



**Rapport de responsabilité
d'entreprise 2022-2023**



Table des matières

MOT DE LA PRÉSIDENTE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION	3
MOT DE LA PRÉSIDENTE	5
À PROPOS DE TRANSAT	6
À PROPOS DE CE RAPPORT	9
Analyse de matérialité	9
Notre cadre de référence de RE	10

PERSONNES	11
NOTRE STRATÉGIE	12
NOTRE APPROCHE DE GESTION	13
Assurer la sécurité et le bien-être de nos gens	13
Investir dans nos talents	16
Promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion	19
GOVERNANCE RESSOURCES HUMAINES	22
INDICATEURS	22

PLANÈTE	23
NOTRE STRATÉGIE	24
NOTRE APPROCHE DE GESTION	33
GOVERNANCE ENVIRONNEMENTALE	34
INDICATEURS	34

PRATIQUES DURABLES	36
NOTRE STRATÉGIE	37
NOTRE APPROCHE DE GESTION	38
Mobiliser nos parties prenantes	38
S'investir auprès de nos communautés	41
GOVERNANCE PRATIQUES DURABLES	44

GOVERNANCE	45
NOTRE STRATÉGIE	46
NOTRE APPROCHE DE GESTION	46
Surveillance et gestion des risques et opportunités ESG	48
Pratiques d'affaires responsables	48
Cybersécurité et protection des données	49
CONCLUSION	50

ANNEXES	51
----------------------	-----------

Mot de la Présidente du conseil d'administration

L'importance de rendre le transport aérien plus durable a fait couler beaucoup d'encre et a suscité de nombreux débats au courant des dernières années.

C'est un enjeu qui demande l'attention immédiate non seulement de Transat, mais de l'ensemble du secteur de l'aviation.

Ayant notamment pour mission d'assurer la pérennité de Transat, le conseil d'administration a adopté une démarche rigoureuse pour établir les priorités stratégiques de l'entreprise en matière d'environnement, de société et de gouvernance (ESG). Par cette approche, il s'assure également que les questions pertinentes sont intégrées dans l'ensemble de l'entreprise, dans les processus de gouvernance, de gestion des risques, de stratégie, et de reddition de comptes.

En appui à ces priorités, Transat a créé en 2022 un service de responsabilité d'entreprise et a jeté les bases de sa nouvelle stratégie de développement durable. À cet égard, le conseil d'administration a approuvé plusieurs projets structurants au cours des 24 derniers mois, notamment :

- L'adoption du cadre de responsabilité d'entreprise de Transat, qui guidera les actions de l'entreprise au cours des prochaines années.
- L'intégration d'objectifs de diversité, d'équité et d'inclusion ainsi que d'objectifs liés au climat à la rémunération de la haute direction.
- La publication du plan d'action climatique de Transat et l'adoption d'une cible officielle de réduction des émissions de gaz à effet de serre d'ici 2030.
- L'inauguration du programme Agir sur notre empreinte carbone, qui offre à la clientèle la possibilité d'acheter des crédits carbone pour soutenir des projets climatiques. ▶



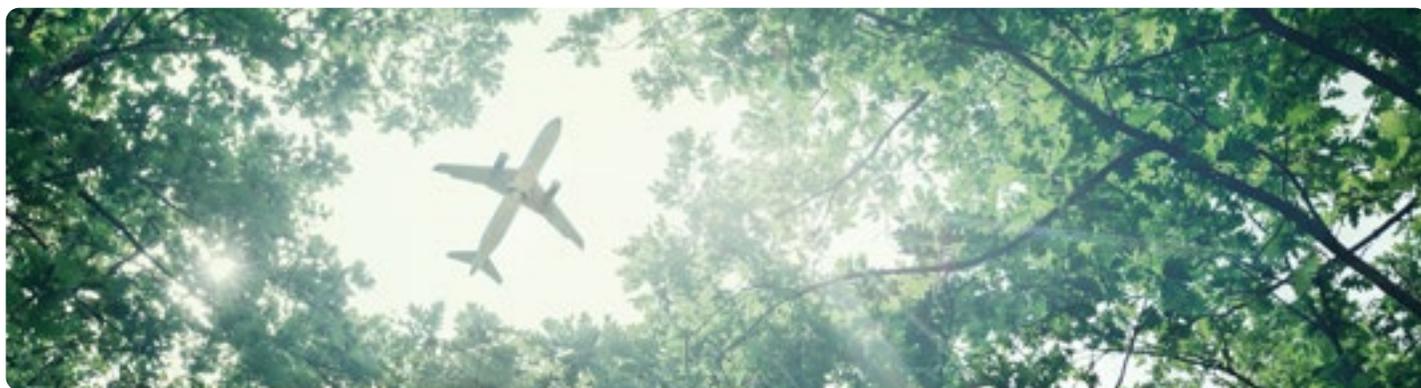
Susan Kudzman

Présidente du conseil d'administration
Administratrice de sociétés

Mot de la Présidente du conseil d'administration (suite)

Les changements climatiques demeurent l'un des risques systémiques les plus complexes. Les perturbations météorologiques entraînent de plus en plus de conséquences sur le secteur de l'aviation : retards de vols, fermetures d'aéroports, pénurie de ressources essentielles partout dans le monde. Malheureusement, nous nous attendons à ce que cette tendance se poursuive à mesure que le réchauffement climatique s'accélère.

Face à cette réalité, au cours des dernières années, l'industrie s'est mobilisée pour intensifier ses efforts de décarbonisation. Transat s'engage à continuer à collaborer avec toute la chaîne de valeur du secteur de l'aviation pour susciter des changements positifs. En unissant nos forces et nos efforts, nous pouvons changer de cap.



Le conseil d'administration est tout à fait conscient qu'il est urgent de prendre des mesures pour lutter contre les changements climatiques. Son comité de gestion des risques et de la responsabilité d'entreprise surveille de près le plan d'action climatique de l'entreprise, de concert avec la présidente et cheffe de la direction de Transat, son équipe de direction et ses spécialistes en développement durable et en climat. Transat est déterminée à réduire ses émissions de gaz à effet de serre et engagée à évaluer et à assurer la résilience climatique de ses activités.

Comme vous le verrez dans ce rapport de responsabilité d'entreprise 2022-2023, la stratégie de Transat consiste, au-delà de l'action climatique, en un engagement continu envers le tourisme responsable et la mobilisation communautaire, et en une attention renouvelée à la diversité, l'équité et l'inclusion. Il reste encore beaucoup à faire, mais nos ambitions dans ces domaines sont soutenues par notre culture d'entreprise, empreinte de développement durable depuis nos débuts. Le secteur de l'aviation a un rôle difficile mais essentiel à jouer dans l'atteinte de la carboneutralité. Malgré les défis que cela représente, le conseil d'administration appuie les progrès importants de Transat vers la réalisation de ses objectifs ambitieux. Nous sommes enthousiastes à l'idée d'entreprendre les prochaines étapes de notre parcours en matière de développement durable. ■

Susan Kudzman

Présidente du conseil d'administration Administratrice de sociétés
Transat

Mot de la présidente et cheffe de la direction

Une stratégie en constante évolution

Dans les dernières années, Transat a recentré ses activités sur le secteur aérien. Notre entreprise, d'abord axée sur les forfaits vacances, se définit maintenant comme une ligne aérienne basée à Montréal, offrant une soixantaine de destinations dans 30 pays, et reconnue internationalement pour la qualité de son service. Cette évolution de l'entreprise amène aussi une évolution de la stratégie de responsabilité, qui se reflète dans le présent rapport.

Bien que le contexte économique et opérationnel soit particulièrement exigeant, Transat tient à renforcer sa démarche en développement durable en cohérence avec le plan d'affaires et la création de valeur pour l'ensemble de ses parties prenantes. Dans ce rapport 2022-2023, nous haussons la barre; nos engagements et nos progrès apparaissent sous la loupe des critères ESG et selon des indicateurs précis. Ainsi, en 2023, le conseil d'administration a adopté un cadre de référence en responsabilité d'entreprise reposant sur trois piliers : personnes, planète et pratiques durables.

Personnes : prendre soin des gens

Chaque année, les quelque 5 000 membres de notre équipe amènent à destination des millions de passagères et passagers. La sécurité, priorité incontournable, se prolonge dans un engagement continu en faveur du bien-être et de l'épanouissement des personnes. Notre stratégie de responsabilité exprime cette bienveillance envers nos équipes, notre clientèle, nos partenaires, et nos communautés. Dans cette veine, Transat a formalisé dans les derniers mois sa démarche en matière de diversité, d'équité et d'inclusion.



Annick Guérard

Président et cheffe de la direction, Transat

Planète : viser un plan de décarbonation crédible

Face à l'impératif de la lutte contre les changements climatiques, Transat milite pour une démarche crédible de décarbonation du transport aérien et a développé un plan d'action climatique en concordance avec l'objectif zéro émission nette de CO₂ en 2050. La mise en service d'avions de nouvelle génération permet des progrès sur la voie de la réduction de nos émissions, mais nous déplorons la non-disponibilité au Canada de carburant d'aviation durable. Transat est parmi les ardents promoteurs de ce carburant à faible empreinte carbone qui est une des clés de l'avenir durable du voyage.

Au service de nos communautés

Transat cherche à apporter du bonheur dans la vie des gens, à être un acteur de changement pour la société, à contribuer au mieux-être des communautés. Au sortir d'une crise sans précédent dans l'histoire de l'aviation civile, notre entreprise se relève et renoue avec ses engagements communautaires et philanthropiques, notamment auprès d'organismes voués à l'humanitaire, l'éducation et à la culture.

Chez Transat, nous considérons que la découverte du monde et la rencontre de l'autre sont au cœur de l'expérience humaine. C'est avec cette vision d'un monde pour tous que nous envisageons notre responsabilité d'entreprise et tentons chaque jour de faire mieux.

Annick Guérard

Président et cheffe de la direction
Transat

À propos de Transat

Fondée à Montréal il y a 35 ans, Transat est un joueur phare du voyage loisir. Connu en tant que transporteur aérien sous la marque Air Transat, Transat regroupe aussi des entités spécialisées en tant que voyagistes et d'autres dans la distribution au détail de produits de voyages vacances. L'ensemble de son offre comprend des produits et des services pour découvrir de fabuleuses destinations internationales, principalement en Europe et dans les Caraïbes, ainsi que sur les côtes est et ouest-américaines, avec des visées de croissance vers l'Amérique du Sud et l'Afrique.

Son siège social est situé à Montréal, avec des antennes en France et au Royaume-Uni, ainsi que dans les Caraïbes. Sa compagnie aérienne, Air Transat, filiale de Transat A.T. inc. (TSX: TRZ), occupe une importante place aux plateformes aéroportuaires de l'Aéroport international Montréal-Trudeau (YUL) et de l'Aéroport Pearson (YYZ). Transat compte plus de 5 000 personnes à son emploi qui partagent la même raison d'être, soit de réduire les distances qui nous séparent.

Renouvelant sa flotte aérienne avec des appareils les plus écoénergétiques de leur catégorie, Air Transat s'engage au profit d'une industrie du voyage soucieuse de l'environnement. Éluë par la clientèle meilleure compagnie aérienne loisirs au monde aux World Airline Awards 2023 de Skytrax, Air Transat est reconnue pour l'excellence de son service à la clientèle.

NOS PILIERS STRATÉGIQUES CRÉATEURS DE VALEUR

Transat se renouvelle depuis qu'elle a repris son envol en 2021. Elle positionne dorénavant ses activités aériennes au cœur de son plan stratégique et de ses actions, étant un moteur de création de valeur pour l'entreprise. En plus du transport aérien, Transat agit également à titre de voyagiste et est le plus important distributeur au détail de produits de voyages vacances au Canada.

Transat se développe en déployant ses opérations aériennes avec une présence accrue dans l'est du Canada en privilégiant l'exploitation de routes à fort potentiel. Comme depuis toujours, Transat canalise ses énergies sur son service à la clientèle afin d'offrir la meilleure expérience possible à sa clientèle, particulièrement fidèle et qui démontre un attachement et une loyauté envers l'entreprise.

Au cours des deux dernières années, nous avons développé un certain nombre d'alliances commerciales dans le but de réduire la saisonnalité de nos activités, d'accroître nos revenus et d'optimiser l'utilisation de notre flotte. Nous avons ainsi ouvert les réservations en partage de code avec deux lignes aériennes canadiennes partenaires et enrichi notre réseau d'interligne virtuel grâce à l'ajout de partenaires au Portugal, en Grèce, en Écosse et en Colombie. Ces collaborations portent à plus de 300 le nombre total de destinations accessibles par la plateforme connectair par Air Transat.

La flotte d'Air Transat, auparavant composée de quatre types d'avions, a été réduite à deux types d'appareils Airbus, les A330 et la famille des A321, dont les systèmes sont entièrement compatibles, ce qui permet la simplification de nos opérations et davantage d'agilité. Ces appareils, les plus écoénergétiques de leur catégorie, contribuent également à notre plan d'action climatique.



PLUS DE 60
DESTINATIONS EN DIRECT

TRANSATLANTIQUE
MARCHÉ PRINCIPAL

POSITION ENVIABLE SUR LES
DESTINATIONS SOLEIL
EN AMÉRIQUE

MONTRÉAL & TORONTO
2 BASES PRINCIPALES



Réseau de détaillants

Réseau d'agences de voyages de quelque 300 points de vente physiques, des sites Web, un centre d'appels et une équipe de conseillers en voyages à domicile.

Détenues en propriété exclusive, franchisées ou affiliées.



Transport aérien

Air Transat, société aérienne de Transat opérant à partir des bases de YYZ et YUL, dessert des destinations en Amérique et en Europe.



Voyagiste expéditif

Plus important voyagiste du Royaume-Uni, Canadian Affair développe et commercialise une gamme de services au Canada.



Voyagistes réceptifs

Voyagistes réceptifs offrant des services à destination au Mexique, à la Barbade, en République dominicaine et en Jamaïque.

Détenus à 100 % par Transat A.T. inc.



NOTRE IDENTITÉ

Depuis 2022, Transat a entamé un processus de réflexion visant à renouveler son identité d'entreprise. Réalisée en adéquation avec son plan stratégique quinquennal 2022-2026, cette démarche présente de nouvelles valeurs et s'articule autour d'une vision et d'une raison d'être actualisée.



Notre raison d'être

Réduire les **distances** qui nous séparent.



Notre vision

Être la compagnie aérienne canadienne **la plus aimée.**



Nos valeurs

On garde **l'esprit ouvert**
On se **soucie** de **l'autre**
On travaille **intelligemment**
On a le **plaisir à coeur**



Notre manifeste

Voici une **capsule vidéo** qui incarne notre manifeste, notre ode à ce qui unit les membres du personnel et les transporte.



À propos de ce rapport

L'objectif de ce rapport est de présenter notre stratégie de développement durable, créatrice de valeur pour l'ensemble de nos parties prenantes. C'est aussi l'occasion de faire le point sur les progrès accomplis et de présenter les ambitions de Transat (ou «la Société») en matière de protection de l'environnement, d'engagement social et de bonne gouvernance (ESG). Sauf indication contraire, ce rapport porte sur l'ensemble des activités de Transat et couvre la période allant du 1^{er} novembre 2021 au 31 octobre 2023.

Le contenu de ce document n'a pas fait l'objet d'une vérification externe, à l'exception des informations climatiques. Ainsi, 94,9 % des émissions totales figurant dans ce rapport ont été vérifiés par Verifavia – un tiers indépendant – et concernent plus particulièrement celles des vols internationaux assujettis au règlement Carbon Offsetting and Reduction Scheme for International Aviation (CORSA).

Cadres de référence de divulgation

Bien que nous n'en soyons pas au début de notre parcours en matière de développement durable, le présent rapport manifeste notre engagement en faveur d'une reddition de compte ESG plus robuste et transparente.

Le rapport a été rédigé selon les recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC) afin d'orienter le discours lié à notre approche générale de durabilité et la façon dont nous traitons chaque enjeu. Nous puisons également dans d'autres référentiels reconnus, tels que le Sustainability Accounting Standards Board (SASB). Ces cadres nous amènent à identifier les indicateurs qui éclaireront les diverses parties prenantes quant aux défis et aux opportunités ESG de notre entreprise.

Les mesures comptables de la norme sectorielle développée par le SASB pour les compagnies aériennes, ainsi que la correspondance des informations fournies au GIFCC sont répertoriées en annexe de ce rapport.



ANALYSE DE MATÉRIALITÉ

En 2022, nous avons entamé une analyse de matérialité qui a pris son essor grâce à la consultation de nos parties prenantes, notamment nos clients, investisseurs, partenaires, ainsi que les groupes suivants : les membres du conseil d'administration (ou «le Conseil») et du comité de direction et certains experts clés de l'entreprise. Cette consultation nous a permis de prendre en compte les préoccupations et les intérêts de nos parties prenantes dans l'établissement de notre stratégie RE tout en considérant le paysage compétitif et les priorités stratégiques de Transat.

Les risques et les opportunités identifiés comme importants lors de cet exercice ont ensuite été transmis au comité de responsabilité d'entreprise de la direction et au conseil d'administration pour une consultation plus approfondie.

Cette démarche nous a permis de définir les trois piliers de notre cadre de référence RE et de hiérarchiser et valider les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernances les plus importants pour nos principales parties prenantes en adéquation avec le plan stratégique. Parmi les nombreux enjeux traités dans le cadre de référence, ceux concernant la diversité, l'équité et l'inclusion, la décarbonation et l'engagement de nos parties prenantes ont été identifiés comme prioritaires pour Transat dans les prochaines années.

Nous allons continuer à consulter nos parties prenantes et optimiser notre processus d'analyse de matérialité afin d'approfondir l'exercice d'évaluation de l'importance des facteurs ESG en 2024.

NOTRE CADRE DE RÉFÉRENCE RE

Attentive au monde qui l’entoure, Transat s’engage à déployer ses activités de manière durable, ici et à destination. Guidée par sa raison d’être et ses valeurs, Transat privilégie des actions qui ont un impact positif pour la planète et les personnes qui l’habitent. Conformément aux meilleures pratiques en la matière, son champ d’action en responsabilité d’entreprise repose sur trois principaux piliers :

Personnes L’humain étant au cœur de notre culture, il constitue notre premier pilier d’actions. À cet égard, nous nous engageons à poursuivre des initiatives qui favorisent un milieu de travail et une expérience client sécuritaires, bienveillants et accessibles.

Planète En tant que transporteur aérien, notre impact environnemental le plus matériel est celui des émissions de gaz à effet de serre. Le pilier Planète décrit les moyens mis en œuvre par la Société pour se mobiliser et réaliser un plan de décarbonation ambitieux.

Pratiques Finalement, nous travaillons à ancrer la durabilité dans l’ensemble de nos pratiques, du transport aérien jusqu’aux services à destination, en mettant l’accent sur l’approvisionnement responsable et l’engagement de l’ensemble de nos parties prenantes.

Le dernier chapitre du présent rapport détaille la structure et les principes de gouvernance qui appuient l’entièreté de la démarche en nous permettant d’aborder les enjeux clés avec rigueur et transparence.

Un plan d’action 2023-2025 en développement durable a été adopté par le conseil d’administration en 2023. Les actions priorisées à l’intérieur de nos trois piliers visent à réduire l’impact de nos activités sur l’environnement, tout en favorisant des retombées positives pour notre personnel, notre clientèle, nos investisseurs et nos communautés.



Personnes

Le souci des autres est au cœur de notre identité.

Transat favorise une expérience client et un milieu de travail sécuritaires, bienveillants et accessibles.



Notre stratégie

Depuis ses débuts il y a 35 ans, Transat s'est démarquée par la qualité de son accueil et l'excellence de son service. Cette valeur centrale de l'entreprise s'incarne à travers les membres de son personnel dévoués et passionnés. Chacune et chacun à sa façon reflète la personnalité conviviale, passionnée et complice de Transat. Afin de maintenir sa culture d'entreprise, qui est l'essence de son succès, Transat est à l'écoute des besoins de son personnel actuel et futur.

Les événements qui ont eu lieu ces dernières années ont laissé une marque importante sur le marché du travail. Face aux guerres des talents à l'échelle mondiale, le développement des compétences est devenu un enjeu prioritaire pour répondre aux besoins de recrutement et de rétention. En conséquence, Transat adapte son modèle de gestion des talents pour renforcer la collaboration, le développement et l'intégration de la diversité, l'équité et l'inclusion afin d'attirer et de retenir des talents de haut calibre.

Nous nous engageons également à poursuivre des initiatives qui favorisent un milieu de travail sécuritaire et bienveillant.

Cette vision percole jusqu'à notre clientèle à qui nous offrons une expérience des plus sécuritaire et accessible afin que chaque passagère et passager puisse savourer pleinement les joies du voyage. Finalement, l'évolution de notre stratégie de responsabilité d'entreprise répond aux attentes grandissantes des nouvelles générations qui souhaitent trouver une culture d'entreprise qui correspond à leurs valeurs.



Faits saillants – en date du 31 octobre 2023

5 028

Employées et employés

2 946

embauches depuis 2021

91,13%

des effectifs au Canada

57,12%

de femmes

56,15%

de syndiquées et syndiqués

≈ 10 ans

ancienneté moyenne

Notre approche de gestion

ASSURER LA SÉCURITÉ ET LE BIEN-ÊTRE DE NOS GENS

Nous nous engageons à offrir un environnement de travail bienveillant, sûr et sain pour tout le monde. La sécurité étant inhérente à notre secteur d'activité, elle représente une priorité fondamentale de Transat. Pour la mettre en lumière, nous misons sur l'amélioration continue de nombreux éléments, dont notre système de gestion de la sécurité et de la qualité.

Sécurité aérienne

La sécurité de notre clientèle, de notre personnel et de nos partenaires prime dans tout ce que nous faisons. En tout temps, nous nous engageons à appliquer les plus hauts standards de l'industrie en matière de sécurité aérienne, ce qui se traduit par un respect absolu de la réglementation en vigueur.

Le Système de gestion de la sécurité et de la qualité (SGSQ) de Transat constitue l'épine dorsale de notre stratégie de sécurité aérienne; incluant un programme complet de formation, de communication d'information relative à la sécurité dans toutes les sphères d'activité de la compagnie aérienne, de vérifications détaillées, de collecte de données, d'analyse, d'enquête et d'implantation de mesures correctives et préventives.



Le SGSQ inclut :

- L'identification proactive des facteurs de risques;
- Des objectifs évolutifs en matière de sécurité;
- Des processus standardisés conformes à la réglementation et aux meilleures pratiques de l'industrie;
- Un processus d'inspection et d'audit pour valider sur une base continue, l'efficacité des mesures de contrôle en place et pour garantir un engagement actif en faveur de la sécurité aérienne;
- Une culture collaborative favorisant l'implication de toutes nos équipes.

Système de gestion de la sécurité et de la qualité (SGSQ)

Culture ouverte et collaborative

Chez Transat, travailler de manière sécuritaire constitue un principe fondamental. Nous offrons la confidentialité à notre personnel et avons une politique d'impunité qui les protège contre les mesures disciplinaires s'ils rapportent en toute bonne foi leurs propres erreurs. De fait, l'implication des membres du personnel au système intégré de gestion de la sécurité et de la qualité nous a permis de réduire le niveau de risque de nos opérations. Ensemble, nous avons bâti un excellent historique en la matière.

Système de soumission de rapports

Par le biais de notre système de soumission de rapports, l'équipe de sécurité aérienne est responsable d'analyser et d'assurer un suivi adéquat des événements et des questions liées à la sûreté et à la sécurité signalées par notre personnel et nos partenaires. Les enquêteuses et enquêteurs chevronnés qui composent l'équipe de sécurité aérienne mènent de manière indépendante les enquêtes.

Analyse de risque

Toute modification ayant le potentiel d'affecter la sécurité aérienne fait l'objet d'une analyse de risque détaillée par une équipe multidisciplinaire. Cela inclut notamment l'ajout de destinations et d'appareils, ainsi que les changements organisationnels. Ces évaluations permettent d'identifier les risques et de mettre en place des mesures de mitigation de manière proactive.

Programme d'audit

L'équipe d'assurance qualité réalise **entre 150 et 200 audits internes par année** pour vérifier que les procédures sont rigoureusement suivies et que les normes sont appliquées.

En plus de réaliser les audits obligatoires de Transport Canada, Air Transat a obtenu une certification du programme IATA Operational Safety Audit (IOSA) en 2007.



La certification IOSA, renouvelée aux deux ans, démontre notre engagement envers les plus hauts critères de qualité et de sécurité de l'industrie. Ce programme comprend environ 950 exigences strictes dans les secteurs de la gestion de la sécurité et de la qualité, de la formation, dans le contrôle des opérations aériennes, de cabine et de régulation des vols, au niveau de l'entretien, des opérations au sol, du transport de cargo et de la sûreté opérationnelle.

En décembre 2023, Air Transat a de nouveau renouvelé avec succès sa certification IOSA.



Gouvernance sécurité aérienne

Le comité de gestion des risques et de la responsabilité d'entreprise (CGRRE) du Conseil s'assure que la Société dispose d'un plan adéquat en matière de gestion des risques, incluant les risques de sécurité aérienne. Quant à elles, les activités reliées au système de gestion de la sécurité aérienne sont déléguées à la vice-présidente, Continuité des affaires. Notons également qu'en 2022, la présidente et cheffe de la direction de Transat a été nommée gestionnaire supérieure responsable d'Air Transat auprès de Transports Canada.

Politique SGSQ

Cette politique présente le fondement du SGSQ de Transat. L'engagement en matière de qualité et de sécurité renforce systématiquement la sécurité, la qualité et la sûreté comme valeurs fondamentales tant au niveau de l'entreprise que de l'individu.

Comité de Gestion de la Qualité et de la Sécurité (CGQS)

Le comité, présidé par la vice-présidente, Continuité des affaires, se réunit mensuellement pour assurer un examen régulier des programmes de sécurité et de qualité. Transports Canada est invité à participer quatre fois par année, témoignant de la transparence de notre démarche.

[La politique sur la sécurité et la qualité Air Transat](#)



Santé et sécurité au travail (SST)

Transat préconise une approche proactive de gestion des risques liés à la santé et à la sécurité au travail (SST) qui mobilise l'ensemble des équipes. Notre objectif : instaurer une culture de prévention pour éviter la survenue d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Cet objectif est appuyé par une stratégie de prévention des risques triennale et des formations ciblées auprès des gestionnaires et des membres du personnel.

L'année 2023 a été une période charnière pour renforcer notre stratégie de santé et sécurité au travail. Une nouvelle équipe de spécialistes a été mise en place et s'est penchée sur l'ensemble des processus SST afin de développer un nouveau plan d'action et d'optimiser notre performance. Dans le cadre de ces initiatives, la méthodologie de suivi des accidents de travail a été modifiée et les nouvelles cibles en matière de SST seront donc établies en 2024.

Gouvernance SST

Transat compte deux comités d'orientation et six comités locaux en matière de santé et de sécurité. Les comités d'orientation participent à l'élaboration et au déploiement des programmes et sont responsables du suivi de la performance en matière de santé et sécurité à l'échelle de la Société. Les comités locaux, quant à eux, ont une vocation axée sur le terrain. Ils réalisent mensuellement des inspections, participent aux enquêtes, collaborent à la mise en place de changements exerçant une influence préventive sur le milieu de travail.

Afin d'assurer le bon fonctionnement des travaux des comités, les membres reçoivent une formation à propos du Code canadien du travail et des responsabilités qui incombent aux comités SST. De plus, les membres des comités bénéficient en tout temps du support de l'équipe corporative SST.

L'équipe corporative SST est responsable d'établir les exigences pour l'entreprise, de développer et suivre le plan d'action, d'accompagner les gestionnaires dans la prévention des risques et d'assurer le bon fonctionnement des comités.

L'équipe corporative SST relève de la cheffe, Ressources humaines, responsabilité d'entreprise et communications, qui rapporte l'avancement du plan global en matière SST au comité de direction et au CGRRE lorsqu'applicable. Le CGRRE s'assure que la Société dispose d'un plan en matière de gestion des risques, incluant les risques de santé et sécurité au travail.



Avantages sociaux

Nous offrons un programme d'avantages sociaux complet incluant notamment des protections d'assurance collective, un régime d'épargne collectif, un régime d'achat d'actions, des privilèges voyages, et des congés mobiles. Nous offrons également un programme d'aide et de soutien aux membres du personnel et à la famille – que ce soit au niveau psychologique, financier, juridique, santé ou mieux-être.

Relations de travail

Transat maintient des relations collaboratives avec ses groupes syndicaux; lesquels représentent 61,2 % du personnel à temps plein au Canada. Vous trouverez des renseignements concernant les conventions collectives que Transat a conclues avec ses principaux groupes de personnel syndiqués dans les Notices annuelles de 2022 et 2023 publiées sur [transat.com](https://www.transat.com).

INVESTIR DANS NOS TALENTS

Les membres de notre personnel sont nos plus fidèles ambassadeurs. La moyenne des années d'ancienneté élevée et un taux de roulement conforme à la norme témoignent de leur engagement. Cet attachement indéniable envers l'entreprise nous a d'ailleurs permis de maintenir l'engagement de notre personnel tout au long de la pandémie. Malgré les turbulences traversées, chaque personne a continué de s'investir avec fierté et d'honorer cette tradition d'excellence en matière d'accueil et de service à la clientèle.

Transat souhaite continuer à tirer profit des forces de son personnel et à accroître ses efforts en matière de rétention, d'engagement, et de développement professionnel pour se démarquer dans un marché du travail turbulent et en mutation rapide.

Attractivité

Nous croyons que la création d'un milieu professionnel où chaque personne se sent valorisée, s'investit et incarne notre raison d'être nous permettra d'attirer et de retenir une main-d'œuvre de haut calibre.

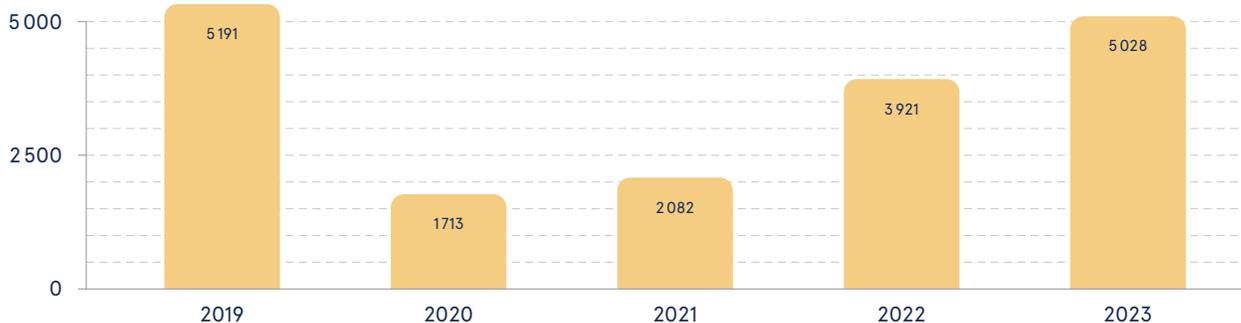
Dans cette optique, nous avons réinventé notre approche de recrutement et enrichi notre processus d'intégration. Dans le contexte global de reprise des activités au sein d'un secteur soumis à beaucoup d'instabilité, ce sont plus de 2 900 personnes qui ont été recrutées ou réembauchées depuis 2021. Notre capacité de recrutement malgré une pénurie mondiale de main-d'œuvre témoigne de notre grande attractivité auprès du marché externe. Le recrutement aux opérations aériennes ainsi que le rehaussement du centre d'appels étaient notre premier objectif afin de soutenir notre plan d'affaires. D'ailleurs, 40 % des recrutements effectués dans cette période étaient des membres de l'équipage et 29 % étaient destinés au centre d'appels.

Nos investissements axés sur le recrutement et l'intégration au sein des équipes grandissantes sont au cœur de nos priorités et nous avons déployé maintes initiatives structurantes en ce sens, dont :

- Le lancement de l'Académie Ascension visant à préparer la prochaine génération de pilotes chez Transat;
- La diversification de nos bassins et canaux de recrutement, incluant une campagne réalisée en collaboration avec Aéro-Montréal;
- La bonification de la prime de notre programme de référencement de candidatures en vue d'accélérer la cadence d'embauche;
- La sophistication des mesures d'accueil et d'intégration des nouvelles recrues afin de créer un sentiment d'appartenance, d'atteindre promptement les attentes de productivité et de favoriser les comportements cohérents avec notre culture et nos valeurs;
- La mise en place d'une politique de télétravail actualisée qui permet d'étendre nos bassins de recrutement hors des grands centres et a bonifié la qualité de la marque employeur.



Effectifs 2019 - 2023



Plus de 2 900 personnes ont été recrutées ou embauchées depuis 2021.



L'Académie Ascension

Afin d'appuyer notre plan de croissance, Transat a lancé l'Académie Ascension en septembre 2023, un programme de formation pour devenir pilote. Développé en partenariat avec CAE, il permettra aux personnes sélectionnées d'obtenir une licence de pilote professionnel en 18 mois environ, afin de débiter une carrière chez Transat dans le respect de nos standards. Ce projet central pour nos opérations nous donnera plus de flexibilité dans notre approche d'attraction et de formation de pilotes.

Engagement et reconnaissance

Afin de réussir dans un secteur en constante évolution, nous misons sur un mode de collaboration centré sur l'humain et caractérisé par une communication régulière, active et ouverte.

Durant la pandémie, nous avons déployé plusieurs efforts pour communiquer efficacement avec nos équipes, notamment par le biais de vidéoconférences tenues régulièrement par les membres du comité de direction. Grandement appréciées du personnel, celles-ci ont perduré de manière à partager l'avancement de notre plan stratégique, à promouvoir les bons coups des équipes et à recueillir leurs commentaires.

Nous utilisons l'outil Officevibe pour prendre le pouls du personnel sur une base continue et récolter leurs opinions sur différentes facettes de leur quotidien.

La reconnaissance en milieu de travail contribue à mobiliser et à motiver les équipes et témoigne de l'appréciation de l'investissement et de l'engagement du personnel envers l'entreprise. Transat tient à souligner la loyauté des membres de ses équipes qui évoluent à ses côtés depuis plusieurs années. À chaque tranche de cinq ans d'ancienneté, les membres du personnel reçoivent un signe de reconnaissance.

Nous apprécions le niveau d'engagement de notre personnel et allons poursuivre nos efforts de communication, de mobilisation et de reconnaissance.



L'année 2022 marquait la 35^e édition des événements fidélité qui célèbrent les personnes cumulant 30, 35, 40 et 45 ans de service.

Développement professionnel

Nos programmes de développement professionnel sont essentiels pour appuyer la transformation de notre organisation et maintenir un haut niveau d'engagement du personnel. Nous proposons de nombreuses solutions de développement différentes de celles qui sont généralement observées dans l'industrie afin de répondre aux besoins des divers secteurs d'activité et segments de la population. Agiles, efficaces, et novatrices, ces initiatives permettent à Transat d'être considérée comme un employeur de choix.

Durant les deux dernières années, les efforts ont été axés sur la bonification du programme d'intégration, sur le développement des programmes de leadership et sur le renforcement d'un modèle d'apprentissage axé sur les compétences.

Nos programmes de développement et leadership



Accueil et intégration

Bonification du programme d'accueil afin de permettre aux nouvelles recrues d'accélérer leur intégration et ainsi augmenter leur productivité et l'efficacité.

- En 2023, plus de **84 %** des nouvelles recrues ont suivi le parcours d'intégration virtuel avec une appréciation globale de **4,7/5**.



Leadership

Actualisation et relancement des divers programmes de leadership.

- Relancé en 2023, le forum des leaders Transat a réuni les gestionnaires clés de toute l'organisation sous le thème « **Garder le cap à haute altitude** », afin d'aligner les équipes sur les objectifs stratégiques de l'organisation et renforcer l'esprit d'équipe.
- En 2023, **39 %** des gestionnaires ont participé au nouveau programme de leadership d'équipe, dont une cohorte féminine.
- En 2023, **44 %** des leaders ont suivi la nouvelle formation de leadership stratégique de deux jours.



Compétences techniques

Révision des programmes de formations techniques qui incluent des formations spécifiques pour les équipes d'opérations aériennes, le centre d'appels, les agences de voyages, ainsi qu'une formation générale sur le monde du voyage et sur les technologies numériques courantes.

- En 2023, afin de favoriser notre virage numérique et augmenter notre efficacité en télétravail, nous avons déployé le Campus Microsoft 365, une bibliothèque de plus de **1500 formations Microsoft à consultation illimitée**.



Compétences humaines

Élaboration d'un nouveau concept de formation en libre-service disponible à l'ensemble du personnel afin d'encourager l'acquisition de compétences transversales. *La Quête du développement humain* propose des ateliers en ligne sur des compétences essentielles à l'atteinte de notre plan stratégique.

- Un total de **six quêtes** ont été offertes entre 2022 et 2023.

PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ, L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION (DEI)

Nous croyons que notre succès dépend de la diversité de notre personnel, véritable reflet de notre clientèle, de nos partenaires et des communautés où nous exerçons nos activités. Cet engagement, combiné à notre expérience, nous aide à prendre de meilleures décisions afin de favoriser un milieu de travail inclusif.



Nos engagements

Nos efforts sont concentrés à créer une culture où toutes les personnes qui nous composent peuvent offrir la meilleure version d'elles-mêmes. Nous croyons que c'est la voie vers l'excellence, l'ouverture, la bienveillance et le plaisir d'œuvrer ensemble; à l'image des valeurs qui nous unissent.

Pour appuyer notre ambition, nous avons entamé une réflexion pour formaliser nos engagements en matière de DEI. Déployés au sein de l'ensemble de nos équipes en 2023, ils nous permettront :

- D'encourager la diversité au sein de nos équipes en unissant des personnes d'horizons et de perspectives multiples;
- De veiller à ce que des conditions favorables soient mises en place pour permettre à nos gens d'avoir un accès égal aux ressources et aux opportunités, nonobstant leurs différences;
- De favoriser une culture où chaque personne se sent accueillie, respectée et valorisée afin de libérer son plein potentiel.

Notre parcours prend la forme d'une **quête continue**. Parce que nous croyons que **s'engager vers la diversité, l'équité et l'inclusion, c'est agir sans relâche** et de **façon responsable** pour mener des **changements durables**.



En 2022, nous avons organisé un voyage unique lors de l'événement de la Fierté à San Francisco avec des membres de notre équipage et des créatrices et créateurs de contenu issus de la communauté LGBTQ2+. Après le grand succès du vol de 2022, nous avons renouvelé l'expérience et organisé un voyage spécial à la Brighton Hove Pride au Royaume-Uni. Cette campagne nous a permis de célébrer la pluralité de notre clientèle et notre engagement à encourager l'ouverture, ici comme ailleurs.

Depuis 2022, nous avons mis en place de **nombreuses initiatives** visant à renforcer la DEI



S'engager

L'adoption et l'actualisation de politiques, de lignes directrices et d'engagements pour promouvoir la DEI

- La modification de notre politique en matière de diversité afin d'introduire un objectif de parité au sein du conseil d'administration et formaliser notre engagement à augmenter la proportion de personnes provenant des groupes représentant la diversité parmi les dirigeants;
- La mise à jour de nos lignes directrices concernant les uniformes pour les soustraire aux normes relatives au genre, ce qui permet à chaque personne de choisir les vêtements qui lui conviennent;
- Signataire de l'initiative 25by2025 de IATA, qui s'engage à améliorer la représentation des femmes en aviation à un minimum de 25% d'ici 2025.



Sensibiliser

Le déploiement d'ateliers de sensibilisation et de formations sur la DEI

- Une formation sur l'écriture et la communication épïcène aux équipes pertinentes;
- Un atelier de sensibilisation sur la DEI aux membres de la direction, à l'ensemble des gestionnaires et aux équipes de ressources humaines;
- Une formation en ligne obligatoire destinée à tout le personnel;
- Une formation spécifique à l'équipe d'Acquisition des talents sur les bonnes pratiques de recrutement inclusif.



Comprendre

Le déploiement d'un sondage d'auto-identification à l'ensemble de notre personnel

- Transat est maintenant mieux outillée pour évaluer le portrait de la diversité de son personnel, intensifier ses initiatives d'inclusion et définir ses objectifs et cibles.

Célébrer

Soutenir fièrement et ouvertement la diversité, l'équité et l'inclusion sous toutes ses formes

- Participation d'une centaine de membres de notre personnel au défilé de Fierté Montréal 2023;
- Une signature aux couleurs de la communauté LGBTQ2S+ conçue spécialement pour l'occasion a aussi brillé dans le ciel toute l'année;
- Participation à la tournée pancanadienne de l'organisme Elevate Aviation, qui vise à attirer plus de femmes dans le domaine de l'aviation.



Une expérience de voyage accessible

Transat reconnaît le droit fondamental qu'a chaque personne d'être traitée avec dignité et respect. Nous nous engageons à honorer nos obligations visant à identifier, à prévenir et à éliminer les obstacles pour les personnes vivant avec un handicap, et ce, tant pour notre clientèle que les membres de notre équipe. Nous croyons que l'expérience client doit être accessible, puis tout au long du parcours de voyage.

Conséquemment, nous cherchons continuellement à bonifier nos services et veillons à :

- Réduire les barrières de communication en améliorant le processus de consultation et de rétroaction;
- Identifier et à éliminer les obstacles à l'accessibilité;
- Former nos équipes quant à l'accessibilité de nos produits et services;
- Assurer la mise en place des meilleures pratiques en la matière.

Nous **participons activement** à des **comités d'accessibilité** et **collaborons avec le gouvernement**, les **administrations aéroportuaires** et autres organisations afin d'**assurer que les besoins des personnes en situation de handicap** soient considérés au travail et **tout au long de l'expérience de voyage.**

Pour plus d'information, consultez notre plan d'accessibilité pluriannuel [ici](#).



Selon le magazine Forbes, Transat figure au palmarès des meilleurs employeurs au Canada pour la diversité en 2023. Transat est non seulement l'une des rares compagnies aériennes au monde à être dirigée par une femme, la Société figure aussi, selon des données recueillies par Bloomberg, parmi les deux seuls joueurs de l'industrie à avoir une répartition égale ou supérieure de femmes au sein de son conseil d'administration.

Gouvernance ressources humaines

Afin de tenir compte des risques connexes éventuels, le comité des ressources humaines et de la rémunération (CRHR) du Conseil est chargé d'établir les politiques en matière de rémunération, de développement et de formation de la relève, ainsi qu'en matière de ressources humaines, que ce soit la gestion du talent, la diversité, l'équité et l'inclusion, et la santé et sécurité au travail.

La présidente et cheffe de la direction et le comité de direction de la Société reçoivent des mises à jour mensuelles sur les principaux paramètres en matière de ressources humaines, par l'entremise de la cheffe, Ressources humaines, responsabilité d'entreprise et communications afin de suivre l'évolution de ces indicateurs de près.

L'équipe Ressources humaines travaille quant à elle en partenariat avec tous les secteurs de l'organisation et préside de nombreux comités internes afin d'assurer la gestion des risques et opportunités en matière de ressources humaines.

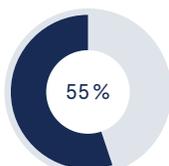
Indicateurs

Nous avons conscience qu'il reste du chemin à faire en matière de DEI, mais notre équipe est heureuse des progrès accomplis. Nous allons poursuivre sur cette voie dans les prochaines années pour atteindre, voire dépasser nos objectifs.

Nous présentons ici le portrait de la représentation des femmes et de la diversité au sein de l'organisation¹ en date du 31 octobre 2023.



Membre du personnel



Conseil d'administration



Haute direction



Cadres supérieurs et intermédiaires



Pilotes

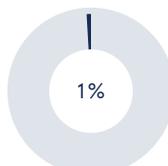
À la suite du sondage d'auto-identification volontaire effectué en août 2023, nous présentons ici le portrait de la diversité au sein des groupes désignés. Chaque nouvelle recrue doit dorénavant répondre au sondage lors de l'embauche, afin de nous permettre de mettre à jour le portrait de notre diversité en continu.



Femmes



Minorités visibles



Autochtones



Personnes handicapées

¹ Données calculées exclusivement sur les effectifs au Canada.

Planète

Préserver l'environnement.

Transat s'engage à réduire l'impact environnemental de ses activités ici et à destination.



Notre stratégie

Les changements climatiques sont l'une des plus grandes préoccupations de notre époque. L'industrie aéronautique est responsable de plus de 2,5% des émissions mondiales de GES. De ce fait, la décarbonation du secteur aérien est primordiale pour atteindre les objectifs de l'Accord de Paris visant à limiter la hausse des températures mondiales en dessous de 1,5 degré Celsius afin d'éviter les effets irréversibles et catastrophiques des changements climatiques.

Transat est engagée à diminuer les répercussions environnementales de ses activités à travers sa chaîne de valeur et à ancrer la durabilité dans les domaines où la Société peut avoir le plus d'impact : la lutte contre les changements climatiques et la réduction des déchets.



Faits saillants – en date du 31 octobre 2023

10,3 ans

L'âge moyen de notre flotte

19 Airbus A321LR

au sein de notre flotte

10 % de SAF

Cible d'achat de SAF en 2030

**Cible de 24 %
de réduction de
l'intensité carbone**

d'ici 2030 par rapport à
l'année de référence 2019

**Objectif zéro
émission nette**

d'ici 2050

**Programme de
compensation carbone**

lancé en 2023 pour la clientèle

Pour guider nos actions, nous avons développé un plan de décarbonation ambitieux qui vise l'élimination des émissions nettes de carbone d'ici 2050. Cet objectif est aligné avec les engagements du [Plan d'action climatique de l'aviation du Canada 2022-2030](#) et répond aux attentes grandissantes de nos parties prenantes, de notre personnel et de notre clientèle.

Cibles de décarbonation

En 2022, nous avons identifié une cible visant à réduire nos émissions nettes de 24 % de CO₂ par tonne-kilomètre payante (TKP) d'ici 2030 par rapport à 2019.

Cet objectif concerne les émissions provenant de la consommation de carburant d'aviation de nos vols, ce qui représente plus de 99,7% de nos émissions de GES. En outre, 95% d'entre elles sont issues de nos vols internationaux.

Compte tenu de l'importance du carburant d'aviation durable (CAD ou SAF en anglais) dans nos efforts de décarbonation, nous visons également un objectif aspirationnel d'approvisionnement de 10% en SAF d'ici 2030.

Cela s'inscrit dans notre volonté d'accélérer le déploiement et l'utilisation des technologies en la matière, conformément à l'initiative *Clean Skies for Tomorrow* du Forum économique mondial.

Réduire l'intensité des GES de 24 % d'ici 2030

10 % SAF d'ici 2030



Objectifs fondés sur la science

Lors de l'élaboration de notre plan de décarbonation, la possibilité d'établir un objectif basé sur les connaissances scientifiques de l'initiative Science Based Targets (SBTi) a été envisagée. Après plusieurs simulations, nous avons toutefois réalisé qu'une cible SBTi exigerait, à court terme, des volumes de carburant d'aviation durable trop importants. Comme il n'y a toujours pas de production commerciale de ce type de carburant au Canada – et considérant que plus de 50 % du carburant d'aviation de Transat est mis à bord au Canada, notre équipe a conclu qu'une telle voie n'était pas envisageable pour le moment. Pour l'instant, nos cibles sont alignées avec les recommandations de la coalition *Clean Skies for Tomorrow*, qui reconnaît le SAF comme étant la voie principale vers l'aviation nette zéro. La faisabilité d'établir des cibles SBTi sera réévaluée au fur et à mesure de l'avancée de notre parcours de décarbonation et des développements du marché de SAF.



Notre stratégie climatique, composée de **quatre leviers**, présente notre démarche pour accélérer la décarbonation de nos activités.

Afin d'atteindre zéro émission nette d'ici 2050, nous devons utiliser tous les leviers commerciaux et économiques actuellement disponibles, notamment :

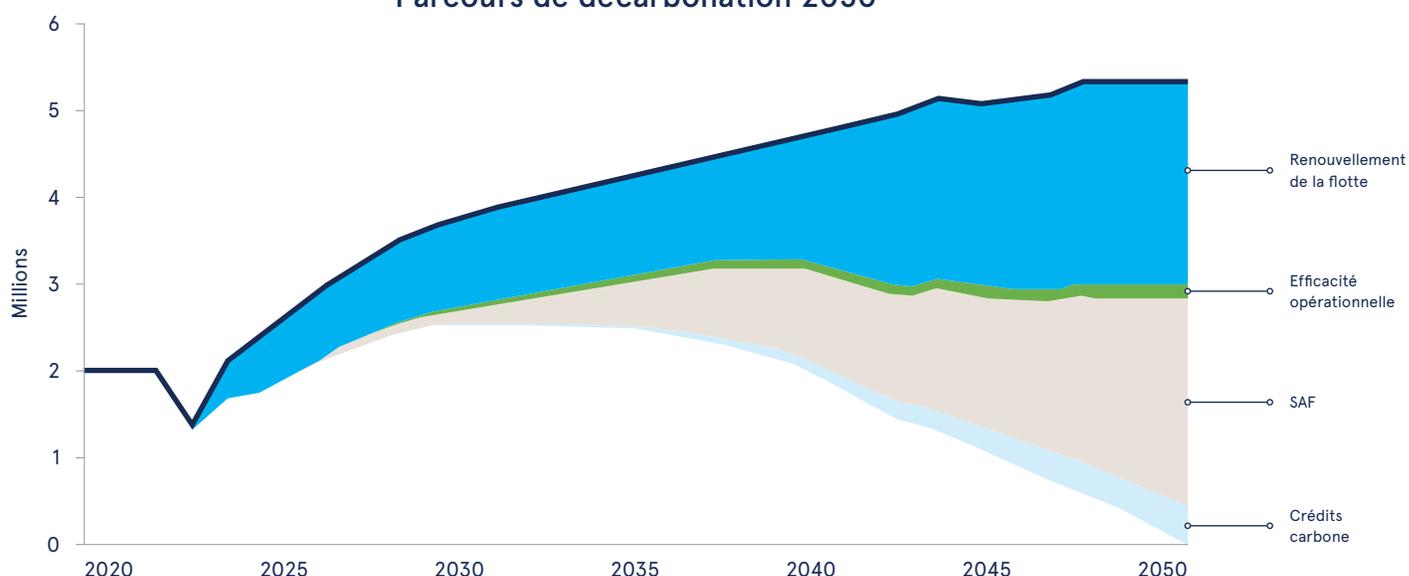
Le renouvellement de la flotte;

Le carburant d'aviation durable;

L'efficacité opérationnelle;

L'achat de crédits carbone pour compenser les émissions résiduelles.

Parcours de décarbonation 2050



Leviers	Renouvellement de la flotte	Efficacité opérationnelle	Carburant d'aviation durable	Crédits carbone
Description	Remplacement des aéronefs en fin de vie par les appareils les plus écoénergétiques de leur catégorie.	Optimisation de l'efficacité carbone par les opérations aériennes et terrestres.	Achat de SAF ayant un potentiel de réduction de carbone de 80 %.	Achat de crédits carbone de haute qualité pour compenser les émissions résiduelles.
Potentiel de décarbonation 2050	45 %	2,6 %	45 %	7,4 %
Initiatives clés	Transition vers les Airbus A321neo LR, des appareils de nouvelle génération qui consomment jusqu'à 15 % moins de carburant.	Programme de gestion du carburant en place depuis 2004.	Accord de commercialisation avec le Consortium SAF +.	La quantité de crédits carbone nécessaire va changer selon la disponibilité de SAF.

Le parcours de décarbonation de Transat implique certaines hypothèses et certains éléments hors de son contrôle; il évoluera en fonction de la disponibilité des aéronefs de nouvelle génération, la disponibilité de SAF, et des politiques gouvernementales. Malgré des améliorations significatives en matière d'efficacité énergétique, Transat est consciente que ses émissions absolues risquent d'augmenter pendant un certain temps en raison de la croissance à venir. Cela dit, la Société vise une réduction à moyen et à long terme qui devrait coïncider avec le développement, la disponibilité commerciale et l'accessibilité économiques des technologies à faible teneur en carbone.

LEVIER 1 – Le renouvellement de la flotte

La modernisation de notre flotte – dont l'âge moyen est de 10,3 ans² – est un pilier de nos plans stratégique et de décarbonation. D'ailleurs, nous estimons que ce levier pourrait contribuer à 45 % de notre plan de décarbonation d'ici 2050.

En date du 31 octobre 2023, la flotte de Transat est composée de 36 aéronefs permanentes (A330, A321CEO et A321neo LR). En 2020, Transat s'est départie du dernier appareil de son ancienne flotte d'Airbus A310, qui en comptait autrefois 14. Ceux-ci ont été remplacés par des Airbus A321neo LR, une nouvelle génération d'appareils reconnus comme étant les plus écoénergétiques de leur catégorie. Cette transition devrait engendrer une réduction de 15 % de la consommation de carburant, de 50 % des émissions d'oxyde d'azote et de 50 % du niveau de bruit. Transat a commandé 19 de ces appareils, dont 4 qui étaient en attente de livraison à la date de publication du présent rapport. La Société a aussi annoncé l'acquisition de 4 Airbus A321XLR, dont la réception s'échelonne de 2025 à 2027.

Les avancements technologiques pour les avions électriques et à l'hydrogène ne représentent toujours pas une solution réaliste à court et à moyen termes pour les vols long-courriers. Considérant que les vols internationaux engendreraient 70 % des émissions du secteur³ au Canada et représentent approximativement 95 % de nos vols, le levier le plus accessible à court terme demeure le recours aux carburants alternatifs. Cette option sera abordée dans la prochaine section.



² Moyenne calculée en excluant les aéronefs loués temporairement avec équipage complet, entretien et assurance (bail ACMI)

³ [Plan d'action climatique de l'aviation du Canada 2022-2030](#) (page 5)

LEVIER 2 – Le carburant d’aviation durable (SAF)

Le SAF est essentiel pour atteindre l’objectif net zéro. En outre, nous estimons que l’utilisation de ce type de carburant pourrait contribuer à une réduction de nos émissions absolues de l’ordre de 45 % d’ici 2050.

Cependant, à l’heure actuelle, les volumes de SAF qui sont produits ne répondent pas aux besoins de l’industrie. En 2020, à peine 0,1%⁴ du carburant d’aviation consommé était du SAF. Selon l’IATA, afin d’atteindre les objectifs ambitieux de décarbonation de l’industrie d’ici 2050, il faut accroître la production de SAF de 3 500 fois ce qui a été produit en 2021.

La quantité de SAF est donc restreinte et, lorsqu’il est disponible, il peut être de deux à neuf fois plus cher que le carburant d’aviation traditionnel, dépendant du type de SAF. Notons que le SAF est surtout disponible aux États-Unis et en Europe, deux régions qui profitent de l’existence de politiques et d’incitatifs qui favorisent sa production. Par ailleurs, ce déploiement limité peut être attribuable aux investissements importants en capitaux requis et aux incertitudes liées aux technologies, aux incitatifs réglementaires et aux prix d’achat de SAF.

Qu’est-ce que les carburants d’aviation durable (SAF) ?

Produits à partir de ressources renouvelables

Les SAF sont des carburants d’aviation alternatifs, produits à partir de différentes ressources renouvelables, comme la biomasse.

Il existe de nombreux types de SAF qui varient en fonction des matières premières utilisées pour sa fabrication (sources de carbone), par exemple les huiles de cuisson usagées, les résidus agricoles et forestiers, les déchets municipaux et la capture de CO₂. Chaque type de matière première a recours à différents procédés de conversion adaptés, tels que Fischer-Tropsch, HEFA et le co-traitement. Les SAF sont regroupés en deux catégories selon la source de carbone : les biocarburants et les carburants de synthèse.

Certifié « prêt à l’emploi »

En tant que carburants de substitution, ils peuvent remplacer le kérosène fossile sans nécessiter la modification des appareils. Néanmoins, les SAF doivent être mélangés avec du kérosène traditionnel, et ce, jusqu’à un maximum de 50 %.

Des sources de carbones limités

Le SAF de type HEFA, à base d’huiles et de graisses usagées, représente actuellement la seule voie commerciale utilisée à grande échelle pour produire des SAF (95 % en 2020⁵), et les matières premières actuelles sont limitées. Considérant les quantités phénoménales de SAF requises pour décarboner l’aviation d’ici 2050 et les limites au niveau des matières premières, les SAF synthétiques (e-SAF ou PtL) vont prendre une place de plus en plus importante. En revanche, ce type de SAF requiert de grandes quantités d’hydrogène vert, ce qui en soi représente un défi important.

⁴ Fueling Net Zero – ATAG Waypoint 2050 (septembre 2021)

⁵ Statista – Projected production capacity of sustainable aviation fuels (SAF) worldwide from 2020 to 2025, by type

Potentiel de réduction de 80 % des émissions de GES

On estime que les SAF peuvent permettre de réduire les émissions de GES jusqu’à 80 % tout au long de leur cycle de vie, par rapport au carburant fossile traditionnel. L’analyse du cycle de vie du SAF tient compte des GES à chaque étape de la vie du combustible, depuis la production de la matière première, sa conversion en SAF, jusqu’à son utilisation finale.

Respect des critères de durabilité

Les SAF doivent répondre à des critères de durabilité de la norme CORSIA de l’ICAO. En outre, la durabilité de chaque matière première doit être assurée afin d’éviter la surexploitation de la biomasse, la perte de biodiversité ou la compétition avec la production alimentaire.



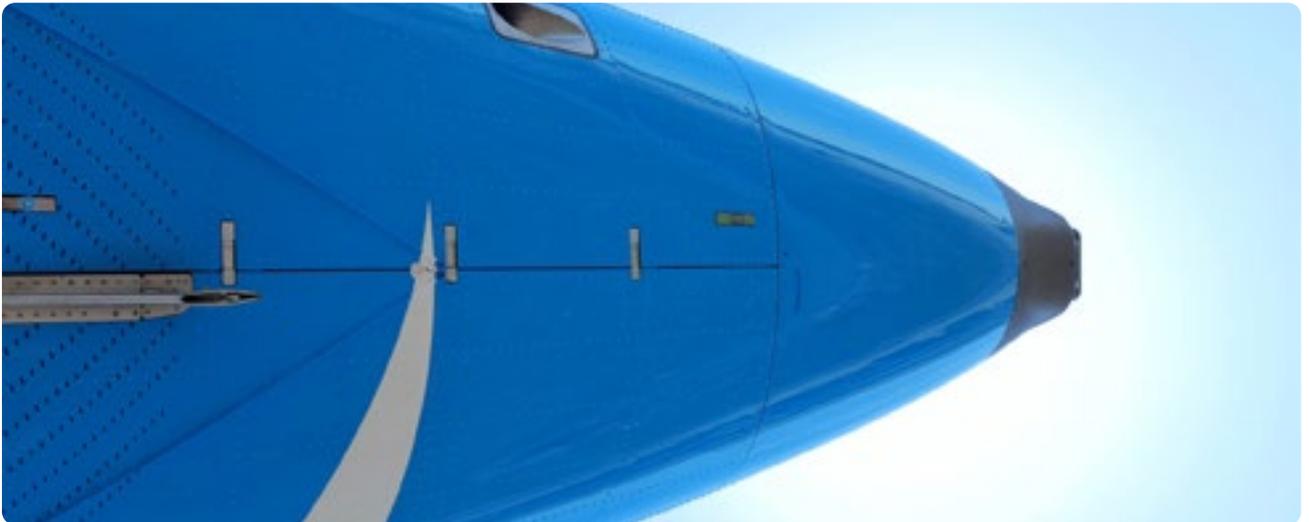
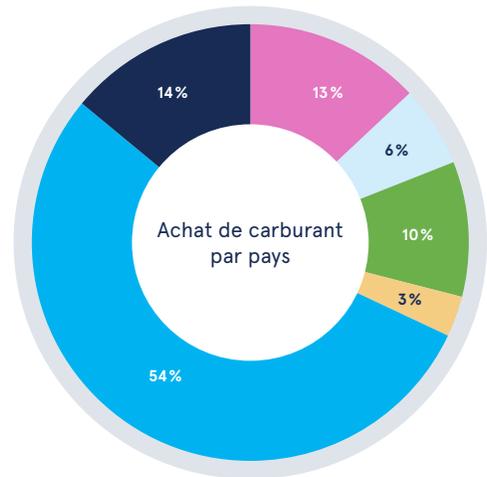
Source : Plan d’action climatique de l’aviation du Canada 2022–2030



Appuyer le développement d'une industrie locale de SAF

Plus de 50 % de notre carburant d'aviation est mis à bord au Canada; pays où il n'y a toujours pas de production commerciale de SAF. Notre priorité pour les prochaines années est de sécuriser notre approvisionnement en SAF pour nos vols au départ de l'Europe et de mobiliser des partenaires clés pour développer le marché canadien.

À court terme, la mise en marché du SAF au Canada fait face à d'importants obstacles commerciaux et réglementaires nécessitant une collaboration importante et coordonnée des divers acteurs du secteur de l'aviation. L'appui des instances gouvernementales est primordial, par l'entremise de politiques de soutien et d'incitatifs financiers qui réduisent la prime de SAF par rapport au carburant d'aviation traditionnel. Ces différents incitatifs permettront aux compagnies aériennes, aux producteurs et aux investisseurs d'acheter d'importants volumes de carburants durables en toute confiance.



Nous reconnaissons donc le rôle important que nous pouvons jouer dans le développement d'une industrie locale de SAF, ce qui nous a amenés à signer un accord d'achat à long terme avec le Consortium SAF+, en 2021. La technologie utilisée dans sa première usine prévue à Montréal permettra de produire un carburant synthétique en captant le CO₂ de sources industrielles et en le combinant avec de l'hydrogène vert produit au Québec.



LEVIER 3 – L’efficacité opérationnelle

En vue d’accroître notre efficacité opérationnelle, nous veillons à optimiser la programmation et l’industrialisation des outils de gestion de revenus, tout en maximisant les taux de remplissage. Cette vision est supportée par le renouvellement et le resserrement de notre flotte sur deux types d’appareils : les Airbus A330 et A321.

Nous misons également sur un programme de gestion du carburant d’aviation rigoureux qui a été déployé en 2004. Celui-ci regroupe des initiatives telles que l’utilisation d’un seul moteur lors des déplacements sur piste, la réduction du poids à bord des avions et le suivi rigoureux de notre consommation de carburant.

De plus, un groupe de travail axé sur la gestion du carburant soutient notre comité de décarbonation. Malgré les contraintes opérationnelles occasionnées par la pandémie, nous avons continué notre suivi rigoureux du programme de gestion du carburant. La mise en œuvre de nouvelles initiatives a néanmoins été limitée par le contexte, même si cela demeure une priorité.

LEVIER 4 – Les crédits carbone

Malgré les importantes avancées technologiques dans les domaines de l’aéronautique et de la production de carburant durable, des solutions de compensation par l’entremise d’achats de crédits carbone demeurent nécessaires pour atteindre la décarbonation de l’industrie et font dorénavant partie de notre stratégie.

Crédits carbone obligatoires

L’OACI a adopté le **Carbon Offsetting and Reduction Scheme for International Aviation** (CORSIA) afin de parvenir à la croissance carboneutre du secteur de l’aviation internationale à partir de 2020. En vertu de ce programme, toute augmentation des émissions après 2020 devra être compensée par l’achat de crédits carbone ou par l’utilisation de SAF.

Les niveaux d’activité n’étant pas revenus à ce qu’ils étaient avant la pandémie, Transat ne prévoit pas devoir faire l’achat d’unités de compensation obligatoires pour la phase pilote de CORSIA couvrant la période de 2021 à 2023.

Crédits carbone volontaires corporatifs

Les investissements pour réduire nos émissions à la source demeurent la priorité pour Transat; plus précisément le renouvellement de notre flotte et l’achat de SAF. C’est pourquoi, à court terme, indépendamment des compensations obligatoires du régime CORSIA, nous ne pensons pas faire l’achat de crédits compensatoires volontaires.

Cependant, à partir de 2035, l’achat de tels crédits sera nécessaire pour atteindre zéro émission nette d’ici 2050.

Crédits carbone pour la clientèle

En septembre 2023, en partenariat avec la plateforme **CHOOOSE**, Transat a inauguré son programme Agir sur son empreinte carbone. Ce programme offre à sa clientèle l’option de calculer et de réduire les émissions de GES liées à leurs voyages en contribuant à des projets climatiques.

Ce programme ne remplace ni ne minimise les engagements de décarbonation de Transat. Il s’agit d’une option d’engagement volontaire pour les passagères et passagers qui souhaitent compenser les émissions associées à leurs voyages.



Agir sur son empreinte carbone

Par l'entremise de notre programme **Agir sur son empreinte carbone** réalisé en partenariat avec la société technologique climatique CHOOOSE, notre clientèle peut soutenir des projets climatiques. Ces projets capturent, évitent ou réduisent les émissions de GES, via l'achat de certificat SAF et/ou de crédits carbone issus de projets de compensation de carbone certifiés.



Agir sur son empreinte carbone

Les projets de compensation

Les projets de carbone certifiés génèrent des crédits carbone (1 crédit carbone correspond à 1 tonne métrique de CO₂ absorbée ou réduite) et sont échangés sur le Marché volontaire du carbone.

Les projets mis de l'avant par Transat en partenariat avec **CHOOOSE**, sont des projets internationaux qui cadrent avec les objectifs de développement durable des Nations Unies. Ces projets, axés sur la biodiversité et la conservation, soutiennent également les collectivités locales.

Plus d'information sur CHOOOSE et notre programme [ici](#).

Le modèle «*book and claim*»

Un modèle de comptabilisation et de réclamation qui permet l'achat, sous forme de certificat SAF, des attributs environnementaux associés à une quantité précise de SAF.

Les SAF physiques sont livrés et utilisés dans un aéroport, tandis que les attributs environnementaux sont vendus, ou «réservés», à un autre client final qui «réclame» ces avantages.

Ce modèle permet de pallier l'offre de SAF qui est encore limitée et de favoriser la création d'un marché mondial de fournisseurs et d'acheteurs.

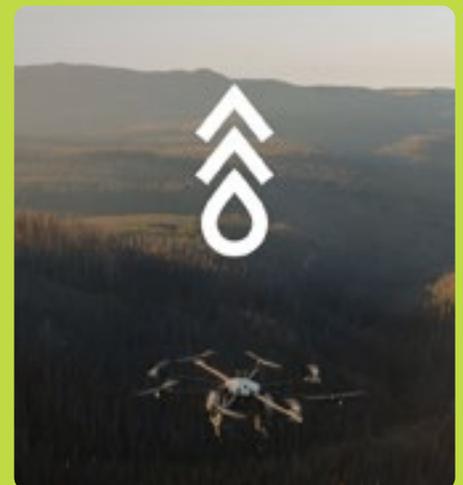


Partenariat avec Flash Forest

Consciente du rôle crucial des forêts dans la lutte contre les changements climatiques, Transat a annoncé en octobre 2023 un partenariat avec Flash Forest.

Cette entreprise canadienne s'est donné pour mission de planter 1 milliard d'arbres d'ici à 2028 grâce à une technologie de reboisement par drones automatisés conçue pour répondre aux besoins urgents de la crise climatique mondiale.

La contribution de Transat va contribuer au financement du reboisement d'une forêt dévastée par les incendies au Québec, grâce à la plantation de plus de 70 000 arbres sur une période de 3 ans.





Collaborer pour la décarbonation

L'atteinte de nos objectifs ambitieux en matière de climat nécessite une importante collaboration de nos diverses parties prenantes. Notre succès sera donc à la hauteur des engagements des gouvernements et des tiers pour améliorer l'environnement politique et la réglementation au Canada. Ultimement, nos actions concertées devraient permettre d'accélérer la disponibilité de SAF à un coût financièrement viable et permettre au Canada de maintenir son leadership dans le domaine de l'aviation durable.

En tant que signataire du Plan d'action climatique d'aviation du Canada et membre fondateur du Conseil canadien des carburants d'aviation durables (C-SAF), nous faisons de la production de SAF canadienne une véritable priorité qui se reflète par :

- Une approche collaborative avec nos pairs;
- Un dialogue soutenu avec les gouvernements fédéral et provincial;
- Une veille technologique assidue des innovations visant à accélérer la disponibilité du SAF.



Notre approche de gestion

Transat utilise tous les moyens à sa disposition pour gérer ses risques climatiques en s'adaptant au contexte réglementaire et technologique en vigueur. Sa vision est axée sur le développement continu, l'innovation et la transparence.

De ce fait, le processus de gestion intégrée des risques de la Société inclut les répercussions associées aux changements climatiques, lesquels représentent un risque grandissant pour nos activités commerciales. Partie intégrante des activités de Transat, ces risques sont gérés grâce à :

- L'analyse de risques;
- Une veille continue du marché;
- L'amélioration de la gouvernance, de la technologie et des contrôles opérationnels;
- Des politiques climatiques mondiales.

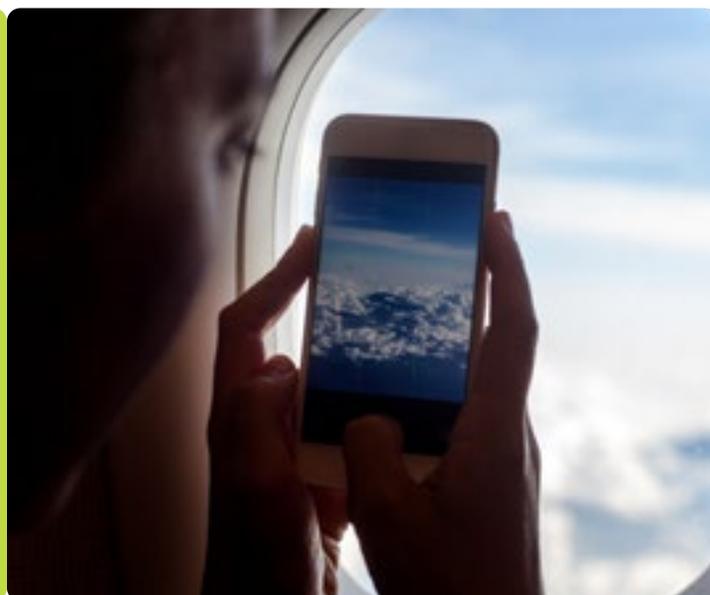
L'importance relative des opportunités et des risques liés au climat a été établie en fonction de leur probabilité, de même que de leur incidence quantitative et qualitative sur les opérations de l'entreprise à court, à moyen et à long terme. Cela dit, les risques à long terme ne constituent pas une menace immédiate, mais ils doivent être surveillés afin de garantir la mise en place d'une stratégie d'atténuation appropriée qui assurera la résilience de notre plan de décarbonation.

En 2024, nous allons utiliser l'analyse de scénarios climatiques pour évaluer les risques liés à la transition climatique, y compris un scénario de hausse de température d'un maximum de 2 °C.

Les risques liés au climat ont été catégorisés selon deux types :

Les **risques de transition** qui sont associés à la transition vers une économie sobre en carbone. Il s'agit de changements touchant les lois, les politiques, le marché et la technologie qui peuvent engendrer des risques financiers et affecter la réputation des organisations.

Les **risques physiques** qui découlent des effets physiques du changement climatique pouvant représenter des menaces opérationnelles pour les entreprises. Ils peuvent être aigus (ex. : un événement météorologique extrême) ou chroniques (ex. : un changement dans l'environnement comme l'élévation du niveau de la mer).



Consultez le [Rapport de divulgation lié au climat 2022](#) pour obtenir une description de nos principaux risques climatiques, les mesures d'atténuation et les opportunités relatives à chacun.

Gouvernance environnementale

la surveillance de la performance en matière d'ESG, y compris les opportunités et les risques liés à l'environnement et au climat, relève de la responsabilité du Conseil par l'intermédiaire du comité de gestion des risques et de la responsabilité d'entreprise (CGRRE).

Le comité responsabilité d'entreprise, issu du comité de direction, veille à ce que les activités climatiques soient traitées et financées adéquatement et, le cas échéant, que les enjeux clés soient signalés au CGRRE.

La stratégie de décarbonation, quant à elle, est mise en œuvre par le comité décarbonation, un groupe de travail multidisciplinaire dirigé par le service de la responsabilité d'entreprise et parrainé par le chef des opérations aériennes.

La gestion quotidienne des risques environnementaux et climatiques est assurée par le Service de la RE de Transat, une équipe dédiée au développement durable et à l'ESG. Depuis 2022, ce service est dirigé par la vice-présidente, RE, relevant directement de la cheffe, Ressources humaines, RE et communications. Le Service de la RE dirige l'évaluation et le suivi des risques et des opportunités liés au climat ainsi que des rapports de conformité.

Le service de la RE est aussi responsable de maintenir à jour le système de gestion environnementale (SGE), lequel répond aux normes ISO 14001:2015. Grâce à celui-ci, nous sommes en mesure d'élaborer des plans pour amoindrir nos répercussions environnementales et respecter nos obligations en matière de conformité environnementale.



Aperçu de la structure de gouvernance des risques et des opportunités liés au climat.

Indicateurs

Pour l'année 2022, l'inventaire des émissions de GES de Transat couvre les émissions de niveau 1 et 2 de l'année civile (du 1^{er} janvier au 31 décembre 2022), tel que présenté dans le [Rapport de divulgation lié au climat 2022](#)⁶.

La période de divulgation sur l'année civile est exigée pour le rapport à CORSIA et par le Crédit d'urgence aux grands employeurs (CUGE). Nous travaillons à harmoniser la divulgation des données liées au climat pour les prochains exercices. Les données pour l'année 2023 n'étaient pas encore disponibles lors de la publication de ce rapport et seront incluses dans la mise à jour du rapport pour l'exercice 2024.



⁶ 94,9% des émissions totales figurant dans ce rapport ont fait l'objet d'une vérification par un tiers indépendant (Verifavia); il s'agit des émissions des vols internationaux assujettis au régime Carbon Offsetting and Reduction Scheme for international Aviation (CORSIA) pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2022.

Inventaire de GES

Émissions de GES	Unités	2023	2022	2021	2020	2019
Niveau 1	Tonnes éq. CO ₂	À venir	1 060 686	125 473	409 645	1 589 626
Niveau 2	Tonnes éq. CO ₂	À venir	194	195	294	332
Total des émissions		À venir	1 060 880	125 668	409 939	1 589 957
Intensité carbone	Unités	2023	2022	2021	2020	2019
Consommation de carburant par passager (PAX)	L/PAX/100km	À venir	2,93	3,13	3,20	2,89
Émission CO ₂ eq par PKP	kg CO ₂ eq/PAX/100km	À venir	7,41	7,91	8,09	7,31

Les émissions de GES associées à la consommation d'énergie sont calculées en appliquant les facteurs d'émission spécifiques à chaque type d'énergie.

Les potentiels de réchauffement planétaire (PRP) des différents GES utilisés dans nos calculs proviennent du quatrième rapport d'évaluation du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC).

Niveau 1: Les émissions directes associées à la consommation de carburant d'aviation et à la consommation de carburants fossiles par notre flotte de véhicules, ainsi qu'à la consommation de gaz naturel provenant du chauffage de certains bâtiments de notre parc immobilier.

Niveau 2: Ces émissions indirectes sont associées à la consommation d'électricité dans les bâtiments que nous possédons ou exploitons. Les facteurs d'émissions utilisés sont de type «location-based» et sont spécifiques aux régions où l'électricité est achetée.

PKP: Le nombre de passagers-kilomètres payants est le nombre de passagers payants multiplié par la distance totale parcourue.



Faits saillants :

- L'année 2022 a été marquée par une reprise économique, c'est pourquoi **les émissions affichent un écart inférieur de 33 %** par rapport à 2019. Toutefois, nous nous attendons à ce que les données de 2023 se rapprochent des niveaux observés avant la pandémie.
- **La Société a amélioré son intensité carbone de 6,4 % en 2022** par rapport à 2021, ce qui est partiellement dû à une reprise des taux de remplissage. Bien que cette intensité soit inférieure à celle de 2019, on constate une évolution en lien avec la reprise du secteur des voyages.
- Les émissions provenant de la combustion du carburant d'aviation représentent **99,7 % de nos émissions totales**.
- Malgré le fait que nous ayons mis en œuvre des initiatives visant à réduire les émissions de niveau 3 (installation de borne de recharge gratuite pour son personnel, réunions virtuelles, etc.), ces émissions ne sont pas déclarées actuellement en raison de la complexité et du temps requis pour les calculer. **Nous nous pencherons sur le calcul et l'évaluation de l'importance relative de ces émissions d'ici 2025.**

Réduction des matières résiduelles

Pour nous, le meilleur déchet est celui qui n'est pas généré, c'est pourquoi nous continuons de bonifier ses initiatives de réduction des déchets dans l'ensemble de ses opérations terrestres et aériennes, notamment en ce qui concerne le gaspillage alimentaire et les plastiques à usage unique.



- Depuis 2019, grâce à une collaboration étroite avec nos fournisseurs, nous avons été en mesure d'évaluer de manière exhaustive nos produits et de retirer plusieurs articles de plastique à usage unique. Nous avons ainsi éliminé les bâtonnets, les pailles et l'ensemble des ustensiles à café en plastique sur nos vols.
- Depuis 2022, au fur et à mesure que les stocks s'écoulent, les ustensiles et les verres en plastique font progressivement place à des options plus écologiques, assurant le respect du nouveau règlement fédéral interdisant les plastiques à usage unique. À terme, près de 12 millions de verres en plastique seront ainsi annuellement remplacés.

Pratiques durables

Mobiliser nos parties prenantes.

Transat souhaite être un catalyseur de changement positif dans sa chaîne de valeur.



Notre stratégie

L'industrie du voyage est l'une des plus grandes industries mondiales. C'est également le principal moteur du développement et de la prospérité de nombreuses régions du globe. Mais tout en enrichissant les cœurs et les esprits, les voyages laissent aussi leur marque sur les communautés et l'environnement, et c'est précisément pour cette raison que Transat s'engage à contribuer à la transformation durable des voyages.

En tant que joueur phare de l'industrie touristique, Transat souhaite mettre la collaboration au profit du développement durable avec l'ensemble de ses parties prenantes. Dans le but d'amplifier l'impact positif au sein de ses communautés, ici et à destination, la Société s'engage à établir et maintenir des relations saines et mutuellement bénéfiques avec son personnel, ses partenaires, ses fournisseurs, sa clientèle et les autres acteurs clés des communautés dans lesquelles elle exerce ses activités.



Faits saillants – en date du 31 octobre 2023

35 organismes

soutenus par l'entremise de nos programmes philanthropiques

Programme de familiarisation

à l'expérience aéroportuaire pour les personnes autistes

Renouvellement de la certification Travelife

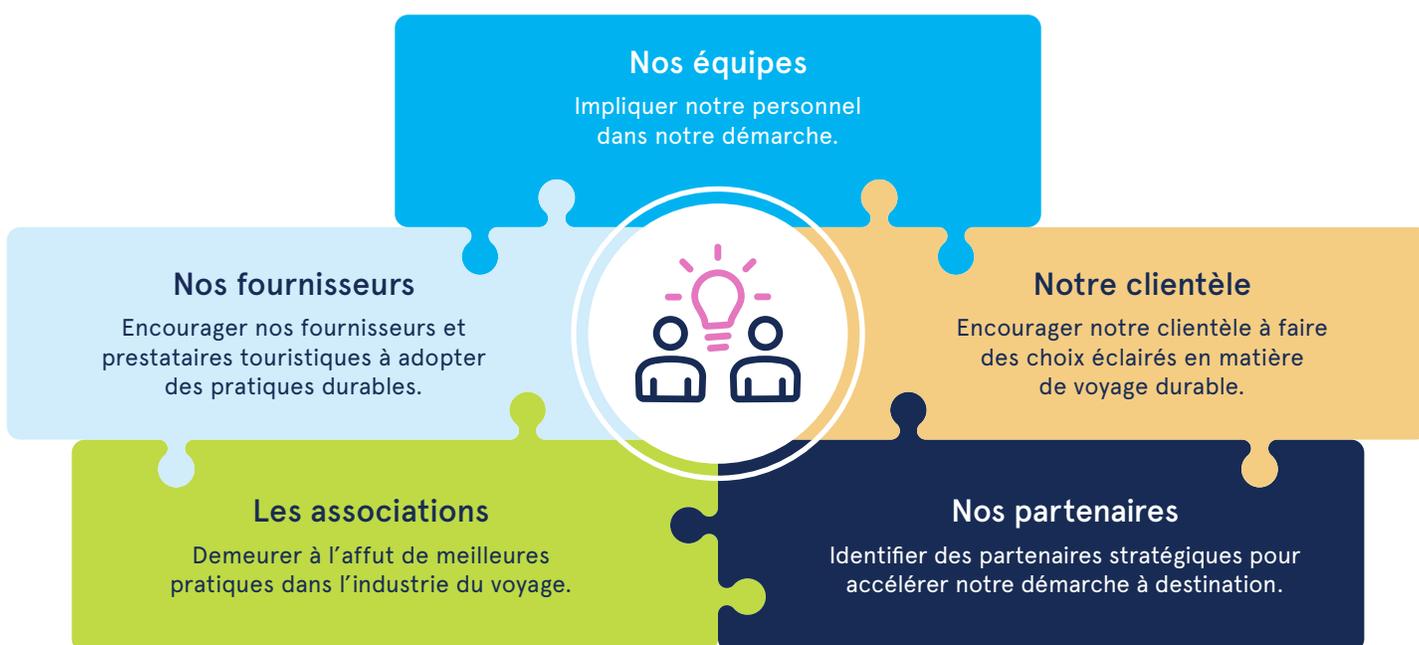
3.2 M\$

remis à SOS Villages d'enfants depuis 2009

Notre approche de gestion

MOBILISER NOS PARTIES PRENANTES

Transat est animée par sa passion de relier les gens et engagée à le faire d'une manière durable afin de soutenir les économies locales, contribuer au bien-être des collectivités et protéger le patrimoine naturel et culturel d'une destination. Une collaboration avec toutes les parties prenantes concernées est essentielle pour trouver un juste équilibre entre ces différentes dimensions. Transat travaille avec ses équipes, sa clientèle, ses fournisseurs, ses partenaires et des associations pour promouvoir le voyage durable.



Mobiliser nos équipes

Afin d'insuffler des comportements de voyage responsable auprès de notre clientèle, nous souhaitons que les membres du personnel deviennent les plus fidèles ambassadeurs de notre démarche en voyage durable. Pour donner suite à la formation initiale sur les grands enjeux du tourisme durable effectuée en 2018 auprès de 119 employés et employées, nous avons entamé un nouveau plan de formation auprès des équipes de notre voyageur réceptif Turissimo en République dominicaine en février 2023. Ce plan de formation sera déployé au sein de toutes les équipes concernées par les activités touristiques de Transat au courant de l'exercice 2024.



Mobiliser nos fournisseurs

En tant que maître d'œuvre à l'échelle internationale, nous avons le devoir d'utiliser notre pouvoir d'influence pour faire évoluer les pratiques durables. Cela dit, tous les membres de la chaîne d'approvisionnement ont un rôle à jouer pour contribuer à la transformation de notre industrie. En ce sens, la Société compte sur la coopération de l'ensemble de ses fournisseurs et s'attend à ce qu'ils répondent aux plus hauts standards de qualité et d'éthique, tels qu'ils sont définis dans sa politique d'approvisionnement responsable.

L'approvisionnement en biens et services est encadré par un certain nombre de principes directeurs qui guident les stratégies et les pratiques, en cohérence avec le plan global de croissance de Transat. À cet effet, un code de conduite formel énonce les exigences en matière ESG aux fournisseurs qui font affaire avec la Société. Auparavant destiné aux prestataires de services touristiques, le code de conduite a été révisé en 2023 afin d'élargir sa portée à tous les fournisseurs de Transat. Cette révision a également permis d'approfondir et de modifier un certain nombre d'éléments afin de mieux refléter les engagements et les exigences actuelles de Transat relativement aux principes défendus par le Code de conduite.

Mobiliser nos associations

En 2022, nous avons renouvelé notre adhésion auprès du Conseil mondial pour le tourisme durable (GSTC). Depuis 2012, nous reconnaissons l'importance de la mission de cet organisme de renommée internationale dans le domaine du voyage et du tourisme durable qui consiste à encourager la connaissance, la compréhension, l'adoption et la demande accrue de pratiques touristiques durables. Les établissements engagés en tourisme durable qui figurent sur notre site Web sont certifiés par des programmes reconnus par le GSTC.

En 2018, Transat est devenue le premier grand voyageur international à obtenir la certification Travelife pour toutes ses activités. Cette certification, officiellement accréditée par le GSTC, encourage l'adoption de pratiques durables au sein de l'industrie. Afin de réitérer ses efforts en ce sens, Transat a renouvelé cette certification en 2022.



27 % des hôtels proposés par Transat sont **certifiés** par un **programme reconnu** par le **GSTC**

Mobiliser notre clientèle

Transat reconnaît les certifications en développement durable et en gestion environnementale des établissements hôteliers comme étant un gage de crédibilité prépondérant. Afin de permettre à sa clientèle de faire des choix éclairés en matière de voyage responsable, Transat facilite la recherche d'établissements certifiés à partir de son moteur de recherche sur son site Web et permet aux voyageuses et voyageurs d'obtenir de nombreux conseils au même endroit. En 2023, 27 % des hôtels proposés sur notre le Web de Transat étaient certifiés par un programme reconnu du Conseil mondial du tourisme durable.

Mobiliser nos partenaires

Former la relève

La sensibilisation et l'éducation de la relève occupent également une place importante dans notre plan d'action de tourisme durable. En 2023, nous avons donc déployé la troisième édition du programme *Journey for Change*, en collaboration avec nos partenaires l'Université de Guelph et le Groupe Iberostar. Cette initiative a permis à un groupe de 12 étudiantes et étudiants en gestion hôtelière, alimentaire et touristique d'explorer les différentes facettes du tourisme responsable en République Dominicaine. Spécifiquement sélectionné pour son leadership en matière de durabilité, le Groupe Iberostar a représenté un atout de taille dans le succès de cette édition.

Protection des animaux

En appuyant les actions de l'organisme [Protection mondiale des animaux](#), Transat s'engage à aider ses partenaires locaux à emboîter le pas pour protéger les mammifères marins. À cet égard, depuis 2019, Transat a pris la décision de mettre fin à la commercialisation des spectacles mettant en vedette des mammifères marins en captivité – y compris nager avec les dauphins – dans son offre de forfaits vacances.

Lutter contre l'exploitation sexuelle des personnes mineures

Transat s'engage à lutter contre l'exploitation sexuelle des enfants dans le tourisme, notamment en sensibilisant et en formant ses équipes. Pour ce faire, la Société formule des [directives](#) destinées à ses équipes de première ligne qui incluent les agentes et agents de voyages, les équipes à destination et le personnel des centres d'appel. En 2022, Transat a profité de la première Semaine nationale de la lutte contre l'exploitation sexuelle des mineurs au Québec pour rappeler à l'ensemble de ses équipes et partenaires l'importance de ce fléau et le rôle majeur de la sensibilisation pour le combattre.

Pour plus de renseignements, consultez notre feuillet de sensibilisation [Non au tourisme sexuel impliquant des enfants](#).



Cohorte «*Journey for change*» 2023, en partenariat avec le groupe Iberostar.

«**Toutes les initiatives prises par Iberostar sont incroyables. Pour chaque problème qui m'est venu à l'esprit, ils ont une solution. J'ai vraiment hâte de mettre à profit ce que j'ai appris et de l'appliquer à mon entreprise.**»

Selena Nelson

Étudiante en gestion du commerce et du marketing

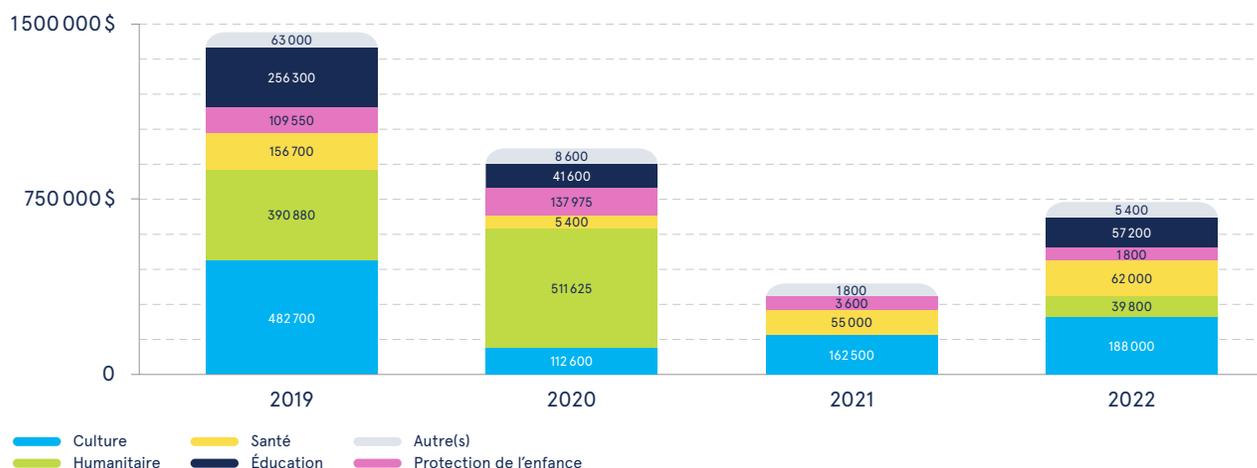
S'INVESTIR AUPRÈS DE NOS COMMUNAUTÉS

Depuis plusieurs années, nous multiplions nos actions philanthropiques auprès d'organismes soutenant des causes qui nous tiennent à cœur. Comme nous croyons aussi que l'engagement communautaire est source de fierté pour notre personnel, nous misons sur des initiatives d'impact qui mobilisent nos équipes.

La Société s'investit auprès des communautés en priorisant les créneaux de l'aide humanitaire, de l'éducation, de la protection de l'enfance, de la santé et de la culture. Historiquement plus élevé, le montant annuel des contributions de Transat a dû être revu à la baisse à partir de 2020 dans le contexte pandémique.



Contributions philanthropiques par année et créneaux



Grands partenaires

Fidèle à ses racines et à sa volonté de rendre le monde meilleur, Transat a construit des relations à long terme avec plusieurs partenaires québécois œuvrant dans l'éducation, la santé et la culture.

LEDEVOIR

Fonds de journalisme international Transat - Le Devoir

- Partenaire depuis 2018, pour soutenir le développement pérenne de l'offre d'information internationale.

ESG UQÀM

Chaire de tourisme Transat

- Partenaire depuis plus de 20 ans, afin de soutenir le travail de recherche, de diffusion et de développement mis en œuvre par les professionnels de la Chaire de tourisme Transat de l'École des sciences de la gestion de l'UQAM.

IRCM

Institut de recherches cliniques de Montréal

Chaire Transat en recherche sur le cancer du sein

- Partenaire depuis 2017 de l'Institut de recherches cliniques de Montréal en vue de faire avancer la lutte contre le cancer du sein.

ESPACE GO

Théâtre ESPAGE GO

- Partenaire de saison depuis 1994 du Théâtre ESPAGE GO, un lieu de création et de diffusion théâtrale à Montréal dédié à l'exploration des imaginaires de femmes artistes.

Aide internationale

Transat s'est associée à **SOS Villages d'Enfants Canada** pour la première fois en 2009 lorsque son personnel a voté pour élire l'organisme comme partenaire philanthropique. Depuis, la Société est devenue le plus important partenaire corporatif de l'organisme au Canada. Transat croit en effet que le voyage durable repose sur le respect et le soutien des communautés locales, de même que sur leur participation. Avec SOS Villages d'Enfants Canada, Transat se mobilise pour la protection de l'enfance dans les communautés des pays desservis par nos routes.

En réponse à la crise humanitaire en Ukraine en 2022, nous nous sommes rapidement engagés à soutenir les efforts de SOS Villages d'Enfants auprès de cette population. Nous avons ainsi lancé une campagne de financement faisant appel à la générosité de notre personnel et des membres de notre réseau de distribution composé de près de 300 agences de voyages. De plus, les passagères et passagers ont été invités à faire un don à bord des vols; cette collecte a été rendue possible grâce à l'implication des équipages.

En juin 2022, nous avons annoncé un partenariat avec **4Ukraine.ca**, un OBNL montréalais, pour aider des Ukrainiennes et Ukrainiens déplacés par la guerre à se relocaliser au Canada. En plus de mettre en œuvre un programme de billets d'avion, 4Ukraine.ca s'appuie sur un processus rigoureux d'examen des dossiers, de vérification des antécédents des familles d'accueil et de prospection d'emploi pour les personnes réfugiées.

Grâce à cette collaboration, nous avons permis à près de 1 000 Ukrainiennes et Ukrainiens d'atteindre le sol canadien avec l'espoir de se construire une vie meilleure. Chaque semaine, nous continuons de les aider à prendre un nouveau départ.

Nos équipes au cœur de notre démarche

« Le fait **de pouvoir aider des Ukrainiennes et Ukrainiens** dans leurs moments difficiles **nous rend fières** de travailler pour Transat »...

... témoignent France, Monica et Maria. En tant que membres de l'équipe des ventes internes et partenaires, elles sont directement impliquées avec 4Ukraine.ca et coordonnent la réservation de billets d'avion vers le Canada.



Depuis 2009, Transat, son personnel et sa clientèle ont amassé plus de **3,2 millions de dollars** pour **SOS Villages Canada** et transformé la vie de plus de **75 000 enfants**.

En 2022, près de **60 000 \$** ont été remis à **SOS Ukraine**.

 **SOS CHILDREN'S VILLAGES**

4UKRAINE.CA

Programmes philanthropiques

Défi Grand cœur

Depuis 2009, Transat déploie une campagne annuelle de collecte de fonds en milieu de travail au profit de deux organismes qui œuvrent pour l'amélioration de la qualité de vie des populations défavorisées: **Centraide du Grand Montréal et SOS villages d'Enfants**.



Dans le cadre de l'édition 2022 du Défi Grand cœur, nous avons remis **plus de 200 000 \$ à Centraide Canada et à SOS Villages d'Enfants**, ce qui porte le montant total des dons à **2,6 M\$ depuis 2009**.

Initiatives de familiarisation pour les enfants autistes

Portée par sa volonté de rendre le voyage plus accessible et inclusif, Transat a une fois de plus travaillé de concert avec Aéroports de Montréal (ADM), **Autisme Montréal** et **À pas de géant** afin de réaliser la 9^e édition **d'Enfants en première** en avril 2023. Cette journée unique permet aux jeunes présentant des troubles du spectre de l'autisme de se familiariser avec le processus aéroportuaire en vue de réduire leurs appréhensions à l'égard d'un voyage.

Comme pour l'édition précédente en 2022, près de 200 personnes ont été accueillies à l'Aéroport international Montréal-Trudeau le 2 avril 2023. En collaboration avec les bénévoles d'ADM et des organismes partenaires, les différentes équipes de Transat, dont 11 membres de l'équipage et une quinzaine de membres des effectifs au sol ont su les guider avec bienveillance dans chacune des étapes du parcours, de l'enregistrement au service à bord.

Convaincue de l'impact positif d'un tel événement auprès des familles participantes, Transat n'a pas hésité à répondre présente lors de l'appel à partenaires lancé par l'Autorité aéroportuaire du Grand Toronto pour organiser une journée similaire à l'aéroport Toronto Pearson. En collaboration avec Autisme Ontario, nos équipes et celles de l'aéroport ont eu la chance de contribuer au succès de la première édition de Ready, Set, Fly en octobre 2023.

«**Les enfants**, accompagnés de leurs parents, ont pu **vivre une expérience dans un environnement fidèle à la réalité du voyage** qui pourrait les avoir préparés à espérer, **un jour, pouvoir prendre l'avion en famille.**»

Martin Massé

vice-président, Développement durable chez ADM



Petite monnaie, grands cœurs

Depuis 2004, le programme petite monnaie, grands cœurs vise à collecter la petite monnaie des personnes qui voyagent à bord des appareils d’Air Transat et à redistribuer les sommes obtenues à des organismes dédiés au bien-être des jeunes, notamment **SOS Villages d’Enfants** et la **Fondation Rêves d’enfants Canada**. La clientèle peut également contribuer au programme en faisant un don au moment de réserver un forfait en ligne sur notre site Web. Bien que la collecte de petite monnaie à bord des avions ait cessé en raison de la pandémie, celle par carte de crédit est toujours active.

Transat a **redistribué près de 7 millions de dollars** aux organismes **SOS Villages d’Enfants** et la **Fondation Rêves d’enfants Canada** depuis le début du programme en 2004.

SMALL CHANGE
BIG HEARTS



PETITE MONNAIE
GRANDS COEURS

Gouvernance pratiques durables

Le Service Responsabilité d’entreprise assure le déploiement et le suivi de la stratégie de voyage durable et d’engagement communautaire. Les priorités sont présentées annuellement au comité de RE du comité de direction pour approbation. Afin de soutenir l’évolution du plan d’action en voyage durable, le comité Pratiques durable – parrainé par le chef de la direction ventes et marketing de Transat et président de Transat Distribution Canada – a été mis en place en 2022.



Pour en apprendre davantage sur nos actions en matière de pratiques durables, consultez les documents suivants :

- [Politique de tourisme durable;](#)
- [Code de conduite des fournisseurs.](#)
- [Politique d’approvisionnement responsable;](#)
- [Lignes directrices pour lutter contre le tourisme sexuel impliquant des enfants.](#)



Gouvernance

Assurer la robustesse et l'intégrité de nos processus de gouvernance pour renforcer la confiance de nos parties prenantes.

Parce que notre démarche de responsabilité d'entreprise est au cœur de notre stratégie et qu'elle implique tous les maillons de notre chaîne de valeur, elle se fonde sur une gouvernance qui lui confère transparence, intégrité et pérennité.



Notre stratégie

Une gouvernance solide et un leadership assumé sont essentiels à la création de valeur, au maintien d'un service à la clientèle de qualité et à l'atteinte d'un rendement à long terme.

Transat cherche constamment à suivre les normes les plus élevées en matière de sécurité, de conformité et de comportement éthique. La structure de gouvernance en place permet aux membres du Conseil de prendre des décisions éclairées, tout en contrôlant les risques et gérant les intérêts des actionnaires, de la clientèle, du personnel et des autres parties prenantes.

Notre approche de gestion

Gouvernance du conseil d'administration

Le Conseil de la Société, directement ou par l'entremise de ses comités, est chargé de gérer les activités et les affaires internes de la Société ou d'en superviser la gestion, le tout dans le meilleur intérêt de la Société et dans le but d'accroître la valeur pour les actionnaires et les autres parties prenantes. En date de la publication du rapport, le Conseil est composé de onze membres, donc dix membres indépendants et une présidente du Conseil indépendante.

Le comité de gouvernance et de nominations (CGN) révisé la grille des compétences des membres du Conseil annuellement pour arrimer l'expertise requise avec le plan stratégique de la Société.

La gouvernance est effectuée à l'aide de quatre comités se réunissant trimestriellement. Les fonctions et les obligations de chacun d'entre eux sont inscrites dans leur mandat officiel qui est revu annuellement et mis à jour en conséquence. Ces comités s'engagent régulièrement sur la RE, lequel fait partie intégrante de leurs mandats :

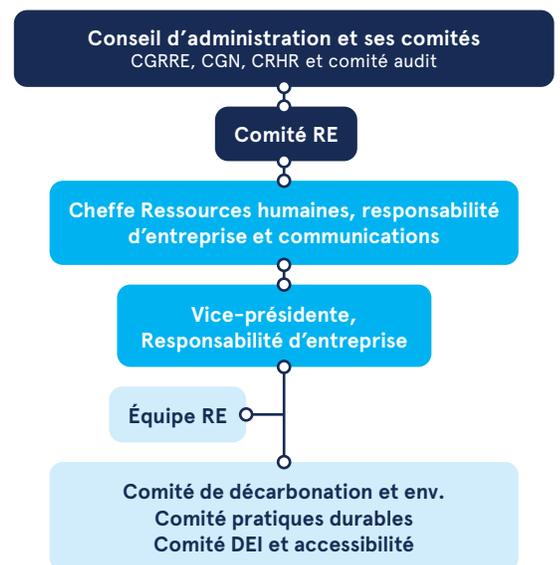
Comité de gestion des risques et de la responsabilité d'entreprise (CGRRE)

- Le CGRRE surveille et évalue les progrès réalisés concernant l'ensemble des initiatives ESG. En outre, le CGRRE examine l'efficacité du cadre global de gestion des risques de la Société, lequel comprend des facteurs ESG, incluant les enjeux liés aux changements climatiques. Il examine les pratiques de la Société en matière de développement durable à cet égard et fournit chaque trimestre des mises à jour au Conseil.

Comité de gouvernance et de nominations (CGN)

- Le CGN a la responsabilité d'élaborer des normes en matière de gouvernance et de réviser et rehausser celles-ci, notamment en ce qui a trait à la diversité au sein du Conseil. Il incombe également au CGN d'établir des critères à considérer pour le choix de candidates et candidats aptes à siéger au Conseil en plus d'évaluer, d'élaborer, de recommander et de mettre en œuvre des politiques et des lignes directrices en matière de gouvernance.

Structure de gouvernance



Comité des ressources humaines et de la rémunération (CRHR)

- Le CRHR supervise l'établissement et la gestion de la philosophie et des politiques en matière de rémunération, des principaux programmes de rémunération, des plans de relève et des stratégies et pratiques de gestion des talents clés. Le comité supervise également l'élaboration et l'exécution de la stratégie en matière de diversité, d'équité et d'inclusion.

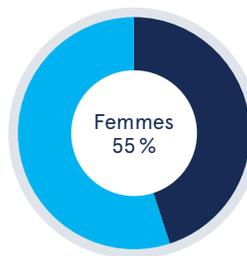
Comité d'audit

- Le comité d'audit assiste le Conseil dans sa responsabilité de surveillance pour les actionnaires, les membres du personnel et tous les intéressés. Cette surveillance porte sur les états financiers de la Société, les systèmes de contrôle interne, l'identification des risques, la conformité aux lois et règlements (incluant toute future exigence en matière de divulgation en matière ESG) et codes tels qu'établis par la direction et le Conseil.

La diversité au sein du Conseil

Transat considère que la pluralité des genres est un aspect significatif de la diversité et reconnaît le rôle important que les femmes jouent au sein de son Conseil.

La Société considère également qu'établir un Conseil et une équipe de membres de la haute direction diversifiée contribue à un environnement de travail inclusif pour tous les membres du personnel et permet de démontrer les valeurs de la Société à toutes ses parties prenantes.



En 2022, le Conseil était composé de 50 % de femmes. Pour l'année 2023, cette proportion est passée à 55 %.

— Femmes
— Hommes

Comité de responsabilité d'entreprise (comité RE)

Le comité RE est composé des membres de la direction et de cadres aux fonctions concernées – y compris la vice-présidente, Responsabilité d'entreprise et la vice-présidente, Développement organisationnel. Ce comité se réunit trimestriellement et veille à l'avancement du plan d'action RE. Dans cette optique, chaque membre du comité RE veille à l'intégration des actions prioritaires et à l'allocation des ressources à cet égard.

Afin d'assurer la cohérence de notre plan stratégique avec celui de RE, nous avons intégré les critères ESG dans l'évaluation des membres du comité de direction. Ainsi, depuis 2022, le régime d'intéressement à long terme associé à la performance de la Société, intègre certaines priorités clés, dont la décarbonation et la diversité, équité et inclusion.



Annick Guérard

Présidente et cheffe de la direction



Patrick Bui

Chef de la direction financière



Julie Lamontagne

Cheffe, Ressources humaines, responsabilité d'entreprise et communications



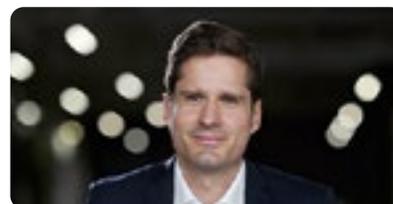
Michèle Barre

Cheffe de la direction des revenus



Bamba Sissoko

Chef de la direction des systèmes d'information



Marc-Philippe Lumpé

Chef des opérations



Bernard Bussières

Chef des affaires juridiques et des relations gouvernementales et secrétaire corporatif



Joseph Adamo

Président, Transat Distribution Canada
Chef de la direction ventes et marketing



Debbie Cabana

Directrice, Bureau de la présidente et cheffe de la direction

L'organigramme présenté ici reflète la composition du comité de direction à la date de publication du présent rapport.

SURVEILLANCE ET GESTION DES RISQUES ET OPPORTUNITÉS ESG

Le processus de gestion intégrée des risques de Transat inclut les risques ESG. Il est partagé entre la vice-présidente, Responsabilité d'entreprise et le vice-président, Audit interne et gestion des risques, ainsi que les membres de la direction. Les risques sont évalués en fonction de leur probabilité et de leur incidence quantitative et qualitative sur les activités de la Société; ils sont ensuite intégrés aux processus de gestion des risques et de planification commerciale, stratégique et financière.

La gestion quotidienne des risques et opportunités ESG est assurée par le Service de la responsabilité d'entreprise de Transat, lequel est dirigé par la vice-présidente, Responsabilité d'entreprise qui relève directement de la cheffe, Ressources humaines, responsabilité d'entreprise et communications. La vice-présidente, Responsabilité d'entreprise informe l'équipe de direction ainsi que les membres du CGRRE des résultats, des risques et des opportunités ESG de façon continue.

PRATIQUES D'AFFAIRES RESPONSABLES

L'ensemble des équipes de la Société doivent faire preuve d'éthique, d'intégrité et de professionnalisme dans la conduite de leurs affaires. Transat dispose donc de plusieurs mesures de contrôle et de conformité pour les accompagner dans l'application des normes les plus élevées.

Code d'éthique

Notre code d'éthique, lequel est revu annuellement et mis à jour le cas échéant, formule les principes et les règles qui guident notre conduite avec notre clientèle, notre personnel et nos partenaires, en plus de se conformer aux exigences légales et réglementaires des pays où nous opérons. Les comportements définis par cette référence favorisent un milieu de travail sain et des pratiques commerciales loyales en vue de soutenir notre personnel dans une prise de décision éclairée. C'est ainsi que nous pouvons assurer le maintien de notre réputation de confiance et notre succès.

Transat exige que toutes les personnes à l'emploi ainsi que les sous-traitants et personnes à contrat fassent preuve d'honnêteté, d'intégrité et d'équité dans la promotion et la vente de ses produits et services, de même que dans la conduite de ses affaires de manière plus générale. Dans cette optique, le code d'éthique est expliqué dès le processus d'embauche et les membres du personnel renouvellent de manière régulière leur engagement à en respecter les principes et les règles.

Le code d'éthique constitue également un outil d'aide à la décision pour l'ensemble du personnel. Les membres du Conseil sont également tenus de se conformer au code d'éthique, de même qu'à la Charte des attentes à l'égard des administrateurs, chacun mettant de l'avant des pratiques exemplaires et une conduite commerciale éthique.



Pour en apprendre davantage concernant nos actions en matière de gouvernance et d'intégrité, consultez les documents suivants :

- [Code d'éthique](#)
- [Notice annuelle](#)
- [Circulaire de sollicitation des procurations](#)

CYBERSÉCURITÉ ET PROTECTION DES DONNÉES

Transat reconnaît le niveau de risque élevé lié aux données au sein de son industrie, tout comme le besoin crucial de robustesse et de résilience de ses systèmes informatiques. Dans ce contexte, la cybersécurité représente une priorité visant à accompagner la transformation numérique de la Société, l'optimisation des services fournis à sa clientèle et le respect des réglementations en place.

Notre stratégie en la matière répond aux exigences de conformité des systèmes et à leur résilience dans un environnement sujet aux cyberattaques qui sont de plus en plus virulentes, afin de mitiger les risques réputationnels, monétaires et juridiques qui peuvent en découler.

Gestion des risques

Le programme de cybersécurité de Transat est axé sur une approche de gestion des risques et a pour objectif de renforcer et de moderniser les processus de sécurité informatique de manière continue. Les mesures ainsi mises en place permettent d'identifier et suivre efficacement les risques associés aux différents projets.

Une équipe d'experts en sécurité des systèmes d'information est responsable de développer et de mettre en œuvre les politiques, les normes, les standards et les procédures de contrôle qui visent à gérer les risques relatifs à la confidentialité, à l'intégrité et à la disponibilité des données, des applications et des systèmes. Des exercices de simulation et une vérification annuelle de notre système de gestion de données favorisent la prise de mesures proactives et assurent la résilience de notre programme.

Qui plus est, Transat veille à surveiller les risques en lien avec ses tierces parties. La Société identifie donc les partenaires les plus à risque et engage la discussion avec eux pour confirmer le respect des exigences de sécurité de l'information.

Formations

Les membres de notre personnel constituent notre meilleure ligne de défense contre la cybercriminalité. Nous mettons tout en œuvre pour qu'ils acquièrent de bons réflexes à l'égard des tentatives frauduleuses. C'est pourquoi nous demandons à tous les membres du personnel de suivre une formation obligatoire sur la cybersécurité et la protection des renseignements sur la vie privée; celle-ci est bonifiée par des campagnes mensuelles d'hameçonnage.

Gouvernance Cybersécurité

Le programme de cybersécurité est supervisé par le responsable de la sécurité des systèmes d'information et du CGRRE qui en examine les risques trimestriellement. Le respect des lois en matière de protection des renseignements personnels incombe également au délégué à la protection des données de Transat qui se rapporte directement au chef des affaires juridiques et des relations gouvernementales et secrétaire corporatif, et à la présidente et cheffe de la direction de la Société.

Droits des passagères et passagers

Transat accorde une très grande importance à la protection et à la confidentialité des renseignements personnels de sa clientèle, de ses effectifs et de ses partenaires d'affaires. Plusieurs initiatives ont été prises en ce sens :

- Les clientes et clients sont informés de leurs droits tout au long de leur parcours sur nos plateformes numériques;
- Les équipes de cybersécurité et de protection des données travaillent de concert avec celles du service à la clientèle afin de garantir la communication et le respect des droits des passagères et passagers tout au long de leur expérience;
- Transat investit dans la protection de son environnement numérique, incluant les données collectées.

Depuis 2018, nous appliquons le Règlement général sur la protection des données (RGPD) de l'Union européenne à l'ensemble de nos activités, y compris au Canada; celui-ci est plus strict que la Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques (LPRPDE) du Canada.

Conclusion

Ce rapport est le fruit d'une réflexion concertée et d'un réel travail d'équipe pour nous amener collectivement plus loin. Nous sommes conscients qu'il reste du chemin à faire, mais nous avons la conviction que la façon de voyager importe autant que la destination.

Retour sur 2022-2023

Depuis la création de la vice-présidence Responsabilité d'entreprise en 2022, plusieurs accomplissements nous permettant de faire progresser notre ambitieux agenda en la matière méritent d'être soulignés :

- **Adoption d'un cadre de référence en responsabilité d'entreprise** : ce cadre et le plan d'action articulé autour de trois principaux piliers – personnes, planète, pratiques durables – guideront nos actions pour les prochaines années.
- **Élaboration d'une feuille de route de décarbonation** : essentielle pour notre entreprise et notre industrie, cette feuille de route, qui résulte d'une collaboration transversale, nous a permis d'identifier des cibles à moyen-long terme en vue d'atteindre la carboneutralité en 2050.
- **Réflexion sur les fondations de notre plan de diversité, équité et inclusion (DEI)** : nous avons formalisé notre démarche en matière de DEI et avons priorisé l'engagement de notre personnel par l'entremise d'ateliers de sensibilisation et de formation.
- **Maintien de notre engagement envers nos communautés** : en mettant sur pied des partenariats et des initiatives avec des organismes communautaires experts dans leur domaine. Notamment, le lancement d'un partenariat visant à aider les Ukrainiennes et Ukrainiens qui ont dû quitter leur pays en raison de la guerre à venir s'établir au Canada.

Regard sur l'avenir

Dans les prochaines années, Transat va continuer à renforcer son approche de RE, afin d'assurer la pérennité de ses actions, tout en misant sur les priorités suivantes :

- **Placer l'humain au cœur de tout ce que nous faisons** : nos engagements en matière de DEI et d'accessibilité seront renforcés avec l'adoption d'un plan d'action concret et de cibles.
- **Maintenir le cap sur notre plan de décarbonation** : nous devons utiliser tous les leviers à notre portée pour réduire nos émissions et atteindre les objectifs fixés en mettant davantage l'accent sur l'approvisionnement en SAF. Il est évident que la décarbonation du secteur de l'aviation passera par l'engagement des acteurs clés de l'industrie et le soutien du gouvernement afin d'accélérer la production de SAF à l'échelle industrielle au Canada.
- **Déployer davantage notre rôle de vecteur de changement** : par l'intégration des critères ESG dans nos divers processus d'achat et l'actualisation de partenariats qui engageront davantage notre personnel et notre clientèle.
- **Améliorer la qualité et la profondeur des informations divulguées à l'interne et à l'externe en matière de développement durable** : nous souhaitons notamment renforcer nos processus de collecte de données en nous dotant de cibles et d'indicateurs dans une optique d'amélioration continue de nos pratiques, en conformité avec les standards les plus élevés en matière de divulgation.

Deux dimensions sont indispensables au succès d'une démarche de développement durable, soit l'engagement de la direction et la mobilisation de l'ensemble des secteurs de l'entreprise. Chez Transat, nous sommes pleinement épaulés par le conseil d'administration et par le comité de direction, encadrés par une structure de gouvernance solide, et portés au quotidien par la passion de nos gens.

Annexes

Avertissement en ce qui concerne les déclarations prospectives

Le présent rapport de responsabilité d'entreprise de Transat (ou la « Société ») contient des « déclarations prospectives » et des « énoncés prospectifs », au sens des lois sur les valeurs mobilières en vigueur (dans leur ensemble, les « déclarations prospectives »). Ces déclarations prospectives comprennent, notamment, des énoncés sur notre stratégie de gestion du talent, de sécurité opérationnelle, d'accessibilité, de stratégie de décarbonation, de gestion des déchets, de gouvernance, de cybersécurité et d'approvisionnement.

Les déclarations prospectives peuvent porter, sans toutefois s'y limiter, sur des observations concernant les stratégies, les attentes, les activités planifiées ou les actions à venir, lesquelles sont, par leur nature, assujettie à des risques et à des incertitudes qui pourraient faire en sorte que les résultats réels diffèrent grandement de ceux envisagés dans ces déclarations prospectives.

Les déclarations prospectives peuvent différer sensiblement des résultats réels pour diverses raisons comprenant, sans toutefois s'y limiter, les conditions météorologiques et climatiques, la disponibilité et les coûts de carburant d'aviation durable, la dépendance de la Société envers des fournisseurs clés, la disponibilité et la fluctuation des coûts liés à la modernisation de la flotte, la capacité à mettre en œuvre avec succès diverses initiatives dans l'ensemble de l'entreprise, le cadre juridique et réglementaire, les normes et les accords contraignants ou non contraignants à venir pas plus que leurs répercussions financières, opérationnelles ou autres. Transat ne peut donc pas garantir la réalisation de ses objectifs en matière ESG. Le lecteur est prié de noter que la liste des facteurs précités ne comprend pas tous les facteurs susceptibles d'avoir une incidence sur les déclarations prospectives de la Société. Le lecteur est également prié d'examiner attentivement ces facteurs, ainsi que d'autres facteurs, et de ne pas se fier indûment aux déclarations prospectives.

Les déclarations prospectives contenues dans le présent rapport de responsabilité d'entreprise représentent les attentes de Transat en date dudit rapport et peuvent changer par la suite. Cependant, Transat n'a pas l'obligation ni l'intention de mettre à jour ou de réviser ces énoncés à la lumière de nouveaux éléments d'information ou d'événements futurs ou pour quelque autre motif, sauf si elle y est tenue par la réglementation canadienne en valeurs mobilières applicables.

Index SASB

Sujet	Indicateurs de performance	Catégorie	Unité de mesure	Cadre de référence	Code	Résultats au 31 octobre 2022	Résultats au 31 octobre 2023
Activités	Siège au kilomètre offert (ASK)	Quantitatif	ASK millions	SASB	TR-AL-000.A	16 630	23 432
	Coefficient de remplissage	Quantitatif	Taux	SASB	TR-AL-000.B	78,8%	87,1%
	Passagers-kilomètres rémunérés (PKP)	Quantitatif	RPK millions	SASB	TR-AL-000.C	13 099	20 402
	Tonne-kilomètre payante (TKP)	Quantitatif	RTK millions	SASB	TR-AL-000.D	1 310	2 040
	Nombre de départs	Quantitatif	Nombre	SASB	TR-AL-000.E	17 646	24 581
	Âge moyen de la flotte	Quantitatif	Années	SASB	TR-AL-000.F	10,19	10,3
Émissions de GES	Émissions globales brutes de Champ d'application 1	Quantitatif	Tonnes métriques (t) de CO ₂ -e	SASB	TR-AL-110a.1	1060 686 ⁶	Non disponible
	Discussion de la stratégie ou du plan à long et à court terme permettant de suivre les émissions de Scope 1, les objectifs de réduction des émissions et une analyse des performances par rapport à ces objectifs	Discussion et Analyse	s/o	SASB	TR-AL-110a.2	Voir la section Planète — Notre stratégie p. 25-34	
	(1) Carburant total consommé, (2) pourcentage de carburant alternatif, (3) pourcentage de carburant durable	Quantitatif	Gigajoules (GJ), Pourcentage (%)	SASB	TR-AL-110a.3	1) 13 795 586 2) < 1% 3) < 1%	1) 20 011 402 2) < 1% 3) < 1%
Pratiques de travail	Pourcentage de la main-d'œuvre active couverte par une convention collective	Quantitatif	Pourcentage (%)	SASB	TR-AL-310a.1	59,82%	56,15%
	(1) Nombre d'arrêts de travail et (2) total de jours chômés	Quantitatif	Nombre, Jours d'inactivité	SASB	TR-AL-310a.2	1) 0 2) 0	1) 0 2) 0
Comportement concurrentiel	Montant total des pertes financières à la suite de procédures judiciaires associées aux réglementations sur les comportements anticoncurrentiels	Quantitatif	Devise de reporting	SASB	TR-AL-520a.1	N/A	N/A
Gestion des accidents et de la sécurité	Description de la mise en œuvre et des résultats d'un système de gestion de la sécurité	Discussion et Analyse	s/o	SASB	TR-AL-540a.1	Voir la section Personnes - Assurer la sécurité et le bien-être de nos gens p. 14-15	
	Nombre d'accidents d'avion	Quantitatif	Nombre	SASB	TR-AL-540a.2	0	0
	Nombre de mesures gouvernementales d'application de la réglementation en matière de sécurité aérienne	Quantitatif	Nombre	SASB	TR-AL-540a.3	0	0
Cybersécurité	Description de l'approche adoptée pour identifier et traiter les risques liés à la sécurité des données	Discussion et Analyse	s/o	SASB	CG-MR-230a.1	Voir la section Cybersécurité et protection des données p. 50	

⁶ 94,9% des émissions totales figurant dans ce rapport ont fait l'objet d'une vérification par un tiers indépendant (Verifavia); il s'agit des émissions des vols internationaux assujettis au régime Carbon Offsetting and Reduction Scheme for international Aviation (CORSIA) pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2022.

Indicateurs Transat

Sujet	Indicateurs de performance	Unité de mesure	Résultat au 31 octobre 2022	Résultat au 31 octobre 2023
Effectifs	Nombre total d'employé.es actifs	Nombre	3 921	5 028
	Nombre total d'employé.es actifs hors Canada	Nombre	429	446
	Nombre d'employé.es actifs à temps plein	Nombre	3 764	4 790
	Nombre d'employé.es actifs à temps partiel	Nombre	156	238
	Ancienneté moyenne (au Canada)	Nombre	13,7	10,6
	Taux de roulement volontaire (excluant les retraites) (au Canada)	Taux	14,9 %	11,1 %
DEI	Pourcentage de femmes parmi les membres du personnel (au Canada)	Taux	57,3 %	58,2 %
	Pourcentage de femmes parmi les cadres supérieur.es et intermédiaires (au Canada)	Taux	45,5 %	47,5 %
	Pourcentage de femmes sur le conseil d'administration	Taux	50 %	55 %
Santé et sécurité	Taux de fréquence ⁷	Taux	2,43	2,76
	Cas avec perte de temps ⁸	Nombre	43	64
	Jours perdus	Nombre	3 541	3 525

⁷ Taux de fréquence = Nombre de cas avec perte de temps x 200 000 / nombre d'heures travaillées par l'ensemble des employé.es.

⁸ Nombre de réclamations à la CNESST/WSIB pour une blessure ou maladie professionnelle ayant occasionné une perte de temps (acceptées ou en attente d'une décision).

