. Tous les chiffres proviennent des statistiques opérationnelles sur les passagers de l'Administration de l'aéroport, sans retraitement des volumes des années précédentes.

Dans l'ensemble, le nombre total de passagers a augmenté de 2,7 % en 2025 par rapport à 2024.

Passagers	Canada (Vols intérieurs)			États-Unis (Transfrontalier)			Asie-Pacifique (International)			Europe (International)			Amérique latine (International)			Total		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Passagers à l'arrivée	6 405 460	6 438 562	6 677 147	3 041 166	3 340 462	3 068 296	1 711 970	1 942 749	2 236 876	804 285	851 137	900 318	566 052	582 163	572 977	12 528 933	13 155 073	13 455 614
Passagers au départ	6 407 495	6 419 057	6 670 848	3 006 406	3 290 752	3 093 224	1 667 678	1 927 564	2 237 881	767 024	821 906	878 934	559 746	591 449	577 060	12 408 349	13 050 728	13 457 947
Total des passagers	12 812 955	12 857 619	13 347 995	6 047 572	6 631 214	6 161 520	3 379 648	3 870 313	4 474 757	1 571 309	1 673 043	1 779 252	1 125 798	1 173 612	1 150 037	24 937 282	26 205 801	26 913 561 A

1 Bien que l'Administration aéroportuaire recueille des données précises sur les passagers en correspondance, les données spécifiques à ces passagers ne sont pas disponibles pour le moment.

Volumes de fret

Nous avons facilité un volume record de 364 742 tonnes de fret à YVR en 2025, soit une hausse de 7 % par rapport au volume de 339 276 tonnes enregistré en 2024, et de 15 % par rapport aux 316 000 tonnes de 2023.

La valeur du fret transitant par l'aéroport était d'environ 20 G$. Près de 60 % de ce fret a transité dans les soutes d'aéronefs commerciaux de passagers, et les 40 % restants ont été transportés par des avions-cargos dédiés.

Le marché principal du fret aérien transitant par YVR est la région Asie-Pacifique. En 2025, nos cinq principaux marchés d'exportation par poids étaient la Chine, le Japon, les États-Unis, le Chili et Hong Kong. Nos cinq principaux marchés d'importation par poids étaient la Chine, les États-Unis, l'Italie, le Vietnam et l'Inde.

Le suivi des volumes de fret constitue un aspect essentiel des opérations aéroportuaires, témoignant de la valeur que nous apportons à l'ensemble de la communauté d'affaires. Cet indicateur souligne le rôle de l'aéroport dans le soutien à des chaînes d'approvisionnement efficientes et sa contribution au commerce mondial et à la logistique. La surveillance des tendances nous permet d'optimiser l'espace, d'améliorer la planification et d'adapter les services aux besoins des exploitants de fret et aux exigences du marché, soutenant ainsi la performance opérationnelle et la croissance future.

Expérience passager

Plus de 500 membres de première ligne de l'équipe d'expérience client — dont plus de 350 bénévoles — soutiennent les voyageuses et voyageurs dans plus de 30 langues à travers l'aérogare. Ce programme nous aide à offrir une expérience accueillante et accessible, et soutient une prestation de services cohérente.

Pour gérer la prestation de services et les résultats pour la clientèle, nous suivons des indicateurs clés de performance alignés sur notre Stratégie 2025–2027. Ces mesures favorisent la transparence et l'amélioration continue, et contribuent à associer notre performance opérationnelle à des résultats plus larges en matière de développement durable.

Indicateurs clés de performance — Service à la clientèle et performance opérationnelle 2025

Satisfaction de la clientèle

93 % A (cible : 91 %) (2024 : 93 %; 2023 : 91 %)

Satisfaction à l'égard du Wi-Fi

83 % (cible : 80 %) (2024 : 84 %; 2023 : 76 %)

Ponctualité des départs[1]

80,2 % dans les 15 minutes (cible[2] : 80 %; valeur non corrigée : 78,1 % A) (2024 : 75,6 %; 2023 : 73,9 %)

Contrôle de sécurité[3]

97 % des passagers ont attendu 15 minutes ou moins A (cible : 95 %) (2024 : 97 %; 2023 : 93 %)

Transferts de bagages

99,9 %

des bagages en correspondance livrés à temps aux partenaires aériens A (cible : 98 %) (2024 : 99,9 %; 2023 : 99,9 %)

Taux d'embarquement biométrique

1,8 % (cible : 10 %); mesuré du 27 avril au 31 décembre 2025 d'après les données de transaction disponibles

Satisfaction des compagnies aériennes

89 %

ont indiqué que YVR a répondu à leurs attentes ou les a dépassées (35 des 39 transporteurs ont répondu au sondage; taux de réponse de 90 %); note moyenne de 3,51/5 A (cible : 3,50) (2024 : 89 %; 2023 : 84 %)

Ensemble, ces indicateurs nous permettent de surveiller la qualité et la fiabilité des processus essentiels liés aux passagers et la prestation de services aux partenaires. Les définitions détaillées et les méthodologies sont présentées à l'annexe 1, à la page 60.

1 Les 10 % des jours présentant les résultats les plus faibles ont été exclus de cet indicateur en raison des impacts de facteurs échappant à l'influence directe de l'aéroport.
2 Cet objectif a été établi avant les mises à jour apportées à la méthode de calcul, telles qu'indiquées dans la note de bas de page ci-dessus.
3 Le pourcentage de passagers ayant attendu au contrôle de sécurité pendant 15 minutes ou moins, depuis le moment de la mise en file, là où s'effectue le premier balayage de la carte d'embarquement, jusqu'au deuxième balayage à la voie de contrôle.

Stationnement et transport terrestre

Bien que nous ne suivions pas le transport terrestre en tant qu'indicateur clé de performance stratégique, il s'agit d'un besoin opérationnel fondamental et d'un élément essentiel de l'expérience passager. La surveillance de ces tendances nous aide à comprendre les besoins d'accès et l'évolution des comportements de déplacement, à gérer la demande de stationnement et d'accès au débarcadère, et à collaborer avec nos partenaires pour améliorer l'efficience, l'accessibilité et les options à faibles émissions dans l'ensemble de notre réseau.

Le système de transport terrestre de YVR est multimodal et comprend les stationnements publics et pour employés sur l'île Sea Island, les navettes, les taxis, le transport à la demande, l'autopartage et les bornes de recharge pour véhicules électriques (VE).

En 2025, l'achalandage du Canada Line SkyTrain a diminué, tout comme le nombre de courses de taxi sortantes. Le parc de taxis comptait 1 673 véhicules, dont 37 VE et 1 313 véhicules hybrides-électriques (2024 : 1 677 au total, dont 20 VE et 1 303 hybrides-électriques; 2023 : 1 613 au total, dont 21 VE et 1 251 hybrides-électriques).

Nous avons observé une croissance des services de navettes et navettes de courtoisie, d'autocars et de transport à la demande. Nous avons également conclu de nouvelles ententes avec des partenaires de transport à la demande pour encourager l'utilisation de VE, et élargi l'offre d'autopartage en implantant BCAA Evo à la station Templeton du Canada Line, renforçant ainsi les connexions de transport en commun.

Mode de transport

		2025	2024	2023
Transactions de stationnement[1]		820 800	1 148 500	1 185 400
Courses de taxi au départ		521 000	651 400	772 100
Courses de transport à la demande vers et depuis l'aéroport		2 978 000	2 625 000	1 894 800
Montées et descentes à la ligne Canada du SkyTrain	Trajets par les trois stations de Sea Island	9 729 000	9 642 000	9 634 000
	Trajets de la ligne Canada hors de l'île	6 165 000	6 202 000	6 277 000
	Trajets intra-insulaires	3 563 000	3 436 000	3 357 000
Pourcentage des passagers au départ ayant déclaré utiliser le transport en commun pour se rendre à YVR		22 %	22 %	27 %
Ligne Canada du SkyTrain		14 %	16 %	21 %
Autres formes de transport collectif (p. ex. navettes, navettes de courtoisie et autocars)		8 %	6 %	6 %

1 Cela inclut les transactions du parc de stationnement YVR, de jetSet et du stationnement longue durée à tarif économique.

Retombées économiques

À titre de porte d'entrée du Canada sur le Pacifique vers l'Asie et au-delà, YVR est un moteur économique essentiel pour la province et pour le pays, contribuant à plus de 15 G$ annuellement au PIB du Canada et soutenant plus de 26 000 emplois sur l'île Sea Island ainsi que plus de 119 000 emplois à travers la C.-B. Par exemple, le nouveau service de T'way Air vers Séoul devrait générer 39,8 M$ de production économique, 20,8 M$ de PIB et 237 emplois à temps plein dans la province.

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

	2025	2024	2023
Valeur économique générée	(en millions $)	(en millions $)	(en millions $)
Revenus[2]	750,014	705,858	668,139
Valeur économique distribuée			
Dépenses d'exploitation	211,260	208,008	180,321
Salaires et avantages sociaux des employés	139,155	125,966	92,628
Paiements aux fournisseurs de capitaux (détenteurs de débentures)	53,543	53,518	53,371
Paiements au gouvernement	116,750	93,448	85,889
Investissements communautaires	8,075	9,221	7,421
Total de la valeur économique distribuée	528,783	490,161	419,630
Total de la valeur économique conservée	221,231	215,697	248,509

1 Ces chiffres sont fondés sur les états financiers consolidés, disponibles en téléchargement sur cette page Web.
2 Les revenus comprennent les revenus de partenariat et les revenus d'intérêts.

Gestion des approvisionnements

En 2025, nos choix en matière de chaîne d'approvisionnement ont témoigné d'un engagement délibéré envers les entreprises canadiennes et l'économie régionale.

Environ 95 % de nos dépenses totales ont été effectuées auprès d'entreprises canadiennes (2024 : 95 %; 2023 : 96 %), dont 77 % en C.-B. (y compris 75 % dans le Grand Vancouver). Nous avons également renforcé l'approvisionnement responsable en vérifiant 99 % des nouveaux fournisseurs au regard des critères environnementaux, économiques et sociaux de notre Code de conduite des fournisseurs et de notre Politique d'achat durable, disponibles à yvr.ca/fournisseurs **(GRI 414-1)**.

Nos principales catégories de fournisseurs par dépenses **(GRI 2-6)** sont les suivantes :

1. Services de construction et génie civil
2. Services de bagages : tri
3. Entretien des installations
4. Services aux installations : entretien ménager
5. Services côté piste : services de sécurité
6. Services de conseil et de gestion
7. Services en énergie et développement durable

Une liste des contrats à fournisseur unique et à source unique de l'Administration de l'aéroport pour 2025 est disponible en téléchargement sur cette page Web.

Les tensions géopolitiques, le ralentissement de la croissance mondiale, l'inflation et les perturbations persistantes de la chaîne d'approvisionnement — notamment les défis du marché du travail — ont continué d'avoir des répercussions sur notre réseau de fournisseurs **(GRI 2-6)**. Malgré certains retards de livraison et une augmentation des coûts des matériaux, nous avons collaboré étroitement avec nos fournisseurs pour minimiser les impacts et faire progresser nos objectifs d'achat durable, comme nous engage à le faire notre Politique d'achats durables, dans les domaines environnemental, social, économique et de gouvernance.

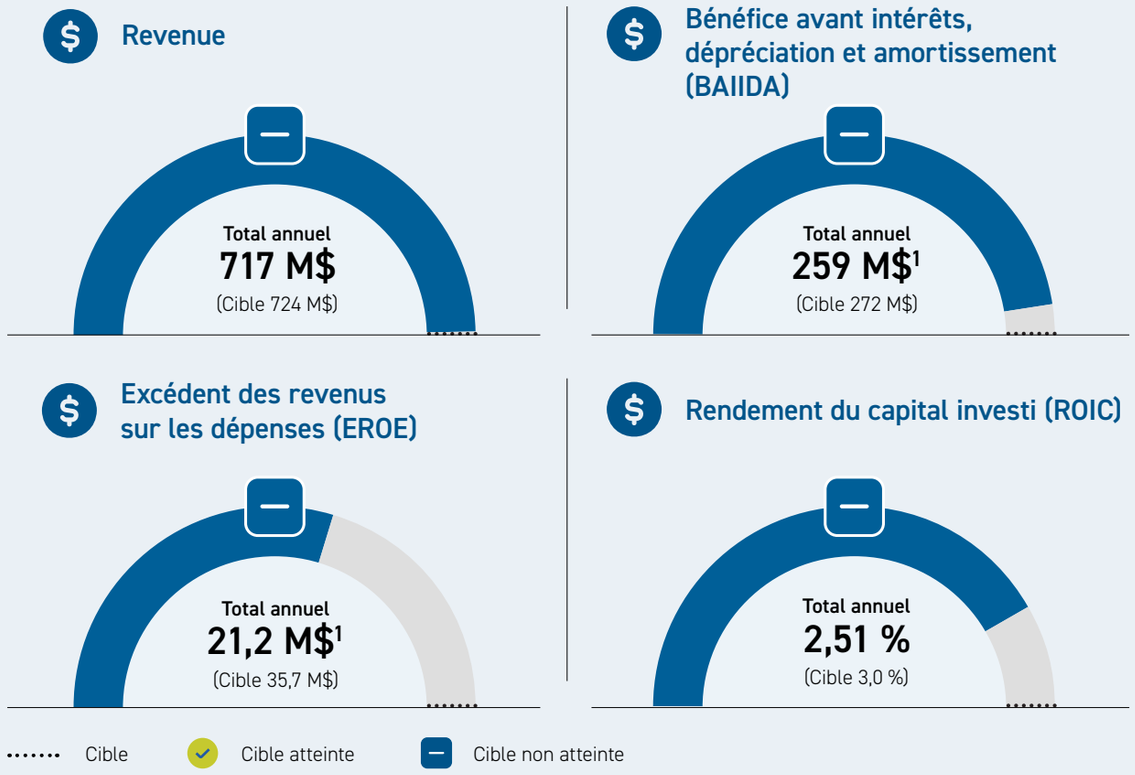
Nous avons publié un rapport complémentaire sur les mesures prises pour prévenir et réduire le risque de travail forcé ou de travail des enfants dans nos activités et notre chaîne d'approvisionnement, couvrant la période du 1er janvier au 31 décembre 2025, disponible sur notre site Web.

Performance financière

La situation financière de YVR demeure solide. L'année 2025 a débuté avec la confirmation par Morningstar DBRS de notre cote d'émetteur et de notre cote de crédit des débentures de premier rang à AA (faible), toutes deux assorties de tendances stables, ainsi que le maintien par S&P Global Ratings de notre cote à long terme AA avec des perspectives positives. Au début de 2026, sur la base des résultats de 2025, S&P Global Ratings a relevé notre notation de AA- à AA, avec une perspective stable. Ces éléments constituent des indicateurs clairs de confiance dans la stabilité et la résilience à long terme de YVR.

Nous avons établi un nouveau record avec des revenus totaux atteignant 717 M$, légèrement en deçà de notre cible de 724 M$ en raison d'une croissance des passagers légèrement inférieure aux prévisions. En raison de ce résultat de revenus inférieur aux attentes, deux mesures clés de notre performance financière globale, soit le Bénéfice avant intérêts, dépréciation et amortissement (BAIIDA) et l'Excédent des revenus sur les dépenses (EROE), ont également été inférieures aux cibles, l'BAIIDA atteignant 259 M$ par rapport à notre cible de 272 M$ et l'EROE s'établissant à 21 M$ par rapport à notre cible de 36 M$. Notre rendement du capital investi, une mesure du rendement que nous générons par rapport au capital total investi pour soutenir nos activités, s'est établi à 2,51 % par rapport à notre cible corporative de 3,0 %.

Performance financière et développement durable



1 Ces résultats de 2025 ont été ajustés afin d'exclure les dépréciations non monétaires ponctuelles d'actifs partiellement achevés qui ont été effectuées en 2025 (voir les états financiers pour plus de détails).

Nos états financiers sont disponibles sur notre site Web.

Notre communauté

Nos priorités sociales sont axées sur les personnes et les communautés qui font vivre YVR : la manière dont nous dialoguons, dont nous créons de la valeur partagée et dont nous favorisons un environnement de travail sûr, inclusif et solidaire. Les sections suivantes résument notre approche en matière de relations avec la communauté, d'engagement des parties prenantes et d'expérience des employés à l'horizon 2025.

Parties prenantes et mobilisation (GRI 2-29)

En tant qu'organisation ancrée dans la communauté, nous nous appuyons sur des relations solides pour exercer nos activités de manière responsable et offrir une expérience positive.

Nous mobilisons nos parties prenantes pour comprendre leurs attentes, cerner les enjeux émergents et intégrer leurs commentaires dans notre planification, nos opérations et notre stratégie à long terme. La mobilisation continue nous permet de comprendre les impacts, d'éclairer la prise de décision stratégique et opérationnelle, de cerner les risques et les occasions, et d'accroître la transparence et la responsabilisation.

Nous définissons nos parties prenantes comme les personnes, les communautés et les organisations qui influencent nos activités et opérations à YVR, ou qui en sont touchées. Cela comprend les millions de passagères et passagers qui transitent par YVR chaque année, les employées et employés, les compagnies aériennes, les partenaires d'affaires, les communautés locales, les gouvernements et les organismes de réglementation, les associations industrielles et les parties prenantes financières, pour n'en nommer que quelques-unes. Les parties prenantes sont identifiées par le biais de nos relations opérationnelles, de notre structure de gouvernance, de l'environnement réglementaire et de notre présence dans la communauté; la mobilisation se fait de manière continue et dans le cadre de forums portant sur des enjeux précis.

Notre mobilisation des parties prenantes s'effectue par des canaux formels et informels conçus pour favoriser un dialogue bidirectionnel, notamment :

- Interactions avec les passagers, sondages, groupes de discussion, canaux numériques, centre d'appels, médias et communications.
- Forums opérationnels, rencontres régulières de suivi, intégration, bilans de performance et sondages avec les compagnies aériennes, les locataires et les prestataires de services.
- Mobilisation communautaire et municipale par le biais de comités consultatifs, de réunions et de présentations.
- Mobilisation gouvernementale et réglementaire, audits, rapports de conformité et partenariats.
- Mobilisation des parties prenantes par le biais de révisions des cotes de crédit, de rapports réguliers, de comités et de présentations.
- Participation à des coalitions, des chambres de commerce, des associations commerciales et des associations industrielles. (Voir **GRI 2-28** dans l'Index du contenu de la Global Reporting Initiative pour la liste complète de nos adhésions sectorielles.)

Ce que nous entendons dans le cadre de ces activités de mobilisation guide notre planification stratégique et opérationnelle. En 2025, les commentaires reçus ont contribué à orienter les améliorations de services, les priorités en matière de développement durable et l'identification des sujets importants aux fins de déclaration. Nous nous efforçons de communiquer clairement sur les décisions et les résultats afin que les parties prenantes comprennent la façon dont leurs commentaires ont été pris en compte.

En tant que porte d'entrée et lien avec la communauté, nous examinons les impacts de nos activités sur les communautés voisines et la façon dont nous créons une valeur partagée avec nos partenaires. Les sections ci-dessous résument nos relations avec la communauté, notre mobilisation locale et nos investissements communautaires en 2025.

Collaboration avec Musqueam

Musqueam et YVR entretiennent un partenariat formel à long terme fondé sur l'Accord sur la durabilité et l'amitié entre la Bande indienne Musqueam et l'aéroport YVR, une entente de 30 ans signée en 2017.

L'Accord fournit un cadre structuré pour une relation respectueuse et mutuellement bénéfique, tandis que YVR exerce ses activités sur l'île Sea Island, au sein du territoire traditionnel, ancestral et non cédé de Musqueam. Dans la pratique, ce partenariat guide la façon dont nous nous mobilisons avec Musqueam en matière de planification, d'opérations, de culture et d'avantages pour la communauté, et dont nous collaborons pour gérer les impacts et les occasions liés aux activités aéroportuaires.

En 2025, nous avons fait avancer ces travaux grâce à des initiatives culturelles visibles et des événements collaboratifs, ainsi qu'à une collaboration continue axée sur les voies d'accès à l'éducation et à l'emploi, l'intégration culturelle dans l'expérience passager, et la participation de Musqueam à la planification des grands projets et à la protection archéologique.

Partenariat Musqueam–YVR en 2025

Célébrer l'excellence autochtone

Musqueam et YVR se sont associés à Air Canada et à APTN pour le septième vol avec un équipage entièrement autochtone au départ de YVR, transportant des passagères et passagers en route vers la conférence de la First Nations Major Projects Coalition. De plus, Musqueam et YVR ont accueilli une avant-première de la Vancouver Indigenous Fashion Week aux niveau des départs internationaux, en collaboration avec leurs partenaires Air Canada et Indigenous Tourism BC.

Soutien à l'éducation

24 bourses attribuées à des étudiantes et étudiants Musqueams, pour un total cumulé de 102 bourses à ce jour.

Mobilisation étudiante

Musqueam et YVR se sont joints à leurs partenaires du programme autochtone du Vancouver School Board pour accueillir 150 élèves musqueams et d'autres élèves autochtones du primaire et du secondaire pour visiter les coulisses de l'aéroport.

Résultats en matière d'emploi

On compte actuellement 64 membres de la communauté musqueam travaillant pour des organisations présentes à l'aéroport, ainsi que trois entreprises appartenant à des membres musqueams ayant des contrats avec YVR.

Grands projets et renforcement des capacités

Des entreprises musqueams, des représentantes et représentants culturels, des membres du conseil et du personnel ont apporté leur soutien aux projets du champ aérien sud, du programme de la piste nord et à d'autres projets, notamment dans les domaines de l'archéologie, de l'attribution de contrats, des communications et de la formation en sensibilisation culturelle.

Intégration culturelle

Musqueam et YVR continuent de cheminer ensemble sur la voie de la réconciliation en intégrant la langue, la culture et les protocoles musqueams, ainsi que l'art, les éléments de design, les programmes éducatifs et les cérémonies à travers toutes les opérations de YVR.

Ensemble, ces initiatives témoignent des engagements pris dans le cadre de notre Accord d'amitié et contribuent à la réconciliation, notamment en s'alignant sur l'Appel à l'action no 92 en matière de vérité et réconciliation.

Investissement communautaire

De solides relations communautaires soutiennent le permis social d'exploitation de YVR et nous aident à créer une valeur partagée pour les communautés voisines et nos partenaires. L'investissement communautaire revêt également de l'importance pour les parties prenantes qui s'attendent à ce que YVR contribue au bien-être local, soutienne l'inclusion et les occasions, et réponde aux besoins de la communauté d'une manière conforme à notre rôle de porte d'entrée et de lien avec la communauté.

En 2025, nous avons dirigé notre soutien par le biais de subventions d'entreprise, de contributions en nature, ainsi que de dons et de bénévolat des employés. Nous avons soutenu 27 partenaires (2024 : 35; 2023 : 38) avec 640 404 $ en subventions (2024 : 2 306 530 $; 2023 : 937 354 $) et 877 503 $ en soutien en nature (2024 : 1 155 711 $; 2023 : 1 859 716 $) **(GRI 203-1)**. Nos employées et employés et notre communauté ont dirigé 302 000 $ en dons pour soutenir 271 causes par le biais de notre programme de dons des employés et d'abondement de l'entreprise.

Les employées et employés ont également offert leur temps, contribuant plus de 4 500 heures de bénévolat dans le cadre d'activités communautaires, notamment Tirer pour l'espoir, notre déjeuner annuel de crêpes et la Canucks Autism Network Tour.

Grâce à ce soutien combiné — financier, en nature et bénévole — nous avons aidé les organismes communautaires à offrir des programmes et des services, et renforcé les relations à l'échelle de la région. La participation des employées et employés a également contribué à ancrer la contribution communautaire dans notre culture et à étendre la portée du soutien au-delà du seul financement d'entreprise.

Tirer pour l'espoir

Le troisième événement annuel Tirer pour l'espoir de Hope Air, tenu à YVR, a amassé plus de 120 000 $ pour s'assurer qu'aucune Canadienne et aucun Canadien ne soient laissés pour compte en ce qui concerne l'accès aux soins de santé essentiels. Dans une province aussi vaste sur le plan géographique que la C.-B., YVR et le secteur de l'aviation jouent un rôle clé dans le rapprochement des personnes et des familles avec les soins médicaux dont elles ont besoin. Hope Air est le seul organisme de bienfaisance national du pays offrant un soutien par le biais de vols, d'hébergement et d'autres aspects liés aux déplacements aux Canadiennes et Canadiens dans le besoin financier qui doivent prendre l'avion pour accéder à des soins médicaux loin de chez eux. Parmi les fonds recueillis lors de l'événement Tirer pour l'espoir, YVR a contribué 50 000 $ et a versé une contribution de contrepartie pour tous les fonds amassés par ses six équipes d'employés, pour un don total de plus de 95 000 $.

Comité consultatif sur l'environnement et la gestion du bruits

La mobilisation continue et transparente avec les voisins et les parties prenantes locales est essentielle au maintien de la confiance et à la prise en compte des priorités communautaires liées aux activités de construction et au bruit des aéronefs. Les parties prenantes s'attendent à ce que YVR soit à l'écoute, partage de l'information en temps opportun et intègre leurs commentaires dans la planification pour aider à concilier des déplacements sûrs et pratiques 24 heures sur 24 et des communautés où il fait bon vivre.

Nous avons continué de créer des occasions de mobiliser notre communauté, de mener des évaluations d'impact et de partager de l'information sur nos programmes de construction **(GRI 413-1)**. Nous avons consulté le public et les parties prenantes clés sur leur point de vue concernant les initiatives et projets stratégiques, ainsi que les impacts environnementaux potentiels des opérations aéroportuaires.

Nous l'avons fait par le biais de notre Comité consultatif sur l'environnement et de notre Comité de gestion du bruit aéronautique, ainsi que par la rétroaction directe envoyée à notre adresse courriel des relations communautaires, indiquée sur notre site Web. En 2025, nous avons répondu à 116 demandes de renseignements (2024 : 108; 2023 : 143) reçues par cette adresse courriel. Ce nombre est comparable aux années précédentes et illustre la valeur d'un accès direct à notre communauté.

Ces canaux de mobilisation nous aident à comprendre les enjeux émergents, à répondre aux questions et à cerner les occasions d'améliorer notre façon de communiquer et de gérer les impacts sur la communauté, favorisant ainsi une prise de décision éclairée et l'amélioration continue de nos programmes de gestion communautaire et de gestion du bruit.

Bruit aéronautique

Nous gérons le bruit des aéronefs pour concilier le besoin de déplacements sûrs et pratiques 24 heures sur 24 et une qualité de vie urbaine agréable. De l'information sur notre approche est disponible sur notre site Web, ainsi que notre Plan de gestion du bruit 2025–2029 et notre Rapport annuel sur le bruit.

En 2025, nous avons enregistré un total de 1 423 préoccupations liées au bruit. Cela représente 54 préoccupations par 10 000 mouvements d'aéronefs, fondé sur 264 054 mouvements de piste. L'évaluation du nombre de préoccupations par 10 000 mouvements d'aéronefs permet de tenir compte de la variabilité du nombre d'opérations d'une année à l'autre, tout en permettant de comparer le volume de plaintes de YVR à celui d'autres aéroports.

L'examen des questions et préoccupations de la communauté concernant le bruit des aéronefs et les réponses qui y sont apportées constituent l'un des éléments clés du Programme de gestion du bruit aéronautique.

Toutes les préoccupations liées au bruit que nous avons reçues ont été consignées dans le Système de surveillance du bruit des aéronefs et des opérations à des fins d'analyse des tendances et de rapport, ce qui nous aide à cerner les problèmes récurrents et à éclairer les améliorations continues du programme.

	2025 A	2024	2023
Préoccupations par 10 000 mouvements d'aéronefs[1,2]	54	43	76

De solides relations communautaires et une mobilisation réactive nous permettent de comprendre les priorités locales et de gérer les impacts. Nous apportons ce même souci d'écoute et d'amélioration continue à notre milieu de travail, en soutenant nos employées et employés et en bâtissant une culture où les personnes peuvent s'épanouir.

1 Les données sur les mouvements d'aéronefs sont recueillies à partir des fichiers journaux de la tour fournis par NAV CANADA. Ces fichiers contiennent des informations sur les mouvements sur piste et hors piste (incluant les hydravions et les hélicoptères) à l'aéroport. Les préoccupations liées au bruit sont recueillies et consignées dans une base de données reliée à notre Système de surveillance du bruit des aéronefs et des opérations.

2 Le nombre total de plaintes/10 000 aéronefs est une solution de rechange développée à l'interne par rapport à la mesure GRI Airport Operator Supplement A07 — nombre et pourcentage de variation des personnes résidant dans des zones touchées par le bruit.

Notre personnel

En 2025, nous avons fait progresser notre vision de devenir une organisation axée sur les talents en investissant dans notre personnel, en développant un leadership inclusif et en soutenant le bien-être dans l'ensemble de notre exploitation 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.

Nous nous engageons à servir notre région en constituant une équipe dévouée et diversifiée qui vise l'excellence. Nous nous concentrons sur le soutien à la réussite de notre personnel et sur le maintien des normes les plus élevées en matière de sécurité pour les passagères et passagers, les partenaires et les communautés, tout en exploitant un carrefour prospère qui génère de larges avantages sociaux et économiques.

Cette section résume notre profil de main-d'œuvre, nos pratiques d'embauche et notre taux de roulement, la formation et le perfectionnement, la santé organisationnelle, la diversité et l'égalité des chances, nos engagements en matière de salaire vital et l'éthique.

Données démographiques des employés

Activités et employés (GRI 2-7)

Une main-d'œuvre stable et bien dotée en ressources nous aide à livrer des résultats cohérents pour les passagères et passagers et les partenaires. En 2025, nous avons atteint le jalon de 1 000 équivalents temps plein (ETP). Par une révision continue des profils de postes et de la structure organisationnelle, nous avons continué à affiner la façon dont le travail est organisé pour soutenir une responsabilisation claire, une charge de travail durable et une performance cohérente à l'échelle de l'aéroport.

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

Contrat d'emploi[1]	Hommes			Femmes			Autre[2]			Non divulgué		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Intérimaire à temps plein	8	10	12	8	5	8	0	0	0	0	0	0
Intérimaire à temps partiel	–	0	0	–	1	1	–	0	0	–	0	0
Permanent à temps plein	464	568	573	293	331	340	0	0	0	0	0	0
Permanent à temps partiel	25	21	19	57	67	57	0	0	0	0	0	0
À durée déterminée à temps plein	5	4	3	7	8	4	0	0	0	0	0	0
À durée déterminée à temps partiel	1	1	0	1	2	1	0	0	0	0	0	0
Temporaire	3	3	0	4	1	0	0	0	0	0	0	0
Occasionnel	9	7	11	23	16	8	0	0	0	0	0	0
Total[3]	515	614	618	393	431	419	0	0	0	0	0	0

1 Un contrat d'emploi désigne un poste intérimaire, permanent, à durée déterminée, temporaire ou occasionnel. Le type d'emploi désigne temps plein ou temps partiel. Ces données ont été compilées à partir du système RH.
2 « Autre » (s'identifie autrement que selon le genre assigné à la naissance) et « Non divulgué » = 0 pour les trois années.
3 Au cours des trois années, environ 78 % des employé(e)s étaient couverts par la convention collective.

Pour maintenir la performance dans le temps, nous avons maintenu notre attention sur les fondamentaux d'une main-d'œuvre qualifiée et résiliente : planification de la main-d'œuvre, recrutement ciblé, intégration structurée, développement continu des employées et employés et des leaders, et attention soutenue à la culture et au bien-être.

Nombre total et taux de nouvelles embauches par âge (GRI 401-1)[1]

Âge	< 30 ans			30–50 ans			> 50 ans			Total		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025 A
Nombre[2]	68	62	14	169	150	72	49	31	14	286	243	100
Nombre	7,8 %	6,1 %	1,4 %	19,4 %	14,7 %	7,1 %	5,6 %	3,0 %	1,4 %	32,9 %	23,9 %	9,9 %

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

YVR arrivées

Afin de présenter YVR aux nouveaux membres de l'équipe, nous offrons le programme YVR Arrivées, un programme d'intégration immersif et expérientiel pour les nouvelles employées et les nouveaux employés et les bénévoles en veste verte. Ce programme de trois jours est devenu un pilier dans le développement d'un sentiment d'appartenance et d'une compréhension plus approfondie de notre organisation. Grâce à l'apprentissage direct avec des experts en la matière, les participants acquièrent une compréhension de la façon dont nos opérations s'articulent, de l'aérogare au côté piste, en passant par tout ce qui se trouve entre les deux. En 2025, 91 personnes ont complété le programme.

Nombre total et taux de nouvelles embauches par genre (GRI 401-1)[1]

Genre	Homme			Femme			Autre[2]			Non divulgué			Total		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025 A
Nombre[3]	173	153	69	113	90	31	0	S.O.	0	0	S.O.	0	286	243	100
Taux	15,0 %	15,0 %	6,8 %	13,0 %	8,8 %	3,1 %	0	S.O.	0	0	S.O.	0	32,9 %	23,9 %	9,9 %

1 Tous les employés travaillent dans la même région (Colombie-Britannique).
2 S'identifie autrement que selon le genre assigné à la naissance.
3 Comprend les employés permanents et à durée déterminée. Les employés occasionnels et temporaires ne sont pas inclus.

Nombre total et taux de roulement du personnel par âge (GRI 401-1)[1]

Âge	< 30 ans			30–50 ans			> 50 ans			Total		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025 A
Nombre[2]	11	13	8	43	59	60	15	27	36	69	99	104
Taux	1,3 %	1,3 %	0,8 %	4,9 %	5,8 %	5,9 %	1,7 %	2,7 %	3,5 %	7,9 %	9,7 %	10,2 %

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

Nombre total et taux de roulement du personnel par genre (GRI 401-1)[1]

Genre	Homme			Femme			Autre[2]			Non divulgué			Total		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025 A
Nombre[3]	44	153	64	25	90	40	0	S.O.	0	0	S.O.	0	69	243	104
Taux	5,1 %	5,1 %	6,3 %	2,9 %	4,6 %	3,9 %	0	S.O.	0	0	S.O.	0	7,9 %	9,7 %	10,2 %

1 Tous les employés travaillent dans la même région (Colombie-Britannique).
2 S'identifie autrement que selon le genre assigné à la naissance.
3 Comprend les employés permanents et à durée déterminée. Les employés occasionnels et temporaires ne sont pas inclus.

Diversité et égalité des chances

Nous avons continué de nous concentrer sur la création d'un milieu de travail qui reflète la riche diversité de la communauté que nous servons.

Conformément à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, nous avons pris des mesures pour garantir des pratiques d'emploi équitables et un traitement équitable dans l'ensemble de l'organisation. Cela comprenait des objectifs d'embauche pour quatre groupes désignés : les femmes, les peuples autochtones, les personnes handicapées et les personnes racialisées.

Des Groupes de ressources pour les employés (GRE) dirigés par les employées et employés ont également contribué à favoriser l'inclusion et à réduire les obstacles. En 2025, les groupes Travailleuses, Travailleurs et travailleuses autochtones, Travailleurs et travailleuses racialisés, Travailleurs et travailleuses handicapés, Travailleurs et travailleuses 2SLGBTQI+, Travailleurs et travailleuses noirs, ainsi que leurs alliées et alliés, se sont réunis régulièrement pour concevoir et mettre en œuvre des initiatives bénéfiques pour les collègues et pour YVR.

Données démographiques de l'Administration de l'aéroport par rapport aux données démographiques du marché du travai (GRI 405-1[1])[2]

Groupe désigné	Administration de l'aéroport			Marché du travai[3]			Pourcentage au-dessus du Marché du travail		
	2022	2023	2024 A	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Femmes[4]	43,2 %	41,8 %	40 %	41,4 %	41,6 %	39,7 %	+1,8 %	+0,2 %	+0,3 %
Peuples autochtones	2,6 %	3,4 %	3,7 %	2,9 %	2,9 %	3,4 %	-0,3 %	+0,5 %	+0,3 %
Personnes handicapées	2,6 %	2,1 %	2,4 %	8,8 %	9,1 %	12,3 %	-6,2 %	-7,0 %	-9,9 %
Personnes racisées	41,2 %	43,7 %	45 %	30,3 %	30,8 %	35,2 %	+10,9 %	+12,9 %	+9,8 %

1 Cette information a été préparée conformément aux lignes directrices de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Afin de maintenir la cohérence, le groupe d'âge n'est pas inclus.
2 Les données de 2025 n'étaient pas disponibles au moment de la production du rapport. Les données de ce tableau reflètent nos données démographiques de 2024.
3 Comprend les données d'emploi combinées du Grand Vancouver, provinciales et nationales fournies par Emploi et Développement social Canada.
4 En 2023 et 2022, aucun employé ne s'est autodéclaré comme appartenant à la catégorie « autre » (s'identifiant autrement que selon le genre assigné à la naissance).

Salaire vital

Dans le Grand Vancouver, Living Wage BC a établi le taux de salaire vital 2025 à 27,05 $ l'heure, une augmentation de 5,3 % par rapport à 25,68 $ en 2024.

YVR est un employeur au salaire vital depuis 2022 et est demeuré déterminé à s'assurer que toutes les employées et tous les employés de l'Administration de l'aéroport et les prestataires de services directs (dans des domaines tels que l'entretien ménager, l'aménagement paysager et la gestion de la circulation) étaient rémunérés au niveau du salaire vital ou au-dessus en 2025. Pour en savoir plus sur notre démarche pour devenir le premier aéroport certifié au salaire vital au Canada, visitez notre site Web.

Santé organisationnelle

Tout le personnel a été invité à participer au quatrième sondage de l'Indice de santé organisationnelle (OHI) de YVR, qui mesure la santé culturelle en évaluant à la fois la performance (notre capacité à livrer des résultats) et la santé (notre façon de travailler ensemble).

Le sondage nous aide à comprendre comment nous alignons nos actions avec notre raison d'être, exécutons nos stratégies et innovons dans le temps — et où nous devons prioriser des actions pour renforcer la collaboration et les façons de travailler. En 2025, les résultats ont montré un changement global minimal par rapport à 2024 et ont continué de valider une culture positive, 77 % des employées et employés déclarant que YVR s'était amélioré ou était resté le même au cours de la dernière année. Notre score global de l'OHI était de 61 % A (cible : premier quartile; 2025 : quatrième quartile) (2024 : 65 %; 2023 : 70 %).

Guidés par les commentaires des employées et employés, nous avons priorisé le développement de carrière et avons commencé à concevoir une approche plus inclusive qui reflète la diversité des rôles et des étapes de carrière au sein de l'organisation. En 2025, nous nous sommes concentrés sur trois thèmes : une meilleure visibilité des cheminements de carrière **(GRI 404-2)**, une planification du développement plus personnalisée et des moyens pratiques de suivre les progrès. Parmi les faits saillants :

- Mise à l'essai du coaching de carrière et de la planification structurée du développement avec des participants volontaires pour éclairer les prochaines étapes.
- Élargissement des options d'apprentissage en ligne et en salle de classe pour mieux répondre aux besoins d'une exploitation 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, tout en maintenant les exigences de conformité.
- 11 030 modules de formation en ligne et séances de formation en personne (2024 : 8 936; 2023 : 2 975) complétés par les employées et employés.

Éthique

Notre engagement envers l'éthique se reflète dans notre Code d'éthique, notre Programme mondial de gestion des risques, notre fonction d'audit interne et nos politiques d'entreprise, notamment en matière d'anticorruption **(GRI 205-2)** et notre Politique de dénonciation **(GRI 2-26)**.

Nous avons continué d'exiger de toutes les employées et de tous les employés qu'ils complètent annuellement un module de formation sur le Code d'éthique et l'anticorruption, afin d'assurer la compréhension organisationnelle et la conformité continue. Nous avons également exigé de toutes les employées et de tous les employés, des membres de la haute direction, du conseil d'administration et des entrepreneurs qu'ils soumettent une Déclaration des conflits d'intérêts annuellement (ou plus fréquemment, selon le cas), afin de rendre compte de tout changement de circonstances.

En 2025, une plainte anonyme (2024 : une; 2023 : zéro) a été signalée par le biais de notre ligne de dénonciation disponible 24 heures sur 24, gérée par un tiers indépendant **(GRI 2-26)**. La plainte a été déposée par un tiers externe concernant trois allégations de faute professionnelle ou de violation de contrat de la part d'un entrepreneur tiers précédemment retenu par YVR. Une enquête a conclu à une présumée violation mineure du contrat; aucune autre mesure n'a été prise.

Communication sur les politiques et procédures anticorruption (GRI 205-2)

	Nombre total			Pourcentage		
	2023	2024	2025 A	2023	2024	2025 A
Membres de l'organe de gouvernance	13	15	14	100 %	100 %	100 %
Personnel[1]	Dirigeants : 157 Non-dirigeants : 730	Dirigeants : 187 Non-dirigeants : 836	Dirigeants : 184 Non-dirigeants : 823	Dirigeants : 100 % Non-dirigeants : 100 %	Dirigeants : 100 % Non-dirigeants : 100 %	Dirigeants : 100 % Non-dirigeants : 100 %
Partenaires commerciaux[2]	83	134	171	100 %	100 %	100 %

1 La formation est offerte aux employées et employés actifs. Tous les employées et employés et administrateurs du conseil qui reçoivent des communications et/ou une formation en matière d'anticorruption 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 pour le compte de l'Administration de l'aéroport.

Formation sur les politiques et procédures anticorruption (GRI 205-2)[1]

	2023	2024	2025 A
	Personnel[2]	Personnel[2]	Personnel[2]
Nombre total (pourcentage)	Dirigeants : 122 (77,7 %) Non-dirigeants : 578 (79,2 %)	Dirigeants : 124 (66 %) Non-dirigeants : 606 (72 %)	Dirigeants : 127 (69 %) Non-dirigeants : 600 (73 %)

1 Les membres du conseil d'administration, en leur qualite d'administrateurs, n'interagissent pas avec des fonctionnaires et ne menent pas d'activités commerciales au nom de l'Administration de l'aéroport; its ne reçoivent donc pas de formation spécifique à la Politique anticorruption de l'Administration de l'aéroport.
2 La formation est offerte aux employées et employés actifs. Tous les employées et employés et administrateurs du conseil qui reçoivent des communications et/ou une formation en matière d'anticorruption travaillent dans la même. région.

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

L'Administration de l'aéroport fait tout effort raisonnable pour s'assurer qu'aucun employé n'est soumis à du harcèlement, à de l'intimidation, à du harcèlement sexuel, à de la discrimination, à de la violence ou à des menaces de violence en milieu de travail, conformément au *Code canadien du travail* et aux autres exigences applicables.

Une employée ou un employé qui a vécu ou vit une préoccupation en milieu de travail peut déposer une plainte officielle en vertu de notre Politique sur le respect et la violence en milieu de travail. Toutes les plaintes font l'objet d'une enquête équitable et objective. Une fois l'enquête terminée, la direction détermine les prochaines étapes appropriées (y compris les mesures disciplinaires, le cas échéant) et informe le plaignant du résultat.

En 2025, nous avons reçu six signalements d'incidents présumés de discrimination (2024 : six; 2023 : cinq). Toutes les plaintes étaient liées à notre Politique sur le respect et la violence en milieu de travail, alléguant des incidents de harcèlement ou d'intimidation. Cinq plaintes ont fait l'objet d'une enquête et ont été résolues : trois étaient fondées et ont entraîné des mesures correctives et des processus de révision de gestion habituels, et deux n'étaient pas fondées et n'ont nécessité aucune autre mesure. Une plainte était encore en cours d'enquête à la fin de l'année.

Sécurité et sûreté

La sécurité et la sûreté sont fondamentales pour mériter la confiance et assurer le bon fonctionnement de YVR. Nous adoptons une approche à plusieurs niveaux, en soutenant le bien-être des employées et employés, en renforçant la sécurité des opérations et en collaborant avec nos partenaires pour protéger les passagères et passagers et le public.

Sécurité opérationnelle

La sécurité opérationnelle est gérée par le biais d'un Système de gestion de la sécurité (SGS) exhaustif aligné sur le *Règlement de l'aviation canadien* (RAC) et toutes les exigences fédérales et provinciales applicables. En 2025, une inspection du processus du Système de gestion de la sécurité de Transports Canada a confirmé la conformité réglementaire continue et l'efficacité de notre cadre de sécurité.

Une mise en œuvre progressive d'un Système intégré de gestion de la sécurité (SIGS) a encore renforcé notre approche en intégrant des objectifs de sécurité normalisés, des pratiques de gestion des risques et des mécanismes de responsabilisation dans tous les domaines opérationnels, notamment les opérations côté piste, les bagages, l'aérogare et les opérations côté ville. Cette approche intégrée permet une identification, une évaluation et une atténuation cohérentes des risques opérationnels.

Les structures de gouvernance ont été renforcées en 2025 au sein des opérations de bagages, de l'aérogare et des opérations côté ville pour renforcer la responsabilisation et la collaboration interfonctionnelle. Les opérations côté piste ont continué de fonctionner dans le cadre de leur structure de gouvernance établie. Ces forums soutiennent la révision régulière de la performance en matière de sécurité, des risques émergents et des problèmes systémiques, permettant une prise de décision rapide et éclairée.

Pour renforcer l'identification proactive des dangers, un outil de rapport du jumeau numérique a été mis en œuvre dans l'ensemble des départements, ce qui a entraîné une augmentation de 62 % des signalements de dangers et de quasi-accidents par rapport à 2024. Cette augmentation reflète l'amélioration de la culture de déclaration et des capacités de détection précoce des risques.

Les efforts de promotion de la sécurité et de sensibilisation ont complété ces programmes, encourageant la mobilisation des employées et employés, soutenant le partage des connaissances et renforçant une culture où la sécurité est une responsabilité partagée.

Pratiques de sûreté

Les pratiques de sûreté et les programmes de sensibilisation sont régis par le *Règlement canadien sur la sûreté de l'aviation* (RCSA) et sont intégrés par le biais de politiques formelles, de formations et de contrôles opérationnels. Toutes les employées et tous les employés travaillant à l'aéroport sont tenus de suivre une formation obligatoire de sensibilisation à la sûreté dans le cadre du Programme de sensibilisation à la sûreté.

La collaboration avec des partenaires clés, notamment l'Agence des services frontaliers du Canada et l'Administration canadienne de la sûreté du transport aérien (ACSTA), soutient l'alignement avec les objectifs de sécurité nationale et renforce la capacité de l'aéroport à répondre aux menaces évolutives.

Les initiatives de sensibilisation à la sûreté sont renforcées par des programmes de communication et de formation continus, garantissant que le personnel reste informé et prêt à identifier les risques potentiels et à y répondre.

Lutte contre la traite de personnes

La traite de personnes est un problème complexe qui nécessite une action collaborative interfonctionnelle. En 2025, nous sommes demeurés déterminés à sensibiliser à la traite de personnes, à soutenir les efforts de prévention et à travailler aux côtés de nos partenaires pour perturber les réseaux de trafic.

Nous avons poursuivi notre partenariat avec #NotInMyCity, une organisation canadienne dédiée à la prévention et à l'élimination de la traite de personnes et de l'exploitation sexuelle. Cela comprend la prestation d'un cours d'apprentissage en ligne de 30 minutes, obligatoire pour toutes les employées et tous les employés de l'Administration de l'aéroport, portant sur les impacts et les indicateurs de la traite de personnes ainsi que sur les risques liés au travail forcé et au travail des enfants. Le cours est également disponible pour nos partenaires et entrepreneurs, contribuant à renforcer la compréhension des risques liés à la traite de personnes dans l'ensemble de la communauté aéroportuaire de l'île Sea Island.

En 2025, nous avons également participé à la campagne *Seeing Yellow*, qui comprenait un événement *Walk and Talk* ainsi qu'une série de publications de sensibilisation pour les employées et employés sur notre intranet. Nous avons mis en œuvre un affichage numérique et du contenu vidéo permanents à l'échelle de l'aéroport pour inclure des messages #NotInMyCity. Des autocollants #NotInMyCity ont été apposés sur les miroirs des toilettes publiques dans l'ensemble de l'aérogare pour accroître la sensibilisation auprès du public voyageur et rejoindre les victimes potentielles.

Dans le cadre de nos efforts pour lutter contre la traite de personnes, nous avons également continué de collaborer avec les agences gouvernementales présentes sur le site pour assurer la sécurité de toutes les passagères et de tous les passagers.

Cela comprenait la liaison avec l'Agence des services frontaliers du Canada, l'Administration canadienne de la sûreté du transport aérien, le service des douanes et de la protection des frontières des États-Unis et la Gendarmerie royale du Canada sur des sujets de sûreté, notamment la traite de personnes en lien avec le travail forcé et le travail des enfants.

Une copie de notre Rapport sur le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement est disponible sur notre site Web.

Préparation aux urgences

La préparation aux urgences est un élément essentiel de la résilience opérationnelle et est gérée conformément au RAC et au RCSA. En 2025, nous avons mené des exercices d'urgence sur table et à grande échelle pour tester et améliorer les capacités d'intervention. Un exercice sur table dans le cadre du RAC s'est concentré sur la coordination des interventions en réponse à un incident majeur impliquant un aéronef dans la zone littorale, tandis qu'un exercice à grande échelle dans le cadre du RCSA a évalué l'efficacité des interventions face aux menaces à la sûreté dans l'aérogare et sur l'aérodrome.

La collaboration avec le Comité hôte FIFA World Cup 26 Vancouver™ a soutenu l'élaboration de plans intégrés de préparation aux urgences pour les grands événements, assurant la coordination avec les organismes externes et les parties prenantes.

Des améliorations au programme de l'Équipe de gestion des incidents, ainsi qu'une formation élargie basée sur les rôles par le biais d'un cours Essentiels du centre d'opérations d'urgence, ont encore renforcé la préparation organisationnelle et l'efficacité des interventions.

Cybersécurité et protection de la vie privée

Nos pratiques en matière de protection de la vie privée sont conçues pour satisfaire ou dépasser les normes établies dans la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques*. Une équipe interdépartementale chargée de la cybersécurité et de la protection de la vie privée gère nos politiques internes et externes, fournit de la formation aux employées et employés de l'Administration de l'aéroport et conseille sur la gestion des risques en matière de cybersécurité et de protection de la vie privée. Toutes les employées et tous les employés sont tenus de suivre une formation annuelle sur la sécurité de l'information et la protection de la vie privée. Nous avons adopté les cadres de cybersécurité et de protection de la vie privée du National Institute of Standards and Technology (NIST), et continuons de renforcer nos couches de défense grâce à des améliorations récentes apportées à notre Centre des opérations de sécurité, à nos capacités de Détection et réponse des points de terminaison, et à nos Capacités de rétablissement après incident.

En 2025, l'Administration de l'aéroport n'a subi aucune violation de cybersécurité, et nous n'avons reçu aucune plainte fondée concernant des violations de la confidentialité des clients ou des pertes de données clients (2024 : 0; 2023 : 0) **(GRI 418-1)**.

Santé et sécurité des employés

Assurer la santé et la sécurité de nos employés est essentiel à l'exploitation d'un aéroport fiable. En tant qu'employeur de compétence fédérale, nous nous conformons au *Code canadien du travail* (partie II) ainsi qu'au Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail. Nous gérons la santé et la sécurité au travail au moyen de systèmes et de programmes structurés, adaptés à nos risques opérationnels et axés sur l'amélioration continue.

Certificat de reconnaissance

En 2025, nous avons réussi un audit de maintenance externe dans le cadre du programme Certificat de reconnaissance de WorkSafeBC, obtenant un score d'audit du système de gestion de la santé et de la sécurité au travail de 98 % (2024 : 99 %; 2023 : 94 %).

Programme de sécurité des entrepreneurs

En 2025, ce programme a supervisé 250 175 (2024 : 441 684; 2023 : 490 933) heures-personnes de travaux de capital contractés, avec un taux de fréquence des blessures enregistrables totales de 3,21 (2024 : 3,38; 2023 : 7,15). Ce programme a également supervisé 219 697 heures-personnes d'entrepreneurs d'entretien, de projets immobiliers et de projets de locataires.

Notre approche est vérifiée de manière indépendante par le biais du programme d'audit Certificat de reconnaissance de WorkSafeBC, qui repose sur le modèle « Planifier, Réaliser, Vérifier, Agir ». Compte tenu du nombre important d'entrepreneurs soutenant les travaux à l'échelle de YVR, nous maintenons également un Programme de gestion de la sécurité des entrepreneurs exhaustif pour aider à assurer des attentes cohérentes, une surveillance adéquate et des pratiques de travail sécuritaires dans l'ensemble de nos sites et projets.

Nous mesurons la performance en suivant les blessures liées au travail qui entraînent une absence du travail ou nécessitent des soins médicaux au-delà des premiers secours. Nous encourageons la déclaration rapide des incidents et des quasi-accidents afin de pouvoir identifier les tendances, traiter les dangers de façon précoce et renforcer les contrôles avant que des blessures ne surviennent.

Pour les incidents importants, les quasi-accidents ou les accidents avec perte de temps, nous menons des enquêtes pour comprendre les causes fondamentales et mettre en œuvre des mesures correctives. Cette approche axée sur l'apprentissage soutient l'amélioration continue et aide à prévenir la récurrence.

Notre taux de fréquence des accidents avec perte de temps pour 2025 était de 1,79 (2024 : 1,86; 2023 : 1,14). Les blessures en 2025 étaient principalement de nature musculosquelettique. Les fluctuations d'une année à l'autre reflètent des facteurs tels que l'amélioration des pratiques de déclaration (notamment pour la déclaration des soins médicaux), les changements dans la taille de la main-d'œuvre et le total des heures travaillées. En surveillant ces indicateurs, nous pouvons cibler les efforts de prévention et renforcer un environnement de travail plus sécuritaire.

Une solide culture de la sécurité commence par notre personnel. La même rigueur que nous appliquons à l'identification des dangers, à la gestion des risques et à l'apprentissage des événements en milieu de travail sous-tend également la façon dont nous protégeons les passagères et passagers et le public, par le biais d'opérations sécuritaires côté piste et dans l'aérogare, de programmes de sûreté et de préparation aux urgences à l'échelle de l'aéroport.

Types de blessure et taux de blessure, maladies professionnelles, journées perdues, absentéisme et nombre de décès liés au travail (GRI 403-9)[1]

	2025	2024	2023
Nombre total de décès	0	0	0
Taux de fréquence des décès	0	0	0
Nombre total de blessures graves	0	0	0
Taux de fréquence des blessures graves	0	0	0
Taux de fréquence des accidents avec perte de temps au travail[2]	1,79 A	1,86	1,14
Nombre total de journées avec perte de temps au travail	113	150	47
Nombre total de blessures enregistrables	27	23	9
Taux de fréquence des blessures enregistrables	5,01	5,08	1,48
Pourcentage d'absentéisme	4,04 %	3,77 %	3,01 %
Total des heures travaillées	1 675 670	1 614 900	1 224 131

1 Les taux sont exprimés en incidents pour 100 employées et employés avec le maximum d'heures normales conformément aux normes OSHA. Calculé sur la base de 200 000 heures travaillées.
2 Nous ne divulguons pas les informations de santé et de sécurité de nos entrepreneurs et fournisseurs en raison de contraintes de confidentialité et de détails spécifiques sur les dangers liés au travail en relation avec les blessures graves.

In memoriam

Les membres du personnel de l'Administration de l'aéroport de Vancouver constituent notre plus grande force : des collègues expérimentés et dévoués qui contribuent à maintenir YVR sécuritaire, fiable et efficace pour notre communauté et l'économie qu'elle soutient. Alors que nous soulignons leurs contributions, nous prenons également un moment pour nous souvenir et honorer ceux et celles qui nous ont quittés cette année.

Gerry Bruno

Membre de longue date de l'équipe de direction de YVR, est décédé en avril 2025 à la suite d'un long combat contre le cancer. La carrière de 50 ans de Gerry dans le domaine des transports l'a mené de l'élaboration de politiques aéronautiques au Canada au renforcement de la collaboration avec nos collègues américains sur les enjeux frontaliers, en passant par la promotion de notre industrie à l'échelle mondiale. Il a laissé un héritage remarquable dans notre industrie et dans notre aéroport — non seulement par ce qu'il a accompli, mais par la façon dont il l'a accompli : en encadrant, en guidant et en soutenant toutes les personnes qu'il a croisées sur son chemin.

Terry Robinson

Membre de notre équipe d'entretien, est décédé en novembre 2025. Terry s'est joint à YVR en 1998 et y a bâti une remarquable carrière de 27 ans au sein de l'organisation. Collègue hautement respecté, il était reconnu pour son expertise, son dévouement et le soutien indéfectible qu'il offrait à ceux et celles qui l'entouraient. Terry a laissé une empreinte durable à YVR grâce à son engagement envers la sécurité, la collaboration et l'amélioration continue.

Notre environnement

Le développement durable à YVR est intégré à notre façon de planifier l'avenir, d'équilibrer les priorités concurrentes et de créer une valeur durable pour la région que nous desservons. Nous évaluons chaque décision à travers le prisme du développement durable afin de nous assurer d'obtenir des résultats positifs et durables, tant pour l'aéroport que pour la région. Dans cette section, nous rendons compte de nos mesures en matière de développement durable.

Zéro net 2030

En 2025, conformément à notre Plan d'investissement pluriannuel de la Feuille de route vers le zéro émission nette, nous avons réalisé des progrès en ce qui concerne les initiatives et projets de réduction du carbone. Les projets achevés ou en cours en 2025 comprenaient.

Économies d'énergie et électrification des bâtiments

Nous poursuivons la modernisation de nos systèmes et commandes de chauffage, ventilation et climatisation (CVC) dans l'ensemble de l'aérogare, ce qui nous permettra de ventiler efficacement l'aérogare sans perte d'énergie. Nous avons décarbonisé le circuit d'eau chaude qui alimente les toilettes et les restaurants dans l'aérogare des vols intérieurs. Les réservoirs d'eau chaude au gaz naturel existants ont été retirés et une pompe à chaleur à air innovante et hautement efficace a été installée, avec des réservoirs d'eau chaude électriques comme chauffage d'appoint. Ces projets permettront de réduire les émissions de carbone d'environ 80 tonnes par année.

Nous avons aussi installé des chaudières à condensation à haut rendement dans notre aérogare internationale afin de brûler efficacement le gaz naturel pour le chauffage de l'ensemble du terminal. En 2026, nous allons convertir notre système de chauffage afin qu'il fonctionne à une température plus basse, ce qui permettra de réduire les pertes de chaleur tout en assurant le confort des passagers en économisant du gaz naturel. Une fois achevés, ces deux projets permettront d'économiser près de 700 tonnes de CO_2e par an.

Parc de véhicules écologiques

Nous avons continué de réduire les émissions de carbone de notre flotte de véhicules, en retirant un moteur à essence d'un de nos camions et en l'équipant d'un moteur électrique et de batteries. Nous avons également acheté deux nouveaux véhicules électriques pour utilisation sur les pistes, installé huit bornes de recharge supplémentaires pour notre flotte et équipé nos véhicules de systèmes télématiques afin de mieux surveiller la consommation de carburant et les cycles de service, ce qui nous aidera à prendre des décisions éclairées concernant nos futurs plans de transition. Notre flotte est désormais composée à 24 % de véhicules électriques et nous disposons de deux véhicules à pile à combustible à hydrogène.

Carburants renouvelables

Nous avons continué d'acheter des biocarburants neutres en carbone, comme le gaz naturel renouvelable (GNR), pour répondre à certains de ses besoins énergétiques. Le GNR est fabriqué à partir de matières organiques, comme des déchets de décharge, du fumier de vache ou de boue d'épuration. En 2025, nous avons acheté 71 332 gigajoules de GNR, soit la plus grande quantité de carburant renouvelable jamais achetée et près du double de ce que nous avions acheté en 2024, ce qui nous a permis de réduire nos émissions de 3 565 tonnes. Nous avons également acheté plus de 181 184 litres de carburant diesel renouvelable, permettant d'alimenter la majeure partie de notre parc de véhicules diesel, en économisant 486 tonnes de carbone supplémentaires.

Combler l'écart

Nous avons poursuivi la recherche de marchés en prévision de l'achat de crédits d'élimination carbone afin de réduire davantage nos émissions à partir de 2026.

D'autres mesures ont été prises en 2025, telles qu'une collaboration avec des partenaires de financement externes, incluant les gouvernements fédéraux et provinciaux, BC Hydro et FortisBC, afin de maximiser les accords incitatifs pour les études, les initiatives en matière d'efficacité énergétique et des projets de décarbonisation, conformément à notre engagement zéro émission nette 2030. De plus, nous avons investi dans la mise en place d'un programme complet de comptage énergétique et d'optimisation continue à YVR.

Réduction des émissions de carbone

Changements climatiques

En 2025, nous avons électrifié l'un de nos systèmes d'eau chaude et modernisé nos systèmes de chauffage, de ventilation et de climatisation, remplaçant notamment nos chaudières par des modèles modernes à haute efficacité. Nous avons également réalisé d'importants investissements dans les carburants renouvelables : 82 % du diesel acheté pour notre flotte côté piste est du diesel renouvelable. De plus, 39 % du gaz naturel utilisé pour le chauffage de l'aérogare principale, ainsi que de certains biens immobiliers loués, est du gaz naturel renouvelable.

Les émissions de portée 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 de portée 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. En 2025, nous avons commencé à inclure le gaz naturel utilisé pour le chauffage des locaux, la consommation d'électricité et les fluides frigorigènes provenant de certaines propriétés louées dans nos émissions de portée 1 et 2 déclarées. La biodégradation des produits chimiques de dégivrage appliqués sur les pistes et autres surfaces côté piste a également été ajoutée à nos émissions de portée 1.

Émissions de gaz à effet de serre de portée 1 et 2 de l'Administration de l'aéroport

7 166 tCO_2e A
De portée 1[1]

1 128 tCO_2e A
De portée 2

408 tCO_2e de moins pour le dégivrage des surfaces

*Total ajusté des GES à des fins de rendement des indicateurs clés de performance[2] : 7 886 tCO_2e

Cible — Cible atteinte — Cible non atteinte

1 Les émissions directes de GES de portée 1 excluent les émissions de CO_2 biogène. En 2025, les émissions de CO_2 biogène s'élevaient à 4 269 t d'équivalent CO_2.

2 Les émissions de portée 1 liées à l'utilisation de produits chimiques de dégivrage des surfaces sont exclues de l'indicateur clé de performance en raison de l'importance cruciale de ces produits pour la sécurité des vols et de l'absence d'alternatives carboneutres.

Émissions directes et indirectes de GES (tonnes d'équivalent CO_2) (GRI 305-1, 305-2)[1]

	2025	2024	2023	2012[2]
Émissions directes du champ d'application 1[3]	7 166 A	9 242	10 749	10 642
Émissions indirectes du champ d'application 2[4]	1 128 A	1 244	1 269	3 033
Total	8 294	10 486	12 018	13 675

Émissions de CO_2 biogénique en 2025 : 4 269 tCO_2

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 2025). Les valeurs du potentiel de réchauffement planétaire sont tirées du Sixième rapport d'évaluation (RE6) 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 CO_2, le CH_4 et le N_2O. En 2025, nous avons mis à jour notre périmètre de calcul des GES afin d'y inclure certaines propriétés louées et certains produits chimiques de dégivrage de surface. Ces deux éléments sont pris en compte dans la base de référence révisée de 2012 et dans les totaux actualisés pour les années intermédiaires 2023 et 2024, ainsi que dans les rapports actuels de portée 1 et 2.

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 En utilisant une méthodologie cohérente pour mesurer les importations nettes et en appliquant une moyenne mobile sur quatre ans, le facteur d'émission de l'électricité déclaré par le gouvernement de la Colombie-Britannique était nettement plus élevé en 2012, à 29,4 tonnes de CO_2e/GWh. Le facteur d'émission de l'électricité était de 11,3 tonnes de CO_2e/GWh en 2023 et de 9,9 tonnes de CO_2e/GWh en 2024. Au moment de la rédaction du rapport, le gouvernement de la Colombie-Britannique n'avait pas publié le facteur d'émission de l'électricité pour 2025, c'est pourquoi le facteur d'émission pour 2024 a été utilisé.

4 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 2025), les émissions de CO_2 produites par les biocarburants, tels que le biodiesel, l'éthanol, le diesel renouvelable et le gaz naturel renouvelable, doivent être déclarées séparément. Ainsi, les émissions de CO_2 provenant des biocarburants sont les suivantes : 4 269 tonnes en 2025; 2 171 tonnes en 2024 et 446 tonnes en 2023.

En utilisant une estimation rétroprojetée des émissions pour 2024 qui correspondent à notre limite opérationnelle pour 2025, notre empreinte carbone a diminué de 21 % en 2025 par rapport à 2024, et l'intensité de nos émissions s'est chiffrée à 0,31 tonnes par 1 000 passagers (2024 : 0,40 tonne/1 000 passagers, 2023 : 0,48 tonne/1 000 passagers), les émissions de portée 1 et 2 étant combinées **(GRI 305-4)**. En 2025, nous avons consommé moins de diesel qu'en 2024, principalement en raison d'une diminution du nombre d'événements météorologiques hivernaux importants.

Résilience aux changements climatiques

(GRI 201-2)

Les changements climatiques présentent des risques physiques et de transition pour l'infrastructure aéroportuaire, les opérations et le système d'aviation dans son ensemble.

En 2025, nous avons fait progresser des projets visant à soutenir la décarbonation de l'aviation tout en renforçant notre infrastructure climatique.

Éclairé par les recommandations formulées par le Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (TCFD), notre Rapport sur la résilience aux changements climatiques aborde nos risques et opportunités liés au climat et s'appuie sur les quatre éléments fondamentaux du cadre du TCFD :

- Gouvernance
- Stratégie
- Gestion des risques
- Indicateurs et objectifs

Notre Rapport sur la résilience aux changements climatiques est disponible sur notre site web.

Émissions de portée 3

Les émissions de portée 3 correspondent à une catégorie très vaste d'émissions qui se situent en dehors de notre contrôle opérationnel direct, mais sur lesquelles nous pouvons exercer une certaine influence.

Elles sont parfois désignées comme des émissions « amont » et « aval » (chaîne de valeur). Les définitions, l'applicabilité des catégories et les approches d'estimation sont résumées dans le tableau sur cette page et ses notes.

Avant 2025, nous rapportions une estimation globale des émissions de portée 3 — provenant des mouvements d'aéronefs sous 3 000 pieds d'altitude, des activités côté piste liées aux aéronefs et aux véhicules, de la circulation des passagers et des véhicules commerciaux sur l'île, ainsi que des bâtiments qui ne relèvent pas de l'Administration de l'aéroport.

Émissions estimées par catégorie applicable de portée 3[1]

Catégorie	Description des sources d'émissions	Émissions estimées (tCO_2e)
Émissions « amont »		
1 Biens et services achetés	Émissions associées à l'extraction, à la production et au transport de tous les biens et services achetés	16 421
2 Biens d'équipement		27 135
3 Activités liées au carburant et à l'énergie		913
5 Déchets générés lors des opérations	Émissions liées à l'élimination des déchets solides et au traitement des eaux usées	1 697
6 Déplacements professionnels des employés	Vols, transport terrestre et maritime	447
7 Déplacements domicile-travail et télétravail	Autorité aéroportuaire seulement	713
Émissions « aval »		
11 Utilisation des produits vendus		
Vol complet des aéronefs	Carburant embarqué à YVR	4 668 812
Dégivrage des aéronefs	Applications de glycol	1 761
Accès terrestre	Accès public côté ville (camions, bus, voitures, trains) par les passagers et les transporteurs de marchandises	236 692
Opérations au sol des véhicules tiers	Véhicules côtés piste non exploités par l'Autorité aéroportuaire	6 170
13 Actifs loués en aval	Gaz naturel, électricité, carburant pour générateurs, fluides frigorigènes	11 269
Estimation totale des émissions de portée 3		**4 972 031**

1 Catégories du Protocole des GES; les catégories non listées ne s'appliquent pas.

En 2025, nous avons réalisé notre premier inventaire complet des émissions de portée 3, aligné sur la norme de portée 3 du protocole des gaz à effet de serre. Nous avons élargi notre déclaration pour inclure des sources supplémentaires pertinentes pour nos opérations, notamment les émissions associées à la combustion de tout le carburant d'aviation avitaillé à YVR, reflétant les impacts de la totalité du vol plutôt que seulement ceux se produisant en dessous de 3 000 pieds. Comme pour tous les inventaires de portée 3, l'Autorité aéroportuaire n'est pas le propriétaire des données pour les intrants utilisés. Par conséquent, les émissions rapportées sont estimées sur la base des meilleures informations disponibles, des facteurs d'émissions acceptés au niveau international et d'une modélisation rigoureuse.

Comme indiqué dans notre Plan de développement durable environnemental 2025-2027, nous nous engageons à soutenir l'objectif de zéro émission nette d'ici 2050 fixé par l'ensemble du secteur aéronautique. L'établissement de 2025 comme année de référence pour la portée 3 fournit une base claire pour le suivi des progrès. Bien que de nombreuses sources de portée 3 échappent à notre contrôle direct, nous continuons de nous concentrer sur les domaines où nos actions peuvent influencer de manière significative les réductions d'émissions.

Réduction des émissions de portée 3 des vols

Dans le cadre de notre engagement à être un aéroport neutre en carbone depuis 2020, nous mesurons annuellement nos émissions de portée 3 associées aux déplacements professionnels des employés (Catégorie 6 dans le tableau ci-dessus) et achetons un volume équivalent de compensations carbone. En 2025, nous avons mis en œuvre une politique de voyages d'affaires privilégiant les choix de déplacement à moindre impact et avons acheté des carburants d'aviation durables (SAF) pour compenser 109 tonnes d'émissions liées aux déplacements des employés sur les vols d'Air Canada via leur programme Laisser moins. Les émissions des vols restants ont été couvertes par l'achat de compensations.

Pour réduire les émissions des vols des aéronefs, nous avons avancé plusieurs initiatives à YVR :

- Développement d'une stratégie à long terme en matière de SAF afin de soutenir une décarbonation plus poussée de l'ensemble de la chaîne de valeur de l'aviation. Les efforts en 2025 comprenaient :
  - Réalisation d'une étude sur les possibilités offertes par les carburants d'aviation durables (SAF), qui évalue le potentiel de la Colombie-Britannique en matière de matières premières, analyse les coûts de production de différentes filières des carburants d'aviation durables et examine les politiques visant à accroître efficacement l'adoption des carburants d'aviation durables dans toute la province.
  - 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. En 2025, nous avons alloué 11,7 millions de dollars à trois compagnies aériennes qui se sont approvisionnées en 15,5 millions de litres de SAF à YVR.
  - Collaboration avec les aéroports de Seattle et de Portland dans le cadre du programme de corridor d'innovation de Cascadia pour décarboniser l'aviation et mettre au point des carburants aéronautiques durables.
- 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 a exploré des occasions pour YVR de créer un réseau énergétique résilient à faibles émissions de carbone et financièrement durable pour répondre à la demande actuelle et future. À la fin de l'année 2025, le Conseil a fourni 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.
- Participation à une étude de faisabilité sur les infrastructures hydrogène dans les aéroports canadiens dans le cadre d'un protocole d'accord avec Airbus et ZeroAvia.
- 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, et collaborer avec les compagnies aériennes partenaires de YVR pour la surveillance.
- Création d'un plan d'action pour le zéro émission nette des aéroports du réseau aéroportuaire de la Colombie-Britannique, en collaboration avec la province de Colombie-Britannique, l'aéroport international de Victoria, l'aéroport international de Kelowna et le BC Aviation Council.

Réduction des autres émissions de portée 3

En plus de la réduction des émissions des aéronefs, nous avons déployé des efforts supplémentaires pour soutenir notre objectif plus large d'influencer les réductions d'émissions au sein de la communauté aéroportuaire, notamment :

- L'expansion de l'infrastructure de recharge pour véhicules électriques destinée aux véhicules tiers, tels que les équipements de soutien au sol (ESS). En 2025, YVR comptait 127 bornes de recharge électrique côté piste pour les ESS.
- La poursuite de la collaboration avec les locataires pour réduire les émissions des installations louées en aval, y compris l'adoption d'une norme de bâtiment écologique pour les développements sur l'île de Sea Island.
- La poursuite du soutien à un programme de navettage écologique qui fournit des titres de transport en commun aux employés de l'Autorité aéroportuaire et des incitations financières pour d'autres modes de déplacement à faible émission de carbone, y compris le vélo et la marche.
- La poursuite du développement de notre stratégie zéro déchet.

Le Plan de développement durable environnemental 2025-2027 de YVR nous engage également à renforcer la résilience de YVR par des stratégies de développement durable et d'adaptation climatique. Pour plus d'informations sur nos efforts d'adaptation aux impacts du changement climatique veuillez consulter notre Rapport sur la résilience aux changements climatiques.

Qualité de l'air

La qualité de l'air a un impact direct sur la santé humaine. L'activité aéronautique peut contribuer à la pollution de l'air, il est donc essentiel pour nous de surveiller la qualité de l'air afin d'assurer un environnement sûr pour les employés, les résidents et la faune de l'île de Sea Island.

En 2025, nous avons continué de participer volontairement au réseau Lower Fraser Valley Air Quality Monitoring Network. Les données sont publiées en mai de chaque année et sont présentées dans le tableau suivant. Elles comparent notre rendement aux objectifs actuels annuels du Grand 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, 2024[1] (GRI A05)

Moyennes annuelles	2024	2023	2022	Objectifs annuels du Grand Vancouver
Dioxyde d'azote (NO_2) (ppb[2])	11,6	11,7	12,3[3]	12,0
Monoxyde de carbone (CO) (ppb[2])	213	209	207	Aucune moyenne annuelle
Dioxyde de soufre (SO_2) (ppb[2])	0,3	0,3	0,3	4,0
Particules fines (PM2.5) (µg/m^3)	4,1	5,1	5,5	8
Particules inhalables (PM10) (µg/m^3)	9,9	11,3	11,1	20
Ozone (O_3) (ppb[2])	18,9	18,8	17,3	Aucune moyenne annuelle

1 Omissions, contraintes de confidentialité, renseignements non disponibles : le présent rapport fournit les données de 2024, ce qui représente la période de déclaration la plus récente fournie par le Grand Vancouver. Les données sur la qualité de l'air sont conformes aux objectifs annuels pertinents sur la qualité de l'air ambiant établis par le Grand Vancouver. Il n'y a pas d'objectif relatif à la moyenne annuelle de monoxyde de carbone et d'ozone pour le Grand Vancouver.
2 Parties par milliard (1 ppb = 0,001 ppm).
3 L'objectif de la région métropolitaine de Vancouver pour le NO_2 était de 17,0 en 2022. Il a été mis à jour vers la version 12.0 en novembre 2024.

Énergie

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

Énergie non renouvelable totale (en GJ)		2025	2024	2023
Parc de véhicules	Essence pure	3 545	3 229	3 673
Parc de véhicules	Diesel pur	6 295	12 766	10 226
Génératrice d'alimentation de secours	Diesel pur	2 707	2 661	2 827
Énergie non renouvelable totale		12 547	18 656	16 726

1 Les facteurs de conversion sont mentionnés dans le cadre de déclaration des émissions du gouvernement de la Colombie-Britannique (2025 B.C. Best Practices Methodology for Quantifying Greenhouse Gas Emissions, décembre 2025).

Énergie renouvelable totale (en GJ)		2025	2024	2023
Parc de véhicules	Éthanol pur	268	238	270
Parc de véhicules	Essence renouvelable	27	–	–
Parc de véhicules	Naphta renouvelable	1,6	–	–
Parc de véhicules	Biodiesel pur	359	592	474
Parc de véhicules	Diesel renouvelable	7 238	4 427	1 212
Chauffage	Gaz naturel renouvelable	71 332	36 098	6 141
Génératrice d'alimentation de secours	Biodiesel pur	193	123	131
Génératrice d'alimentation de secours	Diesel renouvelable	1 461	–	–
Énergie éolienne		11	11	14
Énergie solaire thermique		564	441	298
Énergie solaire photovoltaïque		27	26	28
Géothermie		4 075	4 104	3 750
Énergie renouvelable totale		85 557	46 060	12 318

Consommation totale d'électricité, de chauffage et refroidissement[1] (GJ)		2025	2024[2]	2023[2]
Achat d'électricité[3]	Hydroélectricité	410 290	376 682	398 797
Chauffage	Gaz naturel fossile	112 482	145 915	178 208
Chauffage	Diesel pur	0	1 426	249
Chauffage	Biodiesel pur	0	66	12
Total		522 772	524 089	577 266

Total de la consommation d'énergie (en GJ)	2025	2024[2]	2023[2]
Électricité, chauffage et refroidissement[3]	522 772	524 089	577 266
Énergie non renouvelable	12 547	18 656	16 726
Énergie renouvelable	85 557	46 060	12 318
Total de la consommation d'énergie	620 876 A	588 805	606 310

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 Afin d'assurer la cohérence avec l'ajout de certains biens immobiliers loués à la limite opérationnelle en 2025, le gaz naturel et l'électricité utilisés par ces biens ont été ajoutés à la consommation énergétique de l'organisation pour 2024 et 2023.
3 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.

Matières résiduelles

La réduction des déchets permet non seulement de réduire notre empreinte environnementale, mais aussi de rendre les opérations plus efficaces.

En 2025, nous nous sommes fixés pour objectif d'atteindre le zéro déchet pour l'aérogare principale d'ici 2040 au plus tard, et d'élaborer un plan d'action zéro déchet pour 2040 d'ici la fin de l'année 2027. Nous avons également élargi notre champ d'action au-delà du simple détournement des déchets des décharges pour inclure la réduction du volume total de déchets générés par passager.

Cible du Plan de développement durable environnemental 2025–2027[1]	Résultats de 2025
Réduction de 20 % du volume total de déchets par passager d'ici 2027 par rapport à 2012	Réduction de 2 % par rapport au niveau de référence de 2012
Réduction de 40 % du volume total de déchets par passager d'ici 2027 par rapport à 2012	Réduction de 22,5 % par rapport au niveau de référence de 2012
Détournement de la décharge de 60 % dans l'aérogare principale d'ici 2027	Détournement de la décharge de 51 % A

Réacheminement total des déchets d'aérogare[1]

	2025 A	2024	2023
Déchets destinés à l'élimination (kg)	2 532 065	2 183 685	2 212 540
Déchets d'ordures (kg)	5 176 828	4 771 166	4 267 390
Taux de réacheminement	51 %	54 %	48 %

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 aérogares, 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.

En 2025, nous avons constaté une augmentation de 11 % des déchets produits par passager, due à une augmentation des options de nourriture et de boissons à emporter, bien que ce chiffre reste nettement inférieur à notre taux de référence de 2012. Nous avons continué d'observer une évolution du comportement de consommation des passagers, s'éloignant des emplacements du terminal dotés de mesures d'intervention établies, telles que nos stations de tri des déchets dans des aires de restauration sélectionnées, vers d'autres zones du terminal qui n'en disposent pas. Globalement, en 2025, les déchets produits par passager ont augmenté de 5 % par rapport à 2024 et représentaient 2 % de moins qu'en 2012, ce qui souligne l'importance de maintenir l'accent sur la réduction des plastiques à usage unique et la priorisation des initiatives de réduction des déchets.

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

	2025	2024	2023
Type I	1 872 m^3	1 411 m^3	1 212 m^3
Type IV	167 m^3	208 m^3	178 m^3
Dégivrage de la chaussée	595 tonnes	576 tonnes	236 tonnes
Rejet et captage aux fins de traitement[1]	2 199 m^3	6 547 m^3	7 086 m^3

1 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)

	2025	2024	2023
Déchets générés	21 296	21 379	71 963
Déchets non destinés à l'élimination	18 514	18 790	69 091
Déchets destinés à l'élimination	2 782	2 589	2 872

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	25	25	0
Déchets biomédicaux, zone sous douane internationale	58	0	58
Autres déchets (p. ex., filtre à huile)	10	9	1
Matériaux contenant des fibres d'amiante	8	0	8
Total des déchets dangereux	101	34	68

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	1 853	1 853	0
Baguettes, manches à balai	0,4	0,4	0
Matières compostables et humides réacheminées vers le composteur	791	791	0
Autres déchets	2 532	0	2 532
Déchets de construction	15 833	15 651	182
Total des déchets non dangereux	21 010	18 295	2 714

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	2025	2024	2023
Préparation à la réutilisation	196	10	6
Recyclage	18 220	18 693	69 008
Autres options de récupération	98	87	77

Aucun déchet réacheminé sur le site.

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	4	21	0
Autres déchets (p. ex., filtre à huile)	7	2	0
Total des déchets dangereux non destinés à l'élimination	11	23	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	1 755	98
Baguettes, manches à balai	0	0,4	0
Matières compostables et humides réacheminées vers le composteur	0	791	0
Autres déchets	185	0	0
Déchets de construction	0	15 651	0
Total des déchets non dangereux non destinés à l'élimination	185	18 197	98

Aucun déchet n'a été détourné de l'élimination pour les déchets dangereux biomédicaux, ceux de la salle des douanes internationales et les matériaux contenant de l'amiante; tous les totaux indiquent zéro. Aucun déchet réacheminé sur le site.

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

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

Hors site	2025	2024	2023
Incinération[1]	58	47	43
Enfouissement	2 723	2 542	2 828
Autre	0	0	0

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

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

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

Déchets dangereux	Hors site		
	Incinération[1]	Enfouissement	Autre
Déchets biomédicaux, zone sous douane internationale	58	0,1	0
Autres déchets (p. ex., filtre à huile)	0,3	1	0
Matériaux contenant des fibres d'amiante	0	8	0
Total des déchets dangereux destinés à l'élimination	58	9	0

Déchets non dangereux	Hors site		
	Incinération[1]	Enfouissement	Autre
Autres déchets	0	2 532	0
Déchets de construction	0	182	0
Total des déchets non dangereux destinés à l'élimination	0	2 714	0

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 n'a fait l'objet d'une opération d'élimination.

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

Eau

L'eau douce est une ressource limitée essentielle pour l'avenir de la planète, et nécessaire aux opérations aéroportuaires.

La majeure partie de l'eau utilisée à l'aéroport est liée au nombre de passagers, par l'utilisation des installations sanitaires et les opérations de restauration et de boissons. La consommation liée au chauffage et à la climatisation de l'aérogare principale est également considérable. Le volume total consommé en 2025 était de 980 222 m^3 (2024 : 938 068 m^3; 2023 : 974 676 m^3) **(GRI 303-3)**, une hausse de 4 % par rapport à 2024. 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, laquelle s'est améliorée à 36 L/passager (2024 : 36 L/passager; 2023 : 39 L/passager).

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

Sources d'eau	2025	2024	2023
Eau de surface	0,620[1]	0,620[1]	0,620[1]
Eaux souterraines	0	0	0
Eau de mer	0	0	0
Eau produite	0	0	0
Eau utilisée par des tiers	979 602[2]	937 448[2]	974 056[2]
Total	980 222 A	938 068	974 676

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 211 582 m^3 (2024 : 227 747 m^3; 2023 : 203 730 m^3) d'eau provenant de sources municipales et 620 m^3 d'eau de pluie **(GRI 303-3)**, ce qui représente 23 % 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

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 opérationnelle aéroportuaire, 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 2025, nous avons effectué des examens environnementaux pour 126 propositions de projets (2024 : 181; 2023 : 182), 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 quatre, 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 :

- Atténuation de la corrosion des jetées d'approche
- Projet de modernisation de la digue et de la zone de conservation de Sea Island
- Hangar pour aéronefs à voilure fixe Signature Aviation
- Hangar pour hélicoptères Signature Aviation

Nous avons surveillé régulièrement les projets de construction afin de nous assurer que les mesures d'atténuation environnementale étaient mises en œuvre et demeuraient efficaces. En 2025, nous avons effectué plus de 91 (2024 : 145; 2023 : 117) 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. Ces évaluations permettent d'assurer la préservation des sites archéologiques et des découvertes faites lors des activités de perturbation du sol à Sea Island et de montrer notre respect pour les terres sur lesquelles nous opérons.

Gestion de la faune

YVR est situé dans l'estuaire du fleuve Fraser, qui abrite une grande variété d'oiseaux migrateurs et non migrateurs.

L'environnement environnant abrite également une faune variée, notamment des coyotes, des loutres de rivière et des ratons laveurs. YVR investit 2,6 millions de dollars par an dans la gestion de la faune et met en œuvre diverses stratégies pour garantir la sécurité opérationnelle tout en respectant l'environnement local.

Notre équipe dynamique de gestion de la faune travaille 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, surveillant en permanence l'aérodrome et réagissant rapidement aux changements dans l'activité de la faune. En 2025, nous avons enregistré 294 impacts fauniques, ce qui constitue une augmentation de 22,5 % par rapport à 2024 (2024 : 240; 2023 : 198).

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

	2025	2024	2023
Impacts fauniques signalés[1]	294	240	198
Impacts fauniques par 10 000 mouvements sur piste d'aéronef	11,1	9,3	7,7
Nombre d'impacts fauniques confirmés	496	375	266
Nombre d'impacts fauniques confirmés par 10 000 mouvements sur piste d'aéronef	18,8	14,6	10,3

1 Un impact avec un animal sauvage est signalé chaque fois qu'un pilote signale un impact, que le personnel au sol observe un impact, qu'un animal est retrouvé mort ou blessé sur la piste ou que des restes d'animaux sont retrouvés dans un avion. 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.

Notre gouvernance

Le conseil d'administration de l'Administration de l'aéroport de Vancouver est responsable de la supervision globale de l'organisation, notamment de l'orientation stratégique, de la gouvernance, du rendement financier et de l'harmonisation avec nos valeurs.

Le conseil fournit des conseils éclairés et supervise la direction, qui est responsable de la gestion quotidienne des affaires, dans le but de s'assurer que l'Administration de l'aéroport de Vancouver respecte ses obligations et prend toutes les mesures raisonnables pour garantir la sécurité, la résilience et la durabilité de l'Administration aéroportuaire. La priorité du conseil est de favoriser le succès à long terme de l'Administration aéroportuaire d'une manière conforme à la mission de YVR de servir notre communauté et l'économie qui la soutient, tout en rendant des comptes au personnel de l'Administration aéroportuaire, à ses partenaires d'affaires, à sa clientèle et à l'ensemble de la communauté.

Conseil d'administration

Annalisa King

Présidente, administratrice indépendante

Comités : Gouvernance, Ressources humaines, Designer Outlet Centre

Heather Deal

Nommée par Metro Vancouver

Comités : Gouvernance, Développement

Dan Nomura

Nommé par la Ville de Richmond

Comités : Ressources humaines, Développement

Tamara Vrooman

Administratrice indépendante

Comités : Développement, Finances et vérification, Gouvernance, Ressources humaines

Haydn Acheson

Nommé par le gouvernement du Canada

Comités : Gouvernance, Finances et vérification

Frances Fiorillo

Administratrice indépendante

Comités : Présidente du comité des ressources humaines, Gouvernance

Suromitra Sanatani, ICD.D

Nommée par la Law Society of British Columbia

Comités : Gouvernance, Développement

Sany Zein

Nommé par l'Association of Professional Engineers and Geoscientists British Columbia

Comités : Président du comité de développement, Finances et vérification

Peter Blake, FCPA, FCA

Nommé par les Comptables professionnels agréés de la Colombie-Britannique

Comités : Finances et vérification, Ressources humaines

Kevin Howlett

Administrateur indépendant

Comités : Ressources humaines, Finances et vérification

Juggy Sihota

Administratrice indépendante

Comités : Ressources humaines, Gouvernance

Changements au sein du conseil en 2025

Départs : Kevin Smith

Arrivées : Aucune

Mary Anne Davidson

Nommée par le Greater Vancouver Board of Trade

Comités : Présidente du comité de gouvernance, Ressources humaines

Jill Leversage, FCPA, FCA

Nommée par le gouvernement du Canada

Comités : Présidente du comité des finances et de la vérification, Développement

Corey Sue, FCCA, CPA

Nommé par la Ville de Vancouver

Comités : Finances et vérification, Développement

Les biographies des membres du conseil d'administration sont disponibles sur notre site Web.

Diversité au sein du conseil d'administration [A]

Conseil d'administration

La diversité apporte des perspectives variées, des connaissances et une expérience vécue à l'organisation, et constitue un élément essentiel pour assurer l'efficacité du conseil. Le conseil aspire à atteindre la parité de genre et à ce qu'au moins 30 % de ses administrateurs et administratrices soient des personnes appartenant à d'autres groupes de diversité (p. ex., PANDC, personnes en situation de handicap, expression/identité de genre, orientation sexuelle, âge). L'âge moyen des administrateurs et administratrices en poste est de 64,6 ans, et aucun membre du conseil n'est âgé entre 30 et 50 ans **(GRI 405-1)**.

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

	2025 [A]		2024		2023	
Diversité au sein du conseil	**Nombre total**	**Pourcentage**	**Nombre total**	**Pourcentage**	**Nombre total**	**Pourcentage**
Femmes	8	57,1 %	8	53,3 %	7	53,8 %
Minorités visibles	4	28,6 %	4	26,7 %	3	23,1 %
Personnes en situation de handicap	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Peuples autochtones	0	0 %	0	0 %	0	0 %

Nomination et sélection [A] (GRI 2-10)

Notre conseil d'administration peut compter un maximum de 15 administrateurs et administratrices. Neuf d'entre eux et elles sont nommés par des organisations externes, appelées entités nomiantes. Le conseil peut également compter jusqu'à cinq administrateurs et administratrices élus par le conseil au sein de la collectivité en général. La présidence du conseil occupe l'un de ces postes. Le PDG ou la PDG de l'Administration aéroportuaire est automatiquement membre du conseil en vertu de ses fonctions.

Nos entités nomiantes sont les suivantes :

- Comptables professionnels agréés de la Colombie-Britannique (un administrateur ou une administratrice)
- Ville de Richmond (un administrateur ou une administratrice)
- Ville de Vancouver (un administrateur ou une administratrice)
- Engineers and Geoscientists British Columbia (un administrateur ou une administratrice)
- Gouvernement du Canada (deux administrateurs ou administratrices)
- Greater Vancouver Board of Trade (un administrateur ou une administratrice)
- Law Society of British Columbia (un administrateur ou une administratrice)
- Metro Vancouver (un administrateur ou une administratrice)

Bien que chaque entité nominante dispose de son propre processus interne de mise en candidature, toutes les entités nominantes ont recours à un processus d'affichage. Le président ou la présidente du conseil de l'Administration aéroportuaire, le président ou la présidente du comité de gouvernance et le ou la chef de la gouvernance rencontrent l'entité nominante et passent en revue les exigences relatives aux administrateurs et administratrices énoncées dans nos règlements administratifs, la Matrice des compétences et des attributs des administrateurs et administratrices, un document de description de poste précisant les compétences actuellement requises au sein du conseil, ainsi que la Politique de diversité et d'inclusion du conseil.

La décision finale concernant la personne mise en candidature appartient à l'entité nominante nomiante, et le conseil d'administration élit la personne choisie à l'Assemblée annuelle des membres. Avant cette assemblée, les personnes mises en candidature doivent remplir une déclaration de conflit d'intérêts afin de traiter tout conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent et d'évaluer leur indépendance.

Pour les postes d'administrateurs et administratrices indépendants, le comité de gouvernance du conseil fait office de comité de mise en candidature. Le comité de gouvernance tient également compte de la Matrice des compétences et des attributs des administrateurs et administratrices, des compétences actuellement requises au sein du conseil et de la Politique de diversité et d'inclusion du conseil.

Nous faisons appel à un cabinet de recrutement externe pour nous aider à repérer des candidates et 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 affichons le poste à pourvoir et toutes les personnes intéressées sont invitées à communiquer avec le cabinet de recrutement.

En collaboration avec ce cabinet, le comité de gouvernance établit une liste restreinte et, à la suite d'un processus d'entrevue et de vérification visant à s'assurer de l'absence de conflits d'intérêts, recommande un candidat ou une candidate aux fins d'élection par le conseil. En 2025, aucun conflit d'intérêts n'a été déclaré par les membres de notre conseil d'administration (2024 : zéro; 2023 : zéro) **(GRI 2-15)**.[1]

À l'exception du PDG ou de la PDG, tous les administrateurs et toutes les administratrices sont indépendants de l'Administration aéroportuaire et de ses filiales. Les administrateurs et administratrices de YVR sont exempts de tout intérêt, lien d'affaires ou autre relation pouvant nuire, ou dont on pourrait raisonnablement percevoir qu'il nuit, à leur capacité d'exercer un jugement indépendant et d'agir dans l'intérêt supérieur de l'Administration aéroportuaire.

1 Aucun conflit d'intérêts n'a été signalé en lien avec l'appartenance simultanée à plusieurs conseils d'administration; la participation croisée avec des fournisseurs et d'autres parties prenantes; l'existence d'actionnaires de contrôle; les parties liées, leurs relations, leurs transactions et leurs soldes en cours.

Rémunération du conseil d'administration

Rémunération des administrateurs et administratrices A (GRI 2-19)

Le comité de gouvernance examine la rémunération des administrateurs et administratrices tous les deux ans, avec l'aide d'un conseiller ou d'une conseillère en rémunération indépendant(e). En septembre 2023, le conseil a approuvé une nouvelle structure d'honoraires pour 2024 et 2025.

Le PDG ou la PDG ne reçoit aucune rémunération supplémentaire pour ses services à titre d'administrateur ou d'administratrice. Dans ses recommandations de rémunération au conseil pour 2024 et 2025, le comité de gouvernance s'est appuyé sur les 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 talents du secteur privé et d'assurer une meilleure adéquation avec la complexité et le niveau de risque assumés par l'Administration aéroportuaire, ainsi qu'avec la portée différente des fonctions et responsabilités du conseil par rapport aux conseils du secteur public élargi.

Principes de rémunération 2024–2025

1. La rémunération versée aux administrateurs et administratrices reflétera la structure de responsabilité unique de l'Administration aéroportuaire, sa mission de servir la communauté et l'économie qui la soutient, ainsi que le niveau de risque corporatif assumé. La rémunération sera établie à un niveau concurrentiel, c'est-à-dire qu'elle ne découragera pas les personnes de choisir de siéger au conseil d'administration de l'Administration aéroportuaire lorsqu'elles ont le choix de la façon dont elles s'engagent, et qu'elle signale le niveau et le type d'expérience, de compétences et de talent requis des membres du conseil.
2. Tous les deux ans, le conseil examinera les données de marché de deux groupes de référence : les « Principaux aéroports canadiens » (Calgary, Montréal et Toronto) et les « Organisations du secteur privé » ayant leur siège social en C.-B. et dont l'actif se situe dans une fourchette raisonnable par rapport à l'actif de l'Administration aéroportuaire (cotées en bourse, à capital fermé ou appartenant à leurs membres). La rémunération en actions des sociétés du secteur privé est prise en compte, mais elle n'est pas pleinement reconnue, car l'Administration aéroportuaire ne dispose pas d'une structure actionnariale. La composition des sociétés comparables du secteur privé sera proposée par un consultant ou une consultante en rémunération tiers et examinée et confirmée par le comité de gouvernance.
3. Le conseil tient généralement compte de la médiane (P50) des organisations comparables, mais peut positionner sa rémunération légèrement au-dessus du P50 du marché, étant donné qu'il n'examine la rémunération que tous les deux ans.
4. Pour tenir compte du temps supplémentaire et des responsabilités liés à la présidence d'un comité ou d'un groupe de travail, ces administrateurs et administratrices recevront des honoraires annuels de présidence de comité. Conformément aux pratiques du marché, la présidence du comité des finances et de la vérification recevra des honoraires annuels légèrement plus élevés.

Les membres du conseil ne reçoivent pas d'indemnités de départ et ne bénéficient pas d'un programme d'avantages sociaux de retraite.

Les honoraires annuels des administrateurs et administratrices non dirigeants en 2025 sont présentés dans le tableau ci-dessous.

Honoraires annuels	
Honoraires annuels du président ou de la présidente du conseil	205 000 $
Honoraires annuels des administrateurs et administratrices non dirigeants[1]	85 000 $
Honoraires annuels de présidence du comité des finances et de la vérification[2]	21 500 $
Honoraires annuels de présidence des autres comités[2]	16 000 $
Honoraires annuels de membre de comité	7 000 $

1 Les administrateurs et administratrices dirigeants ne reçoivent pas de rémunération additionnelle pour leurs services au sein du conseil.
2 Comprend les honoraires annuels de membre de comité.

Les administrateurs et administratrices sont remboursés pour leurs frais raisonnables, lesquels sont examinés par le président ou la présidente du conseil et le secrétaire corporatif ou la secrétaire corporative. Les dépenses du président ou de la présidente du conseil sont examinées par le président ou la présidente du comité de gouvernance. Nous ne remboursons pas les frais de déplacement engagés par les administrateurs et administratrices pour assister aux réunions du conseil et des comités, sauf si l'administrateur ou l'administratrice réside à l'extérieur du district régional de Metro Vancouver.

Rémunération totale versée à chaque administrateur ou administratrice en 2025[1] :

A. King	205 000 $	J. Leversage	103 833 $
H. Acheson	99 000 $	D. Nomura	99 000 $
P. Blake	103 833 $	S. Sanatani	99 000 $
M. A. Davidson	108 000 $	J. Sihota	99 000 $
H. Deal	99 000 $	K. Smith[2]	40 321 $
F. Fiorillo	108 000 $	C. Sue	99 000 $
K. Howlett	99 000 $	S. Zein	108 000 $
TOTAL			1 469 988 $

1 Nous ne faisons pas état des clauses de récupération, des primes à la signature et des incitatifs au recrutement, car ceux-ci ne sont pas inclus dans notre politique de rémunération du conseil.
2 Kevin Smith s'est retiré du conseil le 8 mai 2025.

En plus de la rémunération susmentionnée, les administrateurs et administratrices ont collectivement été remboursés pour des dépenses totalisant 8 432 $ en 2025.

Rémunération de la haute direction [A] (GRI 2-19)[1]

L'Administration aéroportuaire a la responsabilité de fournir une description claire, concise et compréhensible du lien entre la rémunération et le rendement pour son PDG ou sa PDG et ses dirigeants et dirigeantes occupant des postes décisionnels clés. Les informations détaillées sur la rémunération de la haute direction pour 2025 sont disponibles à la page 71. Il comprend des renseignements détaillés sur la supervision de la rémunération du PDG ou de la PDG et des dirigeants et dirigeantes, les principes de rémunération, les groupes de référence en matière de rémunération, ainsi qu'un aperçu du programme de rémunération des dirigeants et dirigeantes et de la rémunération versée en 2025.

Tamara Vrooman
Présidente-directrice générale

Argiro Kotsalis
Vice-présidente, Affaires juridiques et chef de la gouvernance

Mike McNaney
Vice-président et chef des affaires externes

Albert van Veen
Vice-président, Innovation et chef de l'information

Richard Beed
Vice-président, Personnes et culture

Alana Lawrence
Vice-présidente, Communications, Environnement et Relations autochtones

Christoph Rufenacht
Vice-président, Développement aéroportuaire et optimisation des actifs

Les biographies des membres de l'équipe de direction sont disponibles sur notre site Web.

Clayton Buckingham
Vice-président, Finances et chef de la direction financière

Andy Margolis
Vice-président, Exploitation et chef de l'exploitation

Gerri Sinclair
Présidente, vice-présidente, Intégration et optimisation des données commerciales

1 Nous ne faisons pas état des clauses de récupération, des primes à la signature et des incitatifs au recrutement, car ceux-ci ne sont pas inclus dans notre politique de rémunération.

Annexes

Annexe 1 : Indicateurs clés de performance

Une assurance externe a été fournie pour les valeurs 2025 des ICP signalés par la lettre A. Cette assurance a été fournie selon les critères du GRI et selon nos critères élaborés à l'interne. Une description détaillée des résultats de la mission d'assurance ESG 2025 est disponible dans le Rapport de certification du professionnel en exercice indépendant.[1]

Performance commerciale axée sur la clientèle

Satisfaction de la clientèle/des passagers A	Le Sondage sur la satisfaction de la clientèle (CSAT) 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'entrevues par interception multilingues auprès des passagers, selon une échelle à cinq dimensions allant de très insatisfait à très satisfait. Le CSAT fournit des données provenant des passagers au départ, à l'arrivée et en correspondance, et couvre un large éventail de sujets, notamment la disponibilité et la qualité du WiFi, les choix d'aliments et de boissons, la rapidité de l'enregistrement, la propreté et l'amabilité générale du personnel. L'indicateur est mesuré par le score moyen des taux de réponse Satisfait et Très satisfait du sondage.
Satisfaction des compagnies aériennes A	Cet indicateur mesure notre performance du point de vue de nos compagnies aériennes clientes. Il évalue notre réactivité, notre adéquation avec leurs activités, ainsi que la qualité et la disponibilité des installations aéroportuaires, tant à l'intérieur du terminal que côté piste. Notre sondage sur la satisfaction des compagnies aériennes a été développé à l'interne et s'est déroulé du 16 octobre 2025 au 22 novembre 2025.
Satisfaction à l'égard du WiFi A	Cet indicateur mesure la satisfaction des passagers en matière de WiFi et de numérisation. Notre score de satisfaction à l'égard du WiFi repose sur les mêmes sondages en terminal que notre score de satisfaction de la clientèle/des passagers décrit ci-dessus.

1 Aux fins du calcul de nos ICP, les émissions provenant de l'application d'agents de dégivrage des surfaces sont exclues des émissions de GES de portée 1 ajustées, en raison de l'importance cruciale des produits de dégivrage pour la sécurité des vols et de l'absence de solutions de remplacement sans carbone. La valeur des émissions de GES de portée 1 non ajustée, qui a fait l'objet d'une assurance, inclut les émissions provenant de l'application d'agents de dégivrage des surfaces. Une description détaillée des résultats de la mission d'assurance ESG 2025 est disponible dans le Rapport de certification du professionnel en exercice indépendant.

Performance opérationnelle & équité

Passagers A	Cet indicateur fournit le nombre total de passagers au départ et à l'arrivée dans tous les secteurs (y compris les passagers en transit), ventilé par origine et destination (vols intérieurs, transfrontaliers et internationaux).
Fret	Cet indicateur mesure les volumes de fret en tonnes transportées, reflétant les services que nous offrons pour faciliter la circulation des marchandises au bénéfice des entreprises et de l'ensemble de la communauté.
Ponctualité des départs A	La proportion de vols qui quittent leur poste de stationnement dans les 15 minutes suivant leur heure de départ initiale prévue. Les 10 % de jours les moins bons ont été exclus de cet indicateur en raison des incidences de facteurs échappant à l'influence directe de l'aéroport.
Temps d'attente moyen au contrôle de sécurité A	Cet indicateur représente le pourcentage de passagers qui attendent au contrôle de sécurité pendant 15 minutes ou moins, à partir du moment où ils se placent dans la file et où la première lecture de la carte d'embarquement est effectuée, jusqu'à la deuxième lecture de la carte d'embarquement au couloir de contrôle de sécurité.
Correspondances de bagages A	Cet indicateur représente la proportion de bagages livrés avec succès à nos compagnies aériennes partenaires à YVR, et constitue une mesure de l'efficacité de notre infrastructure et de nos processus pour soutenir les correspondances à YVR.
Taux d'embarquement biométrique	Cet indicateur fournit le pourcentage de passagers ayant procédé à l'embarquement par voie biométrique par des portes dotées de la technologie biométrique.

Performance financière & durabilité

Revenus	Indicateur de notre croissance globale des revenus. Il comprend les sources aéronautiques et non aéronautiques, ainsi que les frais d'amélioration aéroportuaire (FAA).
BAIIDA (Bénéfice avant intérêts, dépréciation et amortissement)	Mesure utilisée pour évaluer notre performance opérationnelle, pouvant servir d'indicateur approximatif des flux de trésorerie liés à nos activités.
EROE (Excédent des revenus sur les dépenses)	Mesure le rendement net généré, équivalent au bénéfice net pour les entreprises conventionnelles. Il dresse un portrait complet de notre performance financière annuelle, y compris les incidences des intérêts, de la dépréciation et de l'amortissement.
ROIC (Rendement du capital investi)	Mesure la qualité de notre allocation du capital financier dans des projets ou des investissements afin de générer un rendement.

Personnes, diversité & bien-être

Indice de santé organisationnelle (OHI) A	Cet indicateur mesure les aspects de la mobilisation des employés, du bien-être des employés et de l'aptitude à atteindre une performance organisationnelle optimale. Notre Indice de santé organisationnelle est un sondage complet composé d'environ 100 questions exclusives, évaluées en fonction de neuf résultats de santé organisationnelle, notamment l'orientation stratégique, la responsabilisation, la coordination et le contrôle, le leadership, l'orientation externe, l'innovation et l'apprentissage, les compétences, la motivation et l'environnement de travail. Les résultats du sondage sont évalués par scores, et les quartiles sont déterminés par rapport aux autres organisations figurant dans la base de données mondiale de McKinsey & Company. Notre sondage annuel auprès des employés s'est déroulé du 14 octobre 2025 au 3 novembre 2025.
Taux de fréquence des blessures avec pertes de temps A	Cet indicateur mesure le nombre total de blessures avec pertes de temps subies par les employés et employées pour 200 000 heures travaillées au cours de l'année civile. Une blessure avec perte de temps est définie comme une blessure survenue au travail entraînant des jours de travail perdus après la date de la blessure.

Changements climatiques

Émissions de gaz à effet de serre (GES) — portée 1 A et portée 2 A **(305-1, 305-2)**[1]	Cet indicateur mesure nos émissions de GES de portée 1 et de portée 2 générées par nos activités directes. Au début de 2021, nous avons annoncé notre objectif d'atteindre la carboneutralité d'ici 2030. La mise en œuvre de notre feuille de route au cours des prochaines années entraînera la réduction graduelle de nos émissions de GES de portée 1 et de portée 2 générées par nos activités directes. En 2030, les émissions résiduelles seront compensées directement (par opposition à l'achat de crédits de compensation).

1 Aux fins du calcul de nos ICP, les émissions provenant de l'application d'agents de dégivrage des surfaces sont exclues des émissions de GES de portée 1 ajustées, en raison de l'importance cruciale des produits de dégivrage pour la sécurité des vols et de l'absence de solutions de remplacement sans carbone. La valeur des émissions de GES de portée 1 non ajustée, qui a fait l'objet d'une assurance, inclut les émissions provenant de l'application d'agents de dégivrage des surfaces. Une description détaillée des résultats de la mission d'assurance ESG 2025 est disponible dans le Rapport de certification du professionnel en exercice indépendant.

Annexe 2 : Index du contenu de la Global Reporting Initiative

L'index suivant fournit des renseignements détaillés sur l'Administration aéroportuaire pour la période de référence du 1er janvier au 31 décembre 2025, à l'exception des données sur la qualité de l'air ambiant **(GRI A05)** et l'équité en matière d'emploi **(GRI 405-1)**.

Nos données et contenus s'articulent autour de 17 thèmes importants, reflétant nos impacts et les situations dans lesquelles nous influençons l'évaluation et les décisions des parties prenantes. Ces thèmes sont présentés dans le tableau ci-dessous. Nous avons identifié ces thèmes au moyen d'une évaluation de l'importance relative qui comprenait un examen de documents, des sondages, des ateliers et des entrevues, parallèlement à une mobilisation continue des principales parties prenantes. Une évaluation formelle de l'importance relative mise à jour est prévue pour 2026.

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. 52 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 peut être téléchargé 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 le développement durable : Du 1er janvier au 31 décembre 2025; Annuel b. Période de déclaration des états financiers consolidés : Du 1er janvier au 31 décembre 2025 c. Date de publication du Rapport annuel et rapport sur la durabilité : 17 avril 2026 d. Personne-ressource : Les questions peuvent être transmises à l'adresse sustainability@yvr.ca
2-4	Reformulations d'informations	a. GRI 305-1, GRI 305-2, p. 40 et p. 61
2-5	Certification externe	Pour la période de déclaration 2025, 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. 11 et p. 67. 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. 52 b. i. Activités, produits, services et marchés desservis : Nos activités, pp. 12–17 ii. Gestion des approvisionnements, p. 19 iii. Nos parties prenantes : Nos parties prenantes, p. 22
2-7	Employés	Nombre total d'employés : Données démographiques des employés, p. 28
2-8	Travailleurs qui ne sont pas des employés	Au 31 décembre 2025, 368 bénévoles participaient à notre programme de bénévoles en veste verte.

Doc. Gri	Divulgation	Page ou référence
GOUVERNANCE		
2-9	Structure et composition de l'organe de gouvernance	Des renseignements détaillés sur la composition et la diversité du conseil d'administration figurent dans le présent rapport, à la section Notre gouvernance, à la pp. 52–53.
2-10 A	Nomination et sélection des membres de l'instance supérieure de gouvernance	Pour obtenir de plus amples renseignements sur le processus de nomination et de sélection des membres du conseil, veuillez consulter la section Nomination et sélection à la p. 55 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'instance supérieure de gouvernance dans la supervision de la gestion des répercussions	Des renseignements détaillés sur la responsabilité du conseil d'administration à l'égard de l'orientation stratégique de l'Administration de l'aéroport et de son alignement avec ses valeurs figurent dans le présent rapport, à la section Notre gouvernance, p. 52. Nos impacts économiques, environnementaux et sociaux sont suivis dans le cadre de notre système de gestion des risques de l'entreprise, sous la responsabilité des détenteurs de risques, et sont présentés dans le présent rapport. Le conseil d'administration est responsable de s'assurer que l'Administration de l'aéroport dispose d'un système de gestion des risques de l'entreprise adéquat et efficace, et que la performance de l'Administration de l'aéroport en matière de durabilité est communiquée au public de manière adéquate et équilibrée.
2-13	Délégation de la responsabilité de la gestion des répercussions	Nos impacts économiques, environnementaux et sociaux sont suivis dans le cadre de notre système de gestion des risques de l'entreprise, sous la responsabilité des détenteurs de risques, et sont présentés dans le présent rapport. Le conseil d'administration est responsable de s'assurer que l'Administration de l'aéroport dispose d'un système de gestion des risques de l'entreprise adéquat et efficace, et que la performance de l'Administration de l'aéroport en matière de durabilité est communiquée au public de manière adéquate et équilibrée.
2-14	Rôle de l'instance supérieure de gouvernance dans l'établissement de rapports sur la durabilité	Le conseil d'administration veille à ce que la performance de l'Administration de l'aéroport en matière de durabilité soit communiquée au public de manière adéquate et équilibrée.

Doc. Gri	Divulgation	Page ou référence
2-15 A	Conflits d'intérêts	Le nombre total de conflits d'intérêts au niveau du conseil d'administration est indiqué dans le présent rapport, à la section Nomination et sélection, à la p. 55.
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. 33 du présent rapport.
2-18	Évaluation du rendement de l'instance supérieure de gouvernance	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.
2-19 A	Politiques de rémunération	Consultez les sections Rémunération de la direction et du conseil d'administration, pp. 56–58. Divulgation de la rémunération de la haute direction, pp. 71–75.
2-20	Procédure de détermination de la rémunération	Veuillez consulter les sections Rémunération des dirigeants p. 56 et Rémunération des membres du conseil d'administration, pp. 71–75.

Doc. Gri	Divulgation	Page ou référence
STRATÉGIE, POLITIQUES ET PRATIQUES		
2-23	Engagements de principe	Veuillez consulter la section Éthique des affaires, p. 33
2-24	Intégration des engagements de principe	Veuillez consulter la section Éthique des affaires, p. 33
2-25	Processus pour remédier aux répercussions négatives	Veuillez consulter la section Éthique des affaires, p. 33
2-26	Mécanismes pour obtenir des conseils et soulever des préoccupations	Veuillez consulter la section Éthique des affaires, p. 33
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 2025.
2-28	Adhésion à des associations	Adhésion à des associations : Conseil international des aéroports (ACI) – Monde, Conseil international des aéroports – Amérique du Nord (ACI-Amérique du Nord), Chambre de commerce de la Colombie-Britannique, Business Council of British Columbia, Temple de la renommée de l'aviation du Canada, Conseil des aéroports du Canada, Chambre de commerce du Canada, Association canadienne des transitaires internationaux, Destination Colombie-Britannique, Destination Canada, Destination Vancouver, Conseil du commerce du Grand Vancouver, Conseil de la porte d'entrée du Grand Vancouver, Tourisme autochtone de la Colombie-Britannique, Association touristique autochtone du Canada, Chambre de commerce de Richmond, Bureau du commerce de Surrey, Association internationale du transport aérien de fret, Association de l'industrie touristique de la Colombie-Britannique, Association de l'industrie touristique du Canada, Tourisme Richmond, Tourisme Whistler, Association hôtelière de destination de Vancouver
2-29	Approche relative à la mobilisation des parties prenantes	Nos parties prenantes, p. 22
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	Gestion des approvisionnements, p. 19
205-2 A	Communication et formation sur les politiques et les procédures de lutte contre la corruption	Éthique des affaires, p. 33
ASPECT ÉCONOMIQUE (NOS ACTIVITÉS)		
IMPACT ÉCONOMIQUE DIRECT (sujet clé)		
201-1	Valeur économique directe générée et distribuée	Impact économique direct, p. 18
201-2	Répercussions financières et autres risques et occasions relatifs aux changements climatiques	Résilience aux changements climatiques, p. 41 Rapport sur la résilience aux changements climatiques, disponible sur cette page Web
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. 14

Doc. Gri	Divulgation	Page ou référence
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. 35
Critères établis à l'interne A	Satisfaction de la clientèle	Expérience des passagers, p. 16
ENVIRONNEMENT (NOTRE ENVIRONNEMENT)		
ÉNERGIE (sujet clé)		
302-1 A	Consommation d'énergie au sein de l'organisation	Énergie, p. 45
CONSOMMATION D'EAU (sujet clé)		
303-3 A	Prélèvement d'eau	Eau, p. 50
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. 51
ÉMISSIONS ATMOSPHÉRIQUES (sujet clé)		
305-1 A	Émissions directes (de portée 1) de GES (en tonnes d'éq. CO_2)	Réduction des émissions atmosphériques et de carbone, p. 40
305-2 A	Émissions indirectes (de portée 2) de GES (en tonnes d'éq. CO_2)	Réduction des émissions atmosphériques et de carbone, p. 40
305-4	Intensité des émissions de GES	Réduction des émissions atmosphériques et de carbone, p. 40
A05	Niveaux de qualité de l'air ambiant selon les concentrations de polluants en microgrammes par mètre cube (µg/m³) ou en parties par million (ppm) selon le régime de réglementation	Qualité de l'air, p. 44
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 développement durable environnemental 2025–2027)	Effluents et déchets, p. 47
A06	Liquides de dégivrage et d'antigivrage pour les aéronefs et les chaussées utilisés et traités, en m³ et/ou en tonnes métriques	Effluents et déchets, p. 47
306-3	Déchets générés	Effluents et déchets, p. 48
306-4	Déchets non destinés à l'élimination	Effluents et déchets, p. 48
306-5	Déchets destinés à l'élimination	Effluents et déchets, p. 49

Doc. Gri	Divulgation	Page ou référence
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. 17
BRUIT AÉRONAUTIQUE (sujet clé)		
Critères établis à l'interne A	Nombre total de préoccupations par 10 000 mouvements d'aéronefs	Bruit aéronautique, p. 26
ASPECT SOCIAL (NOTRE COMMUNAUTÉ)		
IMPACTS ÉCONOMIQUES INDIRECTS (sujet clé)		
203-1	Investissements dans l'infrastructure et services soutenus	Collectivités locales, p. 25
PRATIQUES EN MATIÈRE D'EMPLOI (sujet clé)		
401-1 A	Embauche de nouveaux employés et roulement du personnel	Notre personnel, pp. 29–30
404-2	Programmes d'amélioration des compétences des employés et programmes d'aide à la transition	Santé organisationnelle p. 32
SANTÉ ET SÉCURITÉ DES EMPLOYÉS (sujet clé)		
403-9	Accidents de travail	Santé et sécurité des employés, p. 36

Doc. Gri	Divulgation	Page ou référence
DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES (sujet clé)		
405-1 A	Diversité des organes de gouvernance et des employés	Diversité du conseil d'administration, p. 54 – Diversité et égalité des chances, p. 31
406-1	Incidents de discrimination et mesures correctives prises	Éthique, p. 33
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 %. Comité consultatif sur l'environnement et la gestion du bruits, p. 26
SÉCURITÉ ET SÛRETÉ (sujet clé)		
A09	Nombre total d'impacts fauniques par 10 000 mouvements sur piste d'aéronef	Sécurité et sûreté, p. 51

Annexe 3 : Rapport de certification du professionnel en exercice indépendant

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

Portée

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 (collectivement, l'« objet considéré ») et figurant dans le Rapport de développement durable de l'Administration de l'aéroport de Vancouver de 2025 (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'information sur l'objet considéré, de sorte qu'elle soit exempte 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 NCMC 3410, Missions de certification des bilans des gaz à effet de serre. Ces normes requièrent que nous planifiions et réalisions 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 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 et 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 contrôles par sondages des données sources sous-jacentes pour vérifier l'exactitude des données;
- des vérifications par sondages que les critères de calcul ont été correctement appliqués conformément aux méthodes décrites dans les critères applicables;
- 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 contrôles par sondages des données avec les informations sources sous-jacentes et l'exécution des calculs liés à 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) fait l'objet d'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 actuelles.

L'information non financière, comme l'objet considéré, comporte plus de limites inhérentes que l'information financière, en raison de la nature plus qualitative des caractéristiques que présente l'objet considéré et des méthodes employées pour établir 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 2025 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.

Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L.
Comptables professionnels agréés

Le 11 avril 2026
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 2025 :

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	7 166	p. 40
Émissions de GES du champ d'application 2	GRI 305-2	Tonnes d'éq. CO_2	1 128	p. 40

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 2024. Pour tous les autres indicateurs, il s'agit de l'exercice clos le 31 décembre 2025 :

Indicateur de performance	Critères	Unité de mesure	Valeur présentée	Page(s) du rapport
Consommation énergétique au sein de l'organisation	GRI 302-1	Gigajoules	620 876	pp. 45–46
Consommation d'eau	GRI 303-3	Mégalitres	980,222	p. 50
Déchets				
Déchets générés	Élaborés en interne[1]	Kg	5 176 828	p. 47
Déchets non destinés à l'élimination		Pourcentage de déchets non destinés à l'élimination	51	p. 47
Pratiques en matière d'emploi				
Nombre total de nouveaux employés	GRI 401-1	Nombre d'employés	100	pp. 29–30
Nombre total d'employés licenciés	GRI 401-1	Nombre d'employés	104	p. 30
Diversité et égalité des chances — Organes de gouvernance				
Femmes	GRI 405-1	Pourcentage de personnes	57,1	p. 54
Tranche d'âge : entre 30 et 50 ans		Pourcentage de personnes	0	p. 54
Tranche d'âge : plus de 50 ans		Pourcentage de personnes	100	p. 54
Autochtones		Pourcentage de personnes	0	p. 54
Personnes handicapées		Pourcentage de personnes	0	p. 54
Minorités visibles		Pourcentage de personnes	28,6	p. 54

1 Comme il est indiqué dans le rapport, comprennent les critères élaborés en interne dans le Plan de gestion environnementale 20202024. Cet indicateur comprend les déchets des aérogares de l'Administration de l'aéroport de Vancouver, 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.

Indicateur de performance	Critères	Unité de mesure	Valeur présentée	Page(s) du rapport
Diversité et égalité des chances — Employés				
Femmes	GRI 405-1	Pourcentage d'employés	40,0	p. 31
Autochtones		Pourcentage d'employés	3,7	p. 31
Personnes handicapées		Pourcentage d'employés	2,4	p. 31
Minorités visibles		Pourcentage d'employés	45,0	p. 31
Nomination et sélection des membres du conseil d'administration	GRI 2-10	Sans objet	Sans objet	p. 55
Conflits d'intérêts au sein du conseil d'administration	GRI 2-15	Sans objet	Sans objet	p. 55
Rémunération et incitations — membres du conseil d'administration et du comité de direction	GRI 2-19	Sans objet	Sans objet	pp. 56–58
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	14	p. 33
		Pourcentage de personnes	100	p. 33
Nombre d'employés à qui les procédures en matière de lutte contre la corruption ont été transmises : cadres		Nombre d'employés	184	p. 33
		Pourcentage d'employés	100	p. 33
Nombre d'employés à qui les procédures en matière de lutte contre la corruption ont été transmises : non-cadres		Nombre d'employés	823	p. 33
		Pourcentage d'employés	100	p. 33
Nombre de partenaires commerciaux à qui les politiques et procédures en matière de lutte contre la corruption ont été transmises		Nombre de partenaires commerciaux	171	p. 33
		Pourcentage d'employés	100	p. 33
Nombre d'employés ayant reçu une formation relative à la lutte contre la corruption : cadres		Nombre d'employés	127	p. 33
		Pourcentage d'employés	69	p. 33
Nombre d'employés ayant reçu une formation relative à la lutte contre la corruption : non-cadres		Nombre d'employés	600	p. 33
		Pourcentage d'employés	73	p. 33

Indicateur de performance	Critères	Unité de mesure	Valeur présentée	Page(s) du rapport
Bruit aéronautique	Élaborés en interne[1]	Préoccupations par 10 000 mouvements d'aéronefs	54	p. 26
Satisfaction des clients/passagers	Élaborés en interne[2]	Taux de satisfaction	93,0	p. 16
Satisfaction des compagnies aériennes	Élaborés en interne[3]	Note sur 5	3,51	p. 16
Satisfaction à l'égard du réseau Wi-Fi	Élaborés en interne[4]	Taux de satisfaction	83,0	p. 16
Passagers				
Arrivées	Élaborés en interne[5]	Passagers	13 455 614	p. 14
Départs		Passagers	13 457 947	p. 14
Total des passagers		Passagers	26 913 561	p. 14
Ponctualité des départs	Élaborés en interne[6]	Pourcentage de vols	78,1	p. 16

1 Comme il est indiqué dans le rapport, le bruit aéronautique représente le nombre total de plaintes par 10 000 mouvements d'aéronefs, une alternative développée à l'interne à l'indicateur supplémentaire A07 du GRI destiné à l'exploitant de l'aéroport, faisant état du nombre et du pourcentage de gens résidant dans des zones affectées par le bruit.

2 Comme il est indiqué dans le rapport, le sondage sur la satisfaction de la clientèle mesure la satisfaction globale des passagers de l'Administration de l'aéroport de Vancouver 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 cinq notes 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 ».

3 Comme il est indiqué dans le rapport, la satisfaction des compagnies aériennes mesure le rendement de l'Administration de l'aéroport de Vancouver du point de vue des transporteurs aériens avec qui elle fait affaire. Cet indicateur évalue la réactivité, l'harmonisation aux activités des compagnies aériennes ainsi que la qualité et la disponibilité des installations aéroportuaires, tant dans les aérogares que du côté piste. Le sondage sur la satisfaction des compagnies aériennes a été élaboré en interne et a été réalisé entre le 16 octobre 2025 et le 22 novembre 2025.

4 Comme il est indiqué dans le rapport, cet indicateur mesure la satisfaction des passagers à l'égard du réseau Wi-Fi et à la numérisation. Le score de satisfaction à l'égard du réseau Wi-Fi repose sur la réponse à une question du sondage sur la satisfaction de la clientèle mené dans les aérogares pour évaluer la satisfaction des clients/passagers.

5 Comme il est indiqué dans le rapport, 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).

6 Comme il est indiqué dans le rapport, cet indicateur indique la proportion de vols qui partent de leur aire de départ dans les 15 minutes suivant l'heure de départ prévue à l'origine.

Indicateur de performance	Critères	Unité de mesure	Valeur présentée	Page(s) du rapport
Taux de fréquence de blessures entraînant une perte de temps	Élaborés en interne[7]	Blessures avec arrêt de travail par tranche de 200 000 heures travaillées	1,79	p. 36
Acheminement des bagages	Élaborés en interne[8]	Pourcentage des bagages livrés	99,9	p. 16
Indice de santé organisationnelle (OHI)	Élaborés en interne[9]	Quartile	Quatrième	p. 32
		Note (%)	61	p. 32
Temps d'attente moyen au contrôle de sécurité	Élaborés en interne[10]	Pourcentage de passagers	97	p. 16

7 Comme il est indiqué dans le rapport, cet indicateur mesure le nombre total de blessures entraînant une perte de temps par tranche de 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.

8 Comme il est indiqué dans le rapport, cet indicateur représente la proportion de bagages qui ont été acheminés avec succès à des partenaires aériens de l'Administration de l'aéroport de Vancouver.

9 Comme il est indiqué dans le rapport, cet indicateur mesure les éléments de la mobilisation et du bien-être des employés, ainsi que la capacité d'optimiser le rendement organisationnel. L'indice de santé organisationnelle de l'Administration de l'aéroport de Vancouver 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. Le Sondage sur l'expérience des employés de l'Administration de l'aéroport de Vancouver a été réalisé entre le 14 octobre 2025 et le 3 novembre 2025.

10 Comme il est indiqué dans le rapport, cet indicateur 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.

Annexe 4 : Divulgation de la rémunération de la haute direction

L'approche de l'Administration aéroportuaire en matière de rémunération fait partie intégrante de sa proposition de valeur aux employés et est conçue pour attirer, retenir et mobiliser le leadership et l'expertise nécessaires pour assurer des opérations aéroportuaires sécuritaires, fiables et durables. Les programmes de rémunération sont structurés de manière à appuyer la mission, les valeurs et les attentes en matière de leadership de l'Administration aéroportuaire, tout en assurant l'harmonisation entre la performance individuelle, les résultats organisationnels et la gestion responsable.

Conformément à son engagement envers la transparence et la responsabilisation, l'Administration aéroportuaire divulgue annuellement la rémunération de ses dirigeants. Cette divulgation fournit un aperçu des décisions en matière de rémunération des dirigeants et de leur lien avec la performance pour la présidente-directrice générale et les autres membres de la direction pour l'exercice 2025.

Supervision de la rémunération des dirigeants

Gouvernance de la rémunération des dirigeants

Le Comité des ressources humaines (le CRH) de l'Administration aéroportuaire est un comité du conseil d'administration chargé de superviser la stratégie de rémunération de l'Administration aéroportuaire et de la recommander au conseil aux fins d'approbation. Le CRH s'assure que les programmes de rémunération sont harmonisés avec la philosophie de rémunération approuvée de l'Administration aéroportuaire, ses objectifs stratégiques et ses attentes en matière de performance, et supervise la conception, la mise en œuvre et les résultats des programmes de rémunération liés à l'orientation stratégique de l'Administration aéroportuaire.

Examen par le CRH, compte tenu de l'apport de divers intervenants

↓

Le CRH produit des recommandations de rémunération au conseil d'administration

↓

Approbation de la rémunération par le conseil d'administration

Pour la présidente-directrice générale, le CRH examine le régime et les dispositions connexes de la rémunération totale, puis recommande au conseil d'administration toute modification à y apporter pour approbation finale.

Dans le cas des autres dirigeants, le CRH approuve les échelles salariales, la conception et les paramètres des régimes de rémunération incitative ainsi que les programmes d'avantages destinés aux dirigeants. Il incombe à la présidente-directrice générale d'évaluer le rendement individuel de chaque cadre et de prendre les décisions de rémunération dans les paramètres approuvés par le CRH, notamment en ce qui concerne les ajustements du salaire de base et les résultats individuels du régime de rémunération incitative à court terme.

Tous les administrateurs qui siègent au CRH sont indépendants et possèdent une expérience pertinente en matière de rémunération des dirigeants et de gouvernance, acquise au sein d'autres sociétés ou d'autres conseils d'administration.

Conseiller indépendant en rémunération des dirigeants

Le CRH reconnaît l'importance et la complexité de la rémunération des dirigeants et retient les services d'un conseiller externe indépendant pour soutenir ses responsabilités de surveillance.

À compter de 2025, le CRH a retenu les services de la firme WTW (Willis Towers Watson) à titre de conseillère indépendante en rémunération des dirigeants. WTW fournit au CRH des conseils sur la rémunération des dirigeants — notamment en matière de gouvernance, de pratiques de marché et de conception ou d'examen des programmes de rémunération des dirigeants et des administrateurs — afin d'appuyer des décisions éclairées et les recommandations présentées au conseil d'administration.

Principes et philosophie de rémunération

En 2020, le CRH a établi les principes suivants en matière de rémunération des dirigeants, mettant l'accent sur l'harmonisation avec les objectifs de l'entreprise, les intérêts des parties prenantes et une saine gouvernance d'entreprise :

- L'approche de la rémunération doit concorder avec le mandat de l'entreprise, ses objectifs stratégiques et la culture souhaitée pour assurer la réussite de l'entreprise à court et à long terme.
- Les régimes de rémunération tiennent compte des intérêts de toutes les parties prenantes, notamment ceux de la communauté et du public, en assurant l'excellence opérationnelle, la surveillance et la santé financières, la qualité du service à la clientèle et la durabilité.
- Il convient de mettre l'accent sur la rémunération en fonction du rendement et sur la rémunération totale dans les limites de risques acceptables et dans le respect de la bonne gouvernance d'entreprise.

La philosophie de rémunération met en évidence le besoin d'attirer, de motiver et d'assurer la rétention des employés performants nécessaires à la réalisation des objectifs de l'Administration de l'aéroport. L'Administration de l'aéroport estime que la rémunération d'un membre de la direction doit correspondre à sa contribution aux objectifs généraux à court et à long terme de l'organisation.

Le programme de rémunération des dirigeants comprend une combinaison de rémunération monétaire et d'avantages non monétaires.

Groupe de référence pour la rémunération

L'Administration aéroportuaire compare la rémunération de ses dirigeants à deux marchés de référence distincts, reflétant la structure de propriété de l'aéroport, ses environnements d'exploitation et son paysage concurrentiel des talents. L'évaluation porte sur la portée et le contenu similaires des postes plutôt que sur la correspondance des titres d'emploi.

Loi fédérale sur l'équité salariale

En tant qu'employeur de compétence fédérale, l'Administration aéroportuaire est tenue de se conformer à la Loi sur l'équité salariale du Canada. L'Administration aéroportuaire est entièrement conforme, veillant à ce que tous les employés et toutes les employées reçoivent un salaire égal pour un travail de valeur égale. Conformément aux exigences de la Loi, en 2024, YVR a mis en place un plan d'équité salariale qui évalue les catégories d'emploi, assure une rémunération équitable et traite les éventuelles disparités salariales fondées sur le sexe. Le plan est supervisé par un comité d'équité salariale, qui comprend des représentants et représentantes de la direction et des groupes d'employés. Cet engagement continu envers l'équité salariale démontre le dévouement de YVR à l'égard de l'équité, de la transparence et de l'inclusion à tous les échelons de l'organisation.

Volets de la rémunération des dirigeants

L'Administration aéroportuaire cherche à maintenir une approche équilibrée en offrant des éléments de rémunération en espèces et non monétaires concurrentiels, visant à attirer et à retenir des personnes qualifiées provenant des secteurs aéronautique et non aéronautique. Les programmes s'harmonisent avec les normes en vigueur sur les marchés du travail locaux, provinciaux et nationaux. Le programme de rémunération des dirigeants repose principalement sur des incitatifs en espèces pour récompenser les performances accomplies.

La PDG et les membres de la direction sont admissibles à la rémunération suivante :

Volet de la rémunération	Description	Type de rémunération
Salaire de base	Offre aux dirigeants une rémunération fixe.	Monétaire
Régime de rémunération incitative à court terme	Rémunération variable qui récompense les dirigeants pour avoir atteint les objectifs de rendement établis par le plan stratégique et le conseil d'administration.	Monétaire
Régime de rémunération incitative à long terme	Rémunération variable qui récompense les dirigeants pour avoir créé de la valeur à long terme, comme défini par le plan stratégique et le conseil d'administration.	Monétaire
Indemnité à titre d'avantages indirects	Offre aux dirigeants des avantages indirects concurrentiels dans le marché, notamment une indemnité pour l'usage et l'entretien d'un véhicule personnel ainsi que les avantages de stationnement.	Monétaire
Santé et bien-être	Favorise le bien-être général des dirigeants et les soins préventifs, notamment grâce aux prestations de santé payées par l'Administration de l'aéroport et à l'accès à un compte de dépenses de santé.	Non monétaire
Bien-être financier	Aide à l'évaluation financière, à l'examen de la situation fiscale et aux objectifs de bien-être.	Non monétaire
Cotisations professionnelles	Aide les dirigeants à rester en contact avec leur profession ou leur industrie en contribuant aux droits d'adhésion et aux cotisations à une association.	Non monétaire
Régime de retraite	Aide les dirigeants à se constituer un revenu de retraite pendant leurs années de travail grâce au régime de retraite à cotisations définies et au régime de retraite complémentaire des salariés.	Non monétaire

Salaire de base

Le salaire de base des dirigeants est fixé annuellement, en fonction du rendement individuel et du niveau de rémunération médian pour leur poste dans le marché de référence désigné. Cette méthode garantit une détermination équitable et concurrentielle des salaires de base des dirigeants au début de chaque année.

Rémunération incitative

La présidente-directrice générale et les dirigeants sont également admissibles aux régimes de rémunération incitative à court et à long terme.

Régime de rémunération incitative à court terme

Le régime d'intéressement à court terme (RICT) de l'Administration aéroportuaire est conçu pour reconnaître les réalisations annuelles en matière de performance. Le conseil établit le cadre de versement incitatif minimum, cible et maximum pour l'équipe de la haute direction. Les cibles énoncées représentent un pourcentage du salaire de base, calculé en fonction des gains réels de l'exercice. L'opportunité maximale au titre du RICT est plafonnée à 150 % du versement cible.

	Prime incitative cible (% du salaire de base)	Prime incitative maximale (% du salaire de base)
Présidente-directrice générale	75,0 %	112,5 %
Équipe de la haute direction	30,0 %	45,0 %

Le RICT est évalué selon la performance individuelle (pondération de 30 %) et la performance organisationnelle (pondération de 70 %). L'évaluation continue de la performance organisationnelle et individuelle combinée se déroule tout au long de la période de performance, et les évaluations finales sont effectuées à la fin de l'exercice. Ces évaluations déterminent la rémunération incitative accordée à chaque membre de la direction. Compte tenu de l'importance stratégique des rôles des membres de la direction, une proportion plus élevée de leur « rémunération à risque » est liée à l'atteinte des indicateurs de performance organisationnelle.

Rendement individuel : 30 pour cent

Chaque année, la présidente-directrice générale collabore avec chaque membre de la direction pour établir les priorités individuelles de performance. Pour la PDG, ces priorités sont établies conjointement avec le conseil d'administration et approuvées par celui-ci. Les priorités et les indicateurs sont adaptés pour s'aligner sur les exigences propres à chaque rôle et aux objectifs organisationnels. L'évaluation du succès fait appel à des mesures qualitatives et quantitatives, évaluant non seulement ce qui a été accompli, mais aussi la façon dont cela a été accompli. Ces résultats contribuent à une cote de performance individuelle dans le cadre du processus de gestion de la performance de l'Administration aéroportuaire.

Rendement de l'entreprise : 70 pour cent

Les indicateurs de performance organisationnelle sont conçus à dessein pour stimuler la performance telle que définie par les indicateurs clés de performance du Plan stratégique. Annuellement, le conseil d'administration établit des mesures de performance minimum, cible et maximum pour chaque indicateur, par rapport auxquelles la performance des membres de la direction est évaluée.

Pour chaque indicateur, l'atteinte du niveau de performance minimum est une condition préalable à tout versement. Ne pas atteindre ce seuil se traduit par l'absence de versement; l'atteindre donne droit à un versement pondéré de 50 % pour cet indicateur.

L'atteinte de la performance cible donne droit à un versement intégral de 100 % de la pondération de l'indicateur. Le niveau de performance maximum représente un objectif ambitieux, entraînant un versement de 150 %, conçu pour être atteint environ 20 % du temps.

Pour 2025, le rendement de l'entreprise est mesuré en fonction des critères fondamentaux suivants :

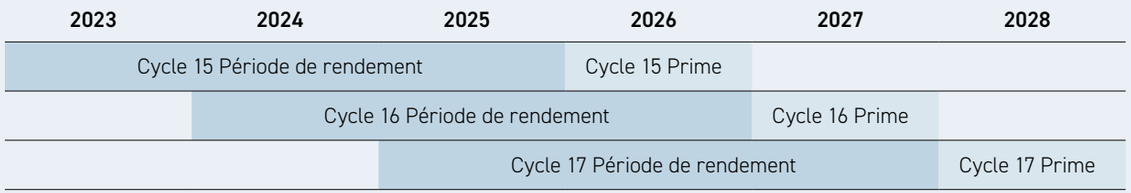
Indicateur	Définition	Pondération
Intérêt public *(faire ce qui est juste)*		
Climat	Évaluation des émissions de gaz à effet de serre (GES) par l'Administration de l'aéroport.	17,5 %
Satisfaction de la clientèle	Le sondage sur la satisfaction de la clientèle (CSAT) mesure la satisfaction globale de nos passagers à l'égard des services et des installations de l'aéroport.	17,5 %
Excellence opérationnelle *(bien le faire)*		
Ponctualité des départs	La proportion de vols qui partent de leur aire de départ dans les 15 minutes suivant l'heure de départ prévue.	17,5 %
Acheminement des bagages	Proportion de bagages dont la correspondance a été effectuée avec succès à YVR. C'est le fruit de nos investissements et des changements apportés pour améliorer l'efficacité du transport des bagages.	17,5 %
Santé financière		
BAIIDA	Bénéfice avant intérêts, impôts, dépréciation et amortissement — Mesure de la façon dont nous générons une croissance du chiffre d'affaires tout en contrôlant les coûts d'exploitation.	30 %

Régime de rémunération incitative à long terme

Le régime de rémunération incitative à long terme (RRILT) est conçu pour reconnaître et récompenser les membres de la direction pour leurs contributions soutenues à la performance à long terme de l'organisation. Le RRILT vise à reconnaître l'utilisation efficace des ressources de l'Administration aéroportuaire pour atteindre ou dépasser les objectifs de performance prévus.

Les membres de la direction de l'Administration aéroportuaire peuvent participer au RRILT au début de chaque période de performance. Les employés et employées admissibles nouvellement embauchés au cours de la période de performance en cours reçoivent une prime au prorata de la durée restante de la période.

Les périodes de performance du RRILT s'étendent sur trois ans, en concordance avec les exercices de l'Administration aéroportuaire. Commençant le premier jour de l'exercice, chaque période de performance se termine le dernier jour du troisième exercice. Une nouvelle période de performance de trois ans débute à chaque exercice, ce qui entraîne trois périodes de performance du RRILT qui se chevauchent à tout moment donné.



Le CRH du conseil d'administration établit les indicateurs de rendement du régime de rémunération incitative à long terme en fonction des critères de rendement découlant des indicateurs clés de rendement inscrits dans le Plan stratégique.

	Prime incitative cible (% du salaire de base)	Prime incitative maximale (% du salaire de base)
Présidente-directrice générale	125 %	250 %
Équipe de la haute direction	30 %	60 %

Le rendement du cycle 15 du régime de rémunération incitative à long terme est mesuré en fonction des éléments fondamentaux suivants :

Indicateur	Définition	Pondération
Capacité et culture *(faire évoluer les bonnes personnes)*		
Bonne gestion organisationnelle	Mesure de la mobilisation, de la culture et du bien-être des employés.	16,5 %
Réputation et confiance *(agir pour le bien de la Colombie-Britannique)*		
Climat	Évaluation des émissions de gaz à effet de serre (GES) par l'Administration de l'aéroport.	16,5 %
Performance de l'organisation axée sur la clientèle — Fret	Volume de fret en termes de tonnes expédiées.	17 %
Partenaires de YVR — Temps d'attente des contrôles de sécurité	Temps moyen nécessaire pour passer le contrôle de sécurité entre le moment du premier balayage de la carte d'embarquement dans la file d'attente jusqu'au deuxième balayage dans la ligne de contrôle préalable à l'embarquement.	17 %
Santé financière		
Rendement du capital investi (RCI)	Mesure du rendement financier des fonds que nous allouons comme un indicateur de notre capacité à conserver la valeur générale de nos actifs.	33 %

Avantages sociaux et avantages indirects

Régime de soins médicaux et soins dentaires

Dans un souci de favoriser le bien-être des dirigeants, l'Administration de l'aéroport de Vancouver leur donne accès à un régime de soins de santé complémentaires et de soins visuels et dentaires, à un programme d'aide aux employés et à leur famille, à un compte de dépenses de santé, à une assurance vie, à une assurance en cas de décès ou de mutilation accidentels et à une assurance invalidité.

Les prestations de santé offertes sont équivalentes et, dans certains cas, supérieures à celles qui prévalent sur le marché. L'Administration de l'aéroport veille ainsi à ce que son régime d'avantages sociaux demeure concurrentiel.

Avantages indirects

L'Administration de l'aéroport offre à ses dirigeants un régime d'avantages indirects concurrentiel qui comprend notamment des vacances annuelles (au-delà du minimum prescrit par le Code canadien du travail), une indemnité pour l'usage d'un véhicule personnel, y compris l'entretien et le stationnement, et les cotisations à une association professionnelle.

Régime de retraite

Le régime de retraite est considéré comme une partie intégrante de la rémunération totale. L'Administration de l'aéroport finance un régime de retraite à cotisations déterminées auquel participent tous les dirigeants. L'Administration de l'aéroport offre en outre un régime de retraite complémentaire aux dirigeants qui sont limités par les plafonds des cotisations au régime enregistré d'épargne-retraite (REER) ou les plafonds des cotisations au régime de pension agréé (RPA) imposés par la Loi de l'impôt sur le revenu (Canada).

Régime enregistré d'épargne-retraite collectif (REER collectif)

Le REER collectif offre une prestation de retraite fondée sur les cotisations de l'employé et de l'employeur, lesquelles s'accumulent conjointement aux revenus de placement. Dans le cadre du REER collectif, l'Administration de l'aéroport offre une cotisation de l'employeur correspondant à 1 % du salaire de base, et les dirigeants peuvent cotiser volontairement, sous réserve des limites de la Loi de l'impôt sur le revenu. Les dirigeants qui participent au régime y gèrent eux-mêmes leurs placements.

Régime de retraite complémentaire des dirigeants

Étant donné que la Loi de l'impôt sur le revenu limite les avantages offerts dans le cadre des REER et des RPA, l'Administration de l'aéroport a mis sur pied un régime de retraite complémentaire à l'intention de la présidente-directrice générale et des dirigeants auxquels ces plafonds s'appliquent. En vertu du régime de retraite complémentaire des dirigeants, ces employés reçoivent les avantages qu'ils auraient en l'absence des plafonds prescrits par la Loi de l'impôt sur le revenu pour les régimes enregistrés.

Administré comme un régime de retraite non enregistré et non capitalisé, le régime de retraite complémentaire des dirigeants est garanti par une lettre de crédit pour les dirigeants retraités. L'Administration de l'aéroport offre aux dirigeants un régime de retraite complémentaire à cotisations déterminées dont le montant des cotisations s'élève à 16 % du salaire de base (excluant la contribution de l'Administration de l'aéroport au régime de retraite enregistré collectif) et à 16 % de la rémunération incitative à court terme. Ces calculs font abstraction des avantages sociaux imposables, des paiements forfaitaires à la cessation d'emploi (comme les congés annuels, les congés de maladie ou les indemnités de départ), et de tout paiement extraordinaire.

Remarque : le régime de retraite à prestations déterminées existe encore, mais n'est plus accessible aux nouveaux participants.

Cessation d'emploi

Lorsqu'une indemnité de départ est jugée nécessaire, l'Administration de l'aéroport verse un montant conforme au Code canadien du travail, au contrat de travail de la personne en question et à ce que l'Administration de l'aéroport juge approprié.

Sommaire de la rémunération de la présidente-directrice générale et des dirigeants

Le tableau ci-dessous présente l'ensemble de la rémunération versée ou payable à la présidente-directrice générale et aux dirigeants (en moyenne) pour l'exercice financier se terminant le 31 décembre 2025.

L'Administration de l'aéroport n'accorde pas d'options d'achat d'actions, de droits à la plus-value des actions, d'actions, de parts ou autres titres de rémunération dans le cadre de sa rémunération et n'a pas d'autre régime d'avantages sur capitaux propres en circulation.

	Année	Salaire de base[1]	Prime du régime incitatif à court terme[2]	Prime du régime incitatif à long terme[3]	Avantages indirects[4]	Autres[5]	Total[6]
Tamara Vrooman Présidente-directrice générale	2025	671 998 $	591 664 $	929 698 $	34 307 $	202 186 $	2 429 853 $
	2024	646 152 $	578 505 $	941 428 $	39 419 $	295 249 $	2 500 753 $
Rémunération moyenne des dirigeants	2025	290 421 $	103 536 $	79 181 $	16 645 $	61 303 $	551 085 $
	2024	261 585 $	91 307 $	72 012 $	16 669 $	57 732 $	499 305 $

1 Base de la rémunération déclarée : Les montants de rémunération indiqués représentent les revenus perçus au cours de l'année civile concernée.

2 Prime annuelle : La rémunération incitative annuelle pour la période de performance allant du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2025 sera versée en 2026. Les dirigeants qui sont entrés en fonction après le début de la période de performance reçoivent une prime calculée au prorata de leur durée de service.

3 Prime à long terme : La prime à long terme pour le cycle de performance allant du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2025 sera versée en 2026. Les dirigeants qui sont entrés en fonction en cours de cycle reçoivent un paiement au prorata de leur période de service.

4 Avantages indirects : Les avantages indirects comprennent les adhésions professionnelles (pour certains dirigeants), les services de planification financière, les comptes de dépenses de santé, les allocations de voiture, l'entretien du véhicule et les places de stationnement payées par l'employeur.

5 Autres rémunérations : Les autres rémunérations comprennent les contributions de l'employeur aux programmes de retraite des dirigeants, y compris le régime de pension agréé collectif (RPA) et le régime de retraite complémentaire des dirigeants. Cette catégorie comprend également les paiements liés à la transition pour les dirigeants nouvellement nommés.

6 Exclusion des indemnités de départ : Les indemnités de départ liées aux départs de dirigeants en 2025 ne sont pas incluses dans les chiffres de rémunération divulgués.

hay čxʷ q̓ə
Thank you
Merci

À YVR, tout ce que nous faisons est guidé par notre raison d'être : servir notre communauté et l'économie qui la soutient — aujourd'hui et pour les générations à venir.

Merci d'avoir pris connaissance de notre Rapport annuel et de développement durable. Si vous avez des questions ou des commentaires concernant ce rapport, veuillez nous écrire à : community_relations@yvr.ca.

Suivez l'Aéroport international de Vancouver | L'Administration de l'aéroport de Vancouver

Site Web yvr.ca

LinkedIn Vancouver Airport Authority

Instagram @yvrairport @aeroportyvr

X @yvrairport @yvraeroport