

Citoyens du monde

RAPPORT DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2012

AIR CANADA 





EN BREF

Consciente de sa responsabilité sociale en tant qu'entreprise, Air Canada a produit son premier rapport de développement durable en 2011. Le rapport actuel, *Citoyens du monde 2012*, qui a été approuvé par le comité de gouvernance du conseil d'administration, fournit des renseignements à jour. Ce rapport s'articule autour de quatre grands secteurs – la sécurité, l'environnement, les employés et les collectivités –, afin de traiter des sujets relatifs au développement durable qui ont été définis au moyen d'une évaluation de l'importance des enjeux établie à la suite de vastes consultations des parties prenantes.

Le rapport a été préparé conformément aux principes énoncés par la Global Reporting Initiative (GRI), qui représente une norme reconnue à l'échelle internationale pour rendre compte du rendement économique, environnemental et social d'une entreprise.

La responsabilité liée à la production de ce rapport repose sur un comité directeur formé de 14 cadres supérieurs provenant de toutes les directions de la Société et présidé par la vice-présidente – Communications de l'entreprise. Air Canada déclare que le rapport de 2012 est conforme au niveau d'application B des lignes directrices G3.1 du cadre GRI.





Table des matières

FAITS SAILLANTS DU RENDEMENT EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE	4
---	---

LETTRE DE PRÉSENTATION DE CALIN ROVINESCU	5
--	---

RENDEMENT FINANCIER	6
---------------------	---

INTRODUCTION	7
--------------	---



SÉCURITÉ	12
-----------------	-----------



ENVIRONNEMENT	18
----------------------	-----------



EMPLOYÉS	30
-----------------	-----------



COLLECTIVITÉS	40
----------------------	-----------

ANNEXE	51
--------	----

Faits saillants du rendement en matière de développement durable

Principales réalisations en 2012

Principaux objectifs pour 2013

Sécurité

Air Canada a réussi l'audit biennal de sécurité opérationnelle de l'IATA (IOSA) et mis en œuvre un Système de gestion de l'information sur la sécurité pour les employés.

Réussir l'audit du Système de gestion de la sécurité de Transports Canada.

Environnement

Air Canada a exploité deux vols assurés par des appareils propulsés au biocarburant, y compris un « vol parfait », qui a tiré profit des meilleures pratiques opérationnelles et environnementales disponibles et a généré 42 % moins d'émissions qu'un vol régulier effectuant le même trajet.

Continuer à soutenir le développement de carburéacteurs de remplacement respectueux de l'environnement.

Employés

Air Canada a conclu des conventions collectives avec les principaux syndicats canadiens représentant ses employés, a mis en place le portail intranet Connex RH et a introduit un nouveau programme de développement du talent des cadres avec la mise en œuvre du projet Signé AC.

Conclure des conventions collectives avec le personnel d'Air Canada rouge^{MC}, poursuivre la mise en œuvre du projet Signé AC et achever la restructuration des communications avec le personnel.

Collectivités

La Fondation Air Canada a été créée dans le but d'améliorer la gestion et la prestation des programmes d'investissement communautaire de la Société.

Promouvoir la Fondation Air Canada et rehausser ses capacités d'amasser des fonds en la faisant mieux connaître et en accroissant sa visibilité.



Lettre de présentation de Calin Rovinescu



 En facilitant le déplacement des gens et des marchandises, les transporteurs aériens nous rendent citoyens du monde. D'autres facteurs nous rapprochent également, comme la conscience croissante que chacune de nos actions peut avoir une incidence sur les autres et que nous devons agir de façon responsable et nous assurer d'avoir des pratiques durables. Cette conscience accrue de notre interrelation est vécue non seulement par les individus, mais aussi par les entreprises.

À Air Canada, nous adhérons à ce principe depuis longtemps, et dès notre fondation il y a plus de 75 ans, nous nous sommes efforcés de maintenir un équilibre entre les considérations économiques, environnementales et sociales dans tous les secteurs de nos activités. Nous croyons qu'en tenant compte de ces éléments dans nos décisions, nous pourrions continuer de répondre aux attentes de la société et que nos actions renforceront les collectivités que nous desservons et dans lesquelles nous vivons.

Afin de permettre aux gens de mieux mesurer notre rendement en matière de développement durable, nous sommes heureux de présenter *Citoyens du monde – Rapport de développement durable 2012 d'Air Canada*. Cette deuxième édition constitue une amélioration par rapport à la première à de nombreux égards, notamment parce qu'elle est basée sur une évaluation de l'importance des enjeux élaborée à la suite d'un vaste sondage visant à déterminer les principales préoccupations de nos parties prenantes en matière de développement durable. Le rapport de 2012 divulgue également plus de renseignements et de données quantitatives ainsi qu'une description narrative plus complète de nos programmes de développement durable.

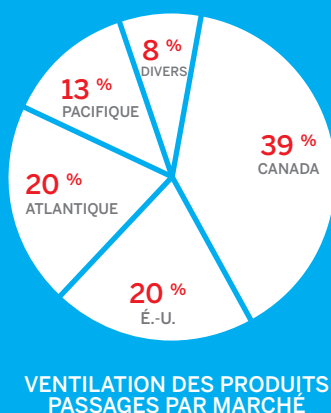
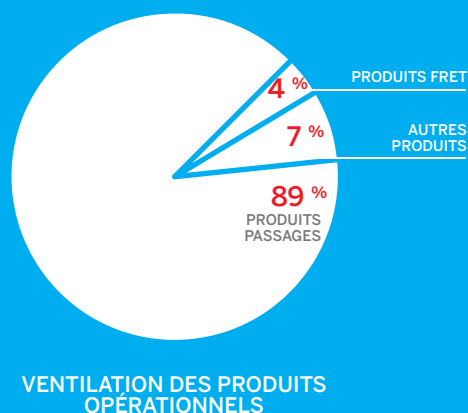
En plus de décrire nos activités en détail, le rapport de 2012 remplit une autre fonction importante en liant Air Canada à ses engagements en vue d'accroître sa responsabilité sociale. Nous évaluons d'abord le degré de réussite de nos objectifs de l'an dernier, puis nous en établissons de nouveaux pour l'année à venir en nous engageant à répondre de nos actes à ce chapitre.

Enfin, la préparation même d'un rapport de développement durable a comme effet d'accroître la sensibilisation à nos responsabilités sociales au sein de la Société. En soumettant tous les secteurs de l'entreprise à un auto-examen critique régulier, nous créons l'occasion de renouveler notre engagement à l'égard de nos objectifs communs. Nous pouvons ainsi nous mettre au défi, les employés comme la Société, d'en faire plus.

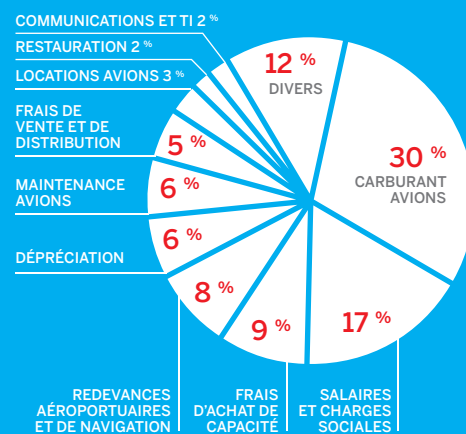
Je suis très fier de l'amélioration de notre rendement en matière de développement durable en 2012 et je peux vous dire que nous sommes déterminés à le faire progresser davantage. Nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires et suggestions, tant sur le présent rapport que sur nos programmes de développement durable, en écrivant à sustainability.developpement_durable@aircanada.ca.

Sincères salutations,

Ventilation des rentrées en 2012



Ventilation des dépenses en 2012



Rendement financier

En raison de la forte demande passagers, de son approche disciplinée en matière de gestion de la capacité et de la priorité qu'elle a continué d'accorder à la transformation des coûts, Air Canada a fait état de vigoureuses améliorations de son rendement financier en 2012, dégagant un bénéfice net ajusté de 53 M\$, soit une progression de 175 M\$ par rapport à 2011. Le BAIILA, ou le bénéfice avant intérêts, impôts, dotation aux amortissements et aux pertes de valeur et location d'avions, s'est chiffré à 1 451 M\$, soit une augmentation de 209 M\$ comparativement à 2011. Considérés dans leur ensemble, ces résultats confirment qu'Air Canada tend vers son objectif de rentabilité soutenue.

En millions de dollars canadiens, sauf les montants par action	2012	2011
Produits opérationnels	12 120	11 612
Bénéfice opérationnel	437	179
Charges non opérationnelles	(250)	(429)
Bénéfice net (perte)	131	(249)
Bénéfice net (perte nette) ajusté ¹	53	(122)
BAIILA	1 451	1 242
Trésorerie, équivalents de trésorerie et placements à court terme	2 026	2 099
Flux de trésorerie disponibles	187	356
Dette nette ajustée	4 281	4 576
Bénéfice net (perte nette) par action – dilué	0,45 \$	(0,92) \$
Bénéfice net (perte nette) ajusté par action – dilué ¹	0,19 \$	(0,44) \$

¹ Le bénéfice net (perte nette) ajusté est une mesure de rentabilité utilisée par Air Canada, qui exclut les gains (pertes) de change et d'autres éléments inhabituels ou hors exploitation.

Faits saillants

178
DESTINATIONS
DIRECTES

15^e
RANG
MONDIAL
DANS LE
SECTEUR DE
L'AVIATION

1 500
VOLS
PAR JOUR
(EN MOYENNE)

59
DESTINATIONS
CANADIENNES

55
DESTINATIONS
AMÉRICAINES

35
millions
DE PASSAGERS

351
AVIONS

64
DESTINATIONS
INTERNATIONALES



Introduction

 Air Canada est la plus importante société aérienne au pays et le plus grand fournisseur de services passagers réguliers sur les marchés canadien, transfrontalier (Canada–États-Unis) et international au départ et à destination du Canada.

En 2012, Air Canada et ses partenaires commerciaux régionaux d'Air Canada Express^{MD} ont exploité 351 appareils, transporté près de 35 millions de passagers et offert des services passagers directs pour plus de 175 destinations sur cinq continents. Air Canada est un membre fondateur du réseau Star Alliance^{MD}, faisant ainsi partie du plus vaste regroupement de transporteurs aériens du monde, qui dessert plus de 1 300 aéroports à l'échelle internationale.

La Société occupe le 15^e rang mondial dans le secteur de l'aviation commerciale en ce qui a trait au trafic. En 2012, ses rentrées se sont élevées à 12,1 G\$ (tous les montants sont exprimés en dollars canadiens), ce qui l'a classée parmi les 100 plus grandes entreprises au pays. Son siège social est à Montréal, et elle emploie environ 27 000 personnes au Canada et dans 29 autres pays. Affichant des charges opérationnelles d'approximativement 11,7 G\$, Air Canada a une empreinte économique importante, notamment sur le plan des salaires et des charges sociales, qui se chiffrent à plus de 2 G\$ annuellement. Compte tenu d'effets multiplicateurs, les retombées économiques totales

Nombre d'employés au 31 décembre 2012

TOTAL			
ÂGE			
< 30	 1 143	 1 349	
30-50	 6 189	 8 669	
> 50	 4 125	 5 751	
27 226			

CANADA			
ÂGE			
< 30	 1 054	 1 263	
30-50	 5 735	 8 180	
> 50	 3 794	 5 430	

ROYAUME-UNI			
ÂGE			
< 30	 25	 43	
30-50	 131	 209	
> 50	 93	 158	

ÉTATS-UNIS			
ÂGE			
< 30	 41	 28	
30-50	 160	 136	
> 50	 156	 110	

AILLEURS DANS LE MONDE			
ÂGE			
< 30	 23	 15	
30-50	 163	 144	
> 50	 82	 53	

de l'industrie du transport aérien au Canada sont estimées à 35 G\$ du PIB¹. La part d'Air Canada représente, selon les estimations, un peu plus de 50 % de toutes les activités aériennes au Canada, ce qui englobe les transporteurs étrangers qui exploitent des vols au pays.

D'abord nommée Lignes aériennes Trans-Canada en 1937 lorsqu'elle a été créée par le gouvernement du Canada en vue de fournir des services de passagers et de fret aux Canadiens, Air Canada a été renommée en 1954, puis a été entièrement privatisée en 1989. Ses actions sont aujourd'hui inscrites à la cote de la Bourse de Toronto (TSX) sous les symboles AC.a et AC.b.

Air Canada a réalisé des progrès considérables sur le plan financier en vue d'assurer sa viabilité financière à long terme, progrès qui, jumelés à d'autres développements majeurs décrits dans le présent rapport, font en sorte que 2012 a été une période de transition pour la Société. Elle a enregistré un bénéfice net de 131 M\$, soit un bénéfice dilué de 0,45 \$ par action, comparativement à une perte nette de 249 M\$, soit une perte diluée de 0,92 \$ par action en 2011, ce qui représente un redressement du bénéfice net de 380 M\$. C'était la première année que la Société déclarait un bénéfice annuel net depuis 2007, ce qui témoigne de sa détermination à se concentrer sur ses quatre objectifs clés : devenir une force internationale, transformer sa structure de coûts, s'engager de nouveau auprès des clients et matérialiser le changement de culture parmi les employés.

Air Canada a terminé l'exercice 2012 avec des liquidités et des placements supérieurs à 2 G\$, soit 17 % des produits opérationnels annuels, et elle a réduit sa dette nette ajustée de 295 M\$ au cours de l'exercice. Par ailleurs, elle a terminé des négociations collectives avec le dernier de ses principaux syndicats canadiens, lesquelles ont abouti à la conclusion d'ententes à long terme qui contribueront à améliorer la viabilité de la Société grâce à des règles de travail plus souples et à de nouvelles dispositions de retraite qui maintiennent les avantages tout en aidant à réduire le déficit de solvabilité des régimes, qui s'élevait à 3,7 G\$ au 1^{er} janvier 2013². Enfin, elle a annoncé la création d'un nouveau transporteur loisirs, Air Canada rouge, une filiale en propriété exclusive d'Air Canada, qui a été conçue pour permettre à la Société de rivaliser plus efficacement avec ses concurrents dans le marché des voyages d'agrément et d'offrir un plus grand choix aux clients.

Air Canada est dirigée par un conseil d'administration de 10 membres résolus à respecter les normes les plus rigoureuses en matière de gouvernance dans tous les aspects des affaires de la Société. Le conseil et la direction croient qu'un conseil d'administration fort, efficace et indépendant joue un rôle crucial dans la protection des intérêts des parties prenantes, en maximisant le rendement des investissements dans la Société et en s'assurant que les pratiques commerciales respectent les normes d'éthique.

1 (Source : Conseil national des lignes aériennes du Canada)

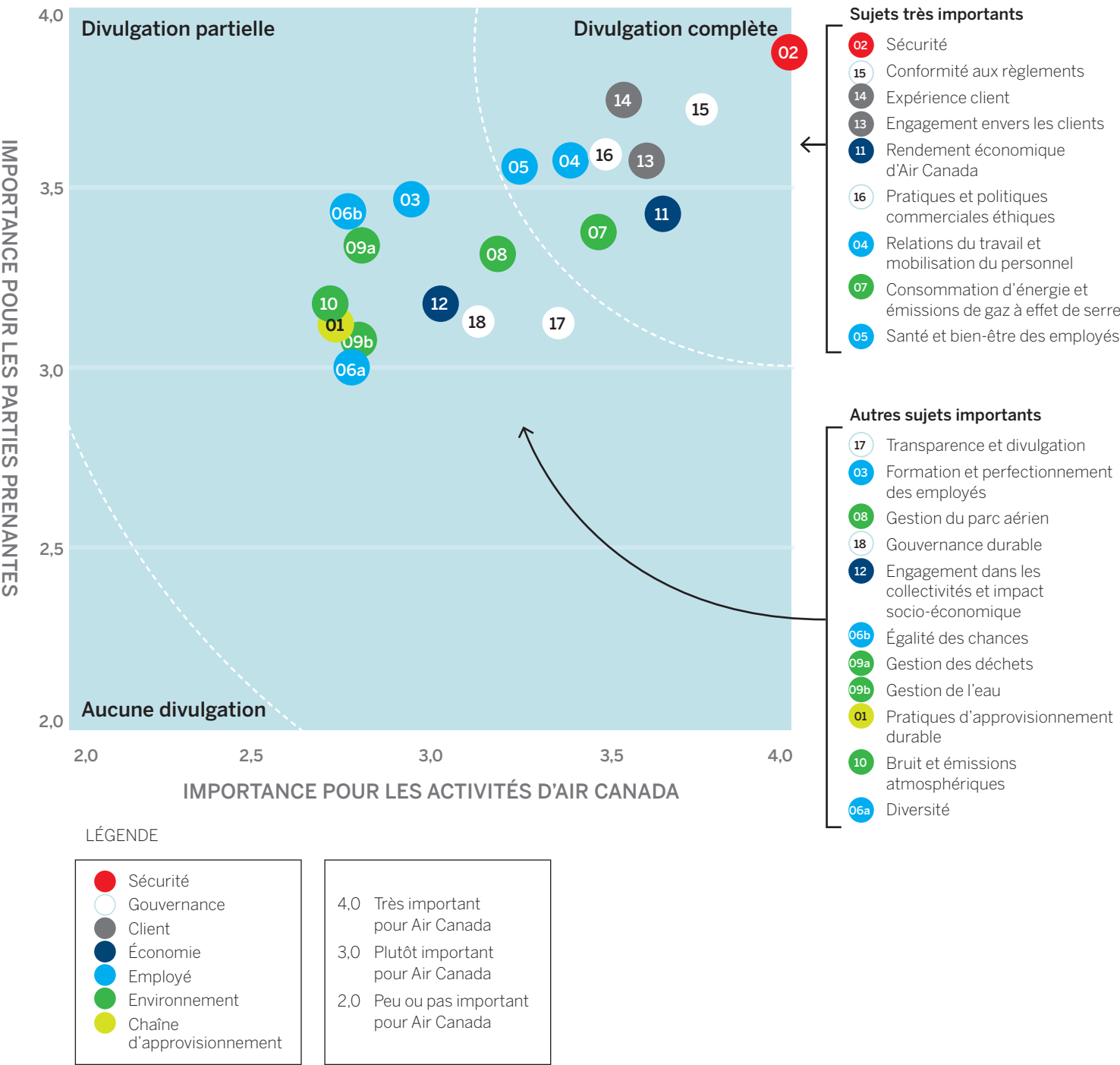
2 Selon les évaluations actuarielles en date du 1^{er} janvier 2012, les modifications apportées aux régimes de retraite à prestations déterminées des employés syndiqués et non syndiqués (dont certaines sont encore sous réserve de l'approbation des autorités de réglementation), entraîneraient une réduction du déficit de solvabilité de ces régimes de 1,1 G\$. En outre, conformément à l'entente conclue avec le gouvernement du Canada au premier semestre de 2013, de nouvelles règles en matière de capitalisation du déficit de solvabilité des régimes à prestations déterminées d'Air Canada devraient être adoptées pour la période de 2014 à 2020, inclusivement. En vertu de ces règles, Air Canada sera tenue de cotiser à hauteur d'au moins 150 M\$ par année, pour une moyenne de 200 M\$ par année, et ainsi verser au total 1,4 G\$ sur sept ans pour rembourser le déficit de solvabilité (en plus des cotisations au titre des services rendus au cours de l'exercice).

Pour se conformer aux normes en vigueur sur le plan de la gouvernance d'entreprise et mettre en œuvre les meilleures pratiques, Air Canada a élaboré et adopté un Code d'éthique³. Parmi les questions qui y sont abordées, citons notamment la conformité aux lois, règles et règlements, les politiques en matière d'emploi, la loyauté des rapports avec les interlocuteurs et le signalement des possibilités de non-conformité. Chaque année, tous les cadres sont tenus de confirmer qu'ils ont passé en revue le Code d'éthique de la Société.

En 2012, le conseil a examiné attentivement toutes les pratiques de gouvernance de la Société et a conclu qu'elles respectaient ou dépassaient les exigences du Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance. Air Canada évalue régulièrement ses pratiques de gouvernance en fonction des changements réglementaires adoptés et continuera de surveiller attentivement ces changements et d'envisager la modification de ses pratiques de gouvernance, au besoin.

³ L'intégralité du Code d'éthique se trouve dans le site de SEDAR au www.sedar.com et celui de la Société au www.aircanada.com.

Résultats de la consultation des parties prenantes
Diagramme de l'importance des enjeux pour Air Canada



- Importance pour les activités d'Air Canada : évaluée dans le cadre d'entrevues et d'ateliers
- Importance pour les parties prenantes : évaluée par des sondages menés auprès des clients, des employés et des fournisseurs d'Air Canada
- Niveau de divulgation : prise en compte de tous les documents publics d'Air Canada (Rapport de développement durable, rapport annuel, notice annuelle, site Web, etc.)
- Classement des sujets par ordre décroissant d'importance



**Trois questions
pour
Priscille LeBlanc,**
vice-présidente –
Communications
de l'entreprise,
au sujet du *Rapport
de développement
durable* d'Air Canada

1. Quels étaient vos objectifs pour le *Rapport de développement durable 2012* ?

Avec ce rapport, nous voulons faire savoir à nos parties prenantes que nous reconnaissons nos obligations environnementales, sociales et économiques, et démontrer notre détermination à nous en acquitter. Dans cette optique, le rapport est axé sur les enjeux en matière de développement durable ayant de l'importance pour nos parties prenantes et une incidence sur nos activités, et indique comment nous y répondons. Dans l'esprit de notre engagement en matière de divulgation de renseignements et d'amélioration continue, nous avons visé le niveau d'application B des lignes directrices G3.1 du cadre GRI¹ pour ce deuxième rapport, avec l'intention de nous conformer aux nouvelles lignes directrices G4 pour le prochain.

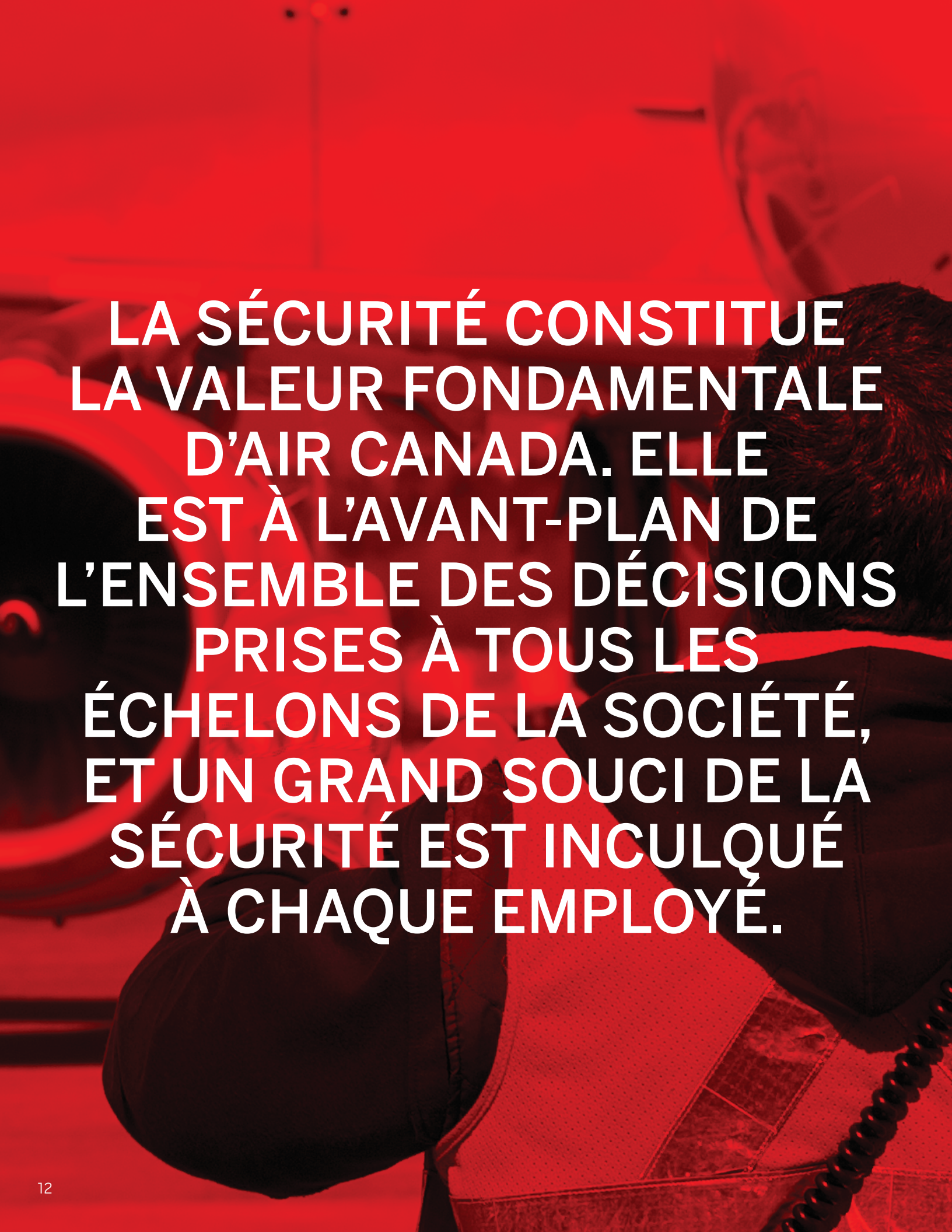
2. Comment avez-vous déterminé quelles questions étaient les plus importantes pour Air Canada et ses parties prenantes en vue de définir les sujets traités dans le rapport ?

Nous avons sondé nos clients et fournisseurs externes ainsi qu'un grand nombre d'employés, en plus de consulter des experts des questions de développement durable ainsi que des membres de la haute direction. Ces consultations visaient à nous faire comprendre la perception de nos parties prenantes à l'égard du rendement d'Air Canada en matière de développement durable ainsi que leurs attentes. Nous pouvons ainsi être certains que notre rapport se penche sur les enjeux qui comptent le plus pour nos parties prenantes.

3. Que vous ont appris ces consultations et quel sera leur impact sur les prochains rapports ?

Nous avons appris que la plupart des parties prenantes, internes et externes, connaissent les mesures de développement durable entreprises par Air Canada et que les quatre piliers de notre rapport de 2011 demeurent pertinents. On nous a aussi signalé que le rapport de 2012 devrait fournir plus d'information sur les relations avec les employés et la mobilisation du personnel, la consommation d'énergie et les émissions de gaz à effet de serre, le rendement économique, l'expérience client et l'engagement envers la clientèle, le rendement en matière de réglementation et l'éthique. Nous avons préparé ce rapport avec l'intention de satisfaire à ces attentes. Toutes les parties prenantes s'attendent à ce qu'Air Canada s'améliore sur le plan du développement durable et de la communication d'information. Nous visons ce même but, et travaillerons fort pour ne pas les décevoir.

¹ Ces lignes directrices se trouvent au www.aircanada.com sous À propos d'Air Canada > Rapports sur le développement durable de la Société > Rapport sur le développement durable de la Société en 2012 > GRI 2012.



**LA SÉCURITÉ CONSTITUE
LA VALEUR FONDAMENTALE
D'AIR CANADA. ELLE
EST À L'AVANT-PLAN DE
L'ENSEMBLE DES DÉCISIONS
PRISES À TOUS LES
ÉCHELONS DE LA SOCIÉTÉ,
ET UN GRAND SOUCI DE LA
SÉCURITÉ EST INCULQUÉ
À CHAQUE EMPLOYÉ.**



SÉCURITÉ

✈ La sécurité constitue la valeur fondamentale d’Air Canada. Elle est à l’avant-plan de l’ensemble des décisions prises à tous les échelons de la Société, et un grand souci de la sécurité est inculqué à chaque employé. Mis à part les impératifs d’ordre moral et opérationnel qu’elle suscite, la sécurité est également cruciale à la viabilité d’Air Canada, puisque la valeur réputationnelle est essentielle au succès de toute société aérienne. La sécurité est le sujet qui arrive au premier rang de l’évaluation de l’importance des enjeux, sur laquelle ce rapport est fondé.

L’importance que revêt la sécurité au sein de notre organisation est manifeste, compte tenu de la place prépondérante qui lui est accordée dans la structure d’entreprise. Air Canada compte un système de gestion de la sécurité (SGS) conforme au *Règlement de l’aviation canadien*. C’est le président et chef de la direction d’Air Canada qui a été désigné responsable du SGS de l’entreprise. Le premier directeur – Sécurité, Environnement et Qualité de l’entreprise d’Air Canada, quant à lui, est chargé de la mise en œuvre du SGS au nom du chef de la direction. Le Conseil général de la sécurité d’Air Canada, présidé par le chef de la direction, se réunit tous les trimestres.

Au cours de ses 75 ans d’existence, Air Canada s’est imposée comme l’une des sociétés aériennes les plus sécuritaires du monde au sein d’une industrie qui, en pratique, propose le mode de transport le plus sûr qui soit. En 2012, Air Canada a renforcé son dossier de sécurité déjà solide grâce à des améliorations sur le plan des indicateurs clés (notamment les blessures entraînant un arrêt de travail), à la réalisation de jalons importants en matière de sécurité et à l’introduction de nouveaux processus. La sécurité est une dynamique et, bien que notre engagement à l’égard de celle-ci soit indéfectible, notre façon de l’assurer a évolué au fil du temps, tout comme notre compréhension des facteurs humains, la technologie et notre capacité à recueillir et à utiliser les données.

La capacité à recueillir, à partager et à utiliser l’information constitue un aspect fondamental de la sécurité. À cette fin, en 2012, Air Canada a fait un grand pas avec le lancement de son Système de gestion de l’information sur la sécurité (SysGIS).

Auparavant, chaque direction possédait son propre système pour produire et analyser des rapports sur la sécurité et prendre les mesures nécessaires pertinentes à ses activités, et même si les directions travaillaient en concertation et coordonnaient leurs interventions en ce qui a trait aux questions de sécurité, la coexistence de systèmes distincts ne faisait qu’ajouter à la complexité de la situation. Grâce au SysGIS, ces divers systèmes ont été remplacés par un seul système convivial que tous les employés peuvent utiliser pour transmettre des rapports électroniques par l’intermédiaire du portail des employés d’Air Canada. Une fois les rapports transmis, ils sont traités par les équipes de sécurité intégrées, dont les efforts concertés se traduisent déjà par d’importantes améliorations opérationnelles.

L’adoption du SysGIS a permis d’intégrer de nouveaux rapports, fonctionnalités, demandes et processus. Parallèlement, elle a eu pour effet d’amener Air Canada à revoir et à améliorer sa façon de coordonner les activités, afin de remédier aux problèmes, incidents, risques et menaces liés à la sécurité. Le SysGIS fournit plus de renseignements qu’il n’en faut pour repérer les risques, par exemple, en nous permettant d’établir un lien entre des événements en apparence non reliés, afin de dégager rapidement les tendances et d’intervenir avec des solutions adéquates. De plus, il incite les employés à se soucier davantage de la sécurité et il favorise une culture axée sur le signalement des risques, qui est à la base même d’un système de gestion de la sécurité efficace.

Pour poursuivre ses efforts de sensibilisation à la sécurité auprès des employés, Air Canada mise sur la communication tout au long de l'année, notamment grâce à la publication régulière d'articles dans les bulletins quotidiens et mensuels de l'entreprise, à de fréquentes communications à l'intention des directions, à des concours axés sur la sécurité, et à la participation à la Semaine nord-américaine de la sécurité et de la santé au travail (SNASST) à l'échelle de la Société. Ces efforts sont renforcés par notre sondage Pouls sécurité, qui invite les employés à répondre à un court sondage en ligne portant sur le signalement, la culture, l'apprentissage, la remise en question et la souplesse. Plus d'un tiers des employés ont participé au sondage de 2012, dont les résultats nous permettront d'évaluer l'état de notre culture de la sécurité et d'établir les priorités pour la prochaine année.

Des tournées d'information de la Sécurité de l'entreprise destinées aux employés, des programmes de formation complets, de l'apprentissage en ligne ainsi que des examens de qualification suivis d'examens de requalification réguliers viennent encore renforcer la sensibilisation à la sécurité. Quatre-vingt-douze pour cent des employés sont représentés par des comités direction-travailleurs officiels de santé et sécurité. Il existe 92 comités de ce genre, qui se réunissent au moins quatre fois par année, voire tous les mois pour certains. Nous travaillons aussi en partenariat avec des groupes de l'industrie dans des domaines d'intérêt commun. Par exemple, en 2012, dans le cadre d'une étude commandée par Transports Canada, nous avons collaboré avec le Conseil national des lignes aériennes du Canada (CNLA), afin de formuler des recommandations scientifiques visant à améliorer les systèmes de gestion des risques liés à la fatigue de l'équipage de conduite.

La Société dispose également de programmes destinés à améliorer les infrastructures de santé et sécurité, dans les lieux de travail actuels et les nouvelles installations. En 2012, nous avons poursuivi la mise en place de défibrillateurs externes automatisés (DEA) à divers emplacements à l'échelle de la Société, et nous en avons installé 38 à la fin de l'année. Lorsque nous envisageons la construction de nouvelles installations, nous faisons d'abord une évaluation complète des risques, comme ce fut le cas pour notre nouveau Centre d'exploitation à Brampton, en Ontario. En plus d'exclure les risques potentiels, comme la proximité des pistes de vol, d'autres facteurs ont également été pris en compte dans le choix du site. Nous avons choisi cet emplacement parce qu'il permet de réduire de 70 % le temps de transport des employés qui travaillent au centre d'exploitation actuel. De plus, pour accroître le confort global des employés, le bâtiment sera équipé de postes de travail debout-assis personnalisés approuvés par des ergonomistes (aux emplacements devant être pourvus en personnel 24 heures sur 24) ainsi que d'installations permettant d'atténuer ou de masquer les bruits à l'étage abritant l'équipe parfois très animée de l'exploitation.

Pour s'assurer d'être préparée en cas d'urgence, la Société effectue régulièrement des exercices d'intervention d'urgence, des simulations en salle de conférences ainsi que des simulations à l'échelle réelle, en partenariat avec des aéroports et des premiers répondants. En 2012, plus de 200 employés ont participé à un exercice organisé en collaboration avec l'Autorité aéroportuaire du Grand Toronto, dans le cadre duquel on utilisait un véritable appareil d'Air Canada pour simuler un incident de façon plus réaliste. Au cours de l'année, Air Canada a aussi procédé à la restructuration de son équipe d'intervention d'urgence, afin de regrouper le Centre d'intervention d'urgence et ses fonctions au siège social de Montréal, ce qui lui permettra de réagir de façon plus rapide et efficace.

Les vérifications externes constituent un autre aspect important d'une culture solide en matière de sécurité, car elles permettent de prendre connaissance des meilleures pratiques et d'obtenir des évaluations objectives réalisées par des tiers. Naturellement, Air Canada collabore avec des



Taux de blessures

	2012	2011
Taux de blessures pour l'effectif total	2,349	2,393
Taux de blessures entraînant un arrêt de travail pour l'effectif total	1,053	1,957

Le taux de blessures dans le Rapport de développement durable 2011 correspondait à un nombre exact. Conformément à la norme de l'industrie, ces statistiques sur les taux de blessures sont fonction de l'effectif total.

Le taux de blessures entraînant un arrêt de travail pour l'année 2011 est une donnée fluctuante qui dépend des réclamations en suspens et des réclamations approuvées. Le taux de blessures est calculé par 100 employés.

organismes de réglementation, principalement avec Transports Canada, en vue d'assurer l'intégrité de son SGS. Un des principaux objectifs de la Société en 2013 est de procéder à l'évaluation complète du SGS, qui était initialement prévue en 2012, mais qui a été reportée par l'organisme de réglementation.

Air Canada a aussi d'autres manières de valider ses systèmes. Par exemple, en 2012, elle s'est associée pour la première fois à la commission des accidents du travail de l'Alberta afin de prendre part à un programme de partenariat dans la réduction du nombre de blessures, Partnerships in Injury Reduction, ce qui lui a permis d'obtenir un certificat de reconnaissance. La vérification portait sur huit secteurs, dont le leadership, le contrôle des risques, la formation et l'intervention d'urgence. La réussite de la vérification a permis de confirmer l'efficacité de nos systèmes de gestion de la santé, de la sécurité et de l'invalidité en milieu de travail. Les résultats seront utilisés pour élaborer de nouvelles tactiques et stratégies à l'échelle du réseau en vue d'accroître la sécurité.

L'audit biennal de sécurité de l'exploitation de l'IATA (IOSA) est toutefois plus exhaustif. En 2012, Air Canada a réussi son cinquième audit biennal avec « aucune constatation; six observations ». Il s'agit de son deuxième audit consécutif sans constatation. Pour réussir l'audit IOSA, la Société doit satisfaire à plus de 900 normes et pratiques recommandées dont la conformité est vérifiée au moyen d'une méthode d'audit structurée comprenant des listes de contrôle normalisées. L'audit IOSA porte notamment sur l'imputabilité, les systèmes et l'engagement, l'attribution de la responsabilité et de pouvoirs ainsi que sur la formation et les qualifications dans tous les secteurs de l'exploitation. La réussite de cet audit est essentielle à la viabilité d'Air Canada, car elle est obligatoire aux fins de l'immatriculation IATA, de l'inscription au réseau Star Alliance ainsi que de l'exploitation à code multiple, en plus de nous aider à répondre aux critères de Transports Canada relatifs au SGS.

Les résultats de l'audit IOSA classent Air Canada parmi les 2 % de sociétés aériennes les plus sécuritaires de l'industrie. Cependant, comme nous l'avons mentionné au début, la sécurité n'est pas statique : il s'agit d'un processus en constante évolution, qui est tributaire des nouvelles expériences ainsi que de l'accroissement des connaissances et de l'innovation. Aujourd'hui, contrairement aux décennies passées, on insiste de plus en plus sur la nécessité de provoquer les changements, plutôt que de réagir aux événements. Cette approche proactive est au cœur de l'engagement d'Air Canada à l'égard de la sécurité.

LISTE DES OBJECTIFS POUR 2013

Réussir l'audit du SGS mené par Transports Canada.

Élaborer et mettre en œuvre des stratégies et des pratiques en matière de sécurité.

Améliorer la gestion des risques liés à la sécurité pour les nouvelles initiatives et les nouveaux projets.

Réduire de 12 % le nombre de blessures.

Diminuer de 20 % le nombre moyen de jours perdus à cause de blessures.

Améliorer la communication en matière de sécurité.

Accroître la conformité aux procédures d'utilisation normalisées et aux politiques.

Améliorer la supervision et le leadership en matière de sécurité.



**Trois questions
pour
Samuel Elfassy,**
premier directeur –
Sécurité,
Environnement
et Qualité de
l'entreprise, au
sujet de la vision
d'Air Canada
à l'égard de
la sécurité

1. Pouvez-vous décrire l'approche conceptuelle d'Air Canada en matière de sécurité?

Nous pensons que les accidents sont de nature organisationnelle. Ainsi, pour les prévenir, le Système de gestion de la sécurité d'Air Canada intègre des systèmes techniques et opérationnels dans la gestion des ressources financières et humaines. Ce système doit reposer sur un cadre de travail tenant compte des facteurs humains qui reconnaît que la grande majorité des incidents et accidents sont causés par une erreur humaine, mais qui va plus loin en révélant les facteurs sous-jacents, comme les conditions dans l'organisation ou le milieu de travail local représentant des risques potentiels ou pouvant engendrer des défaillances de systèmes.

2. Comment peut-on mettre ces principes en œuvre au quotidien?

Nous comptons sur les gens pour respecter des normes élevées en matière de sécurité et de navigabilité. Indépendamment des exigences de processus et de documentation en place, ce sont en fin de compte les gens qui doivent réfléchir, être vigilants, faire attention et suivre les bonnes procédures. La sécurité est assurée par des personnes, et non par des documents.

Je suis aussi un grand fervent de la simplicité. Qu'il s'agisse de structures réglementaires, de nos processus ou de nos règles, ils doivent être aussi simples que possible, afin que tout le monde puisse les comprendre. La complexité organisationnelle, la fragmentation des tâches et des responsabilités, et l'hermétisme des règlements sont généralement les ingrédients de l'échec. La complexité est l'ennemie de la sécurité et l'amie du danger.

3. Quelle est la clé d'un programme de sécurité réussi?

Je crois que la réussite d'un programme de sécurité est directement attribuable à deux facteurs : un leadership engagé et une approche disciplinée en matière de gestion des risques sur le terrain. Agir comme leader de la sécurité signifie être attentionné et personnellement investi de cette mission en exerçant « un leadership visible ». Ce n'est pas en envoyant des consignes de sécurité depuis son bureau qu'on y parvient. Il faut être sur le terrain, interagir avec les gens, se promener, encadrer, vérifier la conformité et poser des questions. Par nos paroles et nos gestes, nous devons inculquer un sentiment d'urgence à l'égard de la sécurité ainsi que la notion que nous sommes tous vulnérables à divers degrés au travail.

L'an dernier, nous avons adopté le message *Tous pour un*, et l'avons véhiculé dans toutes nos communications. *Tous pour un* est un message puissant, motivant et ciblé, qui nous rappelle comment l'apport d'une seule personne peut avoir de l'influence, qu'il s'agisse de voter aux élections nationales ou d'allumer une chandelle dans la noirceur. De même, un rapport peut révéler un risque, et une question, dévoiler une supposition erronée ou, à l'inverse, une croyance non verbalisée risque d'entraîner un accident, et le non-respect d'une procédure d'utilisation normalisée, une blessure ou un décès.



**Trois questions
pour
Danielle
Canonico,**
chef de service –
Services qualité –
Entreprise, au
sujet de l'audit
de sécurité de
l'exploitation
de l'IATA

1. Qu'est-ce que l'audit de sécurité de l'exploitation de l'IATA (IOSA) et pourquoi est-il important?

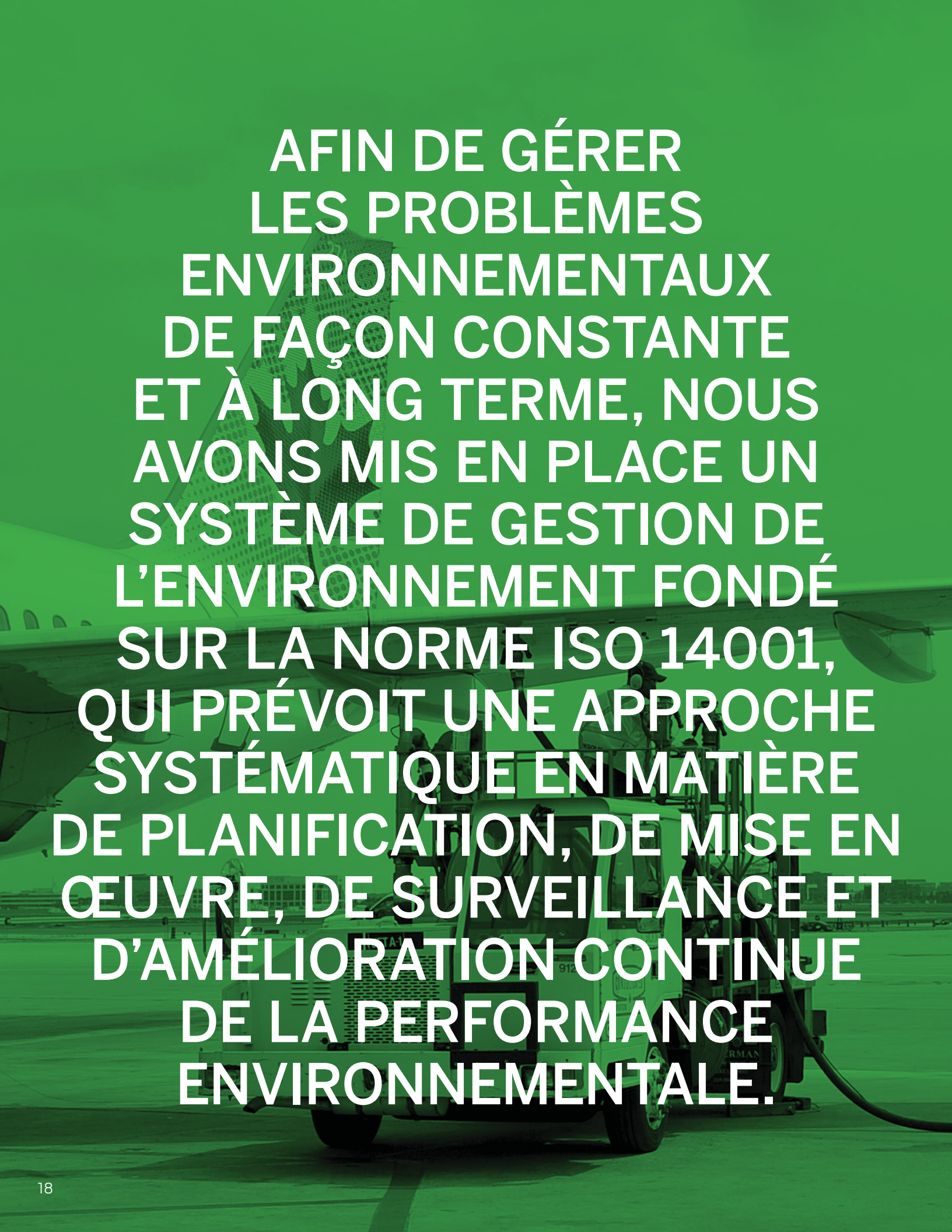
L'IOSA est un programme d'audit de sécurité reconnu à l'échelle mondiale, qui a été conçu pour évaluer la gestion de l'exploitation et les systèmes de contrôle d'un transporteur aérien. Il permet de définir les risques pour la sécurité et de vérifier si les mesures correctives correspondantes sont prises, au besoin, afin de maintenir une sécurité maximale. Il constitue également un mécanisme de surveillance continue en évaluant la conformité d'Air Canada à des normes de sécurité reconnues dans le monde entier. En outre, il a l'avantage de promouvoir une culture d'amélioration continue dans le domaine de la sécurité en favorisant la conformité aux normes et l'adoption de pratiques exemplaires de l'industrie.

2. Comment se déroule l'audit?

Un organisme d'audit accrédité est sélectionné pour effectuer l'audit au nom de l'IATA. Une équipe d'auditeurs spécialisés dans chaque domaine d'exploitation passe cinq jours sur place avec la direction concernée, afin d'évaluer la conformité d'Air Canada relativement à plus de 900 normes et pratiques recommandées IOSA.

3. Comment Air Canada se prépare-t-elle à l'IOSA?

La direction de la Sécurité, Environnement et Qualité de l'entreprise déploie notre équipe d'auditeurs qualifiés pour réaliser des audits internes dans toutes les directions de l'exploitation. Ces auditeurs utilisent des listes de vérification, dont celles associées aux normes et pratiques IOSA, qui tiennent compte notamment des principes du Système de gestion de la sécurité dans le cadre de notre programme interne d'assurance de la qualité. Le prochain audit IOSA devrait avoir lieu au cours du premier trimestre de 2014, avant l'expiration de notre inscription au registre IOSA le 21 mai 2014.



AFIN DE GÉRER
LES PROBLÈMES
ENVIRONNEMENTAUX
DE FAÇON CONSTANTE
ET À LONG TERME, NOUS
AVONS MIS EN PLACE UN
SYSTÈME DE GESTION DE
L'ENVIRONNEMENT FONDÉ
SUR LA NORME ISO 14001,
QUI PRÉVOIT UNE APPROCHE
SYSTÉMATIQUE EN MATIÈRE
DE PLANIFICATION, DE MISE EN
ŒUVRE, DE SURVEILLANCE ET
D'AMÉLIORATION CONTINUE
DE LA PERFORMANCE
ENVIRONNEMENTALE.



ENVIRONNEMENT

✈ Dans toutes les études portant sur le développement durable, l'industrie du transport aérien est le plus minutieusement scrutée lorsqu'il s'agit de son bilan environnemental. De telles analyses doivent cependant être faites en contexte et avec impartialité, en gardant à l'esprit que le secteur du transport aérien compte pour 2 % des émissions de carbone mondiales¹. Néanmoins, puisqu'on prévoit que les émissions produites par le secteur grimperont à 5 % d'ici 2050, il lui incombe nécessairement d'améliorer sa performance environnementale.

Air Canada reconnaît ces obligations et est déterminée à s'en acquitter pour apporter sa contribution. Afin de gérer les problèmes environnementaux de façon constante et à long terme, nous avons mis en place un Système de gestion de l'environnement (SGE) fondé sur la norme ISO 14001, qui prévoit une approche systématique en matière de planification, de mise en œuvre, de surveillance et d'amélioration continue de la performance environnementale. Au sein de la Société, un groupe désigné se consacre exclusivement à l'environnement, et le premier directeur – Sécurité, Environnement et Qualité de l'entreprise relève directement du vice-président général et chef de l'exploitation, afin de s'assurer que la prise de décisions opérationnelles tient compte des impacts environnementaux.

Nos efforts visant à limiter les effets de nos activités sur l'environnement assainissent la planète, mais ils ont aussi des retombées économiques favorables. L'atténuation des effets résulte principalement d'une consommation plus efficace du carburant, et le carburant représente la plus importante dépense d'Air Canada : près de 3,6 G\$ en 2012. De plus, il faut prendre en compte les attentes du public, la consommation d'énergie et les émissions de gaz à effet de serre étant ressorties dans l'évaluation de l'importance des enjeux selon les parties prenantes. Nous avons plusieurs raisons de promouvoir la responsabilité environnementale à Air Canada.

Il ne s'agit toutefois pas d'une nouveauté : depuis 1990, Air Canada a amélioré de 33 % son efficacité énergétique moyenne. De 2006 à 2011, les effets de notre programme d'efficacité énergétique ont contribué à la réduction cumulative de 318 000 tonnes d'émissions de CO₂. La mise en service de nouveaux appareils a contribué à notre efficacité énergétique; en effet, les appareils d'aujourd'hui sont en moyenne 70 % plus écoénergétiques que ceux d'il y a 40 ans. Malgré tout, grâce aux avancées scientifiques en matière de compréhension des changements climatiques et aux nouveaux moyens de lutte contre ces changements, nous cherchons constamment à en faire plus, guidés par notre stratégie reposant sur quatre piliers, qui vise précisément à atténuer notre impact sur l'environnement. Ces piliers sont la technologie, l'exploitation, l'amélioration des infrastructures et l'adoption de mesures économiques.

¹ Se reporter au Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC).

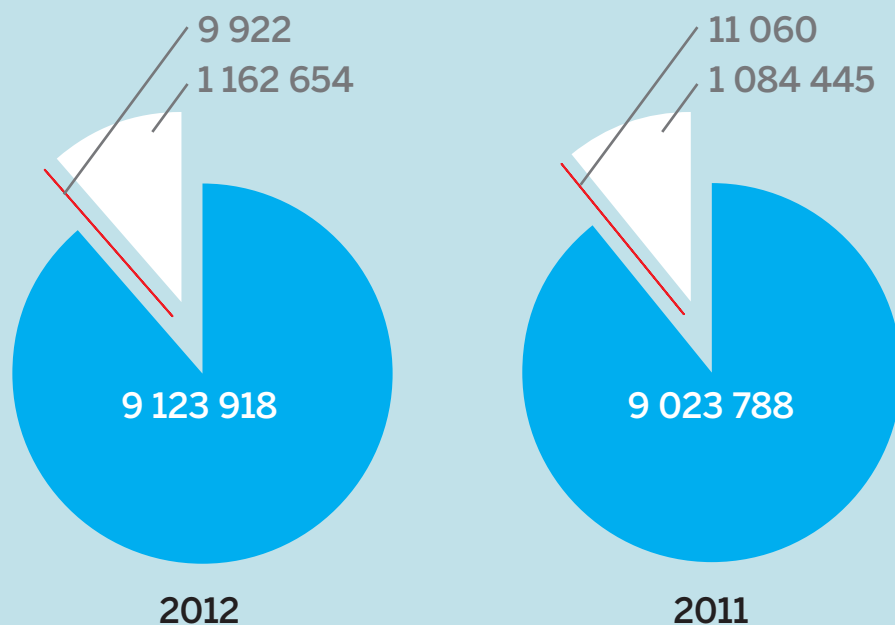


Même si Air Canada exploite déjà un des parcs aériens les plus modernes parmi les principaux transporteurs aériens d'Amérique du Nord, le renouvellement du parc aérien se poursuit sans cesse. En 2012, elle a passé des commandes fermes de cinq 777 de Boeing, qui intégreront son parc aérien entre juin 2013 et février 2014.

Dotés d'une configuration à plus grande capacité, ces appareils lui permettront de réaliser davantage d'économies. À l'heure actuelle, nous exploitons 18 appareils 777 de Boeing, qui consomment 15 % moins de carburant par siège-mille offert pendant un vol Toronto–Hong Kong que les anciens appareils qu'ils remplacent. En 2014, Air Canada prendra livraison du premier de 37 nouveaux appareils 787 de Boeing, dont les caractéristiques de conception révolutionnaires, notamment l'utilisation de matériaux composites, devraient permettre de surpasser de 20 % l'efficacité énergétique d'un appareil comparable. Ensemble, ces deux commandes représentent un investissement de 5,5 G\$ CA en appareils écoénergétiques modernes.

Un autre secteur où nous faisons appel à la technologie pour réduire les émissions est celui des carburants de remplacement. Air Canada a établi un groupe de travail sur les carburants de remplacement visant à favoriser et à appuyer activement le développement de carburants générant moins de carbone, afin de réduire les émissions de CO₂. En 2012, Air Canada a exploité deux vols payants assurés par des appareils alimentés au biocarburant.

Émissions totales, directes ou indirectes, de gaz à effet de serre, en poids (équivalent en tonnes de CO₂)



- Portée 1 – émissions directes de gaz à effet de serre
- Portée 2 – émissions indirectes de gaz à effet de serre
- Portée 3 – autres émissions indirectes de gaz à effet de serre, y compris celles de Jazz et de Sky Regional



Une équipe spéciale a été mise sur pied pour le pilier de l'exploitation. L'équipe a pour objectif de réduire la consommation de carburant en mettant en pratique les techniques de vol les plus efficaces et en réduisant la masse des appareils.

Elle surveille notamment l'utilisation d'eau potable à bord afin que nous transportions suffisamment d'eau pour répondre aux besoins des clients, sans surplus inutile. Pour réduire la masse des appareils, nous limitons également la quantité de carburant transporté à celle requise pour l'exploitation sécuritaire de chaque vol et avons adopté un nouveau processus d'application de peinture qui allège nos appareils. Moins de couches de peinture sont nécessaires en vertu de ce procédé, réduisant ainsi la masse des appareils et évitant l'émission d'environ 760 tonnes de CO₂ chaque année pour chaque appareil, ce qui équivaut à retirer près de 200 voitures de la circulation pendant un an.

Il existe deux autres éléments clés de la réduction des émissions : la capacité d'exploiter des appareils de manière efficace et celle d'assurer des liaisons suivant des itinéraires optimaux. À cette fin, Air Canada a collaboré avec des fournisseurs de systèmes de navigation pour favoriser une approche en ligne directe à l'atterrissage. L'appareil descend alors de manière constante, efficiente et moins énergivore, contrairement à l'approche classique par paliers, qui consomme plus de carburant, puisqu'il faut redresser souvent l'appareil.

De plus, pour déterminer les itinéraires les plus écoénergétiques pour ses vols sur la région du Pacifique, Air Canada utilise le module de planification FreeFlight de Lufthansa Integrated Dispatch Operation (LIDO), qui calcule la trajectoire optimale des appareils en fonction d'une grille détaillée. La Société s'est également impliquée dans un projet à l'avant-garde de la technologie informatique visant à parfaire les prises de décisions en matière d'avitaillement.





Les activités reposant sur le troisième pilier (amélioration des infrastructures) et faisant appel à des organismes externes sont intimement liées à ces efforts. Par exemple, l'élaboration d'itinéraires de vol plus efficaces nécessite la collaboration du contrôle de la circulation aérienne, et l'amélioration des opérations au sol est largement tributaire des infrastructures aéroportuaires.

Au cours des deux dernières années, nous avons participé à ENGAGE, un programme conjoint avec le contrôleur de trafic aérien canadien Nav Canada, son homologue britannique NATS et Air France, afin de tester des trajectoires de vol plus efficaces nommées « corridors écologiques » au-dessus de l'Atlantique Nord. Dans le cadre de la Journée mondiale de l'environnement, en juin 2012, Air Canada a exploité un vol aller-retour Toronto–Francfort en suivant un itinéraire test. Le résultat : une réduction de 2 200 kg des émissions de CO₂ par rapport à l'itinéraire habituel. Déjà, Air Canada, comme d'autres transporteurs canadiens, a travaillé avec Nav Canada pour appliquer de telles mesures au pays en utilisant l'espace aérien et le contrôle de la circulation aérienne de façon plus efficiente dans le corridor très fréquenté Windsor–Toronto–Montréal.

En 2012, le Conseil national des lignes aériennes du Canada (CNLA), dont Air Canada est le plus important transporteur membre, a signé un protocole d'entente avec le gouvernement fédéral et d'autres intervenants importants de l'aviation au Canada, en vue de réduire les émissions de gaz à effet de serre. Intitulé *Plan d'action du Canada pour réduire les émissions de gaz à effet de serre provenant de l'aviation*, ce partenariat établit des cibles en matière de réduction des émissions pour toutes les parties : des cibles d'efficacité énergétique pour les sociétés aériennes et des cibles d'efficacité des infrastructures pour Nav Canada.



AMÉLIORATION DES INFRASTRUCTURES



L'élaboration d'instruments économiques appropriés, surtout en ce qui concerne les solutions axées sur le marché, constitue le dernier pilier. Tout en reconnaissant le potentiel des instruments du marché pour la gestion des gaz à effet de serre, Air Canada estime que l'adoption d'une approche sectorielle globale constitue la façon appropriée de mettre en œuvre ces instruments. En tant que membre du CNLA et de l'Association du transport aérien international (IATA), et de concert avec le gouvernement canadien, Air Canada appuie activement une solution mondiale recommandée par l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI) et l'IATA. Entre-temps, nous respectons toutefois les exigences en matière de surveillance, de déclaration et de vérification du Système d'échange de quotas d'émission de gaz à effet de serre de l'Union européenne, dont l'application est suspendue pour le moment.



En 2012, le potentiel de la stratégie des quatre piliers d'Air Canada a été démontré à l'occasion du « vol parfait » organisé avec l'appui d'Airbus et de l'OACI à l'occasion de la Conférence des Nations Unies sur le développement durable, dite « Rio+20 ». Notre premier vol assuré par un appareil alimenté au biocarburant était un vol commercial Toronto–Mexico qui a généré 42 % moins d'émissions qu'un vol régulier parcourant le même trajet².

Pour augmenter encore les réductions d'émissions obtenues en utilisant un biocarburant à base d'huile de cuisson, Air Canada a également mis en place des mesures liées à la technologie, à l'exploitation et aux infrastructures, afin de maximiser l'efficacité du vol. Parmi ces mesures, citons le nettoyage du fuselage et du compresseur du moteur avant le vol, l'utilisation d'un organisateur électronique de poste de pilotage (plutôt que des documents de vol papier) par les pilotes, l'emploi de matériaux légers pour la moquette et les rideaux, une utilisation réduite du groupe auxiliaire de bord, une réduction de la poussée de décollage, une nouvelle calibration des climatiseurs, une optimisation de la vitesse et de l'altitude de croisière, et des procédures adaptées de roulage et de stationnement. À la suite du vol parfait, Air Canada a exploité un deuxième vol au biocarburant, entre Montréal et Londres, transportant les athlètes canadiens aux Jeux olympiques d'été à Londres.

Bien que les efforts d'Air Canada en matière d'environnement mettent principalement l'accent sur l'exploitation efficace de nos appareils afin de réduire les émissions, d'importants efforts sont également déployés pour réaliser des économies au sol. Un plan directeur quinquennal a été élaboré par les Biens immobiliers. Les programmes qui en font partie visent à faire la promotion de l'économie d'énergie dans le vaste réseau de biens immobiliers de la Société. Les projets en 2012 incluaient l'amélioration de l'éclairage au hangar de l'aéroport de Vancouver, l'installation d'un système de chauffage infrarouge au hangar de Calgary, le passage à des refroidisseurs et à des tours de refroidissement écoénergétiques au siège social de Montréal, et la conversion des chaudières de chauffage du mazout au propane au hangar de maintenance de Halifax. On a également entamé des vérifications de l'efficacité énergétique aux escales à fort trafic d'Air Canada, afin de cerner les occasions de réaliser des économies supplémentaires.



² Dans des conditions d'exploitation normales, un vol régulier utilise du carburéacteur classique.



NutriCuisine 🍏



L'introduction de véhicules électriques et de véhicules propulsés au gaz naturel sur l'aire de trafic et dans d'autres installations a également permis de faire d'importantes économies. Tout au long de 2012, nous avons poursuivi la mise en œuvre de iRamp^{MC}, un système électronique qui optimise l'utilisation des véhicules dans le cadre des opérations de piste et de maintenance.

En plus de réduire ses émissions, Air Canada examine d'autres stratégies environnementales, y compris les procédures d'atténuation du bruit et le recyclage. Bien que notre parc aérien soit relativement récent et que le fonctionnement silencieux de nos appareils soit le fruit de technologies avant-gardistes, nous mettons tout en œuvre pour faire décoller et atterrir nos appareils en réduisant le bruit au minimum. Nous suivons également les procédures d'exploitation des autorités aéroportuaires et participons activement aux échanges entre les aéroports et les collectivités avoisinantes, afin de répondre aux préoccupations potentielles de façon appropriée.

Le recyclage est encouragé à l'échelle de la Société et se manifeste de différentes manières – des traditionnels bacs bleus dans les bureaux jusqu'à des programmes plus novateurs. En 2012, des bureaux du siège social d'Air Canada à Montréal ont été réaménagés à l'aide de postes de travail recyclés et de tapis fabriqués à partir de matières recyclées. À l'aéroport international Macdonald-Cartier d'Ottawa, Air Canada continue de participer à des projets pilotes visant le recyclage de liquides dégivrants à base de glycol ainsi que le recyclage des déchets à bord des vols internationaux, une pratique actuellement autorisée pour les vols intérieurs, mais interdite pour les vols internationaux par la réglementation sur la santé et la sécurité.

L'engagement d'Air Canada en matière de durabilité de l'environnement va au-delà de ses propres activités. Nous encourageons un comportement responsable de la part de nos fournisseurs en appliquant notre code d'éthique des fournisseurs, qui privilégie ceux qui s'y conforment. Lorsqu'il est approprié et possible de le faire, nous cherchons à obtenir des avantages sur le plan de l'environnement et du développement durable durant le processus d'approvisionnement. Il peut s'agir de la possibilité d'offrir des options de repas santé, comme le permettent nos produits NutriCuisine à bord, ou d'encourager les fournisseurs locaux, notamment en servant des vins canadiens. Notre demande de propositions de nouveaux fournisseurs de services de maintenance, effectuée en 2012, constitue un autre exemple de nos efforts en matière d'approvisionnement local. Dans cette demande, Air Canada a indiqué explicitement que la préférence serait accordée aux soumissionnaires qualifiés ayant établi une partie de leurs activités à Montréal, Winnipeg, Vancouver et Toronto – ou qui sont disposés à le faire –, et qui embauchent des techniciens en aéronautique canadiens.

Les employés sont souvent les principaux instigateurs des initiatives environnementales à Air Canada, et de nombreuses idées proposées dans Place à la créativité, notre boîte de suggestions en ligne, traitent de la réduction du gaspillage et des dépenses. Les employés participent avec enthousiasme aux événements communautaires axés sur l'environnement au cours de l'année, comme l'Heure pour la Terre, à laquelle Air Canada a pris part pour une sixième année en 2012. Les employés ont également été encouragés à participer à des événements tels que le Grand nettoyage des rivages canadiens, qui s'est tenu à Montréal et à Vancouver. À Halifax, les employés du Fret se sont entendus avec les traiteurs de Gate Gourmet pour recueillir les bouteilles de vin et les canettes de boissons gazeuses vides dans le cadre d'un programme de recyclage qui récupère maintenant des milliers de contenants de boissons et génère en moyenne, chaque semaine, des rentrées de 300 \$ destinées à des organismes caritatifs locaux.



Nous donnons aussi à nos clients l'occasion de se joindre à nos efforts pour protéger l'environnement. Air Canada gère le site Web interactif laissezmoins.ca³, qui fournit des renseignements sur l'entreprise et divers programmes environnementaux, et donne des conseils de voyage écologiques, en invitant par exemple à voyager léger. Afin que les clients diminuent leur consommation de papier, on encourage l'utilisation de cartes d'accès à bord électroniques. En 2012, plus de 2,5 millions de passagers se sont servis de ces cartes, et le développement de nouvelles applications informatiques de plus en plus pratiques devrait inciter les clients à les utiliser davantage. Au cours de l'année, Air Canada Cargo, conformément au programme de documentation fret électronique de l'IATA, s'est servie de documents électroniques, plutôt que papier, pour consigner le transport de 12 % du fret sur certaines lignes. On s'attend à ce que cette initiative permette de réduire encore l'utilisation de papier. Les données du secteur indiquent que 30 documents papier accompagnent en moyenne chaque envoi de fret aérien.

Le site laissezmoins.ca fait également référence au programme de compensation d'émissions de carbone d'Air Canada : depuis 2007, les clients d'Air Canada ont compensé près de 19 000 tonnes de CO₂ émis par leurs vols. Il renvoie en outre au site de Carbon Disclosure Project (CDP), un organisme international sans but lucratif qui propose aux entreprises et aux villes un système mondial leur permettant de mesurer, divulguer, gérer et communiquer des renseignements d'ordre environnemental. Air Canada interagit publiquement avec CDP

AIR CANADA 
laissezmoins
 DES MESURES POUR UN MONDE VERT



3 Source : www.aircanada.com/fr/environment/index_flash.html?src=hp_q1

depuis 2008. La Société collabore également avec des organismes comme le CNLA, l'IATA et le regroupement américain du secteur du transport aérien Airlines for America au sein de comités permanents sur l'environnement et de groupes de travail ponctuels, en vue d'améliorer la durabilité écologique dans l'industrie du transport aérien.

De plus, par sa participation et son soutien continus au partenariat Biosphere Connections du réseau Star Alliance et au prix de leadership du forum sur les voyages et le tourisme responsables, la Société vise à promouvoir la biodiversité et l'exploitation durable des ressources. Air Canada a donc appuyé directement des événements tout au long de l'année, afin de sensibiliser les voyageurs à ces questions. Elle a notamment aidé des membres de l'organisme sans but lucratif de protection de la nature Wildlife Media, établi aux États-Unis, à se rendre à Churchill, au Manitoba, afin de préparer un documentaire sur les ours. À une autre occasion, elle a organisé le transport d'un policier de l'Ontario pour ses retrouvailles avec un ours polaire qu'il avait sauvé, dans le but de faire la promotion du centre de conservation Cochrane Polar Bear Habitat. Air Canada a également consulté des groupes de défense des droits des animaux, afin de modifier sa tarification en 2012, dans le but d'interdire le transport de primates non humains destinés à la recherche scientifique.

LISTE DES OBJECTIFS POUR 2013

Continuer de contribuer à la réduction des émissions de gaz à effet de serre grâce

- à l'augmentation de la contribution d'Air Canada au Plan d'action du Canada pour réduire les émissions de gaz à effet de serre;
- au soutien de l'élaboration de biocarburants aviation renouvelables au Canada;
- à son leadership, en tant que transporteur national du Canada, pour faire progresser une approche sectorielle mondiale visant à réduire les gaz à effet de serre émis par l'aviation;
- à la poursuite des efforts en vue d'atteindre les cibles collectives fixées par l'IATA :
 - accroître l'efficacité énergétique en moyenne de 1,5 % par année jusqu'en 2020,
 - atteindre une croissance neutre en carbone après 2020,
 - réduire les émissions de CO₂ de 50 % par rapport aux niveaux de 2005 d'ici 2050.

Améliorer la gestion des déchets grâce aux programmes de recyclage des installations au sol et à bord des vols.

Poursuivre l'amélioration continue des méthodes de calcul de notre empreinte écologique en

- établissant des points de référence pour certains des principaux indicateurs de rendement.



**Trois questions
pour
Claude
Saint-Martin,**
directeur –
Efficience
énergétique de
l'entreprise, au
sujet du groupe
de l'Efficience
énergétique
d'Air Canada

1. Que fait le groupe de l'Efficience énergétique?

Le groupe de l'Efficience énergétique est composé d'experts dans les quatre domaines ayant le plus de répercussions sur la consommation de carburant : la Régulation des vols, les Opérations aériennes, les Opérations au sol et la Maintenance. Ce sont des employés dévoués qui se passionnent pour l'efficience énergétique. Ils mettent l'accent sur la mise en œuvre de nos initiatives et ils sont toujours à la recherche de nouvelles possibilités.

2. Pourquoi ce travail est-il important?

Nos cibles en matière d'efficience énergétique sont ambitieuses et constituent un défi. La viabilité de l'environnement et de notre industrie dépendent de la réduction continue de la consommation de carburant et des émissions de gaz à effet de serre. En se dotant d'une équipe spécialisée, Air Canada s'est assurée que les pressions des activités quotidiennes ne nous éloignent pas de nos objectifs en matière d'environnement et d'efficience énergétique.

3. Quels succès avez-vous connus jusqu'à présent et quels sont vos objectifs pour l'avenir?

Le changement de culture dans l'ensemble des groupes d'employés est sans doute notre plus importante réussite. Les résultats de nos programmes et les suggestions reçues nous indiquent que le personnel démontre un intérêt sincère. Nous avons notamment modifié nos horaires pour exploiter les vols à des vitesses légèrement inférieures de façon à accroître l'efficience énergétique, et les pilotes respectent rigoureusement les chiffres établis pour le vol. Sur l'aire de trafic, nous avons constaté une baisse significative de l'utilisation des groupes auxiliaires de bord dont la consommation de carburant est élevée. Ils sont remplacés par les groupes de parc, plus respectueux de l'environnement, parce que nos agents préparent rapidement les appareils. Enfin, à l'échelle de la direction, lorsqu'il s'agit de prendre des décisions d'exploitation, l'efficience énergétique est toujours un aspect pris en compte. Je pense qu'Air Canada est globalement une société aérienne très responsable, et notre objectif est de demeurer un chef de file mondial dans le domaine de l'efficience énergétique.



**Trois questions
pour
Darren Ridings,
chef de service
général – Matériel
au sol, au sujet de
l'outil iRamp^{MC}**

1. Qu'est-ce que l'outil iRamp?

Le nom iRamp est une abréviation en anglais qui signifie « aire de trafic intelligente ». Ce système nous aide à nous assurer que nos véhicules de service au sol à l'aéroport sont utilisés efficacement en nous permettant de surveiller leur activité à distance et de recueillir des renseignements importants. L'installation a commencé à la fin de 2011, s'est poursuivie en 2012, et nous prévoyons utiliser le système dans les escales principales de Toronto, Montréal, Vancouver et Calgary, où l'envergure de nos activités justifie cet investissement. D'ici la fin de 2013, nous aurons installé iRamp dans 1 200 véhicules.

2. Comment ça fonctionne?

Le dispositif de localisation GPS que nous installons dans chaque véhicule transmet à la base de données centrale des informations téléométriques au moyen d'une connexion sans fil. Ces renseignements comprennent la vitesse du véhicule, sa position sur les terrains de l'aéroport ou aux alentours, la quantité de carburant, l'efficacité énergétique et les heures d'activité qui correspondent à l'utilisation du véhicule. Une autre fonction intéressante nous permet de savoir si un véhicule tourne au ralenti depuis longtemps et d'éteindre le moteur à distance, dans des conditions de sécurité optimales, afin de réduire la consommation inutile de carburant. À l'aide du clavier iRamp, le conducteur peut effectuer une inspection quotidienne du véhicule et transmettre les données par le réseau sans fil au programme de maintenance – Matériel au sol. Ainsi, il interagit directement avec le Matériel au sol, ce qui constituait auparavant un défi, vu la taille des aéroports modernes.

3. Quels sont les avantages de ce programme?

Nous possédons un grand nombre de véhicules de service au sol exploités tous les jours, presque 24 heures sur 24, et la plupart du temps en déplacement. Une gestion plus efficace sera donc forcément avantageuse. Tout d'abord, une utilisation intelligente nous aide à réduire les émissions et la consommation de carburant, pour respecter davantage l'environnement. D'autres économies sont à signaler; par exemple, comme les conducteurs des dépanneuses n'ont plus besoin de carnets, leur productivité augmente et la consommation de papier diminue. De plus, pour prolonger la durée de vie des véhicules, nous pouvons prévoir plus facilement les activités de maintenance pendant des périodes moins occupées. Enfin, nous améliorons la sécurité en surveillant notre matériel et en ne permettant qu'aux employés d'Air Canada autorisés de conduire nos véhicules.

UNE MAIN-D'ŒUVRE
DÉVOUÉE EST
ESSENTIELLE À LA
VIABILITÉ DE TOUTE
ENTREPRISE; C'EST
PARTICULIÈREMENT
VRAI DANS LE CAS D'UNE
SOCIÉTÉ AÉRIENNE
AXÉE SUR DES NORMES
ÉLEVÉES EN MATIÈRE DE
SERVICE CLIENTÈLE.



EMPLOYÉS

✈ En 2012, la Société a conclu sa dernière convention collective avec ses syndicats canadiens. Cette entente a mis fin à une période difficile entraînée par des changements importants qui devaient être apportés à nos conventions collectives pour placer Air Canada sur la voie de la viabilité financière.

À la suite des négociations, des efforts concertés ont été consentis, au cours de l'année, en vue de rétablir les relations, et les célébrations du 75^e anniversaire d'Air Canada en ont fourni l'occasion. Les employés de la Société ont pris part avec enthousiasme aux célébrations qui ont duré un an. Ils ont paradé en uniformes d'époque dans des défilés de mode, ont patiemment fait la file pour visiter un 787 Dreamliner de Boeing lors de sa première visite au Canada et ont pris part à une foule d'autres événements commémoratifs fort courus.

La fin des négociations a permis à la Société de se concentrer sur le renforcement de la relation avec les employés et de leur mobilisation. Cette tâche est d'autant plus difficile vu la taille et la dispersion géographique de la main-d'œuvre d'Air Canada : à la fin de décembre 2012, elle comptait environ 27 000 employés en poste au Canada et dans le monde. Environ 90 % de ses employés sont syndiqués, et l'âge moyen de cette main-d'œuvre est de 44 ans¹.

Au sein d'Air Canada, la personne responsable des employés est le premier vice-président – Relations avec les employés. Cette direction comprend quatre divisions principales – Retraites, Ressources humaines, Rémunération globale et Relations du travail –, et elle coordonne ses activités en étroite collaboration avec les autres directions. Par exemple, les Relations du travail collaborent directement avec les directions de l'exploitation dans la gestion des négociations de contrats de travail et des relations avec les employés syndiqués, alors que la Santé au travail et la Gestion de la réadaptation sont régies par les Ressources humaines et collaborent notamment avec les Affaires juridiques et le groupe Sécurité, Environnement et Qualité de l'entreprise. De plus, les activités relatives aux communications avec les employés sont menées par les Communications de l'entreprise. Cette approche interfonctionnelle nous permet de nous assurer que les employés sont traités de façon équitable et uniforme, et d'encourager les meilleures pratiques pour la gestion des Relations avec les employés.

Les employés d'Air Canada, qui comptent parmi les mieux rémunérés dans l'industrie du transport aérien, sont tous membres d'un régime de retraite de l'entreprise. De plus, Air Canada est la seule grande société aérienne canadienne, et l'une des rares entreprises au pays, à maintenir un régime de retraite à prestations déterminées pour la vaste majorité de ses employés. En 2012, Air Canada a versé une cotisation de 433 M\$ à ces régimes, tout en fournissant un généreux régime d'avantages sociaux. La Société maintient également un Régime de participation aux bénéfices. En 2011, elle a versé une prime de reconnaissance envers le personnel d'une valeur de 11 M\$ sous forme d'actions, qui seront entièrement acquises à la fin de 2014.

Par ailleurs, les cadres bénéficient du Régime d'intéressement annuel (RIA), qui favorise une culture de rémunération liée au rendement, selon laquelle les avantages versés sont proportionnels au rendement de la Société et de l'employé. Le RIA a été revu en 2012 afin de mieux l'harmoniser avec nos objectifs de rendement financier. En 2012, nous avons également entrepris un sondage sur l'harmonisation de la rémunération globale des cadres, afin de nous assurer que les éléments

¹ Pour de plus amples renseignements sur les employés, veuillez consulter l'annexe aux pages 55 à 57.



de la rémunération correspondent aux préférences des employés. Plus de 60 % des cadres ont participé au sondage, et on donnera suite en 2013 à la rétroaction recueillie.

En plus de proposer une rémunération globale concurrentielle, Air Canada reconnaît que, pour que les employés soient motivés et engagés à servir les clients, ils doivent se sentir informés, estimer que leur travail est utile, avoir des occasions d'avancement professionnel et, enfin, savoir que leur bien-être personnel importe à leur employeur. La création de ces conditions repose sur un dialogue ouvert et respectueux en milieu de travail.

Par conséquent, Air Canada accorde beaucoup d'importance à la mobilisation du personnel et à la communication avec les employés et, outre les moyens traditionnels, elle cherche continuellement de nouvelles façons de promouvoir un tel dialogue. Cet échange prend la forme de bulletins d'entreprise quotidiens et mensuels, d'une boîte de suggestions en ligne appelée Place à la créativité, de communications propres à chaque direction, de lettres et de messages des cadres supérieurs – y compris, depuis 2012, la revue hebdomadaire de l'exploitation, publiée par le chef de l'exploitation –, ainsi que de téléconférences régulières et de tournées d'information qui comportent des périodes de questions ouvertes. Tous les employés sont admissibles au prestigieux Prix de l'excellence, remis chaque édition à un minimum de 50 employés exceptionnels nommés par leurs collègues.

De plus, Air Canada adopte promptement les nouveaux médias, y compris YouTube antérieurement et, depuis 2012, le groupe de discussion en ligne Yammer. Yammer constitue une plateforme de médias sociaux où les employés peuvent poser des questions et faire des suggestions. En 2012, ce moyen de communication a été introduit auprès du personnel de cabine, en vue d'en élargir ensuite l'application à l'ensemble du personnel. L'évolution des communications avec les employés se poursuivra en 2013, notamment dans le cadre d'une importante restructuration interdirectionnelle destinée à regrouper tous les communicateurs de la Société en une seule direction, pour simplifier les communications, les uniformiser et en améliorer l'efficacité.



L'appel du ciel



Air Canada et Air Georgian sont à la recherche de la nouvelle génération de pilotes.

Voilà un cheminement de carrière idéal pour les jeunes dynamiques qui désirent être formés par les meilleurs et faire carrière au sein d'un chef de file de l'industrie de l'aviation commerciale.

Grâce à notre programme de formation et de perfectionnement, nous offrons aux jeunes un investissement rapide à un poste de pilote professionnel. En seulement 50 semaines, vous pouvez prendre place dans le poste de pilotage d'un avion d'Air Georgian, un membre de la famille Air Canada Express, avec la possibilité de passer un jour à Air Canada.

Si vous avez un diplôme d'études secondaires ou que vous êtes inscrit au collège ou à l'université, que vous possédez un excellent dossier scolaire et un bon dossier d'implication communautaire, et que vous souhaitez entreprendre de nouveaux défis, nous vous invitons à communiquer avec nous pour en savoir davantage et vous joindre à notre équipe.



NOUVELLE GÉNÉRATION DE pilotes recherchée

 www.ClearedForTakeoff.ca 




ACaéronet > Connex RH



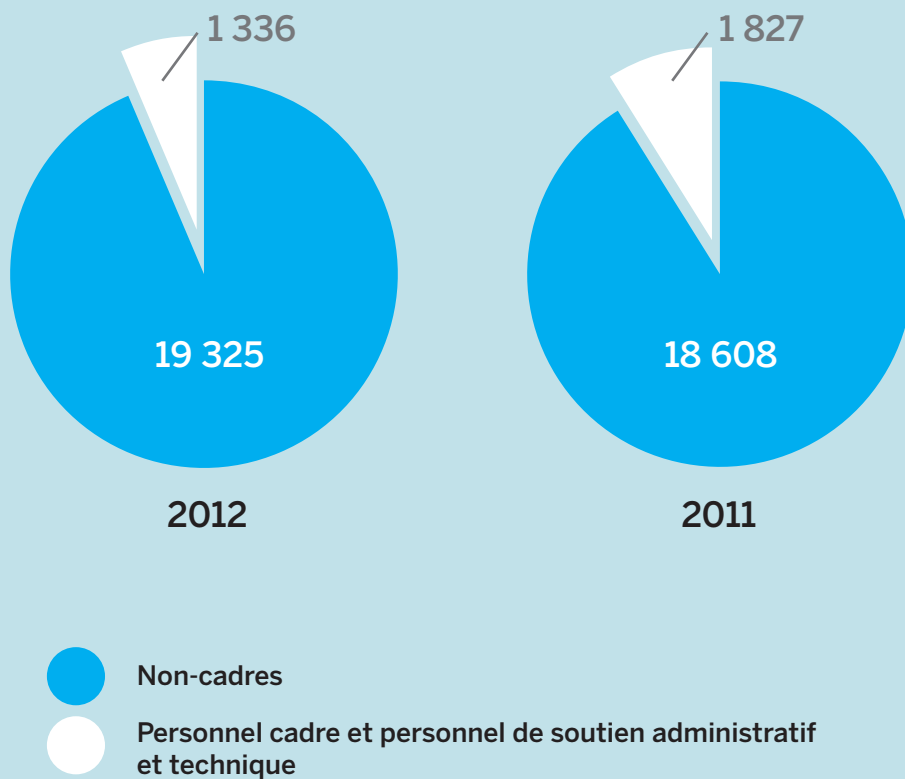
Pour Air Canada, dont de nombreux employés sont en poste partout dans le monde, travaillent des quarts de travail variés ou se déplacent beaucoup, Internet est devenu un outil de communication essentiel. Notre site intranet fournit une multitude de renseignements sur pratiquement tous les aspects de la Société. Il favorise également la cohésion et un sentiment d'appartenance parmi les employés, en leur permettant d'accéder à la même information partout dans le monde, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, dans un format normalisé.

En 2012, le portail des employés a été largement remanié à l'occasion de la mise en place du Centre Connex des Ressources humaines, afin de rendre les programmes et politiques des Ressources humaines plus transparents, plus accessibles et, grâce à l'expansion des fonctions libre-service, plus conviviaux. Le résultat en a été la création d'un site de ressources humaines où les employés peuvent effectuer une gamme d'opérations, notamment remplir des formulaires relatifs au travail, présenter une demande de renseignements sur la sécurité ou soumettre des rapports de sécurité, modifier leur profil d'avantages sociaux pour des événements de la vie comme les naissances et les mariages, obtenir des renseignements sur la planification de la retraite, et même bénéficier d'offres spéciales pour les employés auprès de détaillants. Le centre de services du site offre un soutien en temps réel par clavardage, par courrier électronique ou par téléphone.

La création du Centre Connex des Ressources humaines coïncide avec d'autres initiatives récentes des Ressources humaines, qui visent à élargir le bassin actuel de talents d'Air Canada, ce qui améliore les perspectives de carrière des employés, favorisant ainsi leur mobilisation et leur maintien en poste. En 2012, certaines fonctions de recrutement liées à la gestion ont été ramenées en interne, et tous ces nouveaux postes ont été affichés en interne.

Toutefois, le repérage des bons candidats ne représente qu'une étape préliminaire. Le perfectionnement continu est également essentiel et, pour cette raison, Air Canada a officialisé ses programmes de formation pendant l'année en créant Signé AC, un plan sur trois ans pour attirer de solides candidats et en assurer le perfectionnement. En 2012, nous avons commencé à établir le programme et donné des

Nombre total d'employés formés par année



Le nombre total d'employés ayant reçu de la formation indiqué dans le Rapport de développement durable 2012 est exprimé selon les lignes directrices G3.1 du cadre GRI.

Par conséquent, la moyenne de 2011 a été rajustée pour tenir compte de ces lignes directrices.



cours en ligne et des cours magistraux, notamment des ateliers sur l'abc de la gestion et sur la rétroaction efficace. Des modifications ont été apportées pour les employés syndiqués également. Par exemple, dans le cas de la formation technique, on a mis au point un environnement d'apprentissage en classe pour un plus petit nombre de participants. Cet environnement permet un apprentissage plus interactif et pratique offrant des possibilités supplémentaires d'encadrement et d'amélioration du rendement. En 2012, 20 661 employés ont reçu une formation officielle d'une durée moyenne de plus de 25 heures.

Au cours de l'année, Air Canada a également établi un nouveau programme novateur de recrutement des pilotes avec son partenaire régional, Air Georgian. Dans le cadre de ce programme, les cadets recrutés par Air Georgian reçoivent une offre d'emploi conditionnelle à Air Canada, à condition de satisfaire à certaines exigences et de travailler au moins quatre ans chez le transporteur régional.



Compte tenu de la complexité d'Air Canada, en plus de la séance d'orientation à l'intention des nouveaux employés pendant la formation technique, on a conçu un programme d'intégration pour donner aux nouveaux cadres un accueil plus complet à la Société. Ce programme comprend des services de mentorat et de conseils, en commençant par la période postérieure à l'offre d'emploi et antérieure à l'entrée en fonction, puis durant toute la première année de travail. Il fait appel à des guides de gestion, à des accompagnateurs et au soutien des RH. Le programme comprend une réunion d'une journée, destinée à communiquer aux recrues la mission, la vision et les valeurs de la Société, et à leur offrir une occasion de tisser des liens avec des collègues et des cadres de l'entreprise.

Cette vue d'ensemble élargie offerte aux nouveaux employés vise un objectif de formation supplémentaire : briser le cloisonnement au sein de l'organisation, afin de promouvoir la collaboration interdirectionnelle et le travail d'équipe. En effet, nous reconnaissons que la plupart des problèmes sont complexes et nécessitent des solutions globales. Par ailleurs, cette

approche présente l'avantage complémentaire d'encourager la mobilisation grâce au travail d'équipe et à la fixation d'objectifs.

Ainsi, en 2012, on a créé l'équipe du centre d'excellence, qui a été chargée de réaliser des améliorations d'ordre opérationnel, particulièrement en ce qui a trait à la ponctualité. L'équipe a commencé par cerner les facteurs qui contribuent aux retards de vols. Pour ce faire, elle a eu recours à l'exploration de données, aux études de cas et à des visites. Elle a fait appel à neuf directions responsables de l'exploitation de la Société pour élaborer un plan intégré d'amélioration de la ponctualité. Ces efforts de toute la Société en vue d'améliorer la ponctualité, encouragés par des résultats initiaux positifs, ont accru la mobilisation des employés. Les clients bénéficient de l'amélioration de notre rendement, et la Société réalise des économies grâce à la réduction des coûts associés aux retards.

Un autre élément de mobilisation est la promotion d'une culture où les employés comptent sur la Société pour respecter leurs intérêts, en particulier dans le domaine de la santé et du bien-être. À cette fin, Air Canada encourage activement l'éducation sur la santé, la vaccination contre la grippe, la SNASST, un programme confidentiel d'aide aux employés qui éprouvent des problèmes personnels, et enfin, un solide système de rapport sur la sécurité. En 2012, la Société a simplifié son programme de retour au travail, afin de faciliter le retour des employés malades ou blessés; de plus, elle collabore avec ses syndicats à l'élaboration d'un programme conjoint d'intégration des employés ayant une déficience.

L'harmonie au travail est étroitement liée au bien-être des employés. Cela comprend l'équité en matière d'emploi et le respect de la diversité au travail. En 2012, l'équipe du recrutement a reçu une formation sur les pratiques d'embauche respectueuses de la diversité. De plus, Air Canada recrute activement parmi les Premières nations du Canada : elle compte 249 employés autochtones, dont 32 pilotes. La main-d'œuvre d'Air Canada est composée de personnes de nombreuses nationalités différentes. Cette diversité, compte tenu de l'enrichissement culturel et linguistique qu'elle apporte, est fortement valorisée dans une entreprise mondiale comme la nôtre. Les femmes représentent 42 % de la main-d'œuvre d'Air Canada.

Une main-d'œuvre dévouée est essentielle à la viabilité de toute entreprise; c'est particulièrement vrai dans le cas d'une société aérienne axée sur des normes élevées en matière de service clientèle. Bien qu'Air Canada demeure en transition, la motivation de ses employés est mise en évidence par le nombre et l'importance des prix de service clientèle qui lui ont été décernés en 2012. Elle a reçu notamment, pour la troisième année consécutive, le prix du meilleur transporteur aérien international





Le meilleur transporteur aérien international en Amérique du Nord pour la troisième année d'affilée compte maintenant quatre étoiles.

en Amérique du Nord dans le cadre des réputés World Airline Awards de Skytrax. Le sondage Ipsos Reid réalisé chaque année auprès des voyageurs d'affaires canadiens a également révélé que nous avons été le transporteur favori de près de 80 % des répondants – notre note ayant augmenté pour la quatrième année d'affilée dans ce sondage. Après la fin de l'exercice, au début de 2013, Air Canada s'est vu accorder quatre étoiles en vertu du système Skytrax de classement par étoiles des transporteurs aériens, devenant ainsi l'unique transporteur réseau en Amérique du Nord à recevoir cette distinction.



LISTE DES OBJECTIFS POUR 2013

Commencer les préparatifs de la prochaine ronde de négociations collectives.

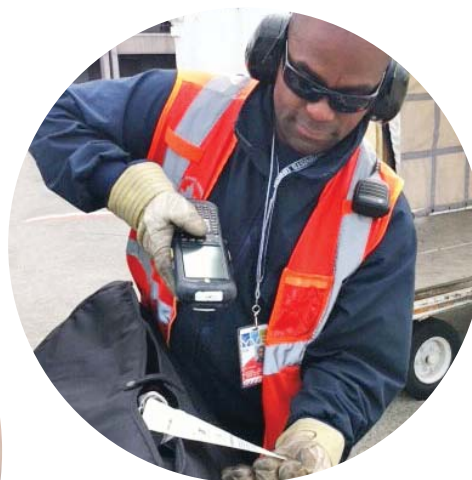
Conclure les conventions collectives d'Air Canada rouge.

Continuer à développer les communications avec le personnel (regrouper les communicateurs en une direction des Communications, Yammer).

Poursuivre l'élaboration des meilleures pratiques pour le programme de travail modifié et de retour au travail.

Mettre en œuvre certains volets du programme triennal de perfectionnement Signé AC.

Mettre en œuvre des initiatives en matière de diversité et d'équité.





**Trois questions
pour
Arielle Meloul-
Wechsler,**
première
directrice –
Ressources
humaines, au sujet
du Programme
d'intégration
d'Air Canada

1. Qu'est-ce que le Programme d'intégration et comment fonctionne-t-il?

Le Programme d'intégration est une initiative lancée en 2012 pour fournir une orientation et une direction à la fois aux nouveaux cadres et aux employés promus cadres au sein de l'entreprise. Le programme inclut certaines des formations déjà en place, mais aussi certaines nouveautés, comme une journée d'orientation Correspondance à l'arrivée, où les nouveaux cadres en apprennent davantage sur la Société grâce notamment aux présentations de cadres supérieurs, à des exercices et à des occasions de réseautage. L'intégration commence dans la période qui suit l'offre d'emploi et qui précède l'embauche, et se poursuit au moins pendant la première année, avec un mentorat et des examens de suivi permettant d'évaluer les progrès réalisés.

2. Pourquoi avoir mis en place ce programme?

Nous voulons faciliter l'intégration des nouveaux employés à leur nouveau poste ainsi qu'à la culture d'Air Canada. Nous souhaitons non seulement que les employés apprennent les rouages de l'emploi pour lequel ils ont été embauchés, mais aussi qu'ils comprennent le fonctionnement de la Société, leur place au sein de celle-ci et la façon dont ils peuvent contribuer à sa réussite et ainsi y progresser. Le programme est aussi lié à notre priorité de changement de culture et à notre volonté de promouvoir une culture d'entreprise axée sur le rendement. Puisque les cadres sont responsables de la promotion de ce changement, nous devons nous assurer qu'ils comprennent le fonctionnement de la Société, qu'ils savent à qui s'adresser quand ils ont besoin d'aide et qu'ils peuvent créer des relations et établir des réseaux avec les autres cadres, pour que nous puissions tous travailler ensemble.

3. De quelle façon ce programme favorise-t-il le développement durable à Air Canada?

J'aime dire que nos deux plus importants actifs sont nos avions et nos employés. Notre parc aérien est composé d'appareils remarquables que nous prenons soin de bien entretenir, mais il nous arrive aussi, à l'occasion, d'y ajouter de nouveaux appareils, dans le cadre d'un processus de renouvellement continu. Parallèlement, nous avons des employés très talentueux et nous travaillons fort pour les appuyer et favoriser leur épanouissement. Cela ne nous empêche pas pour autant d'embaucher de nouveaux employés pour ajouter au talent déjà en place. En nous assurant que les nouveaux cadres suivent la bonne formation dès le début, nous les exposons à notre vision, aux gens, à la culture et aux priorités de la Société que nous jugeons essentiels au développement durable d'Air Canada.



**Trois questions
pour
Rick Allen,**
directeur délégué –
Opérations
aériennes, au sujet
du programme
de formation
des pilotes
Autorisation
de décoller

1. Pouvez-vous nous décrire en quoi consiste le programme Autorisation de décoller?

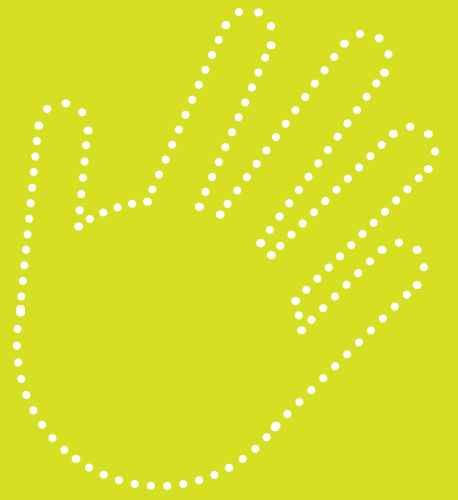
Il s'agit d'un programme d'embauche de pilotes cadets établi à la suite d'une initiative commune d'Air Canada et d'Air Georgian, un transporteur régional qui assure certains de nos vols régionaux. Le programme va aider Air Georgian et Air Canada à se doter d'un bassin de pilotes de haut niveau. Il s'agit d'attirer les étudiants qui ont réussi une formation secondaire ou postsecondaire et qui sont motivés à devenir des pilotes professionnels. Le programme cible les candidats qui réussissent bien dans leurs études et qui s'impliquent dans leur collectivité. Ils doivent être motivés et avoir la bonne attitude.

2. Comment fonctionne le programme?

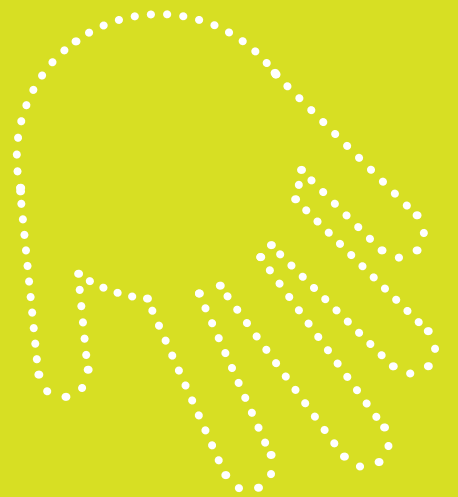
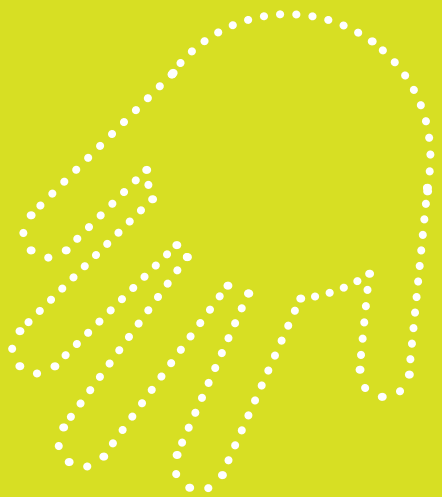
Air Canada est ravie de ce programme, car il donne l'occasion aux meilleurs candidats de commencer leur carrière de pilote professionnel plus tôt. Ils suivent d'abord une rigoureuse formation à la Flight Safety Academy de Vero Beach, en Floride. L'entraînement en vol que les candidats y reçoivent se caractérise par son approche très structurée et axée sur la discipline. Par la suite, les nouveaux pilotes acquièrent de l'expérience de qualité avec plusieurs équipages de l'un de nos exceptionnels transporteurs régionaux. Après un minimum de quatre ans à Air Georgian, les candidats qualifiés sont admissibles pour piloter des appareils d'Air Canada. La Société s'assure ainsi que des pilotes talentueux seront disponibles et elle aide par le fait même son transporteur régional à conserver ses pilotes.

3. De quelle façon améliore-t-on ainsi la formation et la sécurité à Air Canada?

Puisque les pilotes suivent une formation à la Flight Safety Academy et qu'ils acquièrent de l'expérience auprès d'un transporteur comme Air Georgian, Air Canada dispose d'un bassin de candidats très compétents et sécuritaires. Durant leur séjour de quelques années à Air Georgian, les participants au programme auront l'occasion et la motivation de montrer qu'ils ont les aptitudes, les compétences et les habiletés pour devenir pilotes à Air Canada. Les qualités de ce groupe de pilotes sont gages de leur succès en tant que futurs leaders du transport aérien.



**AIR CANADA RECONNAÎT
DEPUIS LONGTEMPS SON
OBLIGATION DE REDONNER
AUX COLLECTIVITÉS
QU'ELLE DESSERT ET OÙ
SES EMPLOYÉS HABITENT.**





COLLECTIVITÉS

✈ Les initiatives en matière de développement durable peuvent être très variées. Elles peuvent notamment servir à protéger l'environnement, à aider les plus démunis, à créer des occasions pour permettre aux gens de réaliser leur potentiel et à contribuer à l'enrichissement global de notre quotidien par l'art, le sport ou d'autres activités culturelles. En définitive, l'objectif premier de ces initiatives est de permettre à nos collectivités de connaître succès et prospérité.

Air Canada reconnaît depuis longtemps son obligation de redonner aux collectivités qu'elle dessert et où ses employés habitent. La Société a toujours soutenu de nombreux organismes communautaires à l'aide de deux grands types d'activités. Le premier, dont s'occupe le groupe Investissements communautaires, a trait aux programmes de bienfaisance, particulièrement dans les domaines de la santé et du bien-être des enfants. Le second vise l'enrichissement des collectivités de manière plus générale, pour renforcer la structure sociale communautaire.

En 2012, le programme d'investissement communautaire d'Air Canada a permis d'amasser un total de 540 000 \$ grâce à des dons et à des collectes de fonds. Aussi, 13 millions de milles Aéroplan ont été remis à des hôpitaux pédiatriques canadiens pour aider au transport des patients, et 1 000 billets pour des vols aller-retour ont été donnés à des organismes caritatifs pour leurs campagnes de financement. Au cours de l'année, la Société a apporté un soutien global évalué à environ 4 M\$ sous forme de milles Aéroplan, d'utilisation d'avions au profit de Voyage de rêve, de dons en espèces et de billets promotionnels.

En 2012, Air Canada a franchi une étape déterminante pour améliorer la prestation de ses programmes de bienfaisance, en créant la Fondation Air Canada, un organisme à but non lucratif enregistré, chargé de gérer l'ensemble de ses investissements communautaires et d'assumer les responsabilités relatives au programme Horizons Enfance^{MC} d'Air Canada. La Fondation a son propre conseil d'administration, et un rapport annuel de ses activités est soumis au conseil d'administration d'Air Canada par le membre de la direction responsable, soit la vice-présidente – Communications de l'entreprise. La structure de la Fondation, en plus d'augmenter l'autonomie et la responsabilisation des acteurs de nos programmes de bienfaisance, a été conçue afin que les activités d'Air Canada soient mieux ciblées, de façon à créer de nouvelles occasions de faire des dons et d'attirer l'attention sur les causes soutenues.

Le financement de la Fondation provient de multiples sources, en plus des contributions directes de l'entreprise. En 2012, le premier tournoi de golf annuel organisé pour la Fondation a permis d'amasser 268 000 \$ et plus de 300 000 milles Aéroplan. Pour les employés, la Fondation est un important bénéficiaire des fonds générés à l'occasion des activités ponctuelles et des collectes locales organisées régulièrement à l'échelle de l'entreprise. En 2013, Air Canada prévoit mettre en place un plan de retenues sur le salaire des employés pour soutenir la Fondation.

Les clients sont également invités à participer. Ils peuvent donner des milles Aéroplan et de l'argent, notamment au moyen du programme Chaque sou compte, qui vise à collecter leur petite monnaie à bord de nos appareils ou dans des contenants dans les aéroports. Les fonds recueillis sont utilisés pour financer et soutenir nos programmes de voyage.



En règle générale, la Fondation Air Canada aide des gens, des groupes et des causes en offrant des vols et des milles Aéroplan à des hôpitaux et à des organismes caritatifs au Canada et ailleurs dans le monde. Bien qu'elle soit capable de répondre aux besoins à mesure qu'ils se présentent, la Fondation dispose de programmes de base, dont le programme de transport hospitalier, qui donne des milles Aéroplan à 15 hôpitaux pédiatriques canadiens afin que des enfants puissent voyager pour obtenir un traitement médical non disponible chez eux. La Fondation apporte aussi un soutien à Voyage de rêve, un organisme caritatif indépendant dirigé par des employés, qui, chaque année, permet à des centaines d'enfants malades ou défavorisés de passer une journée de rêve à Disney. En 2012, deux autres dons importants ont été faits. Un montant de 75 000 \$ a été remis aux Clubs des petits déjeuners du Canada pour la création de cinq nouveaux programmes dans des collectivités canadiennes. La Fondation s'est aussi engagée à donner 50 000 \$ par année pendant cinq ans à l'établissement des Hôpitaux Shriners pour enfants^{MD} – Canada, situé à Montréal.

Air Canada donne également aux organismes caritatifs des billets pour des collectes de fonds. De plus, le programme Véritable Implication Personnelles encourage la participation des employés en remettant aux groupes communautaires locaux des billets destinés à amasser de l'argent. Les activités de la Fondation ne se limitent pas au Canada. Par exemple, Air Canada et ses employés ont été actifs en Haïti pour aider à rebâtir des vies et des infrastructures dévastées par le séisme de 2010.





Nos employés participent à de nombreuses activités caritatives, le plus souvent avec le soutien de la Fondation. Le Cyclo-défi contre le cancer fait partie des événements annuels auxquels participent des employés partout au pays. Des équipes d'Air Canada de la Colombie-Britannique, de l'Ontario et du Québec ont participé à cette importante collecte de fonds nationale en 2012. Nos employés ont amassé plus de 278 000 \$ pour la recherche sur le cancer, et nous voulons accroître notre participation en 2013.

Un autre important projet d'Air Canada est la lutte contre le tourisme sexuel et la traite de personnes. Nous avons instauré des programmes pour sensibiliser nos employés et nos fournisseurs à la question de l'exploitation des enfants, et défini des exigences de déclaration lorsque les employés sont témoins d'un comportement suspect. En 2013, nous voulons pousser cette sensibilisation plus loin en ajoutant une politique de tolérance zéro dans les ententes conclues avec les fournisseurs de services hôteliers de Vacances Air Canada.

Parfois, l'occasion d'accomplir un acte humanitaire se présente de manière imprévue. En octobre 2012, un appareil d'Air Canada qui amorçait son approche pour atterrir à Sydney, en Australie, a été dérouté pour aider à trouver un yacht perdu quelque part sur l'océan à 200 milles marins au large de la côte australienne. Avec l'aide de la plupart des 270 passagers à bord de l'appareil qui regardaient par les hublots, le yacht a été rapidement localisé, et le marin a pu être ultérieurement secouru.

Dans le cadre de ses activités, Air Canada contribue aussi directement à la santé et au bien-être des Canadiens. Air Canada Cargo transporte régulièrement des fournitures médicales d'urgence, surtout pour des



collectivités éloignées, ainsi que des organes humains comme des cœurs, des yeux et des cordons ombilicaux aux fins de greffe.

En plus de veiller à ce que ses membres soient en santé et en sécurité, une collectivité prospère doit permettre aux individus de réaliser leur plein potentiel. Pour cette raison, l'investissement communautaire d'Air Canada s'étend aux arts et aux sports ainsi qu'à divers autres champs culturels, en mettant en valeur ces activités et en encourageant toute participation à ces dernières. Par exemple, dans le cadre des célébrations de son 75^e anniversaire, Air Canada a parrainé une exposition faite à partir de ses vastes archives photographiques au Musée de l'aviation et de l'espace du Canada à Ottawa.

La promotion du cinéma canadien est au cœur de nos programmes continus. Cet engagement découle de notre capacité à présenter annuellement des centaines de films à nos 35 millions de passagers grâce à notre système de divertissements à bord à même le siège, faisant d'Air Canada l'un des plus importants distributeurs de films au pays. Depuis 2007, nous tirons profit de notre position unique pour donner aux étudiants et aux cinéastes émergents canadiens une visibilité sans précédent grâce à notre Festival du film enRoute. En 2012, ayant pris de l'ampleur et gagné en influence et en prestige depuis sa création, le festival a dépassé le cadre de la base de Toronto pour inclure des projections simultanées à Vancouver et à Montréal, devenant ainsi un événement véritablement pancanadien.

Le Festival du film enRoute d'Air Canada est l'une des nombreuses façons de la Société de promouvoir la culture et les arts canadiens auprès d'auditoires internationaux. L'une des principales stratégies de divertissements à bord d'Air Canada est d'offrir du contenu canadien. La chaîne qui présente des





HONOURING A TEACHER AND PIONEER.

Air Canada is proud to pay tribute to Mr. Alex Van Bibber for his dedication to teaching, passing down his indigenous knowledge and the preservation of his community's heritage. Mr. Van Bibber's contributions make him a worthy recipient of the 2012 Indspire Award for Lifetime Achievement.

As one of the founding members of both the Yukon Outfitters Association and the Yukon Fish and Game Association, as the first member of the Assembly of First Nations Veterans Roundtable as the Yukon representative and as a recipient of the Order of Canada, Mr. Van Bibber has received prestigious recognition for his work. But for him, receiving the Clay Pugh Memorial Award for Sportsman of the Year from the Yukon Fish and Game Association in recognition of his work with the youth of the Yukon still stands as his greatest achievement.

Air Canada wishes to congratulate Mr. Alex Van Bibber for being the recipient of this highly deserved award.

HOMMAGE À UN ENSEIGNANT ET UN PIONNIER.

Air Canada est fière de rendre hommage à M. Alex Van Bibber pour son dévouement en éducation, dans la transmission de son savoir autochtone, et à la préservation du patrimoine de sa communauté. L'ensemble de ses réalisations font de lui le digne récipiendaire du prix Indspire pour les accomplissements d'une vie.

En tant que membre fondateur de la Yukon Outfitters Association et de la Yukon Fish and Game Association, premier membre de la table ronde des anciens combattants à l'Assemblée des Premières Nations, représentant du Yukon, et récipiendaire de l'Ordre du Canada, M. Van Bibber a reçu plusieurs reconnaissances prestigieuses. Sa plus grande fierté est toutefois d'avoir reçu le Prix commémoratif Clay Pugh en tant que « sportif de l'année », qui lui a été remis par la Yukon Fish and Game Association en reconnaissance de son travail auprès des jeunes du Yukon.

Air Canada souhaite féliciter M. Alex Van Bibber d'être le récipiendaire de ce prix grandement mérité.

AIR CANADA

films canadiens, notamment ceux qui ont été retenus pour le festival, met en valeur, tous les mois, le meilleur contenu canadien avec deux nouveaux films et plusieurs courts-métrages de partenaires de l'industrie et de cinéastes locaux.

Air Canada a établi des partenariats avec d'importants créateurs et distributeurs de contenu canadien pour faire progresser l'industrie nationale de la télévision et du cinéma et fournir une plateforme destinée au contenu canadien, afin de rejoindre des auditoires à l'échelle mondiale. Ces partenaires comprennent Moviola, imageNATIVE, l'Office national du film du Canada, les chaînes de télévision de la CBC/SRC, YTV/Treehouse pour le contenu familial et W Network pour le contenu sur les habitudes de vie.

La chaîne de cinéma francophone de notre système de divertissements à bord propose des films en français produits au Canada et ailleurs. Air Canada est commanditaire du Festival Cinéfranco, dont l'objectif est de rendre le cinéma français accessible à des auditoires à Toronto. Ces programmes reflètent l'engagement ferme d'Air Canada en matière de bilinguisme, tout comme le soutien que nous apportons aux Rendez-vous de la Francophonie et à un certain nombre d'événements régionaux, dont le Festival franco-ontarien à Ottawa, le Festival du Voyageur au Manitoba et le Festival d'été francophone ainsi que l'événement Coup de cœur Francophone à Vancouver.

Notre magazine de bord *enRoute* est un autre moyen efficace de promouvoir la culture canadienne. En 2012, ce magazine a reçu l'« imprimatur » de l'industrie canadienne du magazine en remportant de nombreuses distinctions dans le cadre des Prix du magazine canadien. Bien que les articles qu'il contient traitent de sujets internationaux et de destinations partout dans le monde, les sujets canadiens et les destinations nationales occupent une bonne partie du contenu. Le très respecté numéro Spécial gourmand du magazine, publié chaque année, est considéré comme un événement médiatique au sein de collectivités partout au pays parce qu'il présente la liste des 10 principaux nouveaux restaurants au Canada, ce qui leur confère instantanément un cachet national. Le magazine *enRoute* est également associé aux Prix littéraires Radio-Canada/CBC et publie le travail des gagnants, que ce soit des écrivains canadiens établis ou non, dans trois numéros chaque année.

Air Canada commandite d'autres remises de prix, notamment les Prix Indspire (anciennement connus sous le nom de Prix nationaux d'excellence décernés aux Autochtones), qui reconnaissent les réalisations exceptionnelles de professionnels ou de jeunes membres de la communauté autochtone sur le plan de leur carrière. Les lauréats sont choisis en fonction de leur habileté à motiver les gens et à servir de modèles pour tous les Autochtones. Depuis la création de ces prix en 1993, Air Canada remet une distinction qui souligne l'ensemble des réalisations d'une personne. La compétition annuelle pour le trophée commémoratif John C. Webster remis au meilleur pilote amateur du Canada, qui est commanditée par la Société, est aussi très prisée des amateurs d'aviation.

Les sports font partie intégrante de la vie culturelle au Canada, particulièrement le hockey. Air Canada a établi des ententes de commandites commerciales avec des équipes de la Ligue nationale de hockey. La Société est le transporteur officiel de Hockey Canada et soutient nos hockeyeurs de moins de 18 ans de niveau élite en assurant leur transport pour divers tournois nationaux et internationaux. En 2012, le Championnat mondial de hockey junior de

Le tableau ci-après fait ressortir quelques-uns des indicateurs dont Air Canada a assuré le suivi relativement aux dons de charité qu'elle a fait en 2012.

	2012	2011
Nombre de billets donnés à des œuvres caritatives	1 000	1 000
Nombre d'avions mis à la disposition de Voyage de rêve pour des voyages à Disney	8*	8*
Nombre de milles Aéroplan donnés	16 398 535	16 022 023
Somme d'argent recueillie par la Fondation Air Canada	380 000 \$**	-
Somme d'argent remise par l'intermédiaire du programme Chaque sou compte	101 500 \$	119 957 \$

En 2012, la Société a apporté un soutien évalué à environ 4 M\$ sous forme de milles Aéroplan, de mise à la disposition d'avions au profit de Voyage de rêve, de billets promotionnels et de dons en espèces.

* Coût approximatif de 265 000 \$

** De juin à décembre 2012

l'Alberta a eu lieu à Calgary et à Edmonton. Cet événement a été suivi par un nombre record de personnes.

Air Canada commandite l'équipe olympique canadienne depuis 2006, et l'équipe paralympique canadienne depuis 2007. Elle offre ainsi le transport et des services spéciaux pour la formation et les compétitions. En 2012, nous avons renouvelé notre soutien aux équipes olympiques et paralympiques canadiennes jusqu'en 2016.

Au cours de l'année, la Société a inauguré son prix Athlète de l'année Air Canada en le remettant à Christine Sinclair, joueuse de soccer vedette du Canada. À compter de l'automne 2013, les clients d'Air Canada seront invités à voter pour le lauréat de ce nouveau prix. L'objectif est d'établir des modèles pour les jeunes Canadiens en témoignant de la reconnaissance à des athlètes inspirants qui démontrent un savoir-faire, du leadership et un engagement envers l'excellence dans leur discipline.



Commandites

Air Canada appuie une vaste gamme d'activités dans les domaines suivants : affaires, sports, arts et culture, et collectivité. Ces événements et programmes nous donnent l'occasion de jouer un rôle actif dans les collectivités que nous desservons et d'apporter un soutien marketing intégré à des projets stratégiques.

SPORT PROFESSIONNEL

Hockey – Ligue nationale de hockey

Canada

- Canadiens de Montréal
- Canucks de Vancouver
- Flames de Calgary
- Jets de Winnipeg
- Maple Leafs de Toronto
- Oilers d'Edmonton
- Sénateurs d'Ottawa

États-Unis

- Capitals de Washington
- Devils du New Jersey
- Ducks d'Anaheim
- Hurricanes de la Caroline
- Predators de Nashville

Hockey – Ligue américaine de hockey

- Bulldogs de Hamilton
- Ice Caps de St. John's
- Marlies de Toronto

Basket-ball

- Raptors de Toronto
- Séries de NBA Canada – Montréal
- Séries de NBA Canada – Winnipeg

Soccer

- FC de Toronto
- Impact de Montréal
- Whitecaps de Vancouver

SPORT AMATEUR

- Association canadienne de hockey
- Comité olympique canadien
- Comité paralympique canadien

ARTS ET CULTURE

Échelle nationale

- Les Rendez-vous de la Francophonie
- ONE DROP
- Orchestre national des jeunes Canada
- Prix Indspire

Provinces de l'Atlantique

- Festival Jack Frost
- Festival of Flight

Québec

- DiversCité
- Festival des films du Monde
- Festival Opéra de Québec
- Fondation CMA
- Fondation du Collège Édouard-Montpetit
- Juste pour rire/Just for Laughs
- Les Grands Ballets canadiens de Montréal
- Marché Casse-Noisette
- Montréal Passion Vin
- Musée des Beaux Arts de Montréal
- Orchestre Métropolitain
- Orchestre symphonique de Montréal
- Prix Sheila et Victor Goldbloom du QCNG pour contribution exceptionnelle à la communauté

Ontario

- Ballet national du Canada
- Défilé de mode Fashion Cares
- Dîner de gala de la fondation True Patriot Love
- Festival Franco-ontarien

LISTE DES OBJECTIFS POUR 2013

Sensibiliser la population à la nouvelle Fondation Air Canada et en améliorer la visibilité grâce aux médias sociaux, à du matériel imprimé, à la livrée des appareils et à la commandite d'événements partout au Canada.

Augmenter de 50 % les subventions aux organismes caritatifs.

Accroître de 25 % les rentrées du tournoi de golf annuel de la Fondation Air Canada.

Augmenter les dons de milles Aéroplan en sensibilisant davantage les voyageurs aux occasions de faire doubler leurs dons.

Permettre des retenues sur le salaire des employés pour soutenir la Fondation Air Canada.

- Festival international du film de Toronto
- JFL42
- Orchestre symphonique de Toronto

Prairies

- Festival du Voyageur
- Galerie d'art de Winnipeg
- Musée canadien des droits de la personne
- Orchestre symphonique d'Edmonton
- Orchestre symphonique de Winnipeg
- Royal Winnipeg Ballet

Colombie-Britannique

- Coup de cœur francophone
- Festival d'été francophone de Vancouver
- Gala S.U.C.C.E.S.S.
- Orchestre symphonique de Vancouver
- Walk with the Dragon



Adriana Schuurman, agente de bord, explique comment le programme Véritable Implication Personnelle a contribué à la construction d'une école en Haïti

Adriana Schuurman, agente de bord basée à Toronto, soutient depuis plusieurs années le dîner annuel de Joie et espoir pour Haïti avec l'aide du programme Véritable Implication Personnelle (VIP) d'Air Canada.

« Nous ne serions pas en mesure de remplir une salle comme celle-ci sans l'aide d'entreprises telles qu'Air Canada, qui font leur part et offrent des lots afin d'inciter les gens à acheter des billets. Le tirage des billets d'Air Canada a été un des moments forts de la soirée, raconte Adriana. Cette année, environ 700 invités ont passé d'agréables moments à ce dîner et ont acheté des billets de tirage avec l'espoir de gagner un lot.

« Je suis personnellement allée en Haïti et j'ai pu voir de mes yeux l'influence positive que des écoles dignes de ce nom pouvaient avoir sur la vie de milliers d'enfants haïtiens. Je suis revenue de ce voyage avec la ferme volonté de les aider, poursuit-elle. Les nombreux enfants qui bénéficient de cette aide vivent dans le nord d'Haïti et ne savent pas que cet événement a eu lieu. Lorsqu'ils pénétreront dans leur nouvelle école pour la première fois, ils découvriront quelle différence peut faire un événement se déroulant à des milliers de kilomètres de là, tel que notre vente aux enchères Joie et espoir pour Haïti. »

Catherine Scrimgeour, chef des Communications – Contrôle de l'exploitation réseau d'Air Canada, parle de son implication dans le programme Véritable Implication Personnelle



Je m'implique auprès de la fondation Les amis de Nous aidons depuis six ans.

La Fondation amasse des fonds pour envoyer des enfants aux prises avec une déficience physique dans des colonies de vacances spécialisées. Ces colonies permettent aux enfants d'atteindre des objectifs qui auraient pu leur paraître impossibles en leur donnant la chance de faire du sport, de vivre des aventures, d'acquérir des aptitudes de la vie quotidienne et de se faire des amis.

Un ami qui travaillait dans l'industrie du tourisme d'accueil m'a encouragée à devenir bénévole à certains des événements locaux de la Fondation et, lorsque j'ai rencontré les enfants qui profitent de cette cause formidable, j'ai été emballée dès le départ.

Le 5 mai 2012, la fondation Les amis de Nous aidons a organisé un gala ayant pour thème « le monde à votre table ». Des chefs ont préparé des délices culinaires d'inspiration internationale, et des bénévoles, comme moi, se sont habillés comme des agents de bord (on ferait tout pour les enfants!).

Par l'intermédiaire de son programme VIP, Air Canada a généreusement fait don de deux billets confirmés pour n'importe quelle destination en Amérique du Nord, remis lors de notre tirage. Nous avons ainsi recueilli l'incroyable somme de 23 000 \$, ce qui représente 115 jours dans une colonie! Ce que j'ai le plus aimé de la soirée de gala, c'est lorsque les enfants et les familles ont raconté de quelle façon le séjour à la colonie de vacances ont changé leurs vies. Tout le monde a été touché, et je ne peux qu'être reconnaissante envers Air Canada et l'industrie du tourisme d'accueil d'avoir répondu à l'appel d'une telle façon.

Un enfant qui est allé à la colonie a témoigné : « Je passe deux semaines de vacances à me baigner autant que je veux et à me faire de nouveaux amis qui me ressemblent. »



**Trois questions
pour
Craig Landry,**
vice-président –
Marketing,
concernant les
programmes de
soutien à la culture
d’Air Canada

1. Que signifie la collectivité pour Air Canada?

En tant que transporteur aérien qui exploite des vols partout dans le monde, nous nous impliquons dans différents types de collectivités. Il s’agit non seulement d’entités géographiques comme des villes ou des villages, mais aussi de regroupements de personnes qui ont un patrimoine ou des intérêts communs. Par exemple, nous soutenons les communautés autochtones au pays. Nous appuyons aussi les Jeux olympiques et paralympiques, des équipes de hockey professionnel, et des orchestres symphoniques partout au Canada, pour ne nommer que ces exemples. Pour nous, une collectivité correspond à tout lieu regroupant des gens qui veulent s’entraider, s’améliorer ou tout simplement s’amuser en partageant un intérêt commun.

2. De quelle façon Air Canada contribue-t-elle à l’enrichissement des collectivités?

Nous le faisons de diverses façons, à la fois de manière directe et indirecte, y compris en offrant des billets d’avion à des groupes communautaires pour qu’ils amassent des fonds, en commanditant des athlètes canadiens qui participent aux Jeux olympiques ou paralympiques ou en appuyant Hockey Canada. Nous nous servons aussi de notre statut de principal transporteur aérien au pays, par exemple grâce à notre système de divertissements à bord, utilisé par plus de 35 millions de personnes par année, pour faire la promotion des films et artistes canadiens. Nous sommes également visibles lors d’événements culturels, dont le Festival du film enRoute et divers festivals francophones, favorisant la promotion de ces événements dans les collectivités où ils ont lieu.

3. Pourquoi Air Canada appuie-t-elle toutes ces causes et tous ces événements?

Il y a bien sûr de solides raisons commerciales qui nous incitent à appuyer les collectivités, mais il ne s’agit là que d’une partie de l’équation. Les gens qui travaillent à Air Canada veulent eux aussi contribuer à améliorer notre société et à faire partie de quelque chose de plus grand qu’eux. Nous croyons aux collectivités que nous appuyons et nous voulons les aider à se forger un avenir dynamique et prometteur. Nous croyons aussi que notre rôle, en tant qu’entreprise socialement responsable, et que notre contribution et nos investissements dans le tissu social et dans le développement durable des collectivités que nous desservons reflètent cet engagement.





Annexe



Autres indicateurs de la GRI – SÉCURITÉ

Indicateur de la GRI			Unité	2012	2011
LA6	Pourcentage de l'effectif total représenté dans des comités mixtes direction-salariés d'hygiène et de sécurité au travail visant à surveiller et à donner des avis sur les programmes de santé et de sécurité au travail	Employés représentés par des comités direction-salariés officiels de santé et sécurité	% des employés	92 %	> 88 %
HR8	Pourcentage d'agents en charge de la sécurité ayant été formés aux politiques ou procédures de l'organisation relatives aux droits de la personne applicables dans leur activité	Pourcentage d'agents en charge de la sécurité ayant reçu une formation officielle sur les politiques ou procédures d'Air Canada relatives aux droits de la personne applicables à la sécurité	% des employés	100 %	100 %

Indicateur de la GRI				Unité	2012	2011	Objectif pour 2013	Réduction en 2013 (%)	
AC	Principaux indicateurs de rendement – sécurité	Santé et sécurité au travail	Décès	N ^{bre} d'employés	0	0	0	0 %	
			Taux de blessures pour l'effectif total	Par 100 employés	2,349	2,393	2,067	-12 %	
			Taux de blessures entraînant un arrêt de travail pour l'effectif total	Par 100 employés	1,053	1,957	0,927	-12 %	
			Blessures entraînant un arrêt de travail	N ^{bre} d'employés	1 300	1 504	1 144	-12 %	
			Perte de temps imputable à des blessures (en jours)	N ^{bre} de jours	36 062	50 980	28 850	-20 %	
					Unité	Résultat réel	Objectif	2013	
		Programmes de sécurité	Installation de défibrillateurs externes automatisés	N ^{bre}	38	29	65		
			Exercices d'interventions d'urgence	N ^{bre}	7	Tous les 3 ans			
			Plans de continuité de l'exploitation	N ^{bre}	11	11			
					Unité	Résultat réel	Objectif	Objectif pour 2013	Réduction en 2013 (%)
		Sécurité en vol – réalisations	Accidents	N ^{bre}	0	0	0	0 %	
			Incidents graves	N ^{bre}	0	0	0	0 %	
			Système de surveillance du trafic et d'évitement des collisions – avis de résolution	N ^{bre}	82	91	82	0 %	
		Audit	Audit sur la sécurité opérationnelle de l'IATA (IOSA)	N ^{bre} de constatations	0	0	S. O.		
			Audit sur l'eau potable de l'IATA	N ^{bre} de constatations	0	0	S. O.		
			Audit sur l'eau potable de Santé Canada	N ^{bre} de constatations	0	0	S. O.		
			Vérification du programme de santé et sécurité au travail Partners in Injury Reduction	%	87 %	80 %	80 %		

Autres indicateurs de la GRI – ENVIRONNEMENT

Indicateur de la GRI					Unité	2012	2011	Variation (%)
EN3	Consommation d'énergie directe répartie par source d'énergie primaire	Sources d'énergie non renouvelable directe	Opérations aériennes	Carburant des appareils	GJ	128 387 510	126 883 989	1 %
				Biocarburant des appareils	GJ	847	0	0 %
			Opérations au sol	Diesel et essence	GJ	244 340	259 193	-6 %
				Propane	GJ	27 877	26 445	5 %
		Consommation totale d'énergie		Gaz naturel	GJ	640 454	750 530	-15 %
					GJ	129 301 028	127 920 157	1 %

Pour les opérations au sol, les données sur le diesel, l'essence et le propane ne s'appliquent qu'au Canada.

Pour le gaz naturel, les données proviennent du Canada et de certaines escales aux États-Unis (Los Angeles, Chicago).

EN4	Consommation d'énergie indirecte répartie par source d'énergie primaire	Électricité achetée	GJ	473 403	533 363*	-11 %
		Énergie primaire correspondante	GJ	173 334	195 288	-11 %

Installations canadiennes seulement. L'énergie primaire correspondante a été calculée d'après des facteurs d'intensité électrique particuliers.

EN5	Énergie économisée grâce à la conservation et à l'efficacité énergétique	Énergie totale économisée grâce à des efforts de réduction de l'énergie et d'augmentation de l'efficacité énergétique d'une année à l'autre	GJ	1 981 789	-1 264 487,68
			Million de litres	54,87	-35,01
			Tonne-kilomètre payante	36,28	36,84

				Unité	2012	2011	Variation (%)
EN16	Émissions totales, directes ou indirectes, de gaz à effet de serre, en poids	Émissions directes de gaz à effet de serre (portée 1)	a) Émissions des avions	Éq. en tonnes de CO ₂	9 069 761	8 963 547	1 %
			b) Émissions des véhicules immobiles	Éq. en tonnes de CO ₂	32 964	38 737*	-15 %
			c) Émissions du matériel au sol	Éq. en tonnes de CO ₂	20 345	21 006	-3 %
			d) Émissions des rejets d'halocarbure	Éq. en tonnes de CO ₂	848	498	70 %
		Émissions indirectes de gaz à effet de serre (portée 2)	a) Émissions associées à l'électricité	Éq. en tonnes de CO ₂	9 922	11 060*	-10 %
		Émissions totales de gaz à effet de serre (portées 1 et 2)			Éq. en tonnes de CO ₂	9 133 840	9 034 848
EN17	Autres émissions indirectes pertinentes de gaz à effet de serre, en poids	Émissions indirectes de gaz à effet de serre (portée 3)	a) Émissions des avions de Jazz et de Sky Regional	Éq. en tonnes de CO ₂	1 160 299	1 081 964	7 %
			b) Émissions des activités aux installations de Jazz	Éq. en tonnes de CO ₂	2 355	2 481*	-5 %

La différence dans les émissions découle d'un changement dans le périmètre. En 2012, Sky Regional a conclu avec Air Canada un contrat d'achat de capacité. Par conséquent, les émissions indirectes totales d'Air Canada comprennent celles de Sky Regional et de Jazz.

EN18	Initiatives pour réduire les émissions de gaz à effet de serre et réductions obtenues	Efficiences CO ₂	kg CO ₂ /100 t-km	92,58	93,99
		Réduction d'émissions de CO ₂ sur une base annuelle	Tonne de CO ₂	141 026,34	-89 968

* La différence entre les chiffres pour 2011 indiqués dans le présent Rapport de développement durable et dans celui de 2011 découle de l'amélioration des méthodes de calcul.

Indicateur de la GRI				Unité	2012		2011		Variation (%)	
					Déchets dangereux	Déchets non dangereux	Déchets dangereux	Déchets non dangereux	Déchets dangereux	Déchets non dangereux
EN22	Masse totale de déchets, par type et par mode de traitement	Quantité totale de déchets (dangereux et non dangereux)	a) papier	Tonne		275	0	366		-25 %
			b) carton	Tonne		154	0	220		-30 %
			c) bois	Tonne		162	0	124		31 %
			d) métal	Tonne		392	0	853		-54 %
			e) matières recyclables mélangées	Tonne		51	0	37		37 %
			f) matière utilisée comme carburant de remplacement	%	36		41		-12 %	
			Par type pour l'enfouissement	Tonne	0	1 949	0	2 881		-32 %
			Déchets qui n'ont pas été envoyés aux sites d'enfouissement	%		35 %		36 %		-1 %
			Par type pour le recyclage	Tonne		1 033		1 600		-35 %
			Par type pour l'incinération (ou utilisés comme carburant)	Tonne	192		239		-20 %	
			Par type pour l'enfouissement	Tonne		1 949		2 881		-32 %
			Par type pour autre traitement (à déterminer par l'organisation)	Tonne	338		339		0 %	

Les données sur les déchets ne proviennent que des installations canadiennes. Les données sur les déchets non dangereux ont été recueillies en communiquant avec le nouveau fournisseur unique, puis avec les autres fournisseurs non visés par le contrat.

			Unité	2012	2011	Variation (%)
EN23	Nombre total et volume des déversements accidentels significatifs	Nombre de déversements significatifs	N ^{bre}	126	79	59 %
		Nombre de largages	N ^{bre}	5	2	150 %

Comme en 2011, la plupart des incidents majeurs étaient des déversements d'eaux sanitaires, dont le seuil de déclaration est très faible. La majorité des déversements se sont produits sur des surfaces dures, comme de l'asphalte ou du béton, et ont été circonscrits; ils ont donc eu des répercussions minimales sur l'environnement. Aucun déversement n'était assez important pour être signalé dans les états financiers d'Air Canada.

EN19	Émissions de substances appauvrissant la couche d'ozone, en poids		N ^{bre}	15	13	15 %
		Émissions de substances appauvrissant la couche d'ozone	Tonne	0,63	0,38	66 %
			Éq. en tonnes de CO ₂	848	498	70 %
EN1	Consommation de matières en poids ou en volume	a) consommation de carburant	Tonne métrique	2 879 289	2 845 571	1 %
		b) consommation de glycol	Tonne métrique	2 157	2 789	-23 %
		Masse totale ou volume de matières directes utilisées		2 881 446	2 848 360	1 %
EN26	Initiatives pour réduire les impacts environnementaux des produits et des services, et portée de celles-ci	Indication quantitative de l'atténuation des impacts environnementaux des produits et services durant la période de référence	Kg de glycol recyclé	404 278	566 316	29 %

Autres indicateurs de la GRI – EMPLOYÉS

Indicateur de la GRI			Statut	Unité	2012					2011					
					Femme			Homme		Femme			Homme		
LA1	Effectif total par type d'emploi, contrat de travail et zone géographique, réparti par sexe	Répartition par statut d'employé	Permanent	N ^{bre} d'employés	11 337			15 699		11 377			15 826		
			Temporaire	N ^{bre} d'employés	120			70		74			78		
			Effectif total	N ^{bre} d'employés	11 457			15 769		11 451			15 904		
		Niveau			2012					2011					
					< 25	25-34	35-44	45-54	55+	< 25	25-34	35-44	45-54	55+	
		Haute direction			N ^{bre} d'employés			5	10	10			5	8	8
		Cadres supérieurs de la bande salariale A			N ^{bre} d'employés			8	31	13			10	29	13
		Cadres supérieurs de la bande salariale B			N ^{bre} d'employés		4	27	51	24		5	26	48	17
		Cadres intermédiaires			N ^{bre} d'employés	1	85	257	333	141		90	235	311	118
		Cadres de 2 ^e niveau			N ^{bre} d'employés	13	249	371	398	180	23	252	337	369	153
		Cadres de 1 ^{er} niveau			N ^{bre} d'employés	6	49	90	92	55	3	34	90	75	38
		Non-cadres			N ^{bre} d'employés	860	3 400	6 256	8 709	5 498	851	3 500	6 528	9 073	5 106
		Effectif total			N ^{bre} d'employés	880	3 787	7 014	9 624	5 921	877	3 881	7 231	9 913	5 453
						2012					2011				
						Femme			Homme		Femme			Homme	
		Répartition par statut d'employé	Temps plein	N ^{bre} d'employés	10 192			14 415		10 148			14 542		
			Temps partiel	N ^{bre} d'employés	1 265			1 354		1 303			1 362		
			Effectif total	N ^{bre} d'employés	11 457			15 769		11 451			15 904		
		Répartition géographique	Allemagne			80			74		82			67	
			Antigua						1					1	
			Argentine			9			3		9			3	
			Australie			11			3		11			2	
			Bahamas						1					1	
			Barbade						5					5	
			Belgique			4			1		1			1	
			Bermudes			7			4		7			4	
			Brésil			29			39		27			40	
			Canada			10 583			14 873		10 581			15 008	
			Chili			1			2		1			2	
			Chine			25			14		2			1	
			Colombie			1					1				
			Corée						1					1	
			Danemark						1					1	
			États-Unis			357			274		362			280	
France			36			20		36			22				
Guadeloupe			1			2					2				
Hong Kong								24			13				
Inde						1					1				
Israël			11			2		11			2				
Italie			4			3		5			2				
Jamaïque			13			5		12			6				
Japon			17			18		16			18				
Mexique			9			4		9			5				
Pérou						1									
Sainte-Lucie			1					1							
Suisse			8			7		5			6				
République dominicaine			1					1							
Royaume-Uni			249			410		247			410				
Effectif total			11 457			15 769		11 451			15 904				

Indicateur de la GRI		Unité	2012		2011	
			Femme	Homme	Femme	Homme
LA12	Pourcentage d'employés bénéficiant d'entretiens d'évaluation et d'évolution de carrière périodiques, par sexe	% des employés	9,5 %	11 %	8,7 %	10,6 %

Air Canada procède à l'évaluation officielle du rendement des employés non syndiqués seulement.

Indicateur de la GRI		Employés par groupe d'âge	Canada				États-Unis				Royaume-Uni				Reste du monde				Total			
			Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme		Femme		Homme	
			N ^{bre} d'em- ployés	Taux (%)	N ^{bre} d'em- ployés	Taux (%)	N ^{bre} d'em- ployés	Taux (%)	N ^{bre} d'em- ployés	Taux (%)	N ^{bre} d'em- ployés	Taux (%)	N ^{bre} d'em- ployés	Taux (%)	N ^{bre} d'em- ployés	Taux (%)	N ^{bre} d'em- ployés	Taux (%)	N ^{bre} d'em- ployés	Taux (%)	N ^{bre} d'em- ployés	Taux (%)
LA2	Nombre total et pourcentage de nouveaux employés et taux de roulement des employés, par groupe d'âge, par sexe et par région	Nombre d'embauches au 31 décembre 2012																				
		< 30 ans	596	57 %	614	49 %	27	66 %	14	50 %	12	48 %	17	40 %	10	43 %	8	53 %	645	56 %	653	48 %
		30-50 ans	317	6 %	594	7 %	18	11 %	14	10 %	2	2 %	6	3 %	14	9 %	14	10 %	351	6 %	628	7 %
		> 50 ans	103	3 %	96	2 %	8	5 %	7	6 %	5	5 %	1	1 %	3	4 %	1	2 %	119	3 %	105	2 %
		Nombre de départs d'employés au 31 décembre 2012																				
		< 30 ans	303	29 %	390	31 %	17	41 %	10	36 %	4	16 %	10	23 %	4	17 %	6	40 %	328	29 %	416	31 %
		30-50 ans	309	5 %	393	5 %	21	13 %	16	12 %	4	3 %	6	3 %	10	6 %	9	6 %	344	6 %	424	5 %
		> 50 ans	372	10 %	611	11 %	13	8 %	13	12 %	5	5 %	9	6 %	7	9 %	7	13 %	397	10 %	640	11 %

Indicateur de la GRI			Unité	2012		2011	
				Femme	Homme	Femme	Homme
LA15	Taux de retour au travail et de rétention après un congé parental, par sexe	Retour d'un congé parental au statut actif	N ^b re d'employés	71	69	352	230
		Conservation du statut inactif	N ^b re d'employés	194	49	191	80
		Cessation d'emploi	N ^b re d'employés	1	1	1	0
					266	119	544

Indicateur de la GRI		Catégorie d'employés	Description	2012				2011			
				Femme (n ^{bre} d'heures moy.)	Homme (n ^{bre} d'heures moy.)	N ^{bre} d'employés formés	N ^{bre} total d'employés	Femme (n ^{bre} d'heures moy.)	Homme (n ^{bre} d'heures moy.)	N ^{bre} d'employés formés	N ^{bre} total d'employés
LA10	Nombre d'heures moyen de formation	Non-cadres	APAC – Pilotes	25,9	25,0	3 111	3 111	26,4	20,2	3 070	3 073
			CALDA – Régulation des vols	29,5	29,7	65	66	26,0	62,0	72	74
			TCA – Service clientèle	32,0	30,8	3 381	3 868	27,7	23,1	3 363	3 977
			- Affectation des équipages – Opérations aériennes	27,0	47,6	43	46	0,3		42	45
			- Affectation des équipages – Service en vol	0,5	9,2	6	78	0,3		1	79
			SCFP	31,4	31,8	6 262	6 704	25,7	25,1	6 186	6 581
			AIMTA – Personnel au sol et techniciens	11,3	32,2	6 291	9 127	8,0	27,4	5 715	9 427
			IBT	1,7	1,9	106	541	2,4	3,4	115	552
			International	0,1	10,4	29	326	0,6	4,0	15	318
			MSF		41,1	24	35		36,8	26	36
			TGW		0,6	7	567		0,1	3	566
		Total non-cadres		27,0	29,1	19 325	24 469	22,5	24,2	18 608	24 728
		Cadres	Personnel de soutien administratif et technique	2,9	2,1	53	251	16,3	9,9	157	279
			Cadres	13,9	14,1	1 283	2 506	30,6	27,5	1 670	2 322
		Total cadres		12,3	13,6	1 336	2 757	28,1	26,6	1 827	2 601
		Total		25,4	27,6	20 661	27 226	23,1	24,4	20 435	27 329

Indicateur de la GRI			Âge	Unité	2012				2011												
					Femme		Homme		Femme		Homme										
LA13	Composition des organes de gouvernance et répartition des employés par sexe, tranche d'âge, appartenance à une minorité et autres indicateurs de diversité	Employés dans des organes de gouvernance, par groupe d'âge*	35-44	N ^{bre} d'employés	0		5		0		5										
			45-54	N ^{bre} d'employés	3		7		2		6										
			55+	N ^{bre} d'employés	4		6		3		5										
						2012				2011											
						Autochtones		Minorités		Employés ayant une déficience		Autochtones						Minorités		Employés ayant une déficience	
						Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme					Femme	Homme	Femme	Homme
		Employés dans des organes de gouvernance, par groupe minoritaire*	35-44	N ^{bre} d'employés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0				
			45-54	N ^{bre} d'employés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
			55+	N ^{bre} d'employés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
						2012				2011											
						Femme		Homme		Femme		Homme									
		Employés par groupe d'âge	< 25	N ^{bre} d'employés	399		481		334		543										
			25-34	N ^{bre} d'employés	1 716		2 071		1 760		2 121										
			35-44	N ^{bre} d'employés	2 973		4 041		3 070		4 161										
			45-54	N ^{bre} d'employés	3 792		5 832		3 957		5 956										
			55+	N ^{bre} d'employés	2 577		3 344		2 330		3 123										
						2012				2011											
						Autochtones		Minorités		Employés ayant une déficience		Autochtones						Minorités		Employés ayant une déficience	
						Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme					Femme	Homme	Femme	Homme
		Employés par minorité	< 25	N ^{bre} d'employés	3	7	91	139	2	3	3	6	79	155	2	4					
			25-34	N ^{bre} d'employés	16	18	554	604	7	14	20	15	538	611	7	16					
			35-44	N ^{bre} d'employés	46	32	700	805	15	32	42	38	701	741	17	34					
			45-54	N ^{bre} d'employés	46	67	483	708	53	84	49	65	445	673	55	95					
			55+	N ^{bre} d'employés	24	29	218	418	58	87	17	25	185	369	69	84					

* Haute direction

En 2012, Air Canada a été classée meilleur transporteur aérien international en Amérique du Nord, pour une troisième année consécutive, aux World Airline Awards de Skytrax. Le magazine *Global Traveler* a élu Air Canada meilleur transporteur aérien en Amérique du Nord, alors que les lecteurs du magazine *Business Traveler* ont considéré qu'elle était le meilleur transporteur aérien en Amérique du Nord pour les vols internationaux et le meilleur transporteur aérien en Amérique du Nord pour ce qui est de l'expérience en vol. Ces prix, de même que ceux qui sont énumérés ci-dessous, confirment que nous demeurons un leader dans l'industrie quant au service clientèle et que nos employés demeurent déterminés à assurer la qualité de notre produit.

World Airline Awards 2012 de Skytrax
(3^e année consécutive)

Business Traveler
(5^e année consécutive)

Prix du magazine *Global Traveler*

Ipsos Reid

Sondage des voyageurs d'affaires

Prix du magazine
Business Traveller 2012

Prix Leading Edge 2012 du magazine
Executive Travel
(5^e année consécutive)

Agent's Choice Awards de Baxter
Travel Media

Prix du magazine *Premier Traveler*

Prix des choix du transitaire de l'ATIC
(régions de l'ouest, de l'est et du
centre du Canada)

Prix Webbies



AIR CANADA 

AIR CANADA IS AN IATA MEMBER 