



S'élever plus haut

Rapport narratif sur l'équité en matière
d'emploi pour 2023 de la GTAA

Reconnaissance des territoires

Nous reconnaissons que Toronto Pearson se trouve sur des terres visées par un traité et sur le territoire de la Première Nation des Mississaugas de Credit, ainsi que sur le territoire traditionnel des Hurons-Wendat et des Haudenosaunee. Nous reconnaissons que ces peuples et leurs ancêtres ont habité ces terres depuis des temps immémoriaux. Nous offrons cette reconnaissance avec respect et en gratitude envers tous les peuples autochtones qui ont pris soin de la terre et qui continuent de le faire.

À propos de Toronto Pearson

En tant qu'aéroport le plus achalandé du Canada, Toronto Pearson joue un rôle important en stimulant le commerce local, régional et national, ainsi que la croissance économique. Situé dans l'une des villes affichant une croissance parmi les plus rapides en Amérique du Nord et dans la région la plus peuplée du Canada, il relie les gens et les biens à l'économie mondiale. Toronto Pearson dessert 195 destinations, rassemblant des gens de partout dans le monde.

Toronto Pearson est exploité par l'Autorité aéroportuaire du Grand Toronto (GTAA). En 2023, la GTAA comptait environ 1 740 employés directs équivalents temps pleins sur les quelque 50 000 personnes qui travaillent à l'aéroport. Le contenu du présent rapport ne fait référence qu'à la GTAA et à son effectif, et ne s'applique à aucun autre employeur de l'aéroport.

Créer un milieu de travail inclusif où tout le monde peut s'épanouir

En tant que principale porte d'entrée internationale du Canada et lieu de travail pour des gens d'innombrables origines, Toronto Pearson est un lien naturel entre les personnes et les cultures. Nos pratiques en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI) sont donc des moteurs importants de notre capacité à offrir une expérience exceptionnelle aux passagers et à accueillir des gens du monde entier.

Toronto Pearson s'est engagé à créer un milieu de travail où tout le monde peut s'épanouir. Nous nous sommes fixé des objectifs ambitieux, mais réalistes en matière de DEI et nous agissons maintenant rapidement pour les atteindre.

En 2023, nous avons favorisé le changement grâce à des initiatives à l'échelle de l'organisation. Nous avons notamment célébré des journées culturelles, invité des conférenciers experts à partager leurs expériences vécues, continué d'élargir nos groupes-ressources pour le personnel et tendu la main aux collectivités avoisinantes pour appuyer les programmes de développement de la main-d'œuvre. Nous avons également rehaussé le profil de notre stratégie et de nos activités en matière de DEI grâce au lancement de pages Web internes et externes axées sur ce travail.

L'initiative la plus ambitieuse a été notre examen approfondi des systèmes d'emploi, qui a permis de recueillir les points de vue de plus de 100 employés sur les obstacles qui nuisent à leur avancement professionnel. Nous avons cerné 24 obstacles potentiels et des mesures définitives pour les éliminer. L'équipe de la DEI s'est concentrée sur ce travail en 2024, de concert avec la haute direction, et des mesures ont été prises à l'égard de plus de 80 % des obstacles.

La DEI est un marathon, pas un sprint. Notre stratégie vise à ancrer la DEI dans le tissu de notre organisation afin qu'elle fasse partie intégrante de notre vie quotidienne. Bien que la promotion de la DEI soit essentielle et crée un meilleur environnement de travail pour tous, ce travail est également particulièrement difficile. Il faut être ouvert à de nouvelles perspectives et s'engager à nous renseigner continuellement sur les expériences vécues par d'autres personnes. Merci à tous ceux qui ont participé à ce travail – vous contribuez à faire de Toronto Pearson un endroit où tout le monde se sent à sa place.



Molara Awosedo, Directrice
Diversité, équité et inclusion

Faits saillants de 2023

Lancement du 4^e groupe-ressource pour le personnel

Les membres du personnel ont formé Sky's the Limit, un groupe axé sur les employés, peu importe leurs capacités.

Création et lancement du plan d'accessibilité pour les employés

Ce plan se concentre sur notre engagement à créer des milieux de travail et des espaces inclusifs.

Début de l'examen des systèmes d'emploi

Des centaines de membres du personnel ont fait part de leur perception des obstacles qui existent dans notre culture et nos pratiques.

Création de pages Web sur la DEI

Nous avons ajouté des pages sur la DEI à nos sites Web internes et destinés au public pour transmettre de l'information sur nos objectifs et nos progrès.

Accueil de la dirigeante principale de l'accessibilité du Canada

Stephanie Cadieux nous a fait part de ses points de vue et de son expérience pour aider notre communauté aéroportuaire à continuer d'apprendre au sujet des handicaps.





Notre stratégie en matière de diversité, d'équité et d'inclusion

Nous avons mis au point une stratégie triennale en matière de DEI qui fournit une orientation et des jalons et ajoute de la reddition de comptes à notre travail. Elle s'harmonise avec le plan stratégique décennal de Toronto Pearson visant à créer un aéroport de nouvelle génération axé sur l'expérience client, l'excellence opérationnelle, l'innovation et la culture et l'expérience des employés.

La stratégie de DEI s'appuie sur ces piliers stratégiques pour veiller à ce que nous atteignons nos objectifs organisationnels de la manière la plus inclusive possible. En 2023, notre stratégie en matière de DEI avait cinq objectifs :

Engagement et responsabilisation de la direction

Veiller à ce que nous continuions d'avoir des membres de la direction qui sont des modèles de comportement, de valeurs et de normes qui favorisent l'inclusion.

Pratiques de gestion des personnes justes et équitables

Veiller à ce que nos pratiques en matière de gestion des talents soient exemptes d'obstacles pour tous les groupes à chaque étape du cycle d'emploi.

Culture aéroportuaire et du milieu de travail inclusive

Intégrer cette culture dans le tissu de la GTAA,

avec une représentation diversifiée à tous les niveaux et un environnement de travail sécuritaire, respectueux et inclusif.

Solides partenariats communautaires et incidence communautaire

Contribuer à l'essor des collectivités qui nous entourent et veiller à ce que Toronto Pearson soit perçu comme un chef de file en matière de DEI et comme un employeur de choix.

Diversité des activités

Soutenir les organisations qui intègrent la DEI dans leur culture au moyen de nos processus d'approvisionnement.



Qui nous sommes

Chaque année, nous menons un sondage sur la diversité qui demande à tous nos employés de s'identifier aux groupes démographiques dont ils font partie. Il leur demande également leurs points de vue sur les progrès réalisés en matière de DEI. Ce sondage nous guide pour nous permettre de nous concentrer sur les domaines où des progrès supplémentaires s'imposent.

	2023	2022	2021	2020	Disponibilité sur le marché du travail ¹
Femmes	26,8 %	29,0 %	36,1 %	27,2 %	48,2 %
Minorités visibles	27,1 %	28,4 %	31,9 %	23,5 %	21,3 %
Personnes handicapées	7,6 %	9,0 %	8,4 %	3,7 %	9,1 %
Personnes autochtones	1,2 %	1,7 %	1,9 %	1,7 %	4,0 %
2ELGBTQIA+ ²	3,0 %	4,1 %	-	-	4,0 %

1. La disponibilité sur le marché du travail est le pourcentage d'un groupe désigné sur le marché du travail canadien. Il est dérivé des données du recensement et mis à jour tous les cinq ans. La disponibilité sur le marché du travail est un point de repère couramment utilisé pour évaluer l'équité en matière d'emploi, mais il s'agit d'une mesure nationale générale et non pas propre à une industrie.

2. Bien que la communauté 2ELGBTQIA+ ne soit pas actuellement un groupe visé par l'équité en matière d'emploi officiellement reconnu, nous avons commencé à faire le suivi des mesures pour cette communauté en 2022 afin de nous assurer que nos programmes sont intentionnels à l'échelle de l'organisation.

Viser plus haut

Comment nous célébrons la diversité et les collectivités que nous servons

Nous reconnaissons que la visibilité est essentielle au sentiment d'appartenance. Nous sommes fiers de célébrer les grandes fêtes et les festivals de nombreuses cultures et de souligner les journées nationales avec des événements et de l'affichage numérique. Ces mesures constituent un signal important pour notre main-d'œuvre et nos passagers : Tout le monde est le bienvenu ici.





Souligner les journées importantes sur le plan culturel

Nous avons produit plus de 100 éléments de contenu pour souligner des moments importants sur le plan culturel tout au long de l'année. Ceux-ci ont pris la forme d'affichages sur nos écrans numériques dans les terminaux, de publications sur nos médias sociaux et d'articles de célébration sur notre portail organisationnel interne.

Parmi les événements que nous avons soulignés, mentionnons : le Nouvel An lunaire, le Diwali, le ramadan, le Mois du patrimoine asiatique, le Mois de l'histoire des Noirs, la Journée internationale des femmes, la Fierté, la Journée nationale des peuples autochtones, la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, la Journée internationale des personnes handicapées et la Semaine nationale de l'accessibilité.

Nous avons également élaboré des guides faciles à consulter pour fournir de l'information aux dirigeants sur les activités culturelles et religieuses comme le ramadan et la Pâque juive.

Événements culturels et activités de sensibilisation

Manifester notre Fierté : Toronto Pearson arbore fièrement le drapeau de la fierté tout au long de l'année. Au cours du Mois de la fierté, nous avons organisé le tout premier spectacle de drag de l'aéroport. La vedette de la drag canadienne Tynomi Banks a apporté son énergie ludique et sa danse éblouissante à l'aérogare 1 pour divertir les passagers et les travailleurs. En octobre, nous avons également distribué des gâteries thématiques pour souligner la Journée nationale d'affirmation de son identité.

Mois de l'histoire des Noirs : Tout au long du mois de février, nous avons offert aux travailleurs de l'aéroport l'occasion d'en apprendre davantage sur les cultures noires et de les célébrer. YYZ Live, notre programme de musique dans les aérogares, a présenté des musiciens locaux qui jouent du funk, du R&B, du jazz et du reggae. Plus de 100 travailleurs de l'aéroport ont participé à une dégustation mettant en vedette des aliments de la diaspora afro-caribéenne. Nous avons également organisé des séances virtuelles au cours desquelles les employés ont pu en apprendre davantage sur l'expérience queer noire.

Journée nationale de la vérité et de la réconciliation : Tout au long de l'année, nous fournissons du matériel et présentons des séances virtuelles pour aider nos employés à en apprendre davantage sur l'histoire et les cultures autochtones. Pour souligner la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, nous avons invité tout le personnel à faire une visite virtuelle de l'ancien pensionnat indien de l'Institut mohawk. Les participants ont entendu les récits des survivants, vu les conditions à l'intérieur du bâtiment et pouvaient poser des questions à un interprète culturel. Pour sensibiliser la population, nous avons distribué des épinglettes « Aucun enfant oublié » et encouragé le personnel à porter de l'orange. Nous avons également fait un don au Woodland Cultural Centre, qui préserve l'histoire autochtone et promeut et renforce les langues, la culture et les arts autochtones.

Partage d'expériences

Nous contribuons à l'atteinte d'une meilleure compréhension des expériences vécues par d'autres personnes en invitant des conférenciers de renom à partager les leurs. Ce sont des occasions pour notre communauté aéroportuaire d'entendre de nouveaux points de vue et de réfléchir à la façon dont chacun d'entre nous peut contribuer à bâtir un environnement plus inclusif.

Parmi les événements reflétant l'importance que Toronto Pearson accorde à l'accessibilité, nous avons accueilli en 2023 deux conférenciers de la communauté des personnes handicapées :

Joze Piranian, un conférencier de Global TEDx, a raconté son parcours de personne qui a un bégaiement lors d'une conférence virtuelle avec le personnel de l'aéroport. Il a décrit son expérience vécue en tant que personne handicapée et a également prodigué des conseils sur la façon de favoriser une culture d'inclusion en milieu de travail.

Stephanie Cadieux a présenté au personnel de l'aéroport ses expériences en tant que membre de la communauté des personnes handicapées et son rôle à titre de première dirigeante principale de l'accessibilité du Canada.

De plus, à l'occasion de la Journée internationale des femmes, l'artiste et éducatrice **Vivek Shraya** a parlé de son point de vue sur ce que c'est que de passer les contrôles de sécurité d'un aéroport en tant que femme trans. Par la suite, notre équipe juridique a créé une formation supplémentaire pour le personnel de sécurité.

“ Écouter les histoires personnelles de Jose Piranian et de Stephanie Cadieux nous a rappelé la force que procure la vulnérabilité. Ils ont mis en lumière des défis, mais ils nous ont aussi habilités à favoriser une culture d'inclusion. ”

Susan Stewart

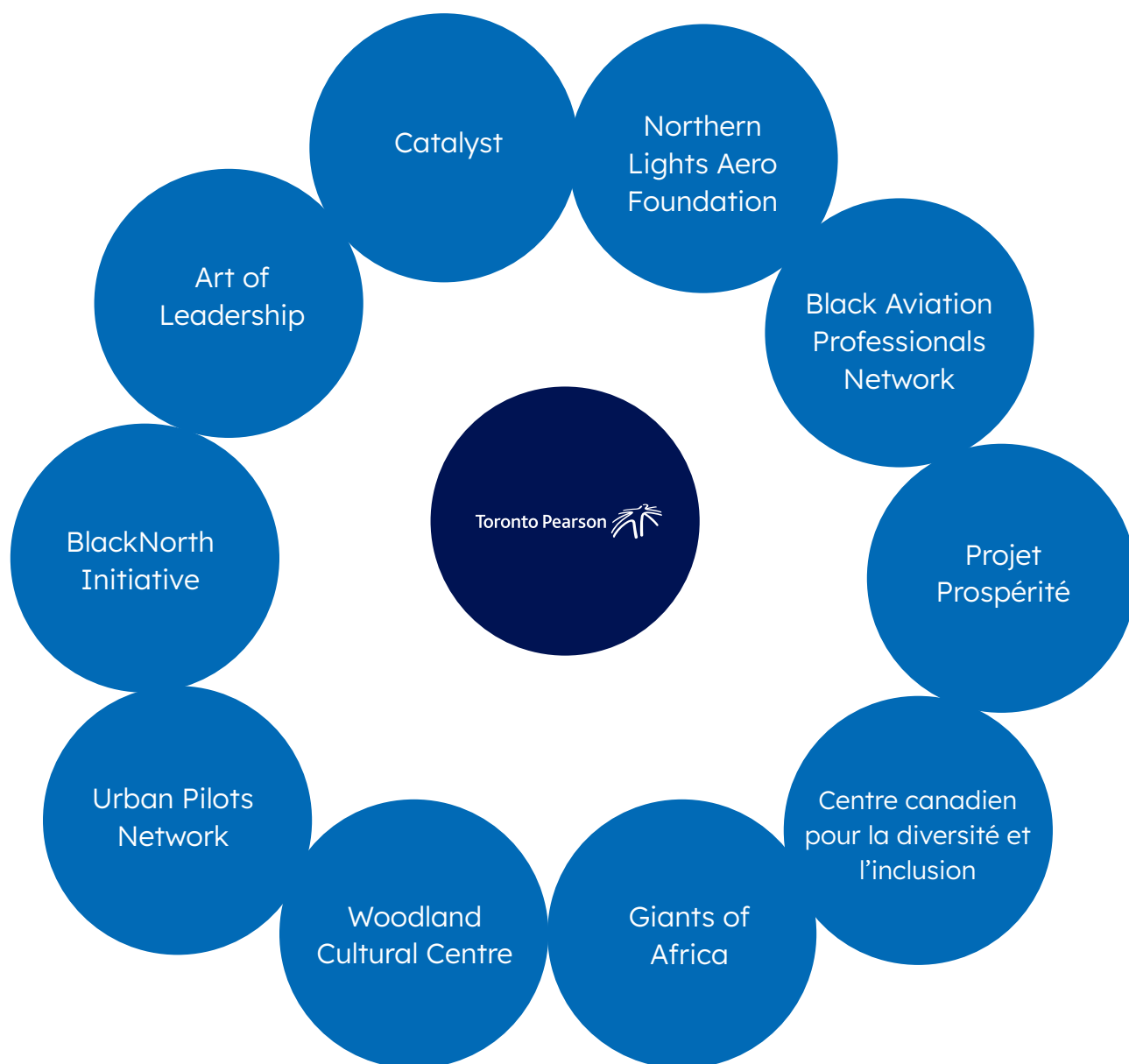
Coprésidente du groupe-ressource pour le personnel Sky's the Limit

Partenariats communautaires

En tant que zone d'emploi importante, nous sommes une source vitale de bons emplois pour les quartiers qui entourent l'aéroport. Nous tendons activement la main à ces collectivités au moyen d'initiatives comme notre fonds Uplift, qui, en 2023, a fourni 750 000 \$ à de bonnes causes. Le développement de la main-d'œuvre est une priorité clé de notre travail de sensibilisation communautaire et nous appuyons de nombreux groupes qui font progresser la diversité en matière d'emploi dans l'aviation.

Notre soutien comprend la participation à des activités de financement, la contribution à des rapports de recherche, la signature d'engagements et des contributions financières directes.

Les organisations que nous appuyons comprennent :



Vous avez votre place ici

Comment nous créons un environnement équitable où tout le monde peut s'épanouir

Nous sommes déterminés à créer un milieu de travail où chacun se sent le bienvenu et peut être lui-même. Cela signifie que nous devons veiller à ce que nos espaces physiques soient accessibles et que notre culture et nos pratiques organisationnelles favorisent un sentiment d'appartenance.



Examen des systèmes d'emploi

La première étape pour éliminer les obstacles consiste à les identifier. Nous avons franchi une étape importante dans notre parcours vers un milieu de travail plus équitable en entreprenant un examen détaillé des systèmes d'emploi (ESE) de notre organisation. Un ESE est un examen approfondi de tous les systèmes et toutes les politiques et pratiques d'emploi qui vise à répertorier systématiquement les obstacles potentiels à l'emploi ou à l'avancement au sein d'une organisation.

Nous avons établi un partenariat avec le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion (CCDI) afin de mener l'ESE. Des spécialistes du CCDI ont mené plus de 100 entrevues auprès de travailleurs à tous les niveaux de l'organisation et ont documenté leurs points de vue.

Ils ont cerné 24 obstacles perçus dans nos pratiques, qui ont été classés en quatre catégories, soit la gestion des talents, la rémunération, l'apprentissage et les politiques générales.

Nous travaillons maintenant à créer des mesures pour donner suite à ces constatations et éliminer les obstacles à l'inclusion. Par exemple, nous avons effectué un examen complet des talents des employés, entrepris des exercices sur l'équité salariale et mis en place un programme de mentorat (voir ci-dessous).

Créer un aéroport accessible

Nous avons déclaré publiquement notre objectif de devenir l'aéroport le plus accessible au monde – allant bien au-delà des exigences d'accessibilité prévues par la loi.

Conformément à la philosophie de la Loi canadienne sur l'accessibilité, soit « rien sur nous sans nous », nous travaillons en étroite collaboration avec des partenaires de défense des droits pour veiller à ce que l'accessibilité soit intégrée dans tout l'aéroport.

En collaboration avec des consultants externes en matière d'accessibilité, l'équipe d'Assistance aux passagers a dirigé la mise en œuvre d'un important programme d'améliorations dans nos aérogares et nos stationnements au cours des dernières années. En 2023, ces efforts ont permis aux aérogares 1 et 3 de recevoir la cote or de la Fondation Rick Hansen pour l'accessibilité.

Nous avons apporté des centaines d'améliorations, notamment en installant des indicateurs tactiles aux changements de niveau, en ajustant l'éclairage et les repères visuels pour faciliter l'orientation, en ajoutant des places assises à intervalles réguliers entre le trottoir et la porte, en ajoutant des boucles magnétiques et en réaménageant nos chapelles interconfessionnelles pour qu'elles ne comprennent pas de marches.

Ces améliorations rendent nos bâtiments plus accessibles aux travailleurs, aux passagers et aux visiteurs. Dans la foulée de ces travaux, nous avons élaboré et publié des plans d'accessibilité pour les zones accessibles au public et celles réservées aux employés de nos installations.

S'entraider

L'aéroport Pearson de Toronto soutient plusieurs groupes-ressources pour le personnel. Ces initiatives locales dirigées par des employés favorisent l'inclusion et permettent aux travailleurs de se réunir pour partager leurs expériences et célébrer la diversité.

Black Professionals Network : Fournit une communauté de soutien pour les employés noirs grâce à des activités de perfectionnement professionnel et de réseautage.

Rainbow Runway : Permet aux personnes de la communauté 2ELGBTQIA+ d'établir des liens et de bâtir un milieu de travail aéroportuaire accueillant tout en éliminant les obstacles et en remettant en question les stéréotypes.

Sky's The Limit : Le plus récent groupe-ressource pour le personnel. Soutient les employés ayant un handicap visible ou invisible et leurs alliés, et aide à créer un aéroport plus accessible et un milieu de travail inclusif.

Women's Alliance @YYZ : Une communauté pour les employées qui offre du soutien et favorise le perfectionnement professionnel.

Montrer la voie

L'engagement de Toronto Pearson à l'égard de la DEI s'étend au-delà des limites de l'aéroport. Molará Awosedo, directrice de la diversité, de l'équité et de l'inclusion à l'aéroport Pearson, est membre du groupe de travail en matière de DEI du Conseil international des aéroports – Amérique du Nord. À ce titre, Mme Awosedo a contribué au développement de pratiques exemplaires en matière de DEI dans l'industrie et a aidé à rédiger le rapport du groupe de travail : [Ressources documentaires et bonnes pratiques pour l'élaboration de programmes de DEI dans les aéroports](#) (en anglais seulement).



Talent sans limite

La façon dont nous recrutons, retenons et promovons un effectif diversifié

Nous travaillons tout au long du cycle d'emploi pour nous assurer que notre main-d'œuvre reflète les collectivités que nous servons et que chacun a la possibilité de réaliser son plein potentiel. Cela signifie qu'il faut constamment évaluer où et de quelle manière nous attirons de nouveaux talents, comment nous reconnaissons le potentiel et comment nous favorisons le perfectionnement professionnel et le leadership.



Élargir le bassin de talents

Nous travaillons d'arrache-pied pour attirer des talents de divers horizons.

En 2023, l'équipe des talents a organisé deux grands salons de l'emploi à l'échelle de l'aéroport dans la collectivité, qui ont attiré plus de 2 500 visiteurs. Ceux-ci ont été largement annoncés, étaient ouverts à tous et ont donné aux participants l'occasion d'en apprendre davantage sur un large éventail de possibilités de carrière offertes à l'aéroport.

Nous avons établi des partenariats avec plusieurs organismes, comme ACCES Employment, qui soutient des chercheurs d'emploi de divers milieux, notamment les nouveaux arrivants au Canada. Nous avons également adopté Textio, une plateforme numérique qui nous aide à faire en sorte que nos offres d'emploi utilisent un langage inclusif.

Diriger avec intention

Tous nos gestionnaires de personnel suivent un programme de formation rigoureux pour s'assurer qu'ils sont équipés pour gérer une équipe diversifiée et favoriser un environnement inclusif. Dans le cadre de quatre séances obligatoires, nos leaders en apprennent davantage sur un éventail de sujets liés à la diversité, à l'équité et à l'inclusion, y compris la façon de repérer les préjugés et de s'y attaquer, ainsi que la façon de tirer parti d'une pensée diversifiée pour favoriser l'innovation. À cela s'ajoutent des ressources d'apprentissage pour tous les employés sur l'alliance, la direction d'équipes inclusives et la reconnaissance des préjugés inconscients.



+^{de} 180

leaders, dont notre
équipe de direction, ont
suivi cette formation!

Guiding growth

Notre programme de mentorat offre un soutien individuel aux membres du personnel pour les aider à atteindre leurs objectifs de carrière dans un environnement d'apprentissage collaboratif. Chaque cohorte comprend jusqu'à 30 participants (15 mentors et 15 mentorés) qui sont jumelés en fonction de leurs objectifs professionnels et d'apprentissage.

Lancé en mars 2023 en réponse à notre examen des systèmes d'emploi et notre sondage sur la diversité, le programme favorise une culture d'apprentissage continu et de perfectionnement professionnel. En plus de renforcer notre bassin de talents internes, ce programme aide à promouvoir la diversité, à former des leaders émergents et à bâtir une culture plus inclusive.

“C'est un espace sûr pour la carrière et l'autodéveloppement sans jugement.”

Mentoré

Programme de mentorat : Faciliter l'apprentissage collaboratif entre les employés et les membres de la direction

Participants de 2023

Objectifs

36 mentors	Agilité professionnelle : Permettre aux employés de mieux comprendre leurs capacités actuelles et leur potentiel de croissance future.
54 mentorés	Responsabilisation de l'employé : Habilitier les employés à s'approprier leur cheminement de carrière, leur perfectionnement professionnel et leur réseau.
96 % ont trouvé que c'était avantageux pour leur avancement professionnel	Identificateurs de talents : Reconnaître et promouvoir le potentiel de croissance des talents internes interfonctionnels.

L'avenir

Au cours des dernières années, nous avons jeté de solides bases, notamment en bâtissant notre équipe de DEI et en élaborant notre stratégie, nos politiques, nos pratiques et nos initiatives en matière de DEI. Nous progressons maintenant rapidement pour cerner et éliminer les obstacles à l'atteinte de nos objectifs, soit un milieu de travail où tout le monde se sent bien accueilli et peut s'épanouir.

L'examen de nos systèmes d'emploi et le sondage sur la diversité sont des outils puissants qui nous permettent de cerner les lacunes et de mesurer nos progrès. Ils orienteront notre travail lorsque nous prendrons des décisions fondées sur les données afin de produire des résultats tangibles et d'élaborer de nouveaux objectifs en matière de représentation et de programmes futurs.

À l'avenir, la reconnaissance de nos journées de sensibilisation culturelle au moyen d'événements et d'initiatives de concert avec nos partenaires des secteurs du transport aérien et de l'aviation renforcera notre rayonnement et nos priorités stratégiques en matière de DEI. Nous continuerons également de travailler à l'établissement de meilleures relations avec le public pour faire en sorte que Toronto Pearson soit l'aéroport de choix, tant pour voyager que pour travailler. Alors que nous continuons à favoriser le changement à l'échelle de notre organisation, nous mettrons l'accent sur la formation des employés et des leaders sur la façon de reconnaître, d'accommoder et d'apprécier les différences individuelles, et nous veillerons à ce que la DEI soit intégrée avec une représentation diversifiée à tous les niveaux.

