



RAPPORT SOMMAIRE DE RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE

MISE À JOUR 2025

Rapport sommaire de responsabilité d’entreprise

Mise à jour 2025

En 2023, nous partageons pour la première fois les orientations du Plan d’action en responsabilité d’entreprise de Transat (« l’entreprise », « la Société »). Adopté par le conseil d’administration de la Société, ce plan constituait un moment charnière dans notre long parcours en développement durable en l’inscrivant dans une approche de gestion de risques. Ce positionnement avait comme objectif une meilleure prise en compte des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance reliés à nos activités afin de répondre, dans la mesure de nos moyens, aux préoccupations de l’ensemble de nos parties prenantes. Depuis, nous avons évolué dans un contexte opérationnel et financier complexe, caractérisé par des transformations profondes de la réglementation en matière de divulgation à l’échelle mondiale, nécessitant une adaptation continue de notre approche.

En 2025, face à une conjoncture toujours plus exigeante, nous continuons la vigie des risques et opportunités tout en donnant la priorité aux actions pragmatiques arrimées aux objectifs corporatifs. Cette approche insiste sur une planification résiliente afin d’assurer la conformité de Transat et de ses filiales aux réglementations applicables, de même que l’appui à des initiatives à valeur ajoutée pour l’entreprise et ses parties prenantes. Elle permet ainsi à notre parcours de s’inscrire dans une démarche d’amélioration continue engagée sur le long-terme.

Les progrès réalisés au cours des douze derniers mois témoignent de l’engagement de nos équipes envers la responsabilité d’entreprise et de la résilience des valeurs de la Société face à la conjoncture.

Les efforts initiés au cours des derniers mois soulignent l’importance pour Transat d’adapter ses processus de divulgation et de reddition de compte ESG en fonction de l’évolution des standards internationaux, afin d’en assurer la conformité et la qualité. Pour ce faire, nous travaillons continuellement à mettre en place des processus robustes qui répondent aux exigences des réglementations en vigueur et qui soutiennent une prise de décision responsable.

Nos valeurs

On garde l’esprit ouvert

On travaille intelligemment

On se soucie de l’autre

On a le plaisir à cœur

À propos de ce rapport sommaire

Ce rapport fournit une mise à jour des progrès réalisés en matière de responsabilité d’entreprise au cours de l’exercice financier qui s’est terminé au 31 octobre 2025, sauf indication contraire.

Les axes d’action prioritaires dont il est question dans ce document découlent de l’analyse de matérialité réalisée en 2022, en collaboration avec nos parties prenantes, soit notre clientèle, des investisseurs, des partenaires d’affaires, de même que notre comité de direction et notre conseil d’administration, ainsi que des contributrices et contributeurs clés de l’entreprise.

Afin de faciliter l’interprétation de notre performance, les mesures comptables de la norme sectorielle développée par le Conseil des normes de comptabilité du développement durable (SASB) pour les compagnies aériennes ont été utilisées. Celles-ci, de même que les indicateurs de notre tableau de bord interne, sont répertoriés en annexe de ce document.

Pour plus d’information sur les stratégies, les approches de gestion, de même que les cadres de gouvernance pour l’ensemble des axes d’action prioritaires en responsabilité d’entreprise, cette mise à jour doit être lue en complémentarité au rapport de responsabilité d’entreprise 2022-2023. Enfin, pour une compréhension optimale de notre contexte opérationnel et des priorités corporatives, ce document doit être consulté en parallèle du rapport annuel 2025 de Transat.

Publications complémentaires

Rapport de responsabilité
d'entreprise 2022-2023

Rapport annuel 2025

Rapport de divulgation lié
au climat – supplément 2024

Notre cadre de référence en responsabilité d’entreprise

Le plan d’action en responsabilité d’entreprise de Transat découle de notre cadre de référence qui s’articule autour de trois piliers : les personnes, la planète et les pratiques durables. Les engagements regroupés sous ces trois piliers priorisent des actions soucieuses de l’empreinte environnementale de nos opérations, du bien-être de notre personnel, de notre clientèle et de nos communautés. Ensemble, ces piliers agissent en appui aux objectifs corporatifs de Transat dans une perspective de gestion des risques.

Attentive au monde qui l’entoure, Transat privilégie des pratiques visant à limiter son empreinte environnementale et à contribuer au bien-être des personnes et des communautés.

			
	Personnes	Planète	Pratiques durables
	L’humain et le souci des autres est au cœur de notre identité. Transat favorise une expérience client et un milieu de travail sécuritaires, bienveillants et accessibles.	Voyager nous permet d’apprécier la beauté de notre planète et ses communautés. Nous nous engageons donc à gérer les risques environnementaux de nos activités en visant la réduction des impacts dans les domaines à notre portée.	Occupant une position phare au sein de l’industrie canadienne du voyage, nous souhaitons contribuer à un changement positif. Pour ce faire, nous préconisons une collaboration constructive avec nos parties prenantes afin de favoriser l’adoption de pratiques d’affaires soutenant la résilience et l’efficacité de nos opérations.
Nos priorités	• Assurer la sécurité et le bien-être de nos gens. • Rendre l’expérience de voyage plus accessible. • Promouvoir la diversité, l’équité et l’inclusion. • Investir dans nos talents.	• Miser sur nos leviers de décarbonation : - Renouvellement de la flotte; - Efficacité opérationnelle; - Carburant d’aviation durable; - Crédits carbone. • Optimiser la gestion de nos matières dangereuses résiduelles.	• Sensibiliser et mobiliser nos parties prenantes. • Optimiser nos pratiques en approvisionnement responsable. • S’investir auprès de nos communautés.

Pilier personnes

faits saillants 2025

Le souci des autres est au cœur de notre identité.

Depuis 38 ans, l'excellence de notre service s'est construite autour d'une culture d'accueil, de convivialité et de bienveillance. Nous sommes guidés par l'objectif d'offrir une expérience client et un environnement de travail ayant l'humain et la sécurité au cœur de ses priorités. C'est pourquoi nous restons attentifs aux besoins actuels et futurs de notre personnel et de notre clientèle.

Cette promesse s'est déclinée en diverses actions tout au long de l'année 2025. Afin d'assurer le bien-être de nos équipes, nous avons poursuivi le déploiement de notre stratégie en diversité, équité et inclusion, nos parcours de développement professionnel et nos pratiques en santé et sécurité. Nous avons également veillé à resserrer notre compréhension des barrières d'accès à nos services pour l'ensemble de nos passagères et passagers afin d'assurer une expérience de voyage à la hauteur des besoins de notre clientèle et avons continué la mise à jour régulière de nos processus de sécurité aérienne en conformité avec les exigences réglementaires.

Gestion du talent et inclusion

Nous considérons le développement de nos talents comme un levier essentiel pour enrichir l'expérience professionnelle de notre personnel et soutenir la performance organisationnelle. C'est pourquoi nous maintenons à jour un portefeuille de formations couvrant les compétences techniques, professionnelles et de leadership.

En 2025, plusieurs programmes de formation ont été déployés pour renforcer le leadership, faciliter l'intégration des nouvelles recrues, développer les compétences de nos équipes et améliorer la maîtrise des outils numériques, contribuant ainsi à un environnement de travail inclusif et performant.

En appui à la culture d'accueil et de bienveillance de Transat, une formation sur le leadership inclusif a été déployée aux équipes de direction. Au 31 octobre 2025, 90% des hauts gestionnaires avaient suivi une formation avec pour objectif de les outiller à entretenir des environnements de travail plus équitables, respectueux et représentatifs de la diversité de notre personnel.

Accessibilité

Nous avons pris l'engagement d'honorer nos obligations visant à identifier, prévenir et éliminer les obstacles d'accès pour les personnes vivant avec un handicap. Pour y parvenir, nous avons cette année procédé à un processus de consultation élargi auprès de notre clientèle en collaboration avec la firme spécialisée Return on Disability Group (RoDG) au printemps 2025. Les témoignages recueillis ont nourri notre deuxième rapport d'étape publié en juin et lancé les travaux pour le prochain plan triennal qui sera déposé en juin 2026.

Cette année a également été l'occasion de formaliser la structure de gouvernance interne en matière d'accessibilité, qui demeure une responsabilité transversale et partagée. Dans le but d'offrir une expérience de voyage inclusive pour l'ensemble de nos passagères et passagers, nous avons misé sur la formation et la collaboration sectorielle :

- Le programme de formation sur le Règlement sur le transport accessible aux personnes handicapées (RTAPH) est désormais recommandé annuellement;
- Nous avons renforcé notre engagement avec le Conseil national des lignes aériennes canadiennes (CNLAC), l'Office des transports du Canada (OTC), de même qu'avec les autorités aéroportuaires canadiennes et européennes afin de faire avancer les réflexions et améliorer les pratiques en matière d'accessibilité;
- Nous avons contribué au développement d'un premier formulaire conjoint avec les membres du CNLAC pour standardiser et simplifier la prise en charge des besoins particuliers des passagers.

Santé et sécurité au travail (SST)

Au cours des derniers mois, nous avons conclu notre plan triennal de prévention, structurant nos efforts autour d'actions ciblées, un suivi rigoureux et une mobilisation collective renforcée. Nous avons également renforcé notre expertise interne en SST, accru notre présence sur le terrain et mobilisé les équipes à tous les niveaux grâce à des initiatives structurantes, consolidant ainsi notre culture de prévention. En outre, nous avons :

- Adopté une nouvelle politique SST;
- Effectué des tournées thématiques à travers l'organisation;
- Déployé des ateliers de formation aux équipes opérationnelles;
- Assuré un suivi trimestriel des avancements au Comité de direction de nos opérations (Air Transat).

Sécurité aérienne

Nous nous donnons le mandat de réviser en continu nos processus, nos réflexes et nos outils dans une logique d'amélioration continue, tout en privilégiant une approche d'optimisation et de solidification des équipes.

Comme à chaque trois ans, nous avons complété en 2025 le processus d'audit IOSA de l'Association du transport aérien international (IATA) pour les activités de notre transporteur aérien Air Transat. Ce processus assure une conformité avec les plus hauts standards de sécurité de l'industrie déterminés par l'IATA.

L’efficacité opérationnelle, levier actuel de notre stratégie climatique.

Transat reconnaît le rôle stratégique de l’industrie de l’aviation dans la transition vers une économie à plus faibles émissions de carbone. Depuis 2022, notre action climatique est portée par le Plan de décarbonation d’Air Transat, notre filiale aérienne responsable de la quasi-totalité des émissions de gaz à effet de serre (GES) de l’entreprise. Ce plan d’action climatique est aligné sur les objectifs de transition de l’Association du transport aérien international (IATA) et de l’Organisation de l’aviation civile internationale (OACI). La direction environnement et changements climatiques est responsable du suivi de ce plan et de la gestion des risques reliés au climat. Elle assure également la conformité aux réglementations locales et met à jour nos processus de gestion environnementale en diapason avec les meilleures pratiques de l’industrie.

Conformément au calendrier de nos obligations de divulgation sectorielles, les données présentées pour le pilier Planète couvrent l’année civile 2024. Durant cette période, en raison de contraintes externes et de l’accès limité au carburant d’aviation durable au Canada, nos efforts de décarbonation se sont concentrés sur le levier d’efficacité opérationnelle. Entre le 1er janvier et le 31 décembre 2024, nos émissions de GES et l’intensité carbone de nos opérations ont augmenté, principalement en raison d’une hausse de 10,1 % de la capacité offerte pour répondre à une demande accrue, ce qui a entraîné une augmentation de 7,6 % du trafic de passagères et passagers. Malgré les défis sectoriels, les résultats de notre plan de décarbonation, propulsés par notre modèle d’affaires, ont été reconnus par les firmes d’analyse en aviation CIRIUM et CAPA en 2025.

Pour un compte rendu complet des avancements en matière de climat, veuillez vous référer au [Supplément 2024 du Rapport de divulgation lié au climat de Transat](#).

Efficacité opérationnelle

Compte tenu du contexte économique, l’efficacité opérationnelle est le levier sur lequel nous avons le plus d’emprise.

En 2024, nous avons mis en place OptiClimb®, un outil d’optimisation de la phase de montée des aéronefs, permettant de réduire la consommation de carburant et les émissions de CO₂ durant cette étape critique du vol. Nous estimons qu’il pourra nous permettre d’économiser jusqu’à 70 kg de carburant pour un A320 et 150 kg pour un A330.

Carburant d’aviation durable

La production et l’offre de carburant d’aviation « durable » (CAD) tardent à atteindre les niveaux requis pour nos besoins opérationnels ainsi que des prix acceptables pour nos moyens, si bien que nous avons un accès très limité à ce carburant qui nous permettrait de réduire nos émissions. Le seul CAD consommé par nos appareils fut en France, où la réglementation exige que les distributeurs fournissent 1,5% de CAD. Toutefois, la documentation de traçabilité n’étant pas disponible aux transporteurs aériens, nous ne sommes pas en mesure de comptabiliser les réductions d’émissions de GES liées à cette utilisation de CAD dans notre inventaire d’émissions.

Renouvellement de la flotte

En 2024, bien que nous ayons reçu les derniers appareils A321LR que nous attendions, nous avons eu des enjeux de durabilité avec les moteurs GTF de Pratt & Whitney. Ce faisant, variablement entre 4 et 6 de ces appareils reconnus comme étant les plus écoénergétiques de leur catégorie et les plus performants sur notre flotte ont été cloués au sol pendant plusieurs mois en 2024. Ceci a mené à des locations court terme d’appareils de remplacement, tel que des A330, moins adaptés à nos besoins et plus énergivores, opérés temporairement pour pouvoir maintenir notre programme de vols.

¹Air Transat a été classée 15e sur 20 des compagnies aériennes les plus efficaces en matière d’émissions de vol, mesurées en grammes de CO2 par siège-kilomètre disponible (g CO2/ASK) par le CIRIUM en juillet 2025. Notre transporteur a également remporté le prix de la compagnie aérienne de l’année pour le développement durable en Amérique du Nord décernée par le CAPA en octobre 2025.
²Le carburant d’aviation durable est un type de carburant produit à partir de matières premières renouvelables comme des huiles usagées, des résidus agricoles ou des déchets, ou de procédés synthétiques à une plus faible empreinte carbone que les combustibles fossiles.

Pilier pratiques durables



faits saillants 2025

Transat, partenaire de changement positif.

La chaîne de valeur de l’industrie du voyage s’entremêle à celle de nombreuses industries partenaires. Tout en enrichissant les cœurs et les esprits, les voyages laissent aussi leur marque sur les communautés et l’environnement. C’est précisément pour cette raison que Transat est engagée dans la transformation des pratiques de son industrie, afin de contribuer à les ancrer dans une perspective de responsabilité d’entreprise.

Transat mise sur la collaboration pour favoriser des pratiques d’affaires résilientes et efficaces avec l’ensemble de ses parties prenantes. Afin de mieux contribuer aux communautés dans lesquelles elle opère, Transat s’engage à établir et à maintenir des relations saines et mutuellement bénéfiques avec son personnel, ses partenaires, ses fournisseurs, sa clientèle et les autres acteurs clés des milieux où elle est présente.

En 2025, cet engagement s’est exprimé par une démarche d’amélioration continue en processus d’approvisionnement responsable, le maintien d’un engagement communautaire, une vigie des meilleurs pratiques en voyage responsable et un exercice de conscientisation quant aux meilleures pratiques de communication en développement durable.

Investissement d’impact

Malgré un contexte exigeant, nous avons continué à tisser des liens avec nos communautés et partenaires, en :

- Mobilisant notre personnel pour soutenir la mission de lutte contre la pauvreté et l’exclusion sociale de Centraide;
- Soutenant à la Chaire de tourisme Transat par le biais de notre partenariat avec la Fondation de l’ESG UQAM;
- Appuyant le théâtre Espace GO, contribuant au dynamisme culturel montréalais et à la création théâtrale au féminin;
- Collaborant avec Flash Forest pour la conclusion de leur effort de reboisement de la forêt Assinica dans le nord du Québec.

Nous avons également eu le plaisir d’organiser la 11e édition d’Enfants en première à Montréal-Trudeau et la 3e édition de À vos marques, prêts, partez à Toronto-Pearson, en collaboration avec Aéroports de Montréal (ADM) et l’Autorité aéroportuaire du grand Toronto (GTAA). Ces journées de familiarisation ont comme objectif de rendre le voyage toujours plus inclusif et accessible en permettant aux familles ayant des enfants sur le spectre de l’autisme de découvrir l’expérience aéroportuaire en toute sérénité.

Cette année, nous avons bonifié le programme en offrant à trois familles la possibilité de s’envoler vers la destination de leur choix pour vivre l’expérience complète du voyage et surmonter ce défi en famille.

Enfin, nous avons soutenu plus de 15 organismes au Québec en offrant 45 000\$ en billets d’avion. Principalement utilisés à des fins de levée de fonds, ces dons ont contribué à soutenir financièrement la mission des organismes qui constituent le tissu social de nos communautés locales.

Voyage responsable

Dans le cadre de son engagement à lutter contre le travail forcé et le travail des enfants, nous avons pris l’engagement de déployer un certain nombre d’initiatives, en devenant membre de l’initiative multipartite du code de conduite pour la protection des enfants contre l’exploitation sexuelle dans l’industrie du voyage (The Code).

La sensibilisation de notre clientèle et de notre personnel, ainsi que le déploiement de nouvelles procédures de signalement seront au cœur des priorités 2026 du comité de voyage responsable de Transat.

Approvisionnement responsable

Découlant de nos engagements en vertu de la loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans nos chaînes d’approvisionnement, nous avons assuré un suivi en continu auprès du fournisseur d’uniformes pour notre personnel naviguant afin d’assurer la gestion et la mitigation des risques sociaux qui avaient été identifiés au moment de l’audit social réalisé en 2024.

Afin de raffiner notre capacité à identifier et à gérer les risques reliés à nos chaînes d’approvisionnement, nous avons également lancé un processus de diagnostic de nos pratiques en approvisionnement responsable. Cet exercice sera complété en 2026 et débouchera sur une feuille de route claire pour assurer une meilleure vigie des risques et opportunités.

Communication en responsabilité d’entreprise

Des séances de sensibilisation à l’écoblanchiment et aux enjeux de communication liés aux communications à connotation environnementale et sociale ont été organisées en cours d’année. Plus de 50 personnes clés à travers les équipes de communications, marketing, expérience client, commercialisation web et ressources humaines, ont été outillées à reconnaître et éviter les risques reliés à l’écoblanchiment.

Cybersécurité et protection des données

faits saillants 2025

Résilience et excellence opérationnelle.

Au cours des trois dernières années, Transat a considérablement renforcé sa maturité en matière de cybersécurité. Pour y parvenir, une fonction résiliente et hautement efficace a été mise en place, reposant sur une vision stratégique claire et une discipline opérationnelle solide. L'équipe a connu une croissance de plus de 200 % entre 2023 et 2025, permettant une couverture élargie des domaines critiques, un approfondissement de l'expertise technique et un meilleur alignement avec les priorités réglementaires et d'affaires.

Une stratégie globale, soutenue par une feuille de route pluriannuelle, définit désormais les initiatives clés pour renforcer les capacités de défense, gérer efficacement les risques et accompagner la transformation numérique en toute sécurité. Des pratiques fondamentales telles que la gestion des risques, la réponse aux incidents, la gestion des vulnérabilités et la sensibilisation à la sécurité sont désormais intégrées à l'échelle de l'entreprise et suivies par des indicateurs quantifiables.

Ces avancées établissent une base robuste pour anticiper les menaces émergentes, démontrer des améliorations mesurables et évoluer vers des niveaux supérieurs de résilience et d'excellence opérationnelle.

Protection des données

Le bien-être de nos gens est au centre de nos priorités. Nous sommes engagés à protéger la vie privée et la confidentialité des renseignements personnels de notre clientèle, des membres de notre personnel et de nos partenaires d'affaires. À ce titre, plusieurs initiatives ont été mises en place :

- Notre clientèle est informée de leurs droits sur nos plateformes numériques tout au long de leur expérience de voyage;
- Nos équipes de cybersécurité et de protection des données collaborent étroitement avec le service à la clientèle afin de garantir que les droits des passagères et passagers soient communiqués et respectés;
- Nous investissons dans la protection de notre environnement numérique, y compris les données que nous collectons.

Gestion des risques

Le programme de cybersécurité de Transat adopte une approche fondée sur les risques et vise à renforcer et moderniser en continu, non seulement les processus de sécurité informatique, mais aussi les capacités, les outils et les technologies. Cette approche globale nous permet d'identifier, d'évaluer et de surveiller de manière proactive les risques liés à nos projets, tout en assurant résilience et conformité.

Une équipe experte en sécurité de l'information est responsable de la définition et du maintien des politiques, lignes directrices, normes et cadres de contrôle visant à gérer les risques liés à la confidentialité, à l'intégrité et à la disponibilité des données, des applications et des systèmes. La mise en œuvre de ces exigences est assurée par les équipes TI en collaboration avec l'équipe de cybersécurité. Grâce à des exercices de simulation et à des audits périodiques de notre écosystème de cybersécurité, nous prenons des mesures proactives pour garantir la résilience et l'efficacité de notre programme.

Nous surveillons activement les risques associés à nos partenaires externes. Nous identifions les partenaires les plus à risque et engageons des discussions avec eux afin de confirmer leur conformité aux exigences en matière de cybersécurité.

Formation

Les membres de notre personnel représentent la première ligne de défense contre la cybercriminalité. Nous nous engageons à leur fournir les compétences nécessaires pour identifier et réagir aux tentatives de fraude. À cette fin, ils et elles doivent suivre une formation obligatoire sur la cybersécurité et la protection de la vie privée. Des simulations d'hameçonnage sont également réalisées sur une base mensuelle afin de renforcer la sensibilisation de notre personnel et d'améliorer notre efficacité globale face aux risques de cybersécurité.

Index SASB

Sujet	Indicateurs de performance	Catégorie	Unité de mesure	Code	Résultats au 31 octobre 2025	Résultats au 31 octobre 2024	Résultats au 31 octobre 2023
Activités	Siège au kilomètre offert (ASK)	Quantitatif	ASK	TR-AL-000.A	26 017	25 800	23 432
	Coefficient de remplissage	Quantitatif	Pourcentage	TR-AL-000.B	84,6%	85,1%	87,10%
	Passagers-kilomètres rémunérés (PKP)	Quantitatif	RPK	TR-AL-000.C	22 013	21 961	20 402
	Tonne-kilomètre payante (TKP)	Quantitatif	RTK	TR-AL-000.D	2 201	2 196	2 040
	Nombre de départs	Quantitatif	Nombre	TR-AL-000.E	25 907	26 904	24 581
	Âge moyen de la flotte	Quantitatif	Années	TR-AL-000.F	12	10,5	10,3
Émissions de GES	Émissions globales brutes de Champ d’application 1 ¹	Quantitatif	Tonnes métriques (t) de CO ₂ e	TR-AL-110a.1	Non disponible ¹	1 583 908 ²	1 475 535
	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	TR-AL-110a.	Voir la section Planète – Notre stratégie du rapport de responsabilité d’entreprise 2022-2023 (p. 25-34).		
	1) Carburant total consommé, (2) pourcentage de carburant alternatif, (3) pourcentage de carburant durable	Quantitatif	1) Gigajoules (GJ) 2) Pourcentage 3) Pourcentage	TR-AL-110a.3	1) 22 098 650 2) < 2% 3) < 2%	4) 22 000 826 5) < 1% 6) < 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	TR-AL-310a.1	63,10%	56,00%	56,15%
	(1) Nombre d’arrêts de travail et (2) total de jours chômés	Quantitatif	1) Nombre 2) Jours d’inactivité	TR-AL-310a.2	1) 0 2) 0	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	CAD	TR-AL-520a.1	s/o	s/o	s/o
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	TR-AL-540a.1	Voir la section Personnes – Assurer la sécurité et le bien-être de nos gens du rapport de responsabilité d’entreprise 2022-2023 (p. 14-15).		
	Nombre d’accidents d’avion	Quantitatif	Nombre	TR-AL-540a.2	0	0	0
	Nombre de mesures gouvernementales d’application de la réglementation en matière de sécurité aérienne	Quantitatif	Nombre	R-AL-540a.3	0	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	CG-MR-230a.1	Voir la section Gouvernance – Cybersécurité et protection des données du rapport de responsabilité d’entreprise 2022-2023 (p. 50).		

¹ Cette donnée sera divulguée ultérieurement. Le calcul des émissions de GES est établi sur la période calendrier du 1er janvier au 31 décembre 2025, aux fins du régime Carbon Offsetting and Reduction Scheme for international Aviation (CORSIA).
² 99,03 % des émissions de champ d’application 1 ont fait l’objet d’une vérification par un tiers indépendant (Normec-Verifavia); il s’agit des émissions des vols internationaux assujettis au régime CORSIA pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2024.

Indicateurs Transat

Sujet	Indicateurs de performance	Unité de mesure	Résultats au 31 octobre 2025	Résultats au 31 octobre 2024	Résultats au 31 octobre 2023
Effectifs	Nombre total d'employé.es actifs au Canada	Nombre	4820	5 348	5028
	Nombre total d'employé.es actifs hors Canada	Nombre	472	453	446
	Nombre d'employé.es actifs à temps plein	Nombre	4653	5112	4790
	Nombre d'employé.es actifs à temps partiel	Nombre	167	236	238
	Ancienneté moyenne (au Canada)	Nombre	11	10,2	10,6
	Taux de roulement volontaire (excluant les retraites) (au Canada)	Pourcentage	5,7%	7,8%	11,1%
DEI	Pourcentage de femmes parmi les membres du personnel (au Canada)	Pourcentage	52,3%	55,75%	58,2%
	Pourcentage de femmes parmi les cadres supérieur.es et intermédiaires (niveaux 10 à 14 au Canada)	Pourcentage	47,8%	48,52%	47,5%
	Pourcentage de femmes sur le conseil d'administration	Pourcentage	55%	55%	55%
Santé et sécurité	Taux de fréquence ³	Taux	3,63	3,1	2,76
	Cas avec perte de temps ⁴	Nombre	102	97	64
	Jours perdus	Nombre	6652	5 304	3 525

² Taux de fréquence = Nombre de cas avec perte de temps x 200000 / nombre d'heures travaillées par l'ensemble des employé.es
³ 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).
⁴ La hausse des indicateurs de Santé et sécurité est notamment due à l'internalisation des opérations aéroportuaires à l'aéroport de Montréal, effectuée entre novembre 2023 et avril 2024, ainsi qu'à l'augmentation du nombre de départs.