



Rapport sur les aspects environnementaux, sociaux et de gouvernance

Nos progrès et l'incidence de nos activités en 2021

BOMBARDIER

• **Introduction**

Faits saillants de 2021

Bombardier aujourd'hui

Message du président
du conseil d'administration

Message du président
et chef de la direction

Gestion responsable

Stratégie

Gestion des risques

Performance

ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX

ASPECTS SOCIAUX

ASPECTS DE GOUVERNANCE

Tableau des données ESG

À propos du rapport

Information sur l'entreprise

Voici le rapport sur les aspects environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) 2021 de Bombardier.

Ce rapport présente notre performance à l'égard des aspects ESG pour l'exercice 2021. Vous y trouverez comment nous gérons ces aspects, les progrès que nous avons accomplis pour atteindre les objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies ainsi que notre engagement à respecter le Pacte mondial des Nations Unies (PMNU). De plus, ce rapport reprend notre plan ESG ainsi que les progrès que nous avons accomplis pour atteindre les objectifs que nous nous sommes fixés. Enfin, vous y trouverez une matrice de l'importance relative d'aspects ESG ainsi que l'analyse de nos risques et occasions. Nous nous sommes engagés à présenter des données factuelles et pertinentes en toute transparence alors que nous progressons dans la réalisation de notre plan ESG. Notre présentation est alignée sur les objectifs de développement durable des Nations Unies, ceux du Pacte mondial des Nations Unies, les lignes directrices de la Global Reporting Initiative (GRI) et les paramètres du Sustainability Accounting Standards Board (SASB). Nous croyons que ce rapport vous fournira l'information que vous recherchez.

Profil

Bombardier est un leader mondial de l'aviation d'affaires qui crée des avions novateurs changeant la donne sur leur marché et un fournisseur de choix dans l'industrie de la défense. Ses produits et ses services permettent d'offrir des expériences de calibre international établissant de nouvelles normes en matière de confort passager, d'efficacité énergétique, de fiabilité et de sécurité. Établie à Montréal, au Canada, Bombardier est présente dans plus de 12 pays où elle dispose d'installations de production et d'ingénierie ainsi que d'un vaste réseau de centres de service à la clientèle.

Nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires et à nous poser vos questions.

Faites-nous part de vos commentaires et posez-nous vos questions en envoyant un courriel à l'adresse rse@bombardier.com.

Date de publication

10 mai 2022

Page couverture: l'image montre une illustration artistique de l'éco-démonstrateur.

Tous les montants du présent rapport sont exprimés en dollars américains, sauf indication contraire.

Faits saillants de 2021

Introduction

• **Faits saillants de 2021**

Bombardier aujourd'hui

Message du président
du conseil d'administration

Message du président
et chef de la direction

Gestion responsable

Stratégie

Gestion des risques

Performance

ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX

ASPECTS SOCIAUX

ASPECTS DE GOUVERNANCE

Tableau des données ESG

À propos du rapport

Information sur l'entreprise

Revenus¹

6,1 G\$

Carnet de
commandes d'avions²

12,2 G\$

Employés³

13 800



9 %
de réduction
de nos émissions
de gaz à effet de
serre (GES)



PRIX
MERCURE
2021
dans la catégorie
Santé et sécurité –
Grande entreprise

Lancement de
l'avion d'affaires
Challenger 3500
aux caractéristiques
avancées en matière de
durabilité



Reconnue comme
L'UN DES DIX
employeurs canadiens
les plus attrayants pour
les stagiaires dans les
domaines du génie
et des technologies
de l'information



Bombardier a
versé au total
**PLUS DE
2 MILLIONS \$**
en dons en nature,
dons, commandes et
adhésions dans
le monde entier



32 %
de réduction de
notre production
de déchets dangereux

1. Pour l'exercice 2021.
2. Au 31 décembre 2021.
3. Au 31 décembre 2021, y compris les employés contractuels et environ 700 employés inactifs.

Bombardier aujourd'hui

Introduction

Faits saillants de 2021

• **Bombardier aujourd'hui**

– En bref

Message du président
du conseil d'administration

Message du président
et chef de la direction

Gestion responsable

Stratégie

Gestion des risques

Performance

ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX

ASPECTS SOCIAUX

ASPECTS DE GOUVERNANCE

Tableau des données ESG

À propos du rapport

Information sur l'entreprise

Un portefeuille d'avions innovants concrétisant performances, développement durable et innovation

Bombardier est un leader mondial en aviation qui crée des avions d'affaires innovants changeant la donne sur leur marché. Ses produits et services permettent d'offrir des expériences de calibre international établissant de nouvelles normes en matière d'efficacité énergétique, de fiabilité, de sécurité, de confort des passagers et de vol en douceur. Établie à Montréal, au Canada, l'entreprise est présente dans plus de 12 pays, où elle dispose d'installations de production et d'ingénierie, ainsi que d'un réseau de centres de service à la clientèle clés en main. Nous soutenons une flotte d'environ 5 000 avions en service dans le monde. >



En bref

Introduction

Faits saillants de 2021

• **Bombardier aujourd'hui**
– En bref

Message du président
du conseil d'administration

Message du président
et chef de la direction

Gestion responsable

Stratégie

Gestion des risques

Performance

ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX

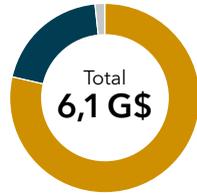
ASPECTS SOCIAUX

ASPECTS DE GOUVERNANCE

Tableau des données ESG

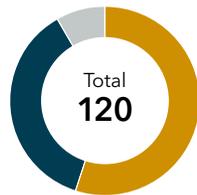
À propos du rapport

Information sur l'entreprise



Revenus¹

■ Fabrication et autres	4,8 G\$
■ Services	1,2 G\$
■ Autre	0,1 G\$



Livraisons d'avions²

■ Grands	66
■ Intermédiaires	44
■ Légers	10



Employés³

■ Canada	67 %
■ États-Unis	18 %
■ Autres	15 %

1. Pour l'exercice 2021.
2. Au 31 décembre 2021.
3. Au 31 décembre 2021, y compris les employés contractuels et environ 700 employés inactifs.



Notre présence mondiale

- Siège social et Centre de réponse à la clientèle
- Installation de production
- Établissement de formation agréé
- Centre de service
- Autres établissements de service :
 - Escale de maintenance en ligne
 - Révision et réparation de pièces et de composants
 - Services de pièces

Tournés vers l'avenir en toute confiance

Introduction

Faits saillants de 2021

Bombardier aujourd'hui

• **Message du président du conseil d'administration**

Message du président et chef de la direction

Gestion responsable

Stratégie

Gestion des risques

Performance

ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX

ASPECTS SOCIAUX

ASPECTS DE GOUVERNANCE

Tableau des données ESG

À propos du rapport

Information sur l'entreprise



Maintenant que notre transformation en une entreprise axée exclusivement sur les avions d'affaires est terminée, nous pouvons nous concentrer sur la conception et la production des meilleurs avions d'affaires ainsi que sur la prestation de services connexes, tout en réduisant notre empreinte environnementale.

Je suis fier de vous présenter ce Rapport ESG 2021 qui résume les efforts que nous avons déployés au cours de l'année dernière pour produire des produits novateurs de manière responsable. Nous accordons la priorité aux initiatives où nous pouvons avoir la plus grande incidence compte tenu de notre raison d'être et de notre mission d'entreprise. Nous sommes grandement conscients de la responsabilité qui nous incombe de minimiser notre empreinte environnementale afin d'appuyer l'objectif de l'industrie de l'aviation d'affaires d'atteindre zéro émission nette de carbone d'ici 2050. Nous le faisons aussi parce que c'est la chose à faire.

Au cours de cette dernière année très occupée pour l'aviation d'affaires, les membres diversifiés et dévoués de notre équipe ont fait de la sécurité une priorité, alors que la pandémie se poursuivait. Nos efforts ont été reconnus par l'un des concours d'affaires les plus prestigieux au Québec, *Les Mercuriades*. Bombardier a reçu le prix Mercure 2021 dans la catégorie Santé et sécurité - Grandes entreprises.

Bombardier a également été nommée par Universum parmi les 10 employeurs canadiens les plus attrayants pour les stagiaires en génie et en technologie de l'information, et nous en sommes très fiers. Encourager les futurs professionnels dans les domaines des sciences, de la technologie, du génie et des mathématiques est primordial si nous voulons être une entreprise durable. De plus, l'organisme à but non lucratif La gouvernance au féminin, qui vise à faciliter l'accès des femmes aux conseils d'administration au Canada, a reconnu nos réalisations en nous décernant son certificat Parité Bronze pour la deuxième année consécutive.

Tout au long de l'année, notre conseil d'administration a approuvé les cibles, les stratégies et les objectifs ambitieux reliés à notre nouveau plan ESG, tandis que notre comité de la gouvernance et des nominations a commencé à examiner les progrès que nous réalisons dans l'atteinte de ces objectifs.

Je suis convaincu que, grâce à notre esprit d'innovation et à nos employés talentueux, nous continuerons d'offrir des avions à l'avant-garde de l'industrie tout en étant de bons gestionnaires de l'espace aérien dans lequel nous avons le privilège d'évoluer.

PIERRE BEAUDOIN
Président du conseil d'administration

Des actions ciblées dans la bonne direction

Introduction

Faits saillants de 2021

Bombardier aujourd'hui

Message du président
du conseil d'administration

• **Message du président
et chef de la direction**

Gestion responsable

Stratégie

Gestion des risques

Performance

ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX

ASPECTS SOCIAUX

ASPECTS DE GOUVERNANCE

Tableau des données ESG

À propos du rapport

Information sur l'entreprise



Je suis fier de vous présenter le Rapport ESG 2021 de Bombardier qui démontre les progrès que nous avons réalisés pour atteindre les différents objectifs que nous nous sommes fixés pour 2025.

Notre engagement en faveur du Pacte mondial des Nations Unies nous rappelle de toujours agir en faisant preuve d'une intégrité inébranlable tout en réduisant notre empreinte environnementale, de respecter et de promouvoir les droits de l'homme, de lutter contre la corruption sous toutes ses formes et d'offrir des conditions de travail favorables et que nous nous attendons aux mêmes critères tout au long de notre chaîne de valeur. À cette fin, nous renouvelons notre engagement à respecter les dix principes du Pacte mondial des Nations Unies. En 2021, nous avons également poursuivi nos progrès dans le cadre des sept objectifs de développement durable des Nations Unies sur lesquels nous avons le plus grand impact.

Réduire son empreinte environnementale et être un chef de file de l'aviation durable sont de la plus haute importance pour Bombardier. En 2021, nous avons amélioré notre performance environnementale et lancé un programme

d'essais neutres en carbone pour notre nouvel avion *Challenger 3500*. Nous avons aussi effectué une tournée européenne en propulsant nos avions avec du carburant d'aviation durable (SAF) pour faire la promotion de son importance auprès de nos partenaires et de nos clients.

Plus tôt cette année, nous avons effectué une évaluation de l'importance relative des aspects ESG, dont les résultats sont présentés dans ce rapport. En nous adressant à un vaste groupe de parties prenantes, nous avons pu nous assurer du bon alignement de nos priorités avec celles de nos parties prenantes. De plus, nous avons identifié les domaines sur lesquels nous devons concentrer nos ressources. Cet exercice est essentiel pour nous assurer que nous développons nos activités tout en ayant une incidence positive sur toutes nos parties prenantes.

En ce qui concerne la gouvernance, en 2021, nous avons amélioré nos interactions avec nos fournisseurs pour nous assurer que l'éthique, l'emploi et l'environnement sont au cœur de notre chaîne d'approvisionnement.

De plus, nous avons mis en place un nouveau processus de gestion des conflits d'intérêts avec comme objectif particulier d'éviter les conflits internes potentiels.

Nous sommes particulièrement heureux de mettre en avant, dans le rapport de cette année, les employés qui font une différence dans les divers domaines ESG. Notre succès repose sur l'engagement de nos employés dans l'ensemble de l'entreprise.

Nous continuons de respecter nos principes. La façon dont nous obtenons des résultats est tout aussi importante que les résultats eux-mêmes.

ÉRIC MARTEL
Président et chef de la direction

Une direction responsable

Introduction

Faits saillants de 2021

Bombardier aujourd'hui

Message du président
du conseil d'administration

Message du président
et chef de la direction

• **Gestion responsable**

- **Une direction responsable**
- Les objectifs de développement durable des Nations Unies
- Le Pacte mondial des Nations Unies

Stratégie

Gestion des risques

Performance

- ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX
- ASPECTS SOCIAUX
- ASPECTS DE GOUVERNANCE

Tableau des données ESG

À propos du rapport

Information sur l'entreprise

S'assurer que le conseil d'administration et la haute direction supervisent les aspects ESG

Chez Bombardier, les aspects environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) sont la responsabilité du Comité de la gouvernance des nominations (CGN) du conseil d'administration qui approuve le plan ESG.

Au sein de l'équipe de la haute direction de l'entreprise, le dossier Développement durable est dirigé par Daniel Brennan, vice-président principal, Ressources humaines et durabilité. Paul Michaud, vice-président, Systèmes d'information de ressources humaines et développement durable relève de M. Brennan ainsi qu'une équipe pluridisciplinaire contribuent aux différents éléments de notre plan ESG.

Notre plan ESG englobe 25 stratégies qui nous aideront à atteindre nos objectifs ESG d'ici 2025. Chacune des stratégies a été confiée à un haut-dirigeant et sa responsabilité à une personne précise et à un ou plusieurs experts. Ces parties prenantes clés sont responsables de s'assurer de la bonne mise en œuvre de leur stratégie et, ultimement, de l'atteinte de nos objectifs ESG pour 2025.

Une telle responsabilisation, étendue et aussi claire à l'échelle de l'entreprise contribue à nous assurer que les aspects ESG font partie intégrante de nos activités stratégiques. Différentes équipes, notamment celles chargées de nos relations avec la clientèle, l'équipe d'engagement envers les communautés, les experts en environnement, les professionnels de l'ingénierie et les experts en chaîne d'approvisionnement contribuent à la réalisation de notre plan ESG faisant ainsi de Bombardier une entreprise plus résiliente et plus durable. L'exécution de notre plan ESG est un cheminement qui compte sur les efforts collectifs d'une équipe Bombardier soudée!

Aligner nos mesures incitatives à la performance sur notre stratégie à long terme

Afin d'accélérer l'intégration des aspects ESG au sein de l'entreprise et de responsabiliser davantage les hauts-dirigeants quant à l'atteinte de nos objectifs ESG, nous avons intégré à nos régimes de rémunération incitative à long terme pour l'exercice 2021 des mesures ESG non financières liées aux émissions de gaz à effet de serre (GES), aux incidents avec perte de temps, aux femmes occupant des postes de gestion et à l'engagement des employés. Les mesures ESG que nous avons choisies sont alignés sur notre stratégie à long terme. Ces mesures seront revues et mises à jour régulièrement dans le but d'en optimiser l'alignement sur les éléments clés de notre stratégie ESG.

Les objectifs de développement durable des Nations Unies

Dans le cadre du déploiement de notre plan ESG, nous nous assurons d'être bien alignés sur les objectifs de développement durable des Nations Unies (ODD), en axant nos efforts sur sept domaines sur lesquels nous pouvons avoir la plus grande incidence.

- Introduction
- Faits saillants de 2021
- Bombardier aujourd'hui
- Message du président du conseil d'administration
- Message du président et chef de la direction

- **Gestion responsable**
 - Une direction responsable
 - **Les objectifs de développement durable des Nations Unies**
 - Le Pacte mondial des Nations Unies

- Stratégie
- Gestion des risques

- Performance
 - ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX
 - ASPECTS SOCIAUX
 - ASPECTS DE GOUVERNANCE

- Tableau des données ESG
- À propos du rapport
- Information sur l'entreprise



Éducation de qualité

Bombardier encourage les leaders de demain par ses initiatives de développement des talents futurs de son industrie, en collaborant avec le monde universitaire dans le cadre de projets d'étude et de recherche, en donnant priorité aux activités de développement durable liées aux domaines des sciences, des technologies, du génie et des mathématiques (STEM) ainsi qu'à celui de l'entrepreneuriat, et nous avons accueilli plus de 1 000 étudiants stagiaires¹ tout au long de l'année 2021.

Voir pages [28](#) et [40](#)



Égalité entre les sexes

Nous nous sommes résolument engagés à combler les écarts entre les genres dans nos milieux de travail. Nous sommes convaincus qu'avoir des effectifs plus diversifiés permet de prendre de meilleures décisions. En 2021, nous avons reçu une Certification Parité Bronze de l'organisme La gouvernance au féminin, et nous avons soutenu le programme Femmes en ingénierie - expérience de lancement de carrière (FEI-ELC) en collaborant avec l'Université Concordia. Ayant atteint notre objectif de 25 % de femmes occupant un poste de gestion, nous avons porté cet objectif à 30 % d'ici 2025.

Voir pages [28](#) et [40](#)



Travail décent et croissance économique

Compte tenu de notre envergure internationale, nous sommes en mesure d'établir des normes de durabilité dans l'ensemble de notre chaîne de valeur et de stimuler une croissance inclusive. En 2021, nous avons eu des coûts de 1,4 milliard \$² en salaires, avantages de retraite et autres avantages sociaux, et investi la somme de 18,55 millions \$ CAN³ dans notre programme de stages pour former la prochaine génération d'innovateurs.

Voir pages [25](#), [28](#), [32](#), [48](#) et [51](#)



Industrie, innovation and infrastructures

Nos produits établissent de nouvelles normes sur les plans du confort passager, de la fiabilité et de l'éco-efficacité. En 2021, nous avons investi 101 millions \$⁴ dans le développement de produits. Nous nous sommes engagés à concevoir et à construire des avions d'affaires intégrant des technologies et des matériaux de pointe pour en améliorer la durabilité et en réduire le niveau de bruit et la consommation de carburant.

Voir pages [17](#), [20](#) et [35](#)



Consommation et production responsables

Plus de 80 % de l'incidence sur l'environnement d'un produit pouvant être déterminée dès l'étape de sa conception, notre processus de conception durable nous assure de bien tenir compte du développement durable à toutes les étapes du cycle de vie de nos produits. En 2020, nous avons eu la fierté de marquer l'histoire en publiant pour l'avion *Global 7500*, notre avion phare, la toute première déclaration environnementale de produit (EPD) de l'aviation d'affaires. En 2021, nous avons continué à préparer une EPD par modèle d'avion, et nous les publierons en 2023.

Voir pages [17](#) et [20](#)



Mesures liées au climat

Nos stratégies d'innovation de produits sont alignées sur l'objectif de l'industrie de l'aviation d'affaires de parvenir d'ici 2050 à zéro émission nette de carbone. En 2021, nous avons publié notre plan ESG, lequel expose clairement nos stratégies et nos objectifs de réduction de nos émissions de carbone. Nous avons travaillé fort pour accélérer l'adoption de carburants d'aviation durables (SAF) et contribué à l'initiative Fueling the Future, en sensibilisant les leaders de l'industrie à l'utilisation de SAF comme solution de rechange immédiate aux carburants traditionnels.

Voir pages [17](#), [20](#), [40](#) et [51](#)



Partenariats pour la réalisation des objectifs

En 2021, nous avons continué à participer à l'International Aerospace Environmental Group (IAEG) pour promouvoir des normes et des lignes directrices de développement durable au sein de l'industrie. En tant que signataire de l'Engagement de l'industrie du transport aérien à agir contre les changements climatiques et en tant que membre actif du Comité sur l'environnement de la General Aviation Manufacturers Association (GAMA), nous contribuons aux progrès réalisés par l'industrie pour réduire l'incidence du transport aérien sur les changements climatiques. Dans le cadre d'un partenariat au sein de l'industrie, nous avons dirigé la définition de l'objectif lié au CO₂ pour l'engagement de l'aviation d'affaires à agir contre les changements climatiques, soit l'objectif de zéro émission nette de carbone d'ici 2050. De plus, nous établissons des partenariats avec les communautés où nous exerçons des activités afin de promouvoir leur développement sur les plans social et économique, leurs initiatives de développement durable et la persévérance scolaire.

Voir pages [20](#) et [40](#)

1. Au Canada seulement.
 2. Veuillez vous référer à notre Rapport financier 2021.
 3. Comprend les salaires des stagiaires et les frais généraux pour le Canada.
 4. Veuillez vous référer à notre Rapport financier 2021.

Le Pacte mondial des Nations Unies

Comme signataire du Pacte mondial des Nations Unies, nous nous sommes engagés à respecter les dix principes fondamentaux en matière de droits de l'homme, de normes du travail, d'environnement et de lutte contre la corruption dans l'ensemble de nos activités par nos stratégies, nos politiques et nos processus.

Droits de l'homme

Nous appuyons et nous respectons la protection des droits de l'homme proclamés à l'échelle internationale, et nous nous assurons de ne nous rendre complices d'aucune violation de ces droits. En outre, nous défendons la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective. Bombardier est très sensible à la crise humanitaire qui secoue l'Ukraine et continuera à soutenir sa population via des organismes sur le terrain.

Voir :

- [Éthique et conformité](#)
- [Diversité et inclusion](#)

Travail

Nous veillons à faire en sorte que ni Bombardier ni nos fournisseurs ne fassent appel à du travail forcé ou obligatoire ou à du travail d'enfants dans leurs activités; et nous interdisons la discrimination en matière d'emploi et de profession. À l'interne, nous avons mis en place une formation pour aider les gestionnaires à reconnaître et à éliminer les préjugés inconscients dans leurs pratiques d'embauche et de mentorat.

Voir :

- [Chaîne d'approvisionnement responsable](#)
- [Diversité et inclusion](#)

Environnement

Nous soutenons une approche respectueuse des défis environnementaux; nous prenons des initiatives visant à promouvoir une plus grande responsabilité environnementale; et nous investissons dans le développement et la réalisation de technologies respectueuses de l'environnement. Nos avions sont certifiés pour utiliser 50 % de carburant d'aviation durable. De plus, notre application mobile d'optimisation des plans de vol (eWAS Pilot avec OptiFlight de SITA) disponible dans nos avions *Challenger 350* et *Challenger 3500* aide nos clients à économiser du carburant et à réduire les émissions de carbone de leur appareil.

Voir :

- [Aviation durable](#)

Anti-corruption

Nous luttons contre la corruption sous toutes ses formes, et notamment contre l'extorsion et les pots-de-vin. En 2021, nous avons créé en interne une bibliothèque de ressources pour aider les gestionnaires à discuter des sujets de préoccupation avec leurs employés. De plus, nous avons détaillé notre directive sur les examens de diligence raisonnable par des tierces parties, laquelle a formalisé le processus d'examen de diligence raisonnable que nous réalisons sur nos fournisseurs et clarifié le processus de recours hiérarchique.

Voir :

- [Éthique et conformité](#)
- [Chaîne d'approvisionnement responsable](#)

Introduction

Faits saillants de 2021

Bombardier aujourd'hui

Message du président
du conseil d'administration

Message du président
et chef de la direction

• Gestion responsable

- Une direction responsable
- Les objectifs de développement durable des Nations Unies
- **Le Pacte mondial des Nations Unies**

Stratégie

Gestion des risques

Performance

ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX

ASPECTS SOCIAUX

ASPECTS DE GOUVERNANCE

Tableau des données ESG

À propos du rapport

Information sur l'entreprise



Plan et feuille de route ESG

Élaboré avec la collaboration d'équipes de grand talent de toute l'entreprise, notre plan ESG est tourné vers l'avenir, audacieux, mesurable et réalisable. Notre vision est d'être le leader de l'aviation durable en offrant les produits les plus avancés et les plus respectueux de l'environnement et ce grâce à des employés créatifs, diversifiés et engagés. Le présent rapport vous permettra d'en apprendre davantage sur notre plan et sur les progrès que nous avons réalisés au cours de l'année 2021.

Nous présentons le plan ESG pour chacun des 11 domaines dans la rubrique Performance. Vous pouvez aussi consulter l'intégralité du plan ESG à l'adresse www.bombardier.com/fr/durabilite/notre-plan-esg



ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX

- **Empreinte environnementale**
Fabriquer des avions et en assurer le service après-vente tout en ayant la plus faible incidence sur l'environnement
- **Aviation durable**
Être un chef de file de l'aviation durable en concevant des produits innovants et respectueux de l'environnement



ASPECTS SOCIAUX

- **Santé et sécurité**
Objectif zéro blessure
- **Diversité et inclusion**
Avoir une main-d'œuvre diversifiée qui mène le changement vers un monde inclusif
- **Engagement des employés**
Être un employeur de choix
- **Satisfaction des clients**
Placer le client au centre de nos produits et services
- **Protection des données**
Assurer une protection optimale des données personnelles de tous les employés et de tous les clients dans le monde entier
- **Communautés**
Être un vecteur de changement constructif dans nos communautés



ASPECTS DE GOUVERNANCE

- **Conseil d'administration et comités**
Avoir une solide gouvernance pour soutenir la valeur des actionnaires
- **Éthique et conformité**
Respecter les normes les plus strictes en matière d'intégrité éthique et de leadership
- **Chaîne d'approvisionnement responsable**
Influencer les fournisseurs relativement à leurs pratiques en matière d'environnement, d'éthique et d'emploi

- Introduction
- Faits saillants de 2021
- Bombardier aujourd'hui
- Message du président du conseil d'administration
- Message du président et chef de la direction
- Gestion responsable

- **Stratégie**
 - Plan et feuille de route ESG

Gestion des risques

Performance

ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX

ASPECTS SOCIAUX

ASPECTS DE GOUVERNANCE

Tableau des données ESG

À propos du rapport

Information sur l'entreprise

Engagement à communiquer avec nos parties prenantes

Nous nous engageons à communiquer tout au long de l'année avec toutes nos parties prenantes, incluant nos employés, nos clients, nos fournisseurs, nos investisseurs et nos partenaires de l'industrie, pour n'en citer que quelques-unes, afin de développer et de faire évoluer en permanence la stratégie de notre entreprise. Nous accordons de l'importance à leurs préoccupations et prenons les mesures pour y répondre si nécessaire.

Inspirés par nos employés

Nous communiquons régulièrement avec nos employés, à la fois de manière informelle lors de mêlées et de réunions d'équipe que nous tenons régulièrement et de manière formelle par le biais de sondages semestriels et de sondages annuels, de programmes de formation, de groupes d'affinité, de questionnaires et de bulletins d'information. Nous communiquons aussi régulièrement avec les représentants des syndicats. Nous avons mis en place des lignes d'assistance téléphonique, des structures et des canaux d'information et nommé des responsables de la conformité, pour permettre à nos employés de signaler une préoccupation au besoin. De plus, nous avons recruté des employés motivants pour être nos ambassadeurs, Diversité et inclusion. En outre, nous avons instauré des politiques visant à encourager le développement professionnel individuel, les conditions de travail flexibles, la reconnaissance des employés et le mentorat sur base régulière. Enfin, nous nous assurons que tous nos employés s'engagent, chaque année, à respecter notre Code d'éthique.

À l'écoute de nos clients

Nos clients ont plusieurs moyens pour communiquer avec nous, notamment par le biais de services de conciergerie et d'entretiens sur la satisfaction de la clientèle ainsi que par le biais de l'équipe d'intervention mobile de Bombardier et d'applications logicielles leur permettant de suivre les performances et la maintenance des avions. De plus, nos clients ont une influence sur la conception de nos produits en participant à des forums de discussions sur les nouveaux produits, en nous accordant des entretiens et en répondant à des sondage sur les produits, ainsi qu'en participant au conseil consultatif des clients. Finalement, nous prenons l'initiative de communiquer avec nos clients au moindre problème, et nous nous comportons en permanence dans le respect des normes éthiques les plus élevées.

Faire la promotion de meilleures pratiques de nos fournisseurs

Nous demandons à nos fournisseurs de signer notre Code de conduite des fournisseurs. Nous les surveillons pour nous assurer qu'ils se comportent bien en permanence conformément aux valeurs reflétées dans le code qu'ils ont signé. Dans certains cas, nous investissons du temps et des ressources pour former les fournisseurs afin qu'ils s'améliorent, et nous mettons fin aux relations avec les fournisseurs qui ne respectent pas nos normes. Nous récompensons les fournisseurs qui nous aident à surpasser les attentes des clients en leur accordant la certification Diamant. Chaque année, nous récompensons les fournisseurs les plus performants lors d'une cérémonie de remise de prix.

Communiquer clairement avec nos investisseurs

En tant qu'entreprise inscrite à la Bourse de Toronto (TSX), Bombardier dépose par voie électronique les documents d'information exigés par les lois provinciales sur les valeurs mobilières. Ces documents peuvent être consultés sur le site Web de SEDAR. De plus, nous tenons trimestriellement des conférences

téléphoniques sur nos résultats financiers, nous organisons régulièrement des Journées des investisseurs, nous communiquons toute information pertinente à nos investisseurs, et notre équipe de relations avec les investisseurs répond à leurs questions et à leurs inquiétudes.

Collaborer avec nos partenaires de l'industrie

Notre expertise en matière de développement durable nous a permis de jouer en 2021 un rôle de leader au sein de plusieurs groupes de travail de l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI). Un de nos employés a été le premier Canadien à être nommé vice-président d'un comité chargé d'étudier le bruit et les émissions. Un autre de nos employés siège au comité chargé de définir les normes en matière de carburant d'aviation durable. Enfin, nous participons au comité de l'environnement de la General Aviation Manufacturers Association (GAMA), et nous sommes membres de l'Association des industries aérospatiales du Canada (AIAC), la National Air Transport Association (NATA) et l'European Business Aviation Association (EBAA).

Introduction

Faits saillants de 2021

Bombardier aujourd'hui

Message du président
du conseil d'administration

Message du président
et chef de la direction

Gestion responsable

Stratégie

• Gestion des risques

- Engagement à communiquer avec nos parties prenantes
- Évaluation de l'importance relative des aspects ESG
- Risques et occasions

Performance

ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX

ASPECTS SOCIAUX

ASPECTS DE GOUVERNANCE

Tableau des données ESG

À propos du rapport

Information sur l'entreprise

Évaluation de l'importance relative des aspects ESG

- Introduction
- Faits saillants de 2021
- Bombardier aujourd'hui
- Message du président du conseil d'administration
- Message du président et chef de la direction
- Gestion responsable
- Stratégie
- **Gestion des risques**
 - Engagement à communiquer avec nos parties prenantes
 - **Évaluation de l'importance relative des aspects ESG**
 - Risques et occasions
- Performance
 - ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX
 - ASPECTS SOCIAUX
 - ASPECTS DE GOUVERNANCE
- Tableau des données ESG
- À propos du rapport
- Information sur l'entreprise

Nous avons récemment fait une évaluation exhaustive de l'importance relative des aspects ESG afin de nous assurer que nos aspects ESG prioritaires sont alignés avec ceux identifiés par nos parties prenantes. Nous avons interrogé des parties prenantes internes et des parties prenantes externes pour évaluer l'importance d'un large éventail d'aspects ESG et transposer ces résultats dans une matrice de l'importance relative.

Les parties prenantes internes étaient les membres de notre conseil d'administration, notre président et chef de la direction et les hauts-dirigeants, et les parties prenantes externes étaient des clients, des investisseurs, des fournisseurs, des représentants gouvernementaux, des représentants d'organisme à but non lucratif, des collaborateurs de l'industrie, des syndicats, des médias, des établissements d'enseignement et des employés.

Méthodologie

Nous avons mené la consultation au cours du premier trimestre de 2022, en fournissant le même sondage à tous les groupes de parties prenantes leur demandant d'évaluer chaque aspect en fonction du degré d'importance, 10 étant le plus haut degré d'importance et 0 étant le plus faible niveau d'importance. Une approche méthodique inspirée des normes du Global Reporting Initiative (GRI) a été suivie. Nous avons sélectionné 20 aspects parmi un large éventail d'aspects considérés comme les plus pertinents pour notre industrie tels que ceux inclus dans d'autres rapports ESG. À chaque aspect, nous avons donné une étiquette et une définition détaillée pour nous assurer que tous les participants en aient la même compréhension. Nous avons utilisé l'information fournie par la Global Reporting Initiative (GRI) et le Sustainability Accounting Standards Board (SASB) pour nous assurer que nos définitions étaient alignées avec celles de l'industrie.

Nous avons présenté le sondage de la même façon à tous les participants, et les avons invités à y répondre de façon impartiale. Nous avons accordé la même pondération à tous les groupes de parties prenantes, qu'elles soient internes ou externes. La note relative à chaque aspect ESG a été obtenue en calculant la moyenne arithmétique de toutes les notes obtenues pour chaque groupe de parties prenantes.

Liste des aspects

- Avions respectueux de l'environnement
- Chaîne d'approvisionnement responsable
- Consommation d'énergie
- Cycle de vie du produit
- Développement du capital humain
- Diversité, équité et inclusion
- Émissions de gaz à effet de serre
- Engagement des employés
- Engagement envers les communautés
- Éthique et conformité
- Gestion de l'eau
- Gestion des déchets
- Gestion du bruit
- Gouvernance de l'entreprise
- Protection des données
- Recherche et développement
- Santé et sécurité de la main-d'œuvre
- Sécurité et qualité des produits
- Transition vers une économie à faibles émissions de carbone
- Utilisation des ressources naturelles

Les résultats du sondage sont présentés sur la page suivante. >

Matrice de l'importance relative de sujets ESG

Les résultats du sondage sont présentés dans le graphique. Il y a un degré élevé de corrélation dans l'ordre de priorité des aspects entre les parties prenantes internes et les parties prenantes externes. La zone bleue correspond à tous les aspects pour lesquels la note moyenne accordée par les parties prenantes internes et les parties prenantes externes était égale ou supérieure à 8 sur 10. Les aspects suivants ont obtenu la note la plus élevée :

- Sécurité et qualité des produits
- Éthique et conformité
- Recherche et développement
- Santé et sécurité des employés

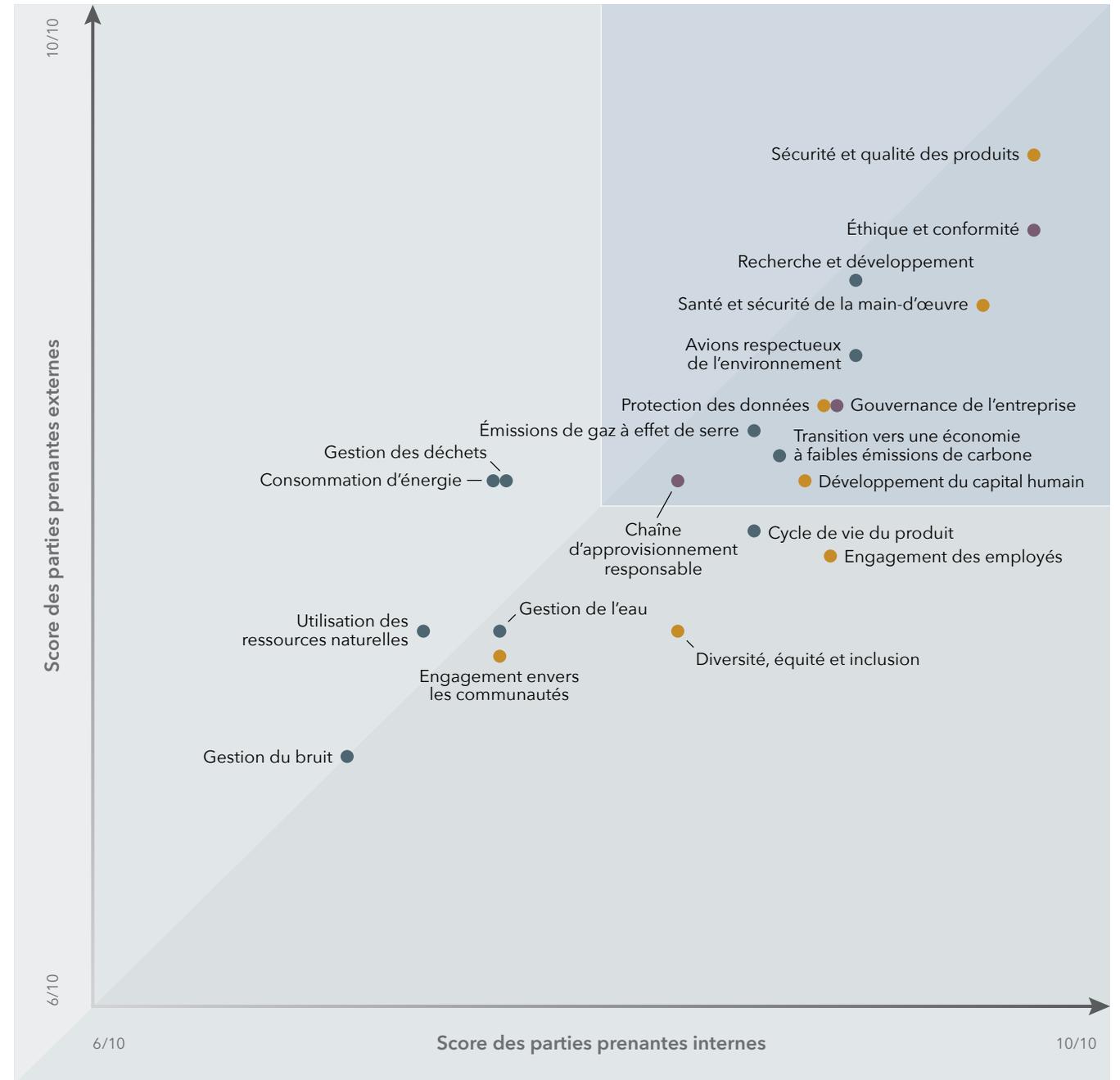
Les aspects environnementaux liés au climat suivent de près.

Nous utiliserons ces résultats pour nous assurer que nos priorités et les ressources qui s'y rapportent soutiennent les priorités d'un vaste groupe de parties prenantes.

Légende

- Aspect environnemental
- Aspect social
- Aspect de gouvernance

La zone bleue correspond à tous les aspects pour lesquels la note moyenne accordée par les parties prenantes internes et les parties prenantes externes était égale ou supérieure à 8 sur 10.



Introduction

Faits saillants de 2021

Bombardier aujourd'hui

Message du président du conseil d'administration

Message du président et chef de la direction

Gestion responsable

Stratégie

• Gestion des risques

- Engagement à communiquer avec nos parties prenantes
- Évaluation de l'importance relative des aspects ESG
- Risques et occasions

Performance

ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX

ASPECTS SOCIAUX

ASPECTS DE GOUVERNANCE

Tableau des données ESG

À propos du rapport

Information sur l'entreprise

Risques et occasions

Nous examinons régulièrement les risques et occasions pouvant avoir une incidence sur nos activités sur les plans financier, stratégique et opérationnel ainsi que sur celui de la conformité. Cette approche nécessite l'analyse systématique de tous les aspects environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), afin de déterminer la façon dont nous atteignons nos objectifs tout en comblant les besoins de nos clients, ceux de nos actionnaires, de nos employés et de la société.

Changements climatiques et environnement

Les changements climatiques peuvent être une source de risques physiques (températures extrêmes et changements dans les schémas climatiques, hausses du niveau de la mer, migrations de populations ayant perdu leur lieu d'habitation) de même qu'une source de risques de transition (politiques et réglementations, technologies, marchés, réputation et réactions du public, des clients, des actionnaires et des investisseurs). Ces risques pourraient avoir d'importantes conséquences sur nos activités. Nous tenons de plus en plus compte de considérations liées au climat dans la conception et la fabrication de nos produits ainsi que nos activités de services et de soutien à la clientèle. De plus, nous évaluons de façon rigoureuse l'incidence de la transition vers une économie mondiale à faible sur nos activités et sur nos stratégies, en appliquant la méthodologie du Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD).

Voir :

- [Empreinte environnementale](#)
- [Aviation durable](#)

Conformité et comportement éthique

Notre présence internationale nous expose à de nombreux risques liés aux réglementations actuelles et futures. Le fait de ne pas respecter ces réglementations pourrait nous valoir de lourdes amendes, nuire à notre réputation et donc réduire nos revenus et notre rentabilité. Nous renforçons en permanence notre système de gestion de la conformité, en axant nos efforts clairement sur une culture de conformité durable à l'échelle de Bombardier.

Voir :

- [Éthique et conformité](#)

Santé et sécurité

Nos produits, nos activités manufacturières et nos activités de service sont soumis aux lois et réglementations régissant la santé et la sécurité au travail là où nous exerçons des activités. Nous continuons à développer notre stratégie en matière de santé et sécurité, laquelle repose sur une approche de gestion des risques par laquelle nous évaluons les risques et analysons les incidents et leur tendance, afin de mettre en place des plans d'actions fondées sur les données. Ces actions fondées sur les données donnent des résultats positifs et nous aident à gérer de manière efficace les risques en matière de santé et sécurité de tous dans l'ensemble de nos sites. Alors que la pandémie de COVID-19 se poursuit, la santé et la sécurité de nos employés restent notre priorité. Les protocoles de distanciation physique et le port du masque nous permettent d'atténuer les risques de manière efficace.

Voir :

- [Santé et sécurité](#)

Ressources humaines

Nous faisons face à une très vive concurrence quand il s'agit d'embaucher des employés hautement qualifiés, en particulier alors que nous développons notre gamme de services et de soutien. Notre succès dépend de notre capacité à recruter, développer et retenir des employés qualifiés formant des équipes solides et diversifiées. Pour y arriver, nous avons commencé à renforcer notre équipe Acquisition de talents afin d'atteindre nos objectifs de recrutement dans les domaines en croissance, sondé nos employés pour évaluer leur engagement, et pris les mesures qui s'imposaient en cas de besoin.

Voir :

- [Diversité et inclusion](#)
- [Engagement des employés](#)

Développement de produits

Mettre en marché de nouveaux produits ou de nouvelles technologies nécessite d'importants investissements en R et D, tandis que les tendances mondiales influent sur les exigences des clients. Nous prévoyons ces changements et investissons sans relâche dans de nouveaux produits, de nouvelles technologies et de nouveaux services.

Voir :

- [Aviation durable](#)

Introduction

Faits saillants de 2021

Bombardier aujourd'hui

Message du président
du conseil d'administration

Message du président
et chef de la direction

Gestion responsable

Stratégie

• Gestion des risques

- Engagement à communiquer avec nos parties prenantes
- Évaluation de l'importance relative des aspects ESG
- **Risques et occasions**

Performance

ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX

ASPECTS SOCIAUX

ASPECTS DE GOUVERNANCE

Tableau des données ESG

À propos du rapport

Information sur l'entreprise

Introduction

Faits saillants de 2021

Bombardier aujourd'hui

Message du président
du conseil d'administration

Message du président
et chef de la direction

Gestion responsable

Stratégie

Gestion des risques

• **Performance**

ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX

- Empreinte environnementale
- Aviation durable

ASPECTS SOCIAUX

ASPECTS DE GOUVERNANCE

Tableau des données ESG

À propos du rapport

Information sur l'entreprise

Photo:
Global 6500



Aspects environnementaux

L'innovation continue nous aide à développer des solutions efficaces pour minimiser les impacts de nos produits, de nos services et de nos opérations.



Empreinte environnementale

Notre objectif : fabriquer des avions et en assurer le service en ayant la plus faible incidence sur l'environnement

Nous sommes engagés à améliorer la performance environnementale de fabrication et de service et celle de nos produits tout au long de notre chaîne de valeur. Nous nous sommes fixés des objectifs ambitieux de réduction des émissions de carbone, de consommation d'énergie et de déchets. En utilisant les ressources plus efficacement et en collaborant pour relever les défis environnementaux, nous pouvons réduire nos coûts, rehausser notre compétitivité et inspirer la confiance. Grâce à notre culture de prévention et d'amélioration continue, nous avons maintenu les certifications ISO 14001 de gestion de l'environnement des sites admissibles, tout en nous assurant que les risques environnementaux et leur incidence sont identifiés, gérés et réduits efficacement.

OBJECTIFS STRATÉGIQUES 2021-2025

BUT

- Réduire nos émissions de gaz à effet de serre, notre consommation d'énergie et la production de déchets générés par nos activités de fabrication et nos activités de service

STRATÉGIES

- Augmenter l'efficacité énergétique de nos processus de production et de nos sites
- Accroître notre utilisation des énergies renouvelables
- Optimiser les compensations carbone et les possibilités d'échange
- Optimiser nos activités de fabrication pour réduire notre production de déchets
- Promouvoir l'utilisation de véhicules électriques

MESURES

- 25 % de réduction de nos émissions de gaz à effet de serre d'ici 2025 par rapport à celles de 2019
- 20 % de réduction de notre consommation d'énergie d'ici 2025 par rapport à celle de 2019
- 5 % de réduction de notre production de déchets totale d'ici 2025 par rapport à celle de 2019
- 20 % de réduction de notre production de déchets dangereux d'ici 2025 par rapport à celle de 2019

NOTRE PERFORMANCE EN 2021¹

FAITS SAILLANTS

- 9 % de réduction de nos émissions de GES
- 8 % de réduction de notre consommation d'énergie
- 20 % de réduction de notre production total de déchets
- 32 % de réduction de notre production de déchets dangereux

En 2021, nous avons réduit de 9 % nos émissions de GES et 8 % de notre consommation d'énergie par la modernisation et le remplacement d'équipements ainsi que par la rationalisation de notre empreinte manufacturière. Nous avons continué à utiliser davantage d'électricité renouvelable sur nos sites. Nous avons accru de 5 % la part de notre consommation d'électricité provenant de sources renouvelables que nous avons portée à 75 % en 2021. Ce pourcentage élevé est rendu possible car nos sites au Québec fonctionnent à l'hydroélectricité, et que nos fournisseurs d'électricité ont amélioré leurs performances en passant à des sources d'énergie plus propres.

Notre programme de contrôle des stocks et des matériaux nous a permis de réduire la production totale de déchets, la portant de 15,2 milliers de tonnes en 2019 à 12,1 milliers de tonnes en 2021. Cette réduction inclut aussi, entre autres, les fluctuations de production causées par la pandémie et l'adaptation de la méthode de calcul des données.

En 2021, nous avons établi un plan fixant des objectifs annuels de réduction jusqu'en 2025. Nous avons choisi 2019, année qui a précédé la pandémie, comme année de référence. Nous avons lancé des initiatives ciblées sur différents sites pour réduire nos émissions de GES, notre consommation d'énergie et notre production de déchets.



J'adore me retrouver en nature en famille et le développement durable fait partie intégrante de notre quotidien. Protéger l'environnement est donc essentiel et spontané pour moi. Le travail d'équipe rend mon rôle stimulant. L'environnement touche toutes les fonctions de l'entreprise de l'ingénierie à l'entretien des aéronefs, et chacune contribue à l'atteinte des objectifs. Après 35 ans, je suis toujours captivé par mon boulot, en constante évolution et rempli de défis pour l'avenir! »

PIERRE DESMARAIS
Leader, Stratégie et conformité
environnementales

- Introduction
- Faits saillants de 2021
- Bombardier aujourd'hui
- Message du président du conseil d'administration
- Message du président et chef de la direction
- Gestion responsable
- Stratégie
- Gestion des risques

- **Performance**
 - ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX
 - Empreinte environnementale
 - Aviation durable
 - ASPECTS SOCIAUX
 - ASPECTS DE GOUVERNANCE

- Tableau des données ESG
- À propos du rapport
- Information sur l'entreprise

1. Par rapport à celle de 2019, année de référence, pour les activités poursuivies



- Introduction
- Faits saillants de 2021
- Bombardier aujourd'hui
- Message du président du conseil d'administration
- Message du président et chef de la direction
- Gestion responsable
- Stratégie
- Gestion des risques
- **Performance**
 - ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX
 - Empreinte environnementale
 - Aviation durable
 - ASPECTS SOCIAUX
 - ASPECTS DE GOUVERNANCE
- Tableau des données ESG
- À propos du rapport
- Information sur l'entreprise

Mesure	Référence (2019) ¹	2020 ²	2021 ³	Différence par rapport à notre mesure de référence
Émissions de GES (en milliers de tonnes de CO ₂ e)	102,5	89,8	93,5	-9 %
Consommation d'énergie (en millions de gigajoules)	2,1	1,9	1,9	-8 %
Production totale de déchets (en milliers de tonnes)	15,1	11,1	12,1	-20 %
Production totale de déchets dangereux (en milliers de tonnes)	5,5	3,6	3,7⁴	-32 %

Réduire nos émissions de gaz à effet de serre

Notre plan ESG fixe à 25 % notre objectif de réduction de nos émissions de GES d'ici 2025 par rapport à celles de 2019. En 2021, nous avons réduit nos émissions de GES en remplaçant des équipements existants, en modernisant des bâtiments et en étant plus efficaces. De plus, nous avons construit un nouveau centre manufacturier pour les avions *Global* à l'Aéroport international Pearson de Toronto à Mississauga (Ontario), ainsi que de nouveaux centres de service à Singapour et à Londres (Biggin Hill). Tous conçus avec une approche de développement durable, ces centres généreront de plus faibles émissions de GES au cours des prochaines années.

Outre les projets d'amélioration de notre efficacité, nous collaborons avec nos fournisseurs de service public pour augmenter la part renouvelable de l'énergie que nous consommons. Pour nous assurer d'atteindre nos objectifs de conformité futurs, certains de nos sites participent désormais, sur une base volontaire, au système de plafonnement et d'échange de quotas d'émissions de gaz à effet de serre (GES) de la Western Climate Initiative (WCI), ce qui leur permet de présenter de manière proactive leurs émissions des GES ainsi que la réduction de leurs émissions. Trois de nos plus grands centres manufacturiers appliquent désormais cette approche.

Gérer notre consommation d'énergie

Nous nous sommes fixé comme objectif de réduire de 20 % notre consommation d'énergie d'ici 2025 par rapport à celle de 2019. Cela signifie que nous devons revoir chacun des processus associés à nos activités. En 2021, nous avons évalué nos processus manufacturiers, notamment la ventilation de l'atelier de peinture, les bassins de traitement chimique et les équipements de contrôle. Nous avons commencé par le remplacement d'un système de réduction des composés organiques volatils de notre usine de Dorval, à Montréal, et nous en avons profité pour améliorer en amont les systèmes de captage des émissions de solvants dans l'atelier de peinture. Nous continuons à nous améliorer en cherchant des moyens de rendre nos processus plus efficaces.

Par exemple, à Wichita et à Red Oak, aux États-Unis, ainsi qu'à Saint-Laurent, au Canada, nous avons installé des lampes à diodes électroluminescentes (DEL). Nous prévoyons en installer dans les autres sites au cours des prochaines années. De plus, nous avons l'intention de progresser vers des technologies utilisant des pompes à chaleur et des panneaux solaires lorsque leurs avantages sont établis et peuvent être mesurés.

Limiter notre production de déchets

Nous nous sommes fixé comme objectifs de réduire de 20 % notre production de déchets dangereux et de 5 % notre production totale de déchets d'ici 2025 par rapport à celles de 2019. Nous avons poursuivi nos efforts visant à réduire notre production de déchets dans l'ensemble de nos activités tout au long de l'année 2021. De plus, le processus de gestion des stocks de matériaux que nous avons mis en place sur certains sites en 2021 nous a aidé à réduire à la fois notre production de déchets dangereux et notre production de déchets non dangereux. Enfin, nous avons aussi produit moins de déchets en 2021 que d'habitude en raison de la suspension temporaire de nos activités de production liée à la COVID-19.

Grâce à notre politique de don de matériaux excédentaires, nous avons donné plus de quatre tonnes de cuir et autres matériaux excédentaires et d'équipement à des écoles et à des groupes communautaires pour qu'ils puissent les utiliser dans leurs propres projets. Dans l'intérêt du développement durable, nous planifions améliorer ce processus de don de produits excédentaires.

Éviter de gaspiller de l'eau

Réduire notre consommation d'eau demeure un défi. Nous travaillons constamment à mettre en place du matériel et des processus à faible consommation d'eau et à réduire les fuites dans nos systèmes d'eau. En 2021, nous avons réduit notre consommation d'eau de 31 % par rapport à celle de 2020 principalement en modernisant le système de distribution d'eau de quelques-uns de nos sites montréalais et en raison du télétravail entraîné par la pandémie sur certains sites.

1. Pour les activités poursuivies seulement.
 2. Pour les activités poursuivies seulement.
 3. Périmètres : les immeubles détenus ou loués à long terme sous gestion de Bombardier (locataire unique), ceux avec plus de 4 645 m² de superficie; les sites comptant 100 employés ou plus; les établissements de production, d'exploitation ou de service principaux; ainsi que les coentreprises dont Bombardier détient plus de 50 % des actions à droit de vote. Les sites de Singapour, Red Oak et Berlin ont été inclus et les sites de Biggin Hill et de Tianjin ont été exclus en 2021.
 4. La pandémie de la COVID-19, la fluctuation de production et notre ajustement à notre méthode de calcul ont significativement influencé les résultats liés aux déchets.

- Introduction
- Faits saillants de 2021
- Bombardier aujourd'hui
- Message du président du conseil d'administration
- Message du président et chef de la direction
- Gestion responsable
- Stratégie
- Gestion des risques

- **Performance**
 - ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX
 - Empreinte environnementale
 - Aviation durable
 - ASPECTS SOCIAUX
 - ASPECTS DE GOUVERNANCE

- Tableau des données ESG
- À propos du rapport
- Information sur l'entreprise

Réduire notre empreinte environnementale grâce à notre nouveau centre manufacturier pour les avions *Global* situé à Mississauga, au Canada

Nous travaillons à ajuster nos sites manufacturiers pour assurer notre viabilité à long terme. Nous avons décidé de remplacer notre centre de Downsview, datant des années 60, par un nouveau centre de 770 000 pieds carrés situé à l'Aéroport international Pearson de Toronto.

Ce centre en construction, d'une valeur approximative de 400 millions \$, réduira considérablement notre empreinte industrielle et notre empreinte environnementale à Toronto. Notre consommation d'énergie réduira de 60 % grâce à un éclairage naturel efficace, des systèmes de chauffage et de refroidissement consommant moins d'énergie et des technologies manufacturières parmi les plus récentes. De plus, les changements apportés à l'organisation de la production réduiront considérablement notre consommation d'eau. Nous devrions aussi réduire de moitié nos émissions GES par rapport à celles générées par nos activités réalisées sur le site précédent. Pour le transport sur le site, nous utiliserons des véhicules électriques. De plus, nous installerons trois réservoirs de carburant d'aviation durable pour les avions en partance. Les 2 000 employés actuels de notre site de Downsview déménageront dans les nouveaux locaux en 2023 pour réaliser l'assemblage final des avions *Global*.



Illustration du centre manufacturier Pearson



Entretien préventif : inspections régulières de l'équipement pour protéger l'environnement

Nous passons beaucoup de temps à inspecter nos équipements, à former nos employés et à nous assurer que tout fonctionne bien sur tous nos sites manufacturiers à travers le monde. De plus, nous envisageons de remplacer tous nos véhicules terrestres par des véhicules électriques afin de réduire nos émissions de carbone.

Tous nos sites ont en place des plans de mesures d'urgence pour manipuler de façon efficace, en toute circonstance, tout fluide d'avion, le kérosène ou autre produit toxique. Nous effectuons des inspections régulières de nos équipements pour pouvoir remplacer tout équipement ne fonctionnant pas convenablement. Les systèmes de gestion de l'environnement robustes que nous avons en place sur tous nos sites nous assurent de gérer efficacement nos émissions de carbone, de minimiser tout effet néfaste, d'utiliser des matériaux plus durables et d'éviter d'envoyer des déchets dans les sites d'enfouissement.

Aviation durable

Notre objectif : être un chef de file de l'aviation durable en concevant des produits innovants et respectueux de l'environnement

Nous maintenons notre engagement d'utiliser des technologies innovantes et de faire preuve d'ingéniosité pour concevoir et construire des avions d'affaires durables. Nous sommes à l'avant-garde de l'industrie avec des avions qui changent la donne sur leur marché, qui offrent une expérience de vol de calibre international et qui établissent de nouvelles normes en matière de confort passager, de conception durable, d'efficacité énergétique, de fiabilité et de sécurité.

OBJECTIFS STRATÉGIQUES 2021-2025

BUTS

- Investir en recherche et développement pour que nos avions soient plus respectueux de l'environnement
- Élaborer et publier une déclaration environnementale de produit pour chaque avion en production
- Maximiser l'utilisation de carburant d'aviation durable pour les vols de Bombardier

STRATÉGIES

- Concevoir nos produits avec des matériaux durables et une grande efficacité
- Augmenter l'écoresponsabilité de nos produits tout au long de leur cycle de vie
- Être un chef de file de l'adoption de carburant d'aviation durable et de l'exploitation durable des avions

MESURES

- Plus de 50 % d'investissement en recherche et développement portant sur des avions plus respectueux de l'environnement
- Publication de déclarations environnementales de produit
- Utilisation de carburant d'aviation durable dans nos activités de vol

NOTRE PERFORMANCE EN 2021

FAITS SAILLANTS

- Lancement de l'avion d'affaires *Challenger 3500* aux caractéristiques avancées de durabilité
- Du SAF a été utilisé pour des avions livrés à VistaJet

Nous élaborons des mesures précises qui appuieront notre objectif de mettre 50 % des investissements totaux de R et D dans des avions plus respectueux de l'environnement d'ici 2025. Pour 2021, 90 % de nos dépenses de R et D (à l'exclusion des dépenses de développement capitalisées dans l'outillage des programmes aéronautique) étaient liées à des concepts d'aéronefs plus écologiques. Cela comprend le développement, la modélisation informatique, le prototypage et la mise à l'essai de nouveaux concepts d'avions.

Les avions plus respectueux de l'environnement ont une incidence environnementale plus faible que leurs prédécesseurs. Des émissions de GES moindres, une plus faible production de déchets et de déchets dangereux, une plus faible consommation d'eau, moins de matériaux et de processus dangereux, une plus faible consommation de carburant, de meilleurs taux de récupération en fin de vie sont des exemples de caractéristique d'un avion plus respectueux de l'environnement. À long terme, ces dépenses contribueront positivement à atteindre l'objectif de zéro émission nette de carbone de l'industrie de l'aviation d'affaires d'ici 2050.



Pour moi, l'aviation durable est plus qu'un objectif, c'est une passion en soi. Travailler avec mes collègues, l'ensemble de la chaîne de valeur, nos partenaires, actionnaires et clients pour atteindre cet objectif est une grande motivation pour moi. Chaque jour, nous devons nous demander : « Que pouvons-nous faire de mieux pour assurer un avenir durable? »

MIGUEL GARCIA CLARO
Spécialiste principal du développement durable des produits et des affaires environnementales

- Introduction
- Faits saillants de 2021
- Bombardier aujourd'hui
- Message du président du conseil d'administration
- Message du président et chef de la direction
- Gestion responsable
- Stratégie
- Gestion des risques
- **Performance**
 - ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX
 - Empreinte environnementale
 - **Aviation durable**
 - ASPECTS SOCIAUX
 - ASPECTS DE GOUVERNANCE
- Tableau des données ESG
- À propos du rapport
- Information sur l'entreprise



- Introduction
- Faits saillants de 2021
- Bombardier aujourd'hui
- Message du président du conseil d'administration
- Message du président et chef de la direction
- Gestion responsable
- Stratégie
- Gestion des risques

• **Performance**

ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX

- Empreinte environnementale
- Aviation durable

ASPECTS SOCIAUX

ASPECTS DE GOUVERNANCE

Tableau des données ESG

À propos du rapport

Information sur l'entreprise

Des avions d'affaires conçus dans une optique de développement durable

En 2021, nous avons annoncé le lancement de notre avion *Challenger 3500*, une étape capitale dans notre cheminement de développement durable. Son programme d'essais en vol est neutre en carbone et le *Challenger 3500* tient compte de nos plus récents développements en matière de conception d'avion durable doté de technologies avancées telles que l'application écologique (eWAS Pilot avec OptiFlight de SITA) permettant de réduire les émissions de CO₂ tout en optimisant le plan de vol. Grâce à la réduction de sa consommation de carburant et à l'optimisation de ses plans de vol, le *Challenger 3500* offre les coûts d'exploitation directs les plus bas de sa catégorie, ainsi qu'une polyvalence inégalée. De plus, les clients peuvent opter pour des tissus recyclés, des matériaux de substitution au bois ou des matériaux de revêtement durables à base de fibres

naturelles pour créer un intérieur de cabine qui leur soit unique tout en étant respectueux de l'environnement. Enfin, lors de sa mise en service en 2022, ce modèle d'avion fera l'objet d'une déclaration environnementale de produit (EPD).

Hausser la barre en matière de déclaration environnementale de produit

À l'avenir, nous avons l'intention de publier une EPD pour tous nos avions en production, de façon à être totalement transparents sur leurs émissions de CO₂, leur bruit, leur recyclabilité, leur consommation d'eau et d'autres indicateurs de leur incidence environnementale. La EPD intègre les considérations environnementales tout au long du cycle de vie d'un avion, de la conception à la fin de vie, en passant par la chaîne d'approvisionnement, la production, la fabrication, les essais, l'exploitation et la maintenance. Nous avons été précurseurs en 2020 : notre avion *Global 7500* est devenu le premier avion d'affaires à faire l'objet d'une EPD.

Investir dans le développement des solutions technologiquement avancées

En 2021, nous avons continué à faire d'immenses progrès en matière d'efficacité des avions alors que nous investissons et innovons pour l'avenir. Les investissements dans des projets de recherche industrielle, tels que HORIZON, Aero21 et SA²GE (phases 2 and 3), rassemblent de grandes entreprises aéronautiques, des petites et moyennes entreprises ainsi que des universités et des centres de recherche locaux, et ce, dans le but de repousser les limites de la technologie et de construire des avions plus efficaces. Nous avons poursuivi nos collaborations avec Scale AI, un écosystème artificiel visant à conjuguer notre savoir-faire et leur expertise universitaire pour améliorer la prévisibilité de la maintenance et la gestion de l'inventaire.



L'éco-démonstrateur

L'éco-démonstrateur

Au début de l'année 2022, Bombardier a présenté publiquement sa plateforme de recherche ou prototype qu'elle appelle éco-démonstrateur. L'éco-démonstrateur nous permet de tester la faisabilité de nouvelles idées ayant le potentiel de réduire l'empreinte environnementale de technologies futures, comme par exemple un avion plus respectueux de l'environnement. En collaboration avec des universités canadiennes et d'autres parties prenantes de l'industrie, Bombardier modélise, construit et teste des prototypes de véhicule aérien durable. Grâce à l'éco-démonstrateur, Bombardier explore et étudie actuellement la configuration aile-fuselage intégrée. L'aérodynamique de la configuration aile-fuselage intégrée offre un énorme potentiel de réduction des émissions de carbone grâce à une réduction de la traînée et, donc, une réduction de la consommation de carburant. Bombardier étudie aussi avec cette plateforme de recherche la propulsion hybride qui constituera probablement une première étape vers la réduction de l'empreinte environnementale des avions d'affaires. De plus, nous approfondissons nos connaissances sur les avions d'affaires de prochaine génération qui pourraient optimiser la demande énergétique, réduire l'empreinte environnementale et accélérer l'adoption de nouvelles technologies.

- Introduction
- Faits saillants de 2021
- Bombardier aujourd'hui
- Message du président du conseil d'administration
- Message du président et chef de la direction
- Gestion responsable
- Stratégie
- Gestion des risques
- **Performance**
 - ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX
 - Empreinte environnementale
 - Aviation durable
 - ASPECTS SOCIAUX
 - ASPECTS DE GOUVERNANCE
- Tableau des données ESG
- À propos du rapport
- Information sur l'entreprise

Accroître l'utilisation de carburants d'aviation durables

Le rôle de chef de file que nous jouons dans la promotion, l'adoption et la généralisation des carburants d'aviation durables (SAF), mélanges de carburéacteur conventionnel et d'agents mélangés synthétisés dérivés de sources approuvées, comme des huiles de cuisson et des résidus agricoles ou forestiers, contribue à tracer une voie menant à la production et l'utilisation d'un tel carburant moins nuisible pour l'environnement. Afin de sensibiliser l'industrie à ces carburants en tant que substitution au carburant traditionnel utilisé pour les avions d'affaires, nous utilisons du SAF pour nos vols de démonstration ainsi que pour nos principaux vols à destination de grands salons et événements aéronautiques depuis 2017. Depuis que nos avions ont été certifiés comme pouvant utiliser jusqu'à 50 % de SAF, nous avons commencé à en utiliser activement pour nos livraisons. En 2021, nous avons ravitaillé en SAF nos avions *Challenger 3500* et *Global 7500* au cours d'une tournée dans plusieurs pays européens. Du SAF a également été utilisé pour des avions livrés à VistaJet.

Par ailleurs, nous soutenons l'utilisation de l'instrument « Book & Claim ». Ce processus transactionnel permet à un « Acheteur A » d'acquiescer du SAF non physiquement disponible à l'endroit voulu, mais qui est consommé ailleurs, par un autre acheteur. L'Acheteur A obtient alors un avantage environnemental associé à cet achat de SAF.

Transition vers une économie à faibles émissions de carbone

En tant qu'avionneur à l'avant-garde de l'industrie, nous reconnaissons l'importance du rôle que nous pouvons jouer pour faire face à la menace grandissante des changements climatiques, tout en saisissant l'occasion de stimuler l'innovation, d'accroître notre compétitivité et notre croissance. Nous appuyons l'industrie de l'aviation d'affaires dans son aspiration à atteindre son objectif de zéro émission nette de carbone d'ici 2050. En tant que membre actif de cette industrie, nous avons l'intention, en collaboration avec nos pairs, d'y parvenir en suivant une feuille de route vers la décarbonisation qui comporte quatre piliers :

- **Technologies**, et plus particulièrement de nouvelles idées pour la conception d'un avion, notamment les configurations ultra-efficaces, la propulsion à l'hydrogène, les architectures électriques ou hybrides ainsi que la miniaturisation, surtout pour la mobilité aérienne de pointe. Bombardier explore actuellement de nouvelles configurations d'avion en utilisant son éco-démonstrateur, sa plateforme de recherche, lesquelles pourraient être intégrées dans de futurs modèles d'avion plus respectueux de l'environnement.
- **Amélioration des opérations et des infrastructures** comme les aéroports, la livraison de carburant, l'établissement des plans de vol et les innovations en matière de navigation. Il faut souligner que le nouveau site de Bombardier situé à l'Aéroport international Pearson de Toronto, dont l'ouverture est prévue en 2023, aura trois réservoirs de SAF à disposition des avions au départ.
- **Carburants d'aviation durables (SAF)**, tant ceux existant déjà que ceux en cours de développement. Bombardier s'efforce sans relâche d'utiliser plus de SAF dans ses activités et collabore avec l'industrie pour en accroître la disponibilité.
- **Mesures fondées sur le marché**, comme l'instrument « Book & Claim » et les partenariats de compensation et de capture du carbone. Bombardier utilise des outils comme « Book & Claim », et participe volontairement au système de plafonnement et d'échange de quotas d'émissions de gaz à effet de serre (GES) de la Western Climate Initiative (WCI).

Nous examinons systématiquement les conséquences de la transition vers une économie mondiale à faibles émissions de carbone sur le développement de nos activités et de nos stratégies dans les années à venir. Nous prenons actuellement des mesures conformes aux recommandations de la Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) pour établir pour notre entreprise un plan complet de transition vers une économie à faibles émissions de carbone.



- Introduction
- Faits saillants de 2021
- Bombardier aujourd'hui
- Message du président du conseil d'administration
- Message du président et chef de la direction
- Gestion responsable
- Stratégie
- Gestion des risques

- **Performance**
 - ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX
 - Empreinte environnementale
 - Aviation durable
 - ASPECTS SOCIAUX
 - ASPECTS DE GOUVERNANCE

Tableau des données ESG

À propos du rapport

Information sur l'entreprise



Sécurité et qualité des produits

Chez Bombardier, la qualité et la sécurité de nos produits sont primordiales. En 2021, nous avons continué de renforcer et d'enrichir notre culture de sécurité, ce qui est le fondement de tout ce que nous faisons, et elle doit demeurer notre priorité. À cette fin, notre Bureau de la sécurité aérienne a collaboré avec notre équipe Éthique et conformité pour créer deux nouveaux modules de formation obligatoires pour tous les employés de Bombardier. Ces modules étaient axés sur les pressions indues et le respect en milieu de travail. Favoriser un environnement de travail respectueux et exempt de toute pression indue est indispensable pour être en mesure de créer et de construire des produits de qualité sûrs et fiables. De plus, en 2021, nous nous sommes concentrés sur le renforcement de notre communication interne dans l'ensemble de l'entreprise afin de renforcer notre responsabilité en matière de sécurité. Tout le monde a un rôle à jouer en matière de sécurité. En fait, identifier et gérer de façon proactive les dangers aident à prévenir les accidents. C'est une action à la portée de tous.

En ce qui concerne la qualité des produits et des pièces que nous recevons de nos fournisseurs, notre équipe Assurance-qualité des fournisseurs a effectué 612 audits virtuels et 7 audits chez des fournisseurs pour réévaluer leur qualité. Notre équipe Conformité des fournisseurs a effectué environ 180 interventions chez des fournisseurs pour mieux résoudre les problèmes de qualité. Enfin, environ 314 inspections de produits ont été effectuées chez des fournisseurs.

Chez Bombardier, nous disposons d'une solide structure de gouvernance en matière de sécurité. Au niveau du conseil d'administration, le Comité de la gouvernance des nominations (CGN) est responsable de superviser cet aspect important. Au niveau de la haute direction, nous avons un Comité de sécurité qui supervise notre système de gestion de la sécurité approuvé par Transports Canada. Ce comité est dirigé par notre président et chef de la direction, Éric Martel, et est composé de trois vice-présidents exécutifs ainsi que de notre chef du Bureau de la sécurité aérienne. La raison d'être de ce comité est d'examiner et de régir les objectifs et la performance en matière de sécurité au plus haut niveau afin d'assurer une gestion efficace de la sécurité des produits Bombardier de bout en bout. Ce comité tiendra désormais des réunions trimestrielles et fera annuellement rapport au CGN.

25 ans de séminaires Safety Standdown

L'un de nos faits saillants de l'année 2021 a été la célébration, en novembre dernier, du 25e anniversaire des séminaires Safety Standdown lors d'une conférence de deux jours à Wichita, au Kansas. Depuis leur création en 1996, plus de 10 000 pilotes privés, commerciaux ou militaires et autres professionnels du vol du Brésil, du Canada, de Chine, du Mexique, de Suisse et des États-Unis ont assisté aux séminaires Safety Standdown de Bombardier dans le monde entier. Les ateliers sont gratuits, car ils s'inscrivent dans notre engagement public en faveur de la sécurité aérienne mondiale.

Introduction

Faits saillants de 2021

Bombardier aujourd'hui

Message du président
du conseil d'administration

Message du président
et chef de la direction

Gestion responsable

Stratégie

Gestion des risques

• **Performance**

ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX

ASPECTS SOCIAUX

- Santé et sécurité
- Diversité et inclusion
- Engagement des employés
- Satisfaction des clients
- Protection des données
- Communautés

ASPECTS DE GOUVERNANCE

Tableau des données ESG

À propos du rapport

Information sur l'entreprise



Aspects sociaux

Notre objectif est de créer un milieu de travail diversifié et inclusif où tout le monde est traité avec empathie et respect, car nous savons que cela augmente notre performance globale.



Santé et sécurité

Notre objectif : objectif zéro blessure

Être un chef de file en culture préventive en matière de sécurité est une valeur fondamentale qui sous-tend tout ce que nous faisons. Nos efforts visent à créer un environnement de travail exempt de tout danger en donnant la priorité à la santé et au bien-être de nos employés et en faisant de la sécurité la responsabilité de tous. Nous nous distinguons par l'attention que nous portons à nos employés, une attention qui s'étend à tous les échelons de notre entreprise et qui donne à chacun et chacune de nous les moyens d'agir en leader en matière de sécurité. Grâce à notre esprit de prévention et d'amélioration continue, nous avons maintenu les certifications ISO 45001 du système de gestion de la santé et de la sécurité de nos sites admissibles, en nous assurant que les risques sont déterminés et atténués de façon efficace.

OBJECTIFS STRATÉGIQUES 2021-2025

BUT

- Réduire le nombre d'incidents avec perte de temps pour figurer parmi les meilleurs de notre industrie

STRATÉGIES

- Programmes de réduction des risques ciblés
- Réduction à la source de l'exposition des employés aux risques de santé et de sécurité
- Soutien au bien-être et à la santé mentale intégré dans la proposition de valeur des employés

MESURES

- 30 % de réduction du taux d'incidents avec perte de temps en 2025 par rapport à celui de 2020
- Taux de gravité des incidents avec perte de temps

NOTRE PERFORMANCE EN 2021

FAITS SAILLANTS

- 1 451 audits de risques critiques en matière de santé et sécurité
- 580 risques atténués dans les sites opérationnels
- 600 responsables d'opérations formés à la gestion stratégique et aux rôles et responsabilités en matière de santé et sécurité
- Prix Mercure 2021 dans la catégorie Santé et sécurité - Grande entreprise

En 2021, notre taux d'incidents avec perte de temps s'est légèrement détérioré par rapport à celui de 2020. Bien que nous n'ayons pas atteint notre objectif en matière de santé et de sécurité (S & S) lié au taux d'incidents avec perte de temps, nous intensifions nos efforts pour le ramener sur la bonne voie. Nous avons progressé de façon importante dans l'évolution

de notre stratégie de S et S pour faire évoluer notre culture de la sécurité et stimuler la performance afin d'atteindre en 2025 notre objectif de réduction de 30 % de notre taux d'incidents avec perte de temps. Trois de nos sites n'ont signalé aucun incident avec perte de temps en 2021 et 40 % de nos sites ont atteint un taux de calibre international.



Pour moi, la santé et la sécurité, c'est de prendre véritablement soin de nos gens. Je suis inspirée par la façon dont l'entreprise est unie derrière une approche de gestion des risques pour identifier et atténuer les risques afin d'atteindre un objectif commun : protéger la santé et le bien-être de nos employés. »

KAREN WARD
Leader, Centre d'excellence,
Santé, sécurité et environnement

- Introduction
- Faits saillants de 2021
- Bombardier aujourd'hui
- Message du président du conseil d'administration
- Message du président et chef de la direction
- Gestion responsable
- Stratégie
- Gestion des risques

- **Performance**
 - ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX
 - ASPECTS SOCIAUX
 - Santé et sécurité
 - Diversité et inclusion
 - Engagement des employés
 - Satisfaction des clients
 - Protection des données
 - Communautés
 - ASPECTS DE GOUVERNANCE

- Tableau des données ESG
- À propos du rapport
- Information sur l'entreprise

- Introduction
- Faits saillants de 2021
- Bombardier aujourd'hui
- Message du président du conseil d'administration
- Message du président et chef de la direction
- Gestion responsable
- Stratégie
- Gestion des risques
- **Performance**
 - ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX
 - ASPECTS SOCIAUX
 - Santé et sécurité
 - Diversité et inclusion
 - Engagement des employés
 - Satisfaction des clients
 - Protection des données
 - Communautés
 - ASPECTS DE GOUVERNANCE
- Tableau des données ESG
- À propos du rapport
- Information sur l'entreprise

Mesure	Référence (2020)	2021	Différence
Taux d'incident (par tranche de 200 000 heures de travail)	1,49	1,78	+19,5 %
Taux d'incidents avec perte de temps (par tranche de 200 000 heures de travail)	0,76	0,81	+6,6 %
Taux de gravité des incidents avec perte de temps (par tranche de 200 000 heures de travail)	38,8	36,1	-7,0 %
Décès (employés)	0	0	0
Effectifs représentés au sein de comités mixtes officiels de santé et sécurité composés de membres de la direction et de travailleurs (%)	86	82	-4

Une responsabilité accrue pour des gestionnaires

En 2021, nous avons nommé un vice-président responsable de la qualité et de la SSE, étape importante dans la gouvernance de notre stratégie en matière de S et S. De plus, nous avons mobilisé les gestionnaires de nos sites en leur permettant de s'exprimer lors de la réunion de gouvernance bihebdomadaire, ce qui leur a permis de participer plus activement au déploiement de notre stratégie en matière de santé et sécurité et de mieux comprendre comment leur propre site influe sur la performance globale de l'entreprise. De plus, nous avons fait effectuer 1 870 visites de sécurité des sites opérationnels et 1 451 audits des risques critiques par nos gestionnaires. Cela a réellement renforcé notre gouvernance en matière de S et S ainsi que le message selon lequel la santé et la sécurité sont primordiales pour nous.

Pour mieux comprendre les tendances de notre performance en matière de S et S, nous avons établi un nouveau tableau de bord présentant un examen exhaustif de la performance des sites et qui permet de suivre mensuellement des indicateurs clés de performance combinant des indicateurs pour lesquels nous sommes en avance et d'autres pour lesquels nous accusons un retard, lesquels sont tous consolidés à l'échelle de l'entreprise.

Notre stratégie en matière de santé et sécurité

En 2021, nous avons continué à faire évoluer notre stratégie en matière de S et S. Nous sommes passés d'une approche basée sur le comportement à une approche basée sur la gestion des risques. Ce changement fondamental, approuvé par la haute direction, démontre que la santé et la sécurité sont au cœur des préoccupations de Bombardier.

À la suite de cette évolution de notre stratégie, 600 responsables des opérations ont reçu une formation sur la stratégie de gestion des risques de S et S ainsi que sur leur rôle et leurs responsabilités. Former nos gestionnaires des opérations a été une étape importante de la mise en œuvre de notre stratégie.

De plus, nous avons élaboré un plan d'action ciblé reposant sur l'évaluation des risques et l'analyse des tendances des incidents. Cela nous a permis de comprendre que les incidents liés à l'ergonomie et les blessures à la tête figuraient parmi les blessures les plus fréquentes. Nous avons élaboré une norme de prévention des blessures à la tête qui a été adoptée dans tous les sites de Bombardier. Cette mesure ciblée fondée sur les données a permis de réduire de 19 % le nombre de blessures à la tête en 2021 par rapport à celui de 2020. Enfin, nous avons fait réaliser un diagnostic externe de notre programme de prévention ainsi que de notre leadership dans ce domaine. Les conclusions de ce diagnostic serviront à élaborer une stratégie en matière d'ergonomie, laquelle sera mise en œuvre en 2022.

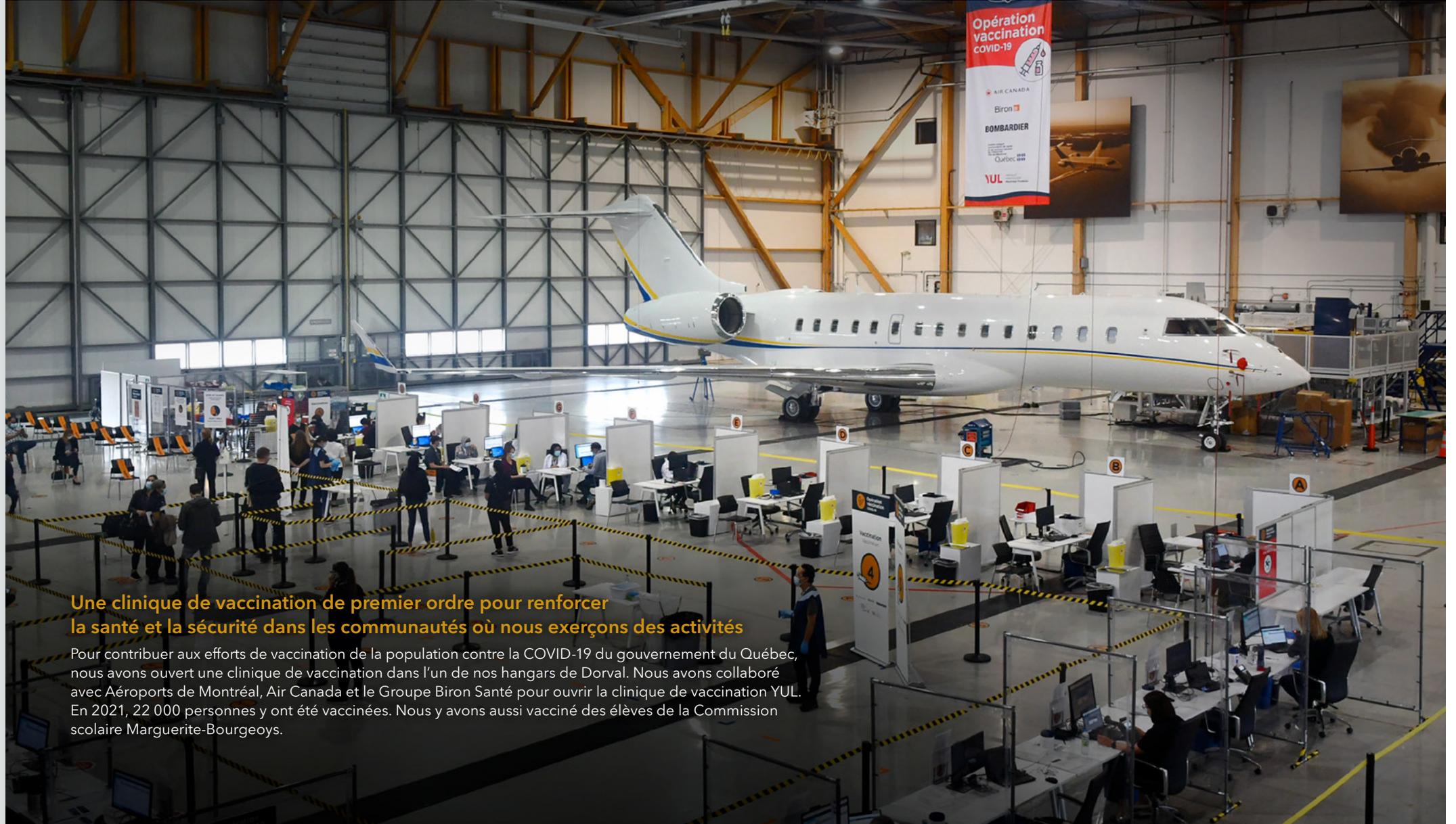
Prix Mercure 2021 dans la catégorie Santé et sécurité - Grande entreprise

En 2021, la Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ) nous a décerné le prix Mercure 2021 dans la catégorie Santé et sécurité - Grande entreprise. Bombardier a reçu ce prix pour ses initiatives visant à minimiser la propagation de la COVID-19 chez ses employés, leurs collègues de l'industrie et le public, ainsi que pour ses pratiques préventives en matière de santé et sécurité durant la pandémie. Bombardier a impressionné le jury par ses mesures sanitaires accrues, ses contrôles réguliers de la température, ses exigences de distanciation physique, ses bulles de travail et ses exigences de travail à domicile, son dépistage de la transmission du virus avec ses tests PCR et ses tests rapides sur place, ses accords rigoureux avec les gouvernements fédéral et provinciaux sur les protocoles en matière de COVID-19 ainsi que sa suspension des déplacements de ses employés, mesures qui lui ont permis d'atteindre un taux de transmission du virus de la COVID-19 parmi les employés inférieur à la moyenne en 2020.

- Introduction
- Faits saillants de 2021
- Bombardier aujourd'hui
- Message du président du conseil d'administration
- Message du président et chef de la direction
- Gestion responsable
- Stratégie
- Gestion des risques

- **Performance**
 - ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX
 - ASPECTS SOCIAUX
 - Santé et sécurité
 - Diversité et inclusion
 - Engagement des employés
 - Satisfaction des clients
 - Protection des données
 - Communautés
 - ASPECTS DE GOUVERNANCE

- Tableau des données ESG
- À propos du rapport
- Information sur l'entreprise



Une clinique de vaccination de premier ordre pour renforcer la santé et la sécurité dans les communautés où nous exerçons des activités

Pour contribuer aux efforts de vaccination de la population contre la COVID-19 du gouvernement du Québec, nous avons ouvert une clinique de vaccination dans l'un de nos hangars de Dorval. Nous avons collaboré avec Aéroports de Montréal, Air Canada et le Groupe Biron Santé pour ouvrir la clinique de vaccination YUL. En 2021, 22 000 personnes y ont été vaccinées. Nous y avons aussi vacciné des élèves de la Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys.

Diversité et inclusion

Notre objectif : avoir une main-d'œuvre diversifiée qui mène le changement vers un monde inclusif

Nous sommes convaincus qu'un milieu de travail inclusif est indispensable pour atteindre notre objectif de culture centrée sur les employés et les clients. Nous voulons créer un milieu de travail où les employés ont un sentiment d'appartenance, où il leur est possible de dialoguer ouvertement, sans harcèlement ni discrimination ou micro-agression, où chaque employé se sent habilité, respecté et valorisé. En menant le changement, en recrutant des employés de talent et en développant leurs compétences et en incluant tous nos employés, nous travaillons fort à bâtir une culture de respect et de soutien.

OBJECTIFS STRATÉGIQUES 2021-2025

BUT

- Augmenter la présence des groupes sous-représentés dans toute l'entreprise

STRATÉGIES

- Intensifier l'embauche dans les groupes sous-représentés
- Donner aux gestionnaires les moyens de cerner leurs préjugés inconscients lors de la prise de décisions pour le développement, les possibilités d'avancement et les promotions
- Mesurer les progrès en matière de diversité dans l'ensemble des fonctions et des paliers hiérarchiques

MESURES

- Plus de 30 % de femmes à des postes de gestion d'ici 2025
- Pourcentage de membres de groupes sous-représentés

NOTRE PERFORMANCE EN 2021

FAITS SAILLANTS

- 25,3 % des personnes occupant un poste de gestion s'identifient comme femme
- 20,2 % des employés à l'échelle mondiale s'identifient comme femme
- Au Canada, 13,4 % des employés s'identifient comme faisant partie d'un groupe sous-représenté¹
- Aux États-Unis, 28,4 % des employés s'identifient comme faisant partie d'un groupe sous-représenté²

Mettre en œuvre un cadre de changement

Toutes les actions que nous avons menées en 2021 s'inscrivaient dans notre stratégie à quatre piliers que nous avons déployée en 2020 : diriger, recruter, développer et inclure.

- Le pilier Diriger représente la bonne gouvernance du programme Diversité et inclusion (D et I), la fondation qui soutient les autres piliers en vue de mener le changement.

- Le pilier Recruter traite de la diversification des candidats que nous attirons et qui acceptent de faire partie de nos effectifs.
- Le pilier Inclure traite du sentiment d'appartenance et de l'assurance que tous les employés de Bombardier se sentent écoutés.
- Le pilier Développer traite de l'équité dans la façon dont nous formons et développons tous les employés, et dont nous leur offrons des promotions.



Afin de faire de notre mieux pour nos clients, il est de la plus haute importance de créer un milieu de travail où nos employés peuvent se sentir à l'aise, acceptés et performer à leur plein potentiel. Je suis très fier de travailler pour une entreprise qui voit la valeur de cette attitude et qui crée activement un tel environnement pour TOUS nos employés, et je continuerai d'être un ambassadeur de D et I pour favoriser l'inclusion. »

MARK HEMBREE
Conseiller principal,
Opérations de programme

- Introduction
- Faits saillants de 2021
- Bombardier aujourd'hui
- Message du président du conseil d'administration
- Message du président et chef de la direction
- Gestion responsable
- Stratégie
- Gestion des risques

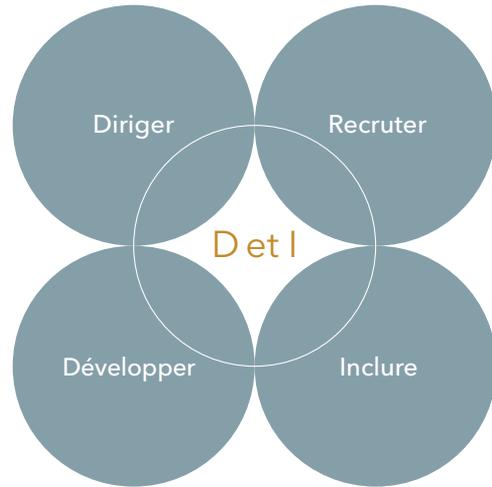
- **Performance**
 - ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX
 - ASPECTS SOCIAUX
 - Santé et sécurité
 - **Diversité et inclusion**
 - Engagement des employés
 - Satisfaction des clients
 - Protection des données
 - Communautés
 - ASPECTS DE GOUVERNANCE

- Tableau des données ESG
- À propos du rapport
- Information sur l'entreprise

1. Au Canada, les groupes sous-représentés désignent les peuples autochtones ou les membres d'une minorité visible.
2. Aux États-Unis, les groupes sous-représentés désignent les races et les ethnies historiquement sous-représentées.

- Introduction
- Faits saillants de 2021
- Bombardier aujourd'hui
- Message du président du conseil d'administration
- Message du président et chef de la direction
- Gestion responsable
- Stratégie
- Gestion des risques

- **Performance**
 - ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX
 - ASPECTS SOCIAUX
 - Santé et sécurité
 - **Diversité et inclusion**
 - Engagement des employés
 - Satisfaction des clients
 - Protection des données
 - Communautés
 - ASPECTS DE GOUVERNANCE
- Tableau des données ESG
- À propos du rapport
- Information sur l'entreprise



Le pilier Diriger

Ce pilier couvre quatre domaines importants de l'infrastructure D et I : la gouvernance, les données et l'information, l'analyse comparative et les engagements externes et la formation de nos gestionnaires. Sur ce dernier aspect, nous avons développé et commencé à déployer, en 2021, le premier module de notre formation D et I pour nos gestionnaires. Nous les formons dans le but de mieux les ancrer dans notre culture d'entreprise et de renforcer leurs compétences en la matière. À cet effet, nous les avons formés sur les préjugés inconscients et la manière de les éliminer. Nous croyons que les préjugés inconscients peuvent constituer des obstacles lorsqu'une décision de développement et d'évolution de carrière est prise.

Nous voulons réduire ces obstacles dans la mesure du possible pour favoriser un environnement de travail où chaque employé peut développer ses compétences, être promu et être rémunéré de manière équitable.

Bombardier a maintenu son engagement de comparer ses politiques, ses pratiques et ses résultats au Canada en matière de représentation des genres de ses employés avec les données de La gouvernance au féminin, un organisme à but non lucratif (OBLN) canadien qui se consacre à l'avancement de l'égalité des femmes dans le milieu de travail. Nous avons obtenu la Certification Parité Bronze pour la deuxième année consécutive. Bombardier a par ailleurs pris l'engagement de soumettre des données sur la représentation des genres de ses employés au Canada à Le Projet Prospérité, un autre OBNL qui se consacre à l'avancement de la représentation des femmes en entreprise. Bombardier a ainsi contribué à accroître la transparence et le dialogue sur les progrès que les entreprises canadiennes doivent faire en ce qui concerne la représentation des femmes, y compris celles qui s'identifient comme Autochtones, Noires, membres de minorités visibles, membres de la communauté LGBTQ+ ou femmes vivant avec un handicap.

Nous avons continué à suivre nos progrès vers notre objectif d'une représentation féminine de 30 % parmi nos postes de direction, ce qui inclut les gestionnaires, les directeurs et les personnes occupant des postes d'échelon supérieur. En 2021, le pourcentage de femmes occupant un poste de gestion à l'échelle mondiale a augmenté de 0,4 point de pourcentage, pour atteindre 25,3 %. Constatant que la représentation féminine est plus importante chez les cadres moyens que chez les cadres supérieurs, nous nous sommes donné l'objectif de combler cet écart.

En ce qui concerne la diversité ethnoculturelle, nous avons continué à mener des actions conformes à l'engagement de L'Initiative BlackNorth à lutter contre le racisme contre les Noirs au Canada que notre président et chef de la direction a signé. Bien que cet engagement ait été pris dans le contexte canadien, Bombardier le considère sans frontières.

Voici quelques faits saillants liés à nos engagements :

- **FORMATION** : Nous avons développé le premier module de la formation des gestionnaires en matière de D et I.
- **DONS ET COMMANDITES** : Nous avons soutenu l'organisme Pour 3 Points, un organisme à but non lucratif canadien cherchant à améliorer les chances de réussite des jeunes défavorisés de la région de Montréal en leur enseignant des compétences de vie par le sport. Il a été fondé en 2010 par Fabrice Vil, avocat, journaliste et activiste bien connu issu de la communauté noire de Montréal. Notre soutien à cet organisme s'inscrit dans notre volonté d'allouer 3 % de notre budget de dons et de commandites au Canada à des organismes liés aux communautés noires.
- **RECRUTEMENT ET REPRÉSENTATION** : Nous nous sommes engagés à parvenir d'ici 2025 à une représentation de 5 % de stagiaires noirs au Canada. En outre, Bombardier s'est engagé à avoir, d'ici 2025, 3,5 % de Noirs au sein de sa haute direction et de son conseil d'administration. Pour en faire le suivi, nous invitons tous nos employés au Canada à faire connaître, sur une base volontaire, leur statut de minorité visible au moment de l'embauche. En 2021, nous avons commencé à mener des campagnes annuelles d'auto-déclaration pour les employés désireux de mettre à jour la leur. Préciser à quel groupe de minorités visibles on s'identifie est entièrement facultatif et n'est possible que depuis le premier trimestre 2021. Malgré ces efforts, nous constatons que nous n'atteignons actuellement pas nos objectifs avec seulement 1 % de stagiaires noirs au Canada en 2021 et aucun haut-dirigeant ni administrateur ne s'étant identifié comme membre de la communauté noire au 31 décembre 2021. >

- Introduction
- Faits saillants de 2021
- Bombardier aujourd'hui
- Message du président du conseil d'administration
- Message du président et chef de la direction
- Gestion responsable
- Stratégie
- Gestion des risques

• **Performance**

ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX

ASPECTS SOCIAUX

- Santé et sécurité
- **Diversité et inclusion**
- Engagement des employés
- Satisfaction des clients
- Protection des données
- Communautés

ASPECTS DE GOUVERNANCE

- Tableau des données ESG
- À propos du rapport
- Information sur l'entreprise

Le pilier Recruter

Pour assurer l'équité, il est indispensable d'attirer et de recruter des talents diversifiés. Certains efforts sont donc nécessaires : nous attaquer aux préjugés inconscients, participer à des programmes de stages universitaires s'adressant aux femmes, et embaucher des talents issus de groupes historiquement sous-représentés par le biais de notre propre programme de stages.

En 2021, nous avons formé 250 gestionnaires responsables du recrutement à reconnaître les préjugés inconscients. C'est une étape importante pour recruter davantage d'employés issus de la diversité. Cette formation a également été fournie à l'équipe Acquisition de talents.

Par le biais du programme Femmes en ingénierie - expérience de lancement de carrière (FEI-ELC) de l'École de génie et d'informatique Gina-Cody de l'Université Concordia, Bombardier a accueilli 37 femmes stagiaires. Celles-ci ont pu acquérir une expérience de travail concrète et bénéficier d'un mentorat individualisé de la part de nos professionnels, l'objectif étant de les aider à poursuivre une carrière en génie ou en technologie. De plus, ces 37 stagiaires ont conçu des activités de sensibilisation des élèves du secondaire visant à démystifier les professions dans les domaines des sciences, de la technologie, du génie et des mathématiques. À cause de la pandémie de COVID-19, les présentations ont été faites en ligne, mais nous prévoyons réaliser des visites dans des écoles secondaires dans le cadre de ce programme.

En 2021, 38 % des étudiants ayant participé au programme de stages de Bombardier étaient issus de groupes sous-représentés¹. En tout, le programme de stages de Bombardier a accueilli 1 000 étudiants² en 2021. De plus, 95 % des nouveaux employés embauchés provenaient du groupe de premier échelon n'étant ni gestionnaires ni superviseurs de première ligne. Le recrutement de nouveaux talents est important pour Bombardier. Les nouveaux points de vue et les nouvelles idées qu'ils apportent nous sont indispensables pour pouvoir rester concurrentiels et innovants.

1. Les groupes sous-représentés sont, au Canada, les femmes et les personnes issues des minorités visibles et, aux États-Unis, les Autochtones et les personnes handicapées.
2. Au Canada seulement.

Le pilier Développer

Les employés de Bombardier sont brillants, ingénieux et créatifs, et nous leur offrons la possibilité de continuer à apprendre et à développer leur expertise au travail. À cet effet, nous avons lancé un programme de mentorat à l'intention de tous les employés de bureau permanents. En structurant le programme et en le rendant accessible à tous, nous pensons que plus d'employés issus de groupes historiquement sous-représentés y participeront.

En 2021, nous avons pris des mesures pour réduire les risques de préjugés dans la gestion de la performance et des promotions en ajoutant des rappels contre les préjugés. Des actions de contrôle ont été menées et de l'information a été mise à la disposition des gestionnaires pour qu'ils puissent mieux se préparer pour les évaluations de la performance de leurs employés. Bien qu'il reste encore beaucoup à faire, il s'agit d'un pas en avant vers une plus grande équité.

Le pilier Inclure

Pour encourager l'inclusion, nous avons soutenu le groupe d'affinité Femmes en ingénierie mis sur pied en 2020, et nous avons aidé d'autres employés à créer de nouveaux groupes d'affinité pour favoriser, entre autres, le réseautage, le mentorat et la sensibilisation. Encore en croissance, le groupe Femmes en ingénierie est notre groupe d'affinité le plus actif et le plus développé. Pour suivre nos progrès en matière d'inclusion, le groupe d'affinité Femmes en ingénierie a lancé un sondage sur l'inclusion au sein de notre secteur d'activité Ingénierie. L'objectif de ce sondage était de mesurer, entre autres choses, la différence de perception entre les hommes et les femmes en matière d'équité salariale et d'équité des promotions. Plus de 80 % de nos ingénieurs ont répondu au sondage, ce qui a permis d'influer sur la stratégie globale en matière de diversité et d'inclusion pour 2022 et d'élaborer un plan d'action propre à l'ingénierie.

Les ambassadeurs Diversité et inclusion ont lancé trois autres groupes : le groupe BProud axé sur la communauté LGBTQ+, le groupe d'affinité des Asiatiques de l'Est ainsi que le groupe d'affinité L'expérience des employés noirs. Les employés s'identifiant comme des « alliés » peuvent se joindre à ces groupes afin de faire avancer leurs programmes respectifs. Des activités et des communications ont été réalisées autour du Mois de l'histoire des Noirs, du Mois des fiertés, de la Journée internationale des droits des femmes et de la Journée de la réconciliation, pour n'en citer que quelques-unes.



La pandémie et la transformation de l'entreprise ont suscité une réflexion sur la façon dont je pourrais influencer positivement l'écart entre les genres chez Bombardier. Bien que j'étais nerveuse à l'idée de lancer le groupe d'affinité Femmes en Ingénierie, l'engagement et l'engouement que nous générons témoignent de l'importance de ce sujet. La réponse « Comment puis-je aider? » que nous obtenons de nos coéquipiers à tous les niveaux de gestion me laisse confiante que nous allons changer les choses. »

HEATHER BEATON
Fellow, Ingénierie

QUESTIONS et RÉPONSES | **Œuvrer à la parité entre les genres : surmonter les obstacles**

Notre ambition est de bâtir une main-d'œuvre diversifiée et inclusive, avec plus de 30 % des postes de gestion occupés par des femmes d'ici la fin de l'année 2025. Nous savons qu'avoir une main-d'œuvre plus diversifiée permet de prendre de meilleures décisions. En 2021, nous avons poursuivi nos efforts pour atteindre la parité entre les genres, notamment en faisant des analyses de parité, en mettant sur pied un programme de mentorat et en organisant des événements suscitant des conversations franches.

Q. En quoi notre programme de mentorat est-il utile en milieu de travail?

Notre programme de mentorat offre aux employés une façon transparente d'atteindre leurs objectifs de carrière, tout en leur offrant des occasions de se constituer leur propre réseau. Il s'agit d'un moyen constructif pour les membres des groupes ayant toujours été sous-représentés d'entrer en contact avec des personnes pouvant les inspirer. Jusqu'à présent, plus de 80 personnes se sont portées volontaires pour être mentor.

Q. Pouvez-vous nous parler d'un événement en particulier qui a suscité des conversations franches?

L'un de nos projets les plus populaires visant à encourager les conversations sur la diversité et l'inclusion a été la présentation de Farah Alibay, Ph.D., ingénieure système du Jet Propulsion Laboratory de la NASA. Ce fut l'occasion pour 600 de nos employés (dans le monde entier) d'écouter une jeune Canadienne ayant travaillé sur les missions InSight, Mars Cube One et Mars 2020 expliquer comment elle a surmonté les obstacles sur son chemin. La présentation a pris la forme d'une entrevue animée par l'une de nos stagiaires. Les deux femmes ont discuté du parcours de carrière de madame Alibay, qui l'a menée de Montréal aux États-Unis en passant par le Royaume-Uni. Elle a décrit les difficultés que ses identités multiples lui ont fait vivre en tant qu'ingénieure. Elle a également exprimé sa passion pour Mars et pour son travail. Par la suite, plusieurs stagiaires nous ont dit combien cette présentation les avait inspirés. Nous sommes convaincus que ces conversations sur la réussite, l'inclusion et la diversité se poursuivront dans les années à venir.



Stagiaire Alexandra Kravets et Farah Alibay, Ph.D.

- Introduction
- Faits saillants de 2021
- Bombardier aujourd'hui
- Message du président du conseil d'administration
- Message du président et chef de la direction
- Gestion responsable
- Stratégie
- Gestion des risques

- **Performance**
 - ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX
 - ASPECTS SOCIAUX
 - Santé et sécurité
 - **Diversité et inclusion**
 - Engagement des employés
 - Satisfaction des clients
 - Protection des données
 - Communautés
 - ASPECTS DE GOUVERNANCE
- Tableau des données ESG
- À propos du rapport
- Information sur l'entreprise

Engagement des employés

Notre objectif : être un employeur de choix

Nous travaillons à bâtir et entretenir une culture centrée sur les personnes. Donner les moyens de réussir à nos employés, développer leurs talents et les écouter afin d'innover et d'offrir l'excellence à nos clients. Pour favoriser l'engagement, nous avons amélioré la façon dont nous reconnaissons les succès de nos employés, nous avons investi dans leur développement professionnel, nous avons révisé notre façon d'évaluer leur performance, nous avons mis en œuvre une politique de travail flexible, et nous avons relié la rémunération de la haute direction à la note d'engagement des employés. Nous sollicitons régulièrement la rétroaction de nos employés pour évaluer l'efficacité des mesures.

OBJECTIFS STRATÉGIQUES 2021-2025

BUT

- Être reconnue comme un employeur de choix et améliorer notre note liée à l'engagement des employés

STRATÉGIES

- Établir des programmes qui améliorent l'expérience et l'autonomie des employés, notamment grâce à des conditions de travail souples
- Mesurer l'engagement tout au long du cycle de vie de l'employé

MESURES

- Note de 75 % pour l'engagement des employés d'ici 2025
- Taux de roulement volontaire

NOTRE PERFORMANCE EN 2021

FAITS SAILLANTS

- Officialisation d'une politique de travail flexible
- Rémunération des membres de la haute direction reliée à la note d'engagement des employés
- 10 633 heures de formation effectuée sur LinkedIn Learning et 2 770 utilisateurs actifs

Nous nous efforçons de créer un milieu de travail unique où les employés peuvent réaliser leur plein potentiel et se sentir inspirés, valorisés et engagés pour contribuer au succès de Bombardier. Nous voulons qu'ils soient en mesure de créer leur propre parcours, et leur ouvrons la voie en

leur offrant une expérience exceptionnelle qui les soutient à chaque étape de leur parcours. De leur arrivée dans l'entreprise à leur départ en passant par le développement de leur carrière, nous prenons soin de nos employés à toutes les étapes.



En facilitant notre projet « Plantez un arbre », j'ai eu la merveilleuse occasion de collaborer avec de nombreux employés enthousiastes sur plusieurs sites de Bombardier. Je crois que beaucoup d'entre nous sont à la recherche d'occasions de s'engager avec des collègues qui sont passionnés par l'environnement et les communautés dans lesquelles nous vivons, et qui cherchent à faire partie d'un geste qui durera au-delà de notre propre vie. »

LAURA SYKES
Analyste principale,
Stratégie et développement
des affaires

- Introduction
- Faits saillants de 2021
- Bombardier aujourd'hui
- Message du président du conseil d'administration
- Message du président et chef de la direction
- Gestion responsable
- Stratégie
- Gestion des risques

- **Performance**
 - ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX
 - ASPECTS SOCIAUX
 - Santé et sécurité
 - Diversité et inclusion
 - **Engagement des employés**
 - Satisfaction des clients
 - Protection des données
 - Communautés
 - ASPECTS DE GOUVERNANCE

- Tableau des données ESG
- À propos du rapport
- Information sur l'entreprise

- Introduction
- Faits saillants de 2021
- Bombardier aujourd'hui
- Message du président du conseil d'administration
- Message du président et chef de la direction
- Gestion responsable
- Stratégie
- Gestion des risques

- **Performance**
 - ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX
 - ASPECTS SOCIAUX
 - Santé et sécurité
 - Diversité et inclusion
 - **Engagement des employés**
 - Satisfaction des clients
 - Protection des données
 - Communautés

- ASPECTS DE GOUVERNANCE
- Tableau des données ESG
- À propos du rapport
- Information sur l'entreprise

Rétroaction des employés

Nous pensons qu'obtenir des commentaires et de la rétroaction des employés est indispensable au renforcement de nos activités et de notre culture. En 2021, nous avons échangé avec nos employés par le biais d'un sondage, de groupes de discussion et d'activités de planification.

En 2021, notre sondage sur l'engagement des employés nous a permis de recueillir des commentaires francs sur ce que nos employés ressentent et sur la façon dont notre entreprise peut s'améliorer. Cette initiative s'inscrit dans notre volonté de permettre à nos employés de s'exprimer par le biais d'un outil anonyme et ouvert. Le sondage nous a donné des indications sur les domaines dans lesquels déployer des efforts pour améliorer l'engagement de nos employés : la communication, des occasions d'apprentissage et de développement et une charge de travail soutenable.

À la suite des commentaires recueillis, nous tenons davantage de réunions regroupant tous les employés ainsi que des communications plus régulières transmises dans les différentes équipes. En plus des trois priorités identifiées pour l'ensemble de l'entreprise, les dirigeants des différents secteurs d'activité

doivent avoir leurs propres plans d'engagement et mener leurs propres activités pour mobiliser leurs équipes en fonction des commentaires précis qu'ils ont reçus dans le cadre du sondage sur l'engagement des employés.

Développement de carrière

Pour aider nos employés à concrétiser leurs ambitions professionnelles, nous leur donnons accès à plusieurs outils de développement de carrière, et notamment à la plateforme d'apprentissage en libre-service de Bombardier, à LinkedIn Learning ainsi qu'à des expériences de développement en cours d'emploi et à du mentorat.

Nous nous engageons à leur offrir des expériences d'apprentissage de premier ordre et des occasions de développement des compétences de leadership. En 2021, nous avons encore amélioré notre plateforme d'apprentissage en libre-service, l'Académie d'apprentissage Bombardier (l'Académie), laquelle propose diverses ressources de perfectionnement en matière de leadership et de compétences fonctionnelles et de compétences non techniques. Nous avons amélioré les ressources pour renforcer l'adoption des valeurs de Bombardier, et ajouté du matériel de formation sur la diversité et l'inclusion afin que

les employés contribuent à créer une culture de bienveillance et d'inclusion qui permette à tous nos employés de développer un sentiment d'appartenance à Bombardier.

En 2021, dans le cadre du volet Développement personnel de l'Académie, nous donnons aux employés accès à plus de 16 000 cours dans LinkedIn Learning. Nous disposons de plus de 2 500 places sur la plateforme, ce qui nous permet d'avoir un ratio d'activité d'apprentissage de 69 % et un temps moyen de 3 heures et 50 minutes par utilisateur de la plateforme.

De plus, nous avons mis en place des plans de développement personnalisés prévoyant des rencontres deux fois par an avec des objectifs de promotion interne, et des occasions d'échange et de mentorat avec un collègue ou un gestionnaire.

Cette année, nous avons formalisé nos expériences de mentorat afin de nous assurer que chaque employé désirant en bénéficier soit jumelé à un mentor intéressé et engagé. En plus de dresser une liste des mentors disponibles, nous avons élaboré un cadre de mentorat qui décrit les avantages du mentorat, un guide d'établissement de la relation mentor-employé étape par étape, ainsi que des suggestions d'activités. Plus de 80 mentors se sont déjà joints au programme, et nous continuerons à offrir à nos employés des possibilités de développement de compétences, de façon à optimiser l'expérience de mentorat pour tous.

Gestion de la performance

Nous faisons tout ce qui est en notre pouvoir pour permettre à nos employés de prendre leur carrière en mains et de développer leurs compétences. Nous avons organisé plus d'une douzaine d'ateliers, en virtuel ou en présentiel, pour former et équiper nos employés et nos gestionnaires dans le cadre de leurs conversations sur la gestion de la performance. Ces ateliers interactifs nous ont permis d'aborder de nombreux sujets, notamment la définition des objectifs de performance, les valeurs de l'entreprise, la rétroaction, les plans de développement de carrière et la reconnaissance.

En 2021, nous avons annoncé la suppression des cotes dans les évaluations de la performance de 2022, afin de pouvoir nous concentrer sur la pertinence des conversations et sur la qualité de la rétroaction. Cette approche est conforme à l'importance que nous accordons à nos employés : l'employé et son développement seront au centre de la conversation.



- Introduction
- Faits saillants de 2021
- Bombardier aujourd'hui
- Message du président du conseil d'administration
- Message du président et chef de la direction
- Gestion responsable
- Stratégie
- Gestion des risques

• **Performance**

ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX

ASPECTS SOCIAUX

- Santé et sécurité
- Diversité et inclusion
- **Engagement des employés**
- Satisfaction des clients
- Protection des données
- Communautés

ASPECTS DE GOUVERNANCE

- Tableau des données ESG
- À propos du rapport
- Information sur l'entreprise

Environnement de travail

Par le biais de sa nouvelle politique de travail flexible, Bombardier favorise un environnement de travail souple dans lequel les employés ont la possibilité de travailler à distance et selon un horaire modulable à l'intérieur d'un cadre établi par leur gestionnaire et lorsque cela s'applique au poste qu'ils occupent. L'objectif de cette politique est d'offrir aux employés un environnement de travail dans lequel ils peuvent donner le meilleur d'eux-mêmes tout en tenant compte de leurs responsabilités et intérêts personnels, et ce, afin de faire de Bombardier un employeur de choix.

Pour aider nos employés qui souhaitent se faire vacciner, nous avons organisé une clinique qui nous a permis de les vacciner, de même que leurs familles et leurs proches. Voir la rubrique [Santé et sécurité](#) pour plus de détails sur la clinique de vaccination.

Expérience employé

Le meilleur moyen pour nous de devenir un employeur de choix est de fournir les ressources et le soutien nécessaires à nos employés afin qu'ils apprennent et se développent tout au long de leur présence chez Bombardier. Cela inclut l'embauche d'employés issus de notre programme de stages ainsi que notre programme destiné aux nouveaux diplômés, leviers indispensables pour embaucher et développer nos leaders de demain.

Nous avons mis sur pied un nouveau programme d'embauche de nouveaux diplômés en génie et de nouveaux diplômés en comptabilité, leur permettant d'acquérir une expérience dans différents domaines et d'avoir une vision plus claire de l'orientation qu'ils souhaitent donner à leur carrière. Au cours de leurs deux premières années, ils occupent différents postes pendant quatre à six mois chacun. Ils reçoivent de la formation supplémentaire et participent à des activités de groupe.

Des mandats spéciaux leur sont assignés, et ils sont jumelés à un mentor. En créant des expériences de développement inoubliables pour nos employés, nous sommes convaincus qu'ils s'épanouiront et parviendront à réaliser leur plein potentiel.

Alors que nous nous sommes engagés à instaurer une culture d'engagement à laquelle chacun contribue, nous pensons également qu'il est indispensable de mettre en lumière les employés et les équipes faisant preuve d'excellence opérationnelle. En 2021, nous avons célébré la livraison du 1000^e avion de notre gamme *Global*.

Nous encourageons nos employés qui souhaitent avancer dans leur carrière. Qu'il s'agisse d'un nouvel employé ou d'un employé en transition vers de nouvelles fonctions, notre plateforme Bienvenue à Bord, actualisée en 2021, nous permet de les accueillir dans leur nouveau poste afin qu'ils soient bien outillés pour réussir et qu'ils se sentent un membre à part entière de leur équipe. Nous les aidons à comprendre le contexte organisationnel et proposons des formations à nos responsables du recrutement ainsi qu'à nos partenaires d'affaires Ressources humaines. Un accès à la plateforme est donné à chaque nouvel employé.

Nous accordons de l'importance aux commentaires de nos employés qui quittent l'entreprise, et avons mis en place un programme pilote de sondage de départ pour mieux comprendre ce que peuvent vivre nos employés. Nous invitons les employés qui ont quitté Bombardier et qui y sont revenus à participer à un entretien de départ et à des discussions pour comprendre leur expérience. Les premières conclusions suggèrent qu'ils étaient à la recherche d'occasions de développement de carrière et d'une charge de travail moindre. De telles occasions d'amélioration viennent répondre aux points soulevés par nos employés dans le cadre de notre sondage sur l'engagement des employés.



Satisfaction des clients

Notre objectif : placer le client au centre de nos produits et de nos services

Nous nous sommes engagés à offrir la meilleure expérience de service à la clientèle dans l'aviation d'affaires aujourd'hui, et ce, à l'échelle mondiale. Le désir de nos clients de bénéficier d'un service sûr, efficace et efficace, fourni de la manière la plus éthique possible sur les plans environnemental et social, stimule nos actions. Nos installations, nos produits et nos services établissent de nouvelles normes en matière d'efficacité énergétique, de confort passager, de fiabilité et de sécurité.

OBJECTIFS STRATÉGIQUES 2021-2025

BUT

- Être attentifs aux besoins de nos clients et gérer nos activités en toute transparence en tout temps

STRATÉGIE

- Nous comporter comme une équipe unie pour assurer des rapports éthiques, pendant et après l'acquisition d'un avion ou d'un service, en fournissant toujours en toute transparence de l'information factuelle sur les produits

MESURE

- Part de marché de Bombardier

NOTRE PERFORMANCE EN 2021

FAITS SAILLANTS

- Achèvement de l'expansion de nos centres de Dubaï et de Singapour
- Expansion en cours à Paris, Miami, Londres et Melbourne
- Lancement de l'application *myMaintenance*, laquelle fait partie de *Smart Link Plus* permettant d'avoir accès aux données d'un avion
- Développement d'une stratégie de perception des clients

En 2021, nous avons continué à travailler pour améliorer notre offre clients avec de nouvelles capacités en matière d'infrastructure, des partenariats stratégiques et des entretiens de satisfaction client. Les expansions et les rénovations annoncées en 2021 se sont rajoutées à celles déjà en cours dans le monde entier. Les efforts de vente de nos avions *Global* ont été particulièrement productifs, le 1 000e avion ayant été vendu en décembre 2021. De plus, nous avons reconfirmé la construction d'un nouveau centre manufacturier pour les avions *Global* en Ontario qui nous aidera à atteindre nos objectifs de développement durable.

Nous avons établi plusieurs partenariats avec des alliés stratégiques pour nous assurer que nos clients d'avions d'affaires peuvent voyager en toute sécurité. Nous avons lancé une nouvelle application, appelée *myMaintenance*, qui permet à nos clients d'accéder à des données et à des informations précieuses sur l'avion pour évaluer rapidement quels en sont les besoins. Comme les années précédentes, nous avons continuellement cherché de nouvelles façons de communiquer avec nos clients. Nous avons mis en place des entretiens de satisfaction client ainsi qu'une nouvelle stratégie pour affiner nos services et le soutien que nous prévoyons déployer pleinement dès l'an prochain.



Je suis motivé par une citation que mon père me disait quand j'étais plus jeune : « Si vous ne satisfaites pas vos clients, il y a toujours une concurrence prête à le faire pour vous et c'est beaucoup plus facile de fidéliser votre client existant que de sortir pour en trouver de nouveaux ». Je m'en sers dans tout ce que je fais, que ce soit des clients internes, des collègues ou des clients externes. »

ELI TRABOULSI
Représentant de service sur le terrain
Aéronefs en service /
Enquêteur sécurité aérienne

- Introduction
- Faits saillants de 2021
- Bombardier aujourd'hui
- Message du président du conseil d'administration
- Message du président et chef de la direction
- Gestion responsable
- Stratégie
- Gestion des risques

- **Performance**
 - ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX
 - ASPECTS SOCIAUX
 - Santé et sécurité
 - Diversité et inclusion
 - Engagement des employés
 - **Satisfaction des clients**
 - Protection des données
 - Communautés
 - ASPECTS DE GOUVERNANCE

- Tableau des données ESG
- À propos du rapport
- Information sur l'entreprise

- Introduction
- Faits saillants de 2021
- Bombardier aujourd'hui
- Message du président du conseil d'administration
- Message du président et chef de la direction
- Gestion responsable
- Stratégie
- Gestion des risques

- **Performance**
 - ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX
 - ASPECTS SOCIAUX
 - Santé et sécurité
 - Diversité et inclusion
 - Engagement des employés
 - **Satisfaction des clients**
 - Protection des données
 - Communautés
 - ASPECTS DE GOUVERNANCE

- Tableau des données ESG
- À propos du rapport
- Information sur l'entreprise

Agrandir nos infrastructures de soutien

Nous nous efforçons de fournir à nos clients des services de maintenance, de réparation et de révision (MRO) exceptionnels avec des équipes formées par des équipementiers d'origine (OEM) où qu'ils aillent. Tout en agrandissant considérablement la superficie totale de nos infrastructures de service et de soutien à l'échelle mondiale, nous veillons à réduire notre consommation d'énergie et à réduire notre production de déchets.

En 2021, nous avons annoncé de nouvelles capacités de réparation et de rénovation d'intérieurs de cabine à Dallas. De plus, nous avons d'importantes expansions de centres de service en cours, lesquelles devraient être achevées en 2022, notamment celles réalisées à Miami, Londres-Biggin Hill, Paris et Melbourne. Cela s'ajoute à l'expansion de nos centres situés à Singapour et à Dubaï, achevées en 2021. Nos installations de Berlin ont été acquises en décembre 2020, et l'année 2021 a été consacrée à l'intégration et à l'optimisation du site. De plus, notre collaboration stratégique en 2021 avec Signature Flight Support permettra aux clients de bénéficier davantage des services et du soutien offerts.

De nouvelles escales de maintenance de ligne ont ouvert en 2021 pour servir les clients à des endroits stratégiques aux États-Unis et en Europe, s'ajoutant aux 30 véhicules d'intervention mobile de l'équipe de réponse client présents dans le monde. Tous sont équipés pour offrir du soutien sur nos avions d'affaires, y compris les deux avions achetés par des clients importants l'année dernière. Un avion *Global 6000* modifié est devenu un avion E11-A de la Force aérienne des États-Unis en juin dernier dans le cadre de son programme Battlefield Airborne Communications Node (BACN). Puis, en décembre, NetJets a pris livraison de son premier avion *Global 7500*, notre 1 000e avion *Global* livré.

Améliorer le confort grâce à la connectivité et à des services de conciergerie

Nous croyons en la création d'une expérience de vol tout en douceur pour nos clients tout en améliorant notre efficacité opérationnelle. En 2021, nous avons établi deux ententes de service importantes nous permettant de respecter nos normes sur ces deux plans. Les deux ententes nous permettront de fournir à nos clients un service impeccable et de nous concentrer sur ce que nous faisons le mieux.

Collins Aerospace répond aux besoins de connectivité du poste de pilotage et de la cabine des clients, notamment en offrant une expérience client simplifiée, de l'inscription à la formation, en passant par l'exploitation et le dépannage. En tant que fournisseur de services privilégié de Bombardier, les spécialistes en connectivité Collins collaborent étroitement avec les techniciens du Centre de réponse à la clientèle de Bombardier pour offrir des services de soutien tout au long de l'année. De plus, la connectivité Collins est en cours d'être aussi intégrée à notre plateforme numérique pour offrir une expérience numérique simplifiée. Nos clients peuvent rendre le temps qu'ils passent dans leur avion aussi divertissant et productif que s'ils étaient dans leur maison ou dans leur bureau.

Notre collaboration avec Signature Flight Support nous assure que nos clients d'avions d'affaires aux États-Unis et en Europe économisent du temps et maximisent la valeur de leurs actifs. Ils auront à la fois un accès clé en main à une sélection élite de services de conciergerie et à l'équipe d'intervention mobile de Bombardier pour la maintenance de leur avion ou tout autre besoin essentiel. En 2021 et début 2022, nous avons développé des projets environnementaux, comme celui de rendre les carburants d'aviation durables (SAF) de plus en plus disponibles dans toute l'industrie.

Communiquer avec les clients pour suivre nos performances

En 2021, notre engagement à communiquer avec éthique et transparence nous a permis de rejoindre nos clients de deux manières. La première s'inscrivait dans notre volonté d'assurer la pleine satisfaction de nos clients pendant la pandémie. Cela nous a confirmé que nos processus sont faciles à suivre et que nos clients se sentent soutenus et ont en confiance avec nous.

Plus tard dans l'année, nous avons développé une stratégie pour suivre la perception qu'ont nos clients du soutien qu'ils reçoivent dans le but d'améliorer nos relations et d'être plus transparents, en particulier en ce qui concerne la fiabilité des avions et les activités des centres de service. Ce projet se poursuivra en 2022.



Illustration de l'expansion du centre de service de Miami

QUESTIONS et RÉPONSES | Permettre un service fiable avec de nouvelles technologies

- Introduction
- Faits saillants de 2021
- Bombardier aujourd'hui
- Message du président du conseil d'administration
- Message du président et chef de la direction
- Gestion responsable
- Stratégie
- Gestion des risques

- **Performance**
 - ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX
 - ASPECTS SOCIAUX
 - Santé et sécurité
 - Diversité et inclusion
 - Engagement des employés
 - **Satisfaction des clients**
 - Protection des données
 - Communautés
 - ASPECTS DE GOUVERNANCE
- Tableau des données ESG
- À propos du rapport
- Information sur l'entreprise

Q. Quelle est la plus récente étape importante de votre transformation numérique?

En 2021, nous avons lancé la nouvelle application *myMaintenance* pour soutenir les clients abonnés à notre programme d'avions connectés *Smart Link Plus*.

Q. Qu'est-ce que *Smart Link Plus*?

Smart Link Plus est le programme de gestion de la santé des avions Bombardier. Pour offrir ce service, Bombardier et GE Aviation ont mis au point la boîte *Smart Link Plus*, une unité de surveillance de la santé qui recueille des données cruciales sur les avions à partir de capteurs placés au sein de divers systèmes. Les équipages et les équipes de maintenance cherchant à accroître l'efficacité opérationnelle d'un avion comptent sur eux pour déterminer quand l'avion pourrait avoir besoin d'entretien. Le service *Smart Link Plus* permet de recueillir en vol des données sur le décollage, l'atterrissage et le vol de l'avion.

Q. Comment la nouvelle application *myMaintenance* augmente-t-elle l'utilité de *Smart Link Plus*?

L'application *myMaintenance* rend les données et les informations *Smart Link Plus* disponibles sur n'importe quel appareil électronique personnel, ce qui permet à l'équipage et aux équipes de maintenance d'accéder en toute sécurité aux données de l'avion. Si un avion est équipé d'Internet en cabine, les données peuvent être transmises aux équipes au sol qui peuvent les utiliser pour établir rapidement et efficacement les priorités et réagir de manière proactive face à un problème rencontré par un avion en vol sans avoir à distraire son équipe de pilotage. La totalité des données de vol sont transmises automatiquement et sans fil une fois que l'avion a atterri.

Notre centre de réponse client, ouvert 24 heures par jour, 7 jours par semaine, et notre équipe dédiée d'experts et de spécialistes peuvent soutenir les efforts de résolution de problème à distance à l'aide de notre outil de visualisation des données et organiser un soutien supplémentaire au besoin pour les clients abonnés à *Smart Link Plus* si besoin en était.

Q. Quelles sont les autres fonctions de l'application *myMaintenance*?

L'application *myMaintenance* permet aux abonnés d'accéder aux données historiques de leur avion pour les aider à suivre, résoudre les problèmes éventuels et gérer leurs besoins en matière de service d'avion, et ce, 24 heures par jour, 7 jours par semaine, de n'importe où dans le monde.



Protection des données

Objectif : assurer une protection optimale des données personnelles de tous nos employés et de tous nos clients dans le monde entier

Nous nous efforçons de recueillir, d'utiliser et de divulguer les données personnelles dont nous avons la responsabilité dans le respect des lois et règlements applicables en matière de protection des données personnelles, et ce, dans chaque pays où nous exerçons des activités.

OBJECTIFS STRATÉGIQUES 2021-2025

BUT

- Sensibiliser davantage aux exigences en matière de confidentialité des données et intégrer la confidentialité des données dans nos activités et processus quotidiens

STRATÉGIES

- Mettre en œuvre et tenir à jour nos politiques, nos systèmes et nos processus de confidentialité des données en tenant compte des exigences des lois et des meilleures pratiques du monde entier
- Offrir régulièrement une formation en la matière aux employés, contrôler la conformité et évaluer les risques

MESURE

- Pourcentage d'employés formés

NOTRE PERFORMANCE EN 2021

FAITS SAILLANTS

- Formation et sensibilisation accrues de nos employés aux meilleures pratiques en matière de protection des données
- Suivi attentif de la législation, et communication des mises à jour des procédures si nécessaire
- Formation à la protection des données de tous les nouveaux employés au cours de leur premier mois de travail

En 2021, nous avons actualisé notre protocole d'intégration des nouveaux employés afin de nous assurer que le module de formation à la protection des données fait bien partie de la trousse d'intégration préparée par les ressources humaines. Ainsi, nos nouveaux employés peuvent se familiariser avec nos politiques et nos contrôles internes visant à empêcher la perte, la destruction accidentelle, l'utilisation abusive, la divulgation involontaire ou la consultation inappropriée de données personnelles.

En ce qui concerne les données personnelles que nous recueillons par le biais de nos interactions en ligne, par exemple lorsqu'une personne consulte nos sites web ou utilise un de nos portails clients ou une de

nos applications, notre énoncé sur la protection des renseignements personnels¹ prévoit ce qui suit :

- quelles sont les données personnelles que nous recueillons,
- la façon dont nous les recueillons, les raisons pour lesquelles nous le faisons, et nos justifications légales pour les traiter;
- la façon dont elles sont utilisées à des fins de marketing et de publicité, s'il y a lieu;
- la façon dont nous les stockons, les traitons, les transférons et les protégeons; et
- les droits des personnes concernées à l'égard de leurs données personnelles.



- Introduction
- Faits saillants de 2021
- Bombardier aujourd'hui
- Message du président du conseil d'administration
- Message du président et chef de la direction
- Gestion responsable
- Stratégie
- Gestion des risques

- **Performance**
 - ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX
 - ASPECTS SOCIAUX
 - Santé et sécurité
 - Diversité et inclusion
 - Engagement des employés
 - Satisfaction des clients
 - **Protection des données**
 - Communautés
 - ASPECTS DE GOUVERNANCE

- Tableau des données ESG
- À propos du rapport
- Information sur l'entreprise

1. Voir l'intégralité de l'énoncé de Bombardier sur la protection des données personnelles : www.bombardier.com/fr/respect-de-la-vie-privee

- Introduction
- Faits saillants de 2021
- Bombardier aujourd'hui
- Message du président du conseil d'administration
- Message du président et chef de la direction
- Gestion responsable
- Stratégie
- Gestion des risques

- **Performance**
 - ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX
 - ASPECTS SOCIAUX
 - Santé et sécurité
 - Diversité et inclusion
 - Engagement des employés
 - Satisfaction des clients
 - **Protection des données**
 - Communautés
 - ASPECTS DE GOUVERNANCE
- Tableau des données ESG
- À propos du rapport
- Information sur l'entreprise

Attaque de cybersécurité

En 2021, Bombardier a annoncé, avoir été l'objet d'une attaque de cybersécurité aux conséquences limitées alors qu'un tiers non autorisé avait accédé à des données et qu'il les avait extraites en tirant parti d'une faille dans une application de transfert de fichiers d'un tiers. Bombardier a enclenché son protocole d'intervention dès la détection de l'incident et a communiqué de manière proactive avec ses employés, ses clients et ses autres parties prenantes externes dont les données étaient potentiellement compromises et a également informé les autorités compétentes. Bombardier a confirmé que l'entreprise n'était pas spécifiquement ciblée puisque la vulnérabilité a entraîné des conséquences sur de multiples organisations utilisant l'application.

Cybersécurité

Notre équipe Cybersécurité travaille en permanence pour améliorer les caractéristiques, les processus et les contrôles de sécurité de nos systèmes en place pour éviter que des données personnelles soient perdues, mal utilisées, compromises ou consultées par des parties non autorisées.

En 2021, nous avons commencé à élaborer une série de campagnes de sensibilisation pour former nos employés à la cybersécurité, et notamment à la manière d'éviter l'hameçonnage, de sauvegarder correctement ses données (y compris ses données personnelles), de prévenir une violation de la protection des données et de transférer les données en toute sécurité.

Faits saillants en matière de cybersécurité en 2021

- Formation et sensibilisation accrues en matière de cybersécurité, notamment en participant au Mois de la sensibilisation à la cybersécurité.
- Formation de sensibilisation à la cybersécurité constituée de cours et de vidéos sur la protection des identifiants et des mots de passe visant à assurer la protection des accès aux données sensibles et aux données personnelles.
- Investissement dans une nouvelle plateforme de gouvernance de la gestion des identifiants et des accès, laquelle renforce notre contrôle de l'accès aux données personnelles.
- Transformation du système de surveillance des incidents et des événements de cybersécurité de façon à accroître nos capacités de surveillance et de détection des menaces.



Communautés

Notre objectif : être un vecteur de changement constructif dans nos communautés

Notre objectif est d'être un vecteur de changement constructif et d'avoir des effets réels sur les communautés où nous exerçons des activités. Nous sommes convaincus qu'en contribuant à bâtir des communautés solides, nous pouvons autant influencer de façon positive et concrète sur la vie des individus qui les composent qu'apporter une valeur ajoutée à notre entreprise. Notre objectif principal est d'offrir un soutien tangible dans trois domaines où notre incidence peut être importante: l'éducation, la durabilité environnementale et le développement socioéconomique.

OBJECTIFS STRATÉGIQUES 2021-2025

BUT

- Offrir des programmes de stages et de bourses diversifiés et orienter les dons et les commandites en appui au plan ESG

STRATÉGIES

- Promouvoir les talents au sein des groupes sous-représentés grâce à des programmes de stages et de bourses d'études
- Faire des dons et commandites ciblant les priorités du plan ESG

MESURES

- Nombre de stages et de bourses
- Pourcentage de dons et commandites dans les domaines ESG

NOTRE PERFORMANCE EN 2021

FAITS SAILLANTS

- Reconnue comme l'un des dix employeurs canadiens les plus attrayants pour les stages en ingénierie et en informatique
- 1 000 étudiants stagiaires¹, dont 39 % de femmes
- Montant total de 5,1 millions \$ versé en dons en nature, dons, commandites et adhésions, par Bombardier et la Fondation J. Armand Bombardier
- 97 % des dons et commandites de Bombardier conformes aux priorités du plan ESG

En 2021, en contribuant à des organismes qui se consacrent à l'éducation, à la durabilité environnementale et au développement socioéconomique, nous avons fortement progressé vers nos objectifs reliés aux communautés. Bombardier a versé plus de 2 millions \$ en dons en nature, dons, commandites et adhésions, dont 44 % à des organismes de bienfaisance, 30 % à des initiatives commerciales et 26 % dans des investissements communautaires. Les employés de Bombardier ont eux aussi fait des dons,

notamment dans le cadre de la campagne de financement de Centraide à laquelle ils ont versé plus de 900 000 \$ CAN.

Malgré la pandémie, notre équipe Expérience de stage s'est assurée que les stagiaires se sentent soutenus en leur offrant des séances d'intégration, des formations ainsi que des événements en ligne pour créer un sentiment d'appartenance et leur offrir un soutien émotionnel. Nous sommes très fiers que Bombardier ait été reconnue comme l'un des dix employeurs canadiens les plus attrayants pour les stages en génie et en informatique en 2021².



L'Effet B est pour moi une démonstration concrète de l'importance des communautés où Bombardier exerce ses activités. Je suis reconnaissant de contribuer à l'Effet B, tout en assurant une gouvernance régulière sur nos activités et nos actions. »

OLIVIER PAHUD
 Chef de service,
 gestion de programmes

- Introduction
- Faits saillants de 2021
- Bombardier aujourd'hui
- Message du président du conseil d'administration
- Message du président et chef de la direction
- Gestion responsable
- Stratégie
- Gestion des risques

- **Performance**
 - ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX
 - ASPECTS SOCIAUX
 - Santé et sécurité
 - Diversité et inclusion
 - Engagement des employés
 - Satisfaction des clients
 - Protection des données
 - **Communautés**
 - ASPECTS DE GOUVERNANCE

- Tableau des données ESG
- À propos du rapport
- Information sur l'entreprise

1. Au Canada seulement.
 2. Selon Universum

- Introduction
- Faits saillants de 2021
- Bombardier aujourd'hui
- Message du président du conseil d'administration
- Message du président et chef de la direction
- Gestion responsable
- Stratégie
- Gestion des risques

• **Performance**

ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX

ASPECTS SOCIAUX

- Santé et sécurité
- Diversité et inclusion
- Engagement des employés
- Satisfaction des clients
- Protection des données
- **Communautés**

ASPECTS DE GOUVERNANCE

- Tableau des données ESG
- À propos du rapport
- Information sur l'entreprise



Promouvoir les talents sous-représentés avec des stages

Notre équipe Expérience de stage a aussi organisé une conférence avec Farah Alibay, Ph.D., une ingénieure aérospatiale récemment entrée dans l'histoire avec son équipe en participant à l'atterrissage sur Mars de l'hélicoptère expérimental Ingenuity, le premier appareil à tenter un vol contrôlé sur une autre planète. Les employés et les stagiaires de toute l'entreprise ont été invités à assister à la conférence et à participer à cette conversation importante qui a porté sur l'apprentissage par l'échec et sur l'importance de persévérer face à un obstacle. La conférence a été animée par l'une de nos stagiaires, Alexandra Kravets, et Gina Cody, Ph. D., s'est jointe à la conférence pour présenter son point de vue, une réelle source d'inspiration.

Bombardier appuie, en collaboration avec l'École de génie et d'informatique Gina Cody de l'Université Concordia, le programme Femmes en ingénierie - Expérience de lancement de carrière (FEI-ELC). Ce programme unique d'équité, de diversité et

d'inclusion complète les stages d'étudiantes en génie ou en informatique par du mentorat et du développement professionnel. En 2021, pour la première fois, nous avons aussi encouragé nos stagiaires féminines de l'Université Concordia à participer à des activités de sensibilisation des élèves dans des écoles secondaires afin de faire connaître les possibilités de carrière s'offrant aux filles souhaitant faire carrière en sciences, en technologie, en génie ou en mathématiques.

En 2021, nos projets dans 37 collèges et universités du Canada ont continué à permettre à 1 177 jeunes d'acquérir une expérience pratique des technologies de pointe. De plus, nous avons vu les dix étudiants de la première cohorte décrocher leur diplôme d'un programme de formation en apprentissage élaboré en association avec le Texas State Technical College (TSTC) à Red Oak. Soixante-dix autres étudiants sont actuellement inscrits au programme d'apprentissage Bombardier Aerospace Apprenticeship Program (BAAP) de deux ans, lequel est accrédité par le ministère du Travail des États-Unis.

En outre, Bombardier participe à la promotion de la formation en poste. Nous sommes, avec CAE, Pratt & Whitney Canada, Bell Helicopter et Siemens, l'un des cinq membres fondateurs de l'Institut pour la mobilité et l'aérospatiale au Canada (IMACA). L'IMACA est un organisme pancanadien à but non lucratif qui offre des occasions d'intégration professionnelle aux travailleurs actuels ou futurs des industries de la mobilité (aéronautique, ferroviaire, maritime et terrestre). Entre autres services, l'IMACA offre un outil de développement des talents et de la main-d'œuvre, connu sous le nom de Placement SPOT. Cette plateforme offre des services collaboratifs à valeur ajoutée tant aux étudiants qu'aux entreprises. L'IMACA et ses partenaires, y compris des employeurs et des établissements d'enseignement postsecondaire, organisent des stages ainsi que des micro-apprentissages intégrés au travail.

- Introduction
- Faits saillants de 2021
- Bombardier aujourd'hui
- Message du président du conseil d'administration
- Message du président et chef de la direction
- Gestion responsable
- Stratégie
- Gestion des risques

• **Performance**

ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX

ASPECTS SOCIAUX

- Santé et sécurité
- Diversité et inclusion
- Engagement des employés
- Satisfaction des clients
- Protection des données
- **Communautés**

ASPECTS DE GOUVERNANCE

Tableau des données ESG

À propos du rapport

Information sur l'entreprise

Contribuer à l'avenir par le biais de l'éducation

Plus de la moitié de nos contributions à l'essor de communautés ont pris la forme de commandites et de dons. De plus, nous avons établi des partenariats avec des organismes d'enseignement pour offrir des formations en apprentissage favorisant les études dans les domaines de l'aviation, de l'entrepreneuriat, des sciences, de la technologie, du génie ou des mathématiques.

En 2021, nous avons poursuivi nos partenariats avec l'organisme de bienfaisance Aviation Connection et le Conseil canadien de l'aviation et de l'aérospatiale (CCAA). Le CCAA a versé des subventions salariales pour le placement d'étudiants dans notre programme de stage. Aviation Connection propose un programme de trois ans dans le cadre duquel deux ambassadeurs Bombardier se rendent chaque année dans cinq écoles secondaires différentes du Québec dans une classe enseignant l'intelligence artificielle et l'aviation à l'aide de drones.

Bombardier parraine depuis de nombreuses années plusieurs concours d'études de cas destinés aux étudiants visant à former les leaders de demain. En plus de notre soutien financier, certains de nos employés ont participé activement en tant que juges ou entraîneurs et lors d'événements de réseautage.

Voici quelques-unes des compétitions que nous appuyons : Concours international d'Études de cas MBA John Molson, Jeux du commerce, Jeux du génie, Compétition québécoise d'ingénierie.

Nos ingénieurs participent très activement au projet intégrateur IV de l'École Polytechnique de conception d'un avion ainsi qu'au projet de conception d'un avion de l'Université métropolitaine de Toronto, un projet de fin d'études de conception d'un avion réalisé sur deux semestres qui comprend également des conférences et des cours sur la conception d'avions. Ce projet est entièrement dirigé, organisé et soutenu par Bombardier. Les étudiants doivent concevoir un avion en fonction d'un ensemble de contraintes correspondant aux usages au sein de l'industrie. Une équipe d'au moins cinq ingénieurs de Bombardier appuie ce projet. Cela fait plus de 15 ans que Bombardier mène ce projet essentiel.

Le projet de l'Université métropolitaine de Toronto donne aux étudiants la possibilité de participer à une mission très concrète de conception d'un avion. Il se déroule sur un semestre sous la coordination de deux professeurs. Jusqu'à quatre ingénieurs du groupe de conception avancée de Bombardier agissent comme superviseurs et mentors. De plus, les ingénieurs de

Bombardier donnent une série de conférences sur des sujets techniques clés liés à la conception d'avions et participent à l'évaluation des rapports et de la présentation. Bombardier participe à ce projet depuis plus de quatre ans.

Promouvoir une bonne gestion de l'environnement

Nous concrétisons notre engagement en faveur de la protection de l'environnement notamment par l'établissement de partenariats à long terme liés à nos divers établissements dans le monde. Nous participons par exemple à des efforts de conservation à Querétaro, Montréal, Toronto et Singapour.

Dans un cas d'intervention, nous avons commencé à travailler en 2008 avec des habitants qui voulaient créer une forêt de conservation dans la réserve de biosphère de Sierra Gorda, au Mexique. Cela a conduit, cinq ans plus tard, à la naissance d'un organisme communautaire à but non lucratif, Grupo Ecologico Sierra Gorda IAP. Chaque année, plus de 35 000 personnes viennent travailler dans la forêt pour planter des arbres, composter, cultiver des aliments et organiser des écotours. Ce groupe communautaire a déjà protégé jusqu'à présent 250 hectares et a déjà permis de capturer un total de 5 000 tonnes de CO₂.

Nous avons aussi soutenu et participé à des initiatives de plantation d'arbres à Montréal (Québec), Toronto (Ontario) et à Singapour. Nous sommes extrêmement fiers des efforts que nous avons consacrés à la durabilité environnementale au sein même des communautés.

Encourager le développement socioéconomique

Nous sommes également fiers de ce que nous faisons pour encourager le développement socioéconomique. En 2021, ces efforts ont représenté 36 % de notre contribution à des communautés.

Cela fait longtemps que Bombardier appuie les communautés où elle exerce ses activités et leur développement socioéconomique. Cette histoire comporte un aspect essentiel : rester en phase avec les besoins de ces communautés et de nos employés. En 2021, Bombardier a soutenu pour la première fois les organismes, *GRIS-Montréal* et *Pour 3 Points*.



Sierra Gorda

- Introduction
- Faits saillants de 2021
- Bombardier aujourd'hui
- Message du président du conseil d'administration
- Message du président et chef de la direction
- Gestion responsable
- Stratégie
- Gestion des risques

- **Performance**
 - ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX
 - ASPECTS SOCIAUX
 - Santé et sécurité
 - Diversité et inclusion
 - Engagement des employés
 - Satisfaction des clients
 - Protection des données
 - **Communautés**
 - ASPECTS DE GOUVERNANCE

- Tableau des données ESG
- À propos du rapport
- Information sur l'entreprise



Don d'un avion Learjet



Effet B

Don d'un avion Learjet au College of the North Atlantic

En octobre 2021, nous avons conclu un important partenariat avec le College of the North Atlantic (CNA) situé dans la province Terre-Neuve-et-Labrador, auquel nous avons donné le véhicule d'essais en vol *Learjet* 45-001. Ce véhicule d'essais en vol de Bombardier est arrivé à son nouveau domicile à Gander début octobre.

Nous croyons qu'il est important de soutenir l'innovation au sein de l'industrie aéronautique et de prendre l'initiative de répondre à ses besoins en constante évolution. Pour cela, nous devons investir dans ses talents. Chez Bombardier, nous prenons cette responsabilité au sérieux. Au fil des ans, nous avons établi de nombreuses collaborations fructueuses avec d'autres établissements d'enseignement spécialisés en aéronautique et en génie. Nous avons été vraiment heureux de pouvoir saisir l'occasion de faire ce don au CNA, car il s'agit de notre premier partenariat de ce genre dans cette province. Nous avons hâte de tirer parti de ce partenariat et souhaitons aux étudiants du CNA beaucoup de succès et une bonne formation.

Ce collège, situé à Gander, se servira de l'avion *Learjet* dans le cadre de ses programmes de son diplôme avancé de technicien en entretien d'aéronefs et de ses cours de technicien en réparation structurale d'aéronefs. Ce don correspond parfaitement à notre objectif ESG de soutenir l'enseignement dans le secteur de l'aviation pour l'avenir.

Campagne #Àtontourd'agir

En 2021, nous nous sommes joints à des entreprises partenaires, à des gouvernements et à des citoyens de tout le Canada pour mettre en œuvre une campagne de vaccination contre la COVID-19 sur le thème #Àtontourd'agir. Un site web d'information a été mis sur pied ainsi qu'un concours où les personnes qui s'étaient fait vacciner pouvaient gagner un prix. En novembre 2021, la gagnante du plus important prix, Melanie Powell, de Banff, en Alberta, son mari, ses trois enfants et son frère, sont montés à bord d'un avion *Global 5000* pour aller à un anniversaire de mariage à Toronto, et ce, aux frais de Bombardier!

Unir nos forces à celles de la Fondation J. Armand Bombardier : renforcer le pouvoir d'action des femmes

Bombardier, le Fonds de bienfaisance des employés de Bombardier et la Fondation J. Armand Bombardier ont uni leurs forces pour soutenir La rue des Femmes, un centre de santé relationnelle de Montréal aidant des femmes sans abri à reconstruire leur vie et à se réinsérer dans la société. La Fondation J. Armand Bombardier a également soutenu Up with Women, un organisme à but non lucratif de Toronto aidant les femmes vulnérables à se bâtir une carrière couronnée de succès.

Bénévolat dans les communautés

Nos employés du monde entier ont à cœur la communauté dans lesquelles ils vivent et travaillent. Ils ont créé des programmes de bénévolat pour aider des groupes communautaires au Canada, au Mexique, aux États-Unis et ailleurs dans le monde.

En 2021, plus d'employés de Montréal se sont joints à l'Effet B, une initiative de bénévolat menée par des employés, augmentant de 114 le nombre de ses participants, ce qui a permis de doubler son impact. Des employés bénévoles ont aidé des groupes communautaires locaux comme le Centre Bon courage, La corbeille, Moisson Montréal et VertCité en distribuant de la nourriture et des fournitures scolaires, en nettoyant des locaux, en livrant des paniers de Noël et en participant localement avec des groupes au nettoyage de parcs et de berges. Le groupe We Care a organisé des activités similaires à Red Oak (Texas).

Au Mexique, les employés ont collaboré avec une fondation qui, quatre ou cinq fois par an, organise des activités de bénévolat de groupe pour repeindre des écoles, apprendre à lire aux élèves, recueillir des couvertures ou des livres ou nettoyer des locaux. Ces activités se sont souvent déroulées en fin de semaine pour que les employés puissent inviter leurs familles à y participer.

- Introduction
- Faits saillants de 2021
- Bombardier aujourd'hui
- Message du président du conseil d'administration
- Message du président et chef de la direction
- Gestion responsable
- Stratégie
- Gestion des risques

- **Performance**
 - ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX
 - ASPECTS SOCIAUX
 - Santé et sécurité
 - Diversité et inclusion
 - Engagement des employés
 - Satisfaction des clients
 - Protection des données
 - Communautés
 - ASPECTS DE GOUVERNANCE
- Tableau des données ESG
- À propos du rapport
- Information sur l'entreprise

Fondation J. Armand Bombardier

L'un des principaux objectifs philanthropiques de la Fondation J. Armand Bombardier (Fondation) est le renforcement des capacités, d'un point de vue individuel, organisationnel et sociétal. Les trois partenariats philanthropiques mis de l'avant sont le résultat de la vague de nouvelles demandes qui nous ont été soumises depuis le début de la pandémie. C'est un objectif qui a pris tout son sens en 2021, alors que la pandémie battait son plein perturbant les réalisations habituelles et les façons de faire les choses. Cela s'est reflété à bien des égards, à la fois dans l'allocation des subventions et dans la programmation de Philagora, l'initiative de renforcement des capacités de la Fondation. En 2021, la Fondation a versé au total 3 millions \$.

Le Moulin Microcrédits

Depuis 2005, le Moulin Microcrédits a aidé des centaines de nouveaux arrivants en leur offrant des microcrédits qui les aident à atteindre leurs objectifs professionnels. À l'échelle nationale, plus de la moitié des clients du Moulin Microcrédits travaillent dans le secteur de la santé, un domaine où les coûts de formation, d'examen et de permis sont parmi les plus élevés. Cela est d'autant plus pertinent que le crédit abordable est rare ou inexistant pour les nouveaux arrivants n'ayant aucun antécédent de crédit ou de garantie au Canada. Au delà du crédit, le Moulin Microcrédits offre aussi du soutien sous forme de mentorat et de coaching pour réussir.

Projets Autochtones du Québec

L'organisme offre un large éventail de programmes et de services pour répondre aux besoins de base et promouvoir le bien-être au sein de la communauté autochtone. Un projet a retenu l'attention de la Fondation J. Armand Bombardier : son programme de gestion de l'alcool. De plus en plus d'Autochtones vivant en ville sont vulnérables aux dangers de la vie dans la rue, en raison de leur âge et de la détérioration de leur santé physique ou cognitive causée par l'abus d'alcool. À cause de leur dépendance extrême à l'alcool, ils se voient souvent refuser l'accès aux refuges et aux services d'hébergement. En automne 2020, Projets Autochtones du Québec a lancé un programme de résidence permanente qui repose sur une philosophie de réduction des méfaits et s'attaque aux obstacles chroniques et sociaux et aux effets de la dépendance à l'alcool. Ce projet propose à huit hommes autochtones en situation d'itinérance un hébergement dans une maison où un service de gestion de l'alcool et un suivi médical sont offerts.

Fonds d'action et d'éducation juridique pour les femmes

L'objet principal du Fonds d'action et d'éducation juridique pour les femmes (FAEJ) est d'assurer l'égalité. Le FAEJ s'attaque aux inégalités auxquelles sont confrontées les femmes et les filles qui subissent des discriminations en raison de multiples défis intersectionnels auxquels elles sont confrontées, y compris la pauvreté, le handicap, la race, l'orientation sexuelle et la religion. La Fondation s'est associée au projet de la FAEJ sur la violence facilitée par la technologie (VFT). La place de plus en plus grande qu'occupe la technologie dans notre société entraîne notamment l'utilisation de la technologie à des fins de manipulation, de contrôle et de violence sexuelle à l'encontre des femmes, ainsi que la prolifération de toutes les formes de misogynie et de violence sexiste en ligne. Tout retard dans la réglementation de la technologie augmente le risque de violence contre les femmes résultant de changements technologiques.



Introduction

Faits saillants de 2021

Bombardier aujourd'hui

Message du président
du conseil d'administration

Message du président
et chef de la direction

Gestion responsable

Stratégie

Gestion des risques

• **Performance**

ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX

ASPECTS SOCIAUX

ASPECTS DE GOUVERNANCE

- Conseil d'administration
et comités
- Éthique et conformité
- Chaîne d'approvisionnement
responsable

Tableau des données ESG

À propos du rapport

Information sur l'entreprise

Aspects de gouvernance

Nous nous appuyons sur nos bases solides d'éthique et de conformité,
en opérant ouvertement et honnêtement, et avec une intégrité inébranlable.



Conseil d'administration et comités

Notre objectif : avoir une solide gouvernance pour soutenir la valeur des actionnaires

Nous sommes engagés à gérer notre entreprise de manière responsable pour lui créer un avenir financièrement résilient. Notre conseil d'administration a incorporé les valeurs ESG dans l'ensemble de l'entreprise, en élaborant des approches de gouvernance saines, notamment la responsabilisation, les contrôles et les mesures de performance. Une supervision méticuleuse est de mise pour pouvoir concrétiser notre vision de devenir une entreprise carboneutre d'ici 2050, tout en nous assurant que les aspects ESG font bien partie intégrante de nos processus décisionnels.

OBJECTIFS STRATÉGIQUES 2021-2025

BUT

- Faire passer en revue périodiquement les performances ESG par le comité de gouvernance

STRATÉGIE

- Faire superviser et suivre la mise en œuvre du plan ESG par le comité de gouvernance

MESURE

- Nombre d'évaluations de l'avancement de notre plan ESG dans l'année

NOTRE PERFORMANCE EN 2021

FAITS SAILLANTS

- Deux évaluations de nos progrès relatifs à notre plan ESG par le conseil d'administration
- 33 % de femmes au sein de notre conseil d'administration
- Obtention de la Certification Parité Bronze de l'organisme La gouvernance au féminin
- Approbation des objectifs ESG pour 2025

L'année dernière, notre conseil d'administration a approuvé un plan ESG comportant des objectifs clairs pour 2025, en plus de superviser les initiatives stratégiques qui assure une rentabilité et une génération de flux de trésorerie accrues ainsi qu'une réduction de la dette de l'entreprise.

Le Comité de la gouvernance et des nominations (CGN) du conseil d'administration supervise et suit le développement des aspects ESG ainsi que nos performances en la matière.

L'objectif de notre politique de diversité relatif au pourcentage de femmes siégeant à notre conseil d'administration, atteint fin 2020, a été maintenu cette année. Les femmes représentaient 33,33 % des administrateurs de l'entreprise durant l'année 2021.



- Introduction
- Faits saillants de 2021
- Bombardier aujourd'hui
- Message du président du conseil d'administration
- Message du président et chef de la direction
- Gestion responsable
- Stratégie
- Gestion des risques
- Performance**
 - ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX
 - ASPECTS SOCIAUX
 - ASPECTS DE GOUVERNANCE**
 - Conseil d'administration et comités
 - Éthique et conformité
 - Chaîne d'approvisionnement responsable
- Tableau des données ESG
- À propos du rapport
- Information sur l'entreprise

- Introduction
- Faits saillants de 2021
- Bombardier aujourd'hui
- Message du président du conseil d'administration
- Message du président et chef de la direction
- Gestion responsable
- Stratégie
- Gestion des risques

- **Performance**
 - ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX
 - ASPECTS SOCIAUX
 - ASPECTS DE GOUVERNANCE
 - Conseil d'administration et comités
 - Éthique et conformité
 - Chaîne d'approvisionnement responsable

- Tableau des données ESG
- À propos du rapport
- Information sur l'entreprise

Suivre les mesures de performance pour atteindre nos objectifs ambitieux

En 2021, chaque comité indépendant du conseil d'administration a examiné nos mesures de performance ESG liées à ses responsabilités particulières en matière de supervision.

Notre responsabilité de surveiller la qualité et l'intégrité de nos systèmes de comptabilité et d'information financière, des contrôles et procédures de divulgation, des contrôles internes et des systèmes d'information de gestion reste du ressort du Comité d'audit.

Le CGN a examiné le plan ESG avant de le recommander au conseil d'administration. Il a également suivi toutes les mesures de performance ESG.

Le CGN et le Comité des ressources humaines et de la rémunération (CRHR) surveillent tous deux la mise en œuvre de notre politique de diversité, ainsi que son efficacité, et notamment notre engagement à lutter contre le racisme envers les Noirs au Canada, conformément à la promesse de L'Initiative BlackNorth.

Le CRHR s'est aussi penché trimestriellement sur les questions de santé et sécurité au travail ainsi que sur un rapport d'activité annuel consolidé sur les aspects éthique et conformité couvrant les questions relatives aux ressources humaines, l'équité en matière d'emploi, le harcèlement et la discrimination. Enfin, il a examiné et approuvé les nouvelles mesures incitatives liées aux mesures ESG de notre politique de rémunération de la haute direction.



Challenger 3500

Éthique et conformité

Notre objectif : respecter les normes les plus strictes en matière d'intégrité éthique et de leadership

Nous nous sommes engagés à exercer nos activités de façon ouverte et honnête et à faire preuve d'une intégrité inébranlable, valeurs fondamentales de l'entreprise. Les parties prenantes nous font confiance pour faire preuve d'excellence opérationnelle tout en agissant dans le respect de toutes les lois et de tous les règlements. Notre culture d'intégrité s'appuie sur un robuste système de gestion de la conformité qui comprend un code d'éthique solide, un code de conduite des fournisseurs rigoureux et une gestion continue des risques au sein d'une entreprise agile.

OBJECTIFS STRATÉGIQUES 2021-2025

BUT

- Cerner, traiter et suivre de manière proactive tous nos risques importants

STRATÉGIES

- Adopter de façon proactive une approche axée sur les données pour cerner les risques et prendre des décisions
- Proposer une formation et des conseils axés sur les employés

MESURE

- Pourcentage de risques d'éthique et de conformité identifiés pour lesquels un plan de réaction a été mis en place

NOTRE PERFORMANCE EN 2021

FAITS SAILLANTS

- 93 % des risques d'éthique et de conformité identifiés pour lesquels un plan de réaction a été mis en place
- 100 % d'achèvement de la campagne de formation annuelle, y compris les nouveaux modules Façonner un milieu de travail respectueux et Pressions indues
- Conception et mise en œuvre d'un cadre de gestion des conflits d'intérêts.
- Mise en place d'un processus annuel de certification à l'égard du code d'éthique pour tous les employés du bureau. Taux d'achèvement de 100 %

Créer une culture d'intégrité

Notre culture d'intégrité s'applique à tous les échelons de notre entreprise. Nos gestionnaires renforcent notre responsabilité commune d'agir avec une intégrité inébranlable pour que nos employés se sentent personnellement responsables du respect des normes; et un réseau de plus de 25 ambassadeurs Éthique et conformité contribue à préconiser un comportement éthique.

Notre Bureau Éthique et conformité conçoit et met en œuvre des processus, des formations et des stratégies de communication; et les ambassadeurs Éthique et conformité en sont les représentants sur le terrain en répondant aux questions et en en faisant la promotion d'initiatives de sensibilisation.



Le fait de pouvoir servir le site de Bombardier à Red Oak à titre d'ambassadeur de l'éthique et de la conformité me permet d'établir des rapports positifs avec les employés, ce qui constitue une excellente base pour aider les employés à se sentir en sécurité lorsqu'ils discutent de problème qu'ils garderaient normalement pour eux-mêmes. En restant transparents, honnêtes et authentiques, les employés ont confiance que je suis là pour les écouter et les aider. »

CHAD HARRISON
Agent de conformité du site

- Introduction
- Faits saillants de 2021
- Bombardier aujourd'hui
- Message du président du conseil d'administration
- Message du président et chef de la direction
- Gestion responsable
- Stratégie
- Gestion des risques
- **Performance**
 - ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX
 - ASPECTS SOCIAUX
 - ASPECTS DE GOUVERNANCE**
 - Conseil d'administration et comités
 - **Éthique et conformité**
 - Chaîne d'approvisionnement responsable
- Tableau des données ESG
- À propos du rapport
- Information sur l'entreprise

- Introduction
- Faits saillants de 2021
- Bombardier aujourd'hui
- Message du président du conseil d'administration
- Message du président et chef de la direction
- Gestion responsable
- Stratégie
- Gestion des risques

- **Performance**
 - ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX
 - ASPECTS SOCIAUX
 - ASPECTS DE GOUVERNANCE
 - Conseil d'administration et comités
 - **Éthique et conformité**
 - Chaîne d'approvisionnement responsable

- Tableau des données ESG
- À propos du rapport
- Information sur l'entreprise

Renforcer nos politiques et nos processus

Tous nos employés sont informés de l'importance de respecter notre code d'éthique, lequel constitue l'épine dorsale de tout ce que nous faisons. Ce code exige que les employés se comportent d'une manière qui améliore notre entreprise centrée sur ses employés et sur ses clients. Nos employés se sont engagés à faire preuve de transparence et d'authenticité en tout temps, et ce, à tous les échelons. Ils agissent avec éthique, protègent la vie privée et se respectent mutuellement.

En 2021, nous avons établi un nouveau processus annuel de certification relatif à notre code d'éthique par le biais duquel nos employés de bureau attestent qu'ils l'ont bien lu et compris, et qu'ils n'ont contrevenu à aucune de ses dispositions au cours de l'année précédente. Nous avons eu 100 % de participation dès la première année de déploiement du processus.

Nous avons aussi établi un nouveau processus automatisé de divulgation des conflits d'intérêts potentiels sur notre plateforme Éthique et conformité, processus par le biais duquel nos employés peuvent divulguer toute situation susceptible d'entraîner un conflit d'intérêts. Ceci nous aide à faire preuve de plus de transparence, à standardiser ce type de divulgation à l'échelle de l'entreprise et à traiter de façon précoce les conflits d'intérêts éventuels afin qu'ils puissent être gérés adéquatement avant qu'un problème apparaisse.

Gérer nos risques par la formation et la sensibilisation

En renforçant les moyens d'action offerts à nos employés pour repérer les cas potentiels d'acte répréhensible, et en les encourageant à les utiliser, nous assurons une protection supplémentaire en cas d'infraction ou de défaillance imprévue. Ceci nécessite que les employés connaissent les options disponibles.

En 2021, nous avons fait suivre à nos employés et à nos gestionnaires une formation pour les aider à prévenir, reconnaître et gérer le harcèlement et les pressions indues. Nous leur avons rappelé de multiples façons les raisons pour lesquelles ils doivent signaler toute préoccupation ou infraction potentielle dont ils sont témoins, ainsi que les différents canaux de signalement à leur disposition pour le faire.

Nous avons continué à communiquer régulièrement avec nos employés sur ces sujets dans de multiples formats. Une nouvelle rubrique « Chère Amanda » dans notre bulletin d'information Quoi de neuf? encourage les employés à dévoiler de façon anonyme des situations auxquelles ils sont confrontés, afin que tous les employés puissent voir la réponse de notre équipe Éthique et conformité. De plus, des articles mettant en vedette nos ambassadeurs Éthique et conformité rappellent les ressources disponibles pour promouvoir l'éthique sur le terrain.



QUESTIONS et RÉPONSES | Boîte à outils Éthique et conformité pour les gestionnaires

Q. Qu'est-ce que la boîte à outils Éthique et conformité?

La boîte à outils Éthique et conformité est une bibliothèque de ressources électroniques qui propose un ensemble d'outils et de documents sous forme d'articles, de listes de contrôle et de l'information dans le but de promouvoir des communications ouvertes sur l'éthique.

Q. Comment sera-t-elle utilisée?

Nous encourageons nos gestionnaires à utiliser cette boîte à outils Éthique et conformité pour amorcer les conversations qu'ils ont régulièrement avec leurs équipes. En 2022, des mesures permettront de suivre le nombre de ces conversations.

Q. Pourquoi pensez-vous que cet outil est important?

Les sondages révèlent que 90 % des employés de Bombardier s'adressent d'abord à leur gestionnaire pour soulever un problème ou signaler une violation potentielle, avant de se tourner vers une autre ressource. Parmi les outils que nous avons créés, une liste de contrôle aide les gestionnaires à suivre des étapes clairement définies pour s'assurer qu'ils sont prêts à écouter et à gérer une préoccupation ou un signalement d'infraction potentielle, tout en s'assurant d'en préserver la confidentialité et de protéger l'employé concerné contre les représailles. Nous voulons outiller les gestionnaires pour leur permettre de gérer de tels échanges.



- Introduction
- Faits saillants de 2021
- Bombardier aujourd'hui
- Message du président du conseil d'administration
- Message du président et chef de la direction
- Gestion responsable
- Stratégie
- Gestion des risques
- **Performance**
 - ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX
 - ASPECTS SOCIAUX
 - ASPECTS DE GOUVERNANCE**
 - Conseil d'administration et comités
 - **Éthique et conformité**
 - Chaîne d'approvisionnement responsable
- Tableau des données ESG
- À propos du rapport
- Information sur l'entreprise

Chaîne d’approvisionnement responsable

Notre objectif : influencer les fournisseurs relativement à leurs pratiques en matière d’environnement, d’éthique et d’emploi

Nous collaborons avec des milliers de fournisseurs auprès de qui nous intervenons activement et à qui nous demandons de respecter notre Code de conduite des fournisseurs conforme à notre vision. Ce Code expose en détail nos attentes les plans des droits de la personne, du respect de la loi, de la santé et de la sécurité, de l’environnement, de la lutte contre la corruption, de l’éthique et de la gouvernance. Afin de renforcer l’engagement de nos fournisseurs, nous avons créé un programme de reconnaissance, le programme Diamant. Ce programme leur permet de partager leurs meilleures pratiques et de s’améliorer de façon continue. Nous y intégrons actuellement un volet ESG.

OBJECTIFS STRATÉGIQUES 2021-2025

BUT

- Faire en sorte que tous nos fournisseurs s’engagent à respecter les normes de Bombardier et que la conformité soit contrôlée et assurée

STRATÉGIE

- Obtenir l’engagement des fournisseurs qu’ils respectent les normes de Bombardier, surveiller leur conformité et prendre les mesures appropriées en cas d’infraction

MESURES

- Pourcentage de fournisseurs qui se sont engagés à respecter les normes de Bombardier

NOTRE PERFORMANCE EN 2021

FAITS SAILLANTS

- 90 % de nos 100 principaux fournisseurs, représentant 84 % de nos dépenses totales, qui se sont engagés à respecter les normes de Bombardier
- Début d’ajout d’un volet ESG au programme Diamant.
- Actions menées pour mettre en place un outil de gestion des fournisseurs à guichet unique en 2022

Processus

En 2021, nous nous sommes efforcés d’améliorer l’efficacité opérationnelle et de consolider nos processus. Nous avons commencé par mettre en œuvre, en octobre 2020, de lignes directrices plus détaillées pour les examens de diligence raisonnable de tierces parties que nous réalisons,

formalisant ce que nous entendons par examen de diligence raisonnable de nos fournisseurs et clarifié le processus de recours hiérarchique, notamment en simplifiant le traitement des signaux d’alerte pour garantir une prise en charge rapide.



Pour moi, diriger une chaîne d’approvisionnement responsable, c’est accompagner nos fournisseurs dans leur parcours de développement durable. Il s’agit de relever la barre en matière d’environnement, d’emploi et de pratiques éthiques. Je suis inspirée par le rôle important que l’équipe de la chaîne d’approvisionnement peut jouer pour rendre une entreprise plus durable et cela rend mon travail encore plus épanouissant. »

JENNY PANFILI
 Chef de service,
 Approvisionnement

- Introduction
- Faits saillants de 2021
- Bombardier aujourd’hui
- Message du président du conseil d’administration
- Message du président et chef de la direction
- Gestion responsable
- Stratégie
- Gestion des risques

- **Performance**
 - ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX
 - ASPECTS SOCIAUX
 - ASPECTS DE GOUVERNANCE**
 - Conseil d’administration et comités
 - Éthique et conformité
 - **Chaîne d’approvisionnement responsable**

- Tableau des données ESG
- À propos du rapport
- Information sur l’entreprise

Introduction

Faits saillants de 2021

Bombardier aujourd'hui

Message du président
du conseil d'administration

Message du président
et chef de la direction

Gestion responsable

Stratégie

Gestion des risques

• **Performance**

ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX

ASPECTS SOCIAUX

ASPECTS DE GOUVERNANCE

- Conseil d'administration et comités
- Éthique et conformité
- **Chaîne d'approvisionnement responsable**

Tableau des données ESG

À propos du rapport

Information sur l'entreprise

Efficacité opérationnelle

Pour rehausser notre efficacité opérationnelle, nous allons commencer à cartographier nos fournisseurs de différents niveaux. Nous étudions des outils qui pourraient nous aider à surveiller en temps réel les perturbations de la chaîne d'approvisionnement, nous faire gagner en agilité et nous permettre de prendre plus rapidement les mesures d'atténuation qui s'imposent, le cas échéant. Cette solution collaborative devrait être lancée en 2022.

Tout au long de 2021, nous avons fait preuve de compréhension et de transparence et avons communiqué ouvertement avec nos fournisseurs pour faire face aux perturbations de transport et de logistique causées par la pandémie qui ont rendu difficile notre approvisionnement en pièces, en services et en matériaux.

La qualité et nos fournisseurs

En 2021, notre équipe Assurance-qualité des fournisseurs a effectué 612 audits virtuels et 7 audits sur site pour réévaluer la qualité de nos fournisseurs. Notre équipe Conformité des fournisseurs a effectué environ 180 interventions chez des fournisseurs pour mieux résoudre leurs problèmes de qualité. Enfin, environ 314 inspections de produit ont été effectuées chez des fournisseurs.

Stratégie de conformité à la gestion environnementale

Nous développons aussi régulièrement des formations pour aider nos responsables de la chaîne d'approvisionnement à améliorer leurs activités, en tenant compte de la législation en constante évolution. En 2021, nous avons poursuivi notre stratégie de conformité à la gestion environnementale pour nous assurer que nos fournisseurs sont sur la bonne voie pour éliminer progressivement les chromates hexavalents, comme l'exige la nouvelle réglementation environnementale européenne.

Nous bâtir une base d'approvisionnement résiliente avec notre programme de reconnaissance Diamant

Il y a plusieurs années, nous avons lancé un programme visant à récompenser avec une certification Diamant des fournisseurs qui nous ont aidé à dépasser les attentes de nos clients. Chaque année, ce programme récompense les fournisseurs les plus performants lors d'une cérémonie de remise de prix.

En 2021, nous avons ajouté des valeurs ESG à nos critères de certification et le processus de demande d'évaluation comporte maintenant des questions sur les efforts réalisés sur le plan environnemental et sur le plan social. Ces nouvelles questions portant sur les matériaux utilisés par nos fournisseurs, l'évaluation des risques environnementaux associés à leurs activités, et leurs systèmes de gestion de la santé et de la sécurité font maintenant partie de la certification que nous leur octroyons.



Tableau des données ESG

Introduction

Faits saillants de 2021

Bombardier aujourd'hui

Message du président
du conseil d'administration

Message du président
et chef de la direction

Gestion responsable

Stratégie

Gestion des risques

Performance

ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX

ASPECTS SOCIAUX

ASPECTS DE GOUVERNANCE

• **Tableau des données ESG**

À propos du rapport

Information sur l'entreprise

1. Périmètres : les immeubles détenus ou loués à long terme sous gestion de Bombardier (locataire unique), ceux avec plus de 4 645 m² de superficie; les sites comptant 100 employés ou plus; les établissements de production, d'exploitation ou de service principaux; ainsi que les coentreprises dont Bombardier détient plus de 50 % des actions à droit de vote. Les sites de Singapour, Red Oak et Berlin ont été inclus et les sites de Biggin Hill et de Tianjin ont été exclus en 2021.

2. La pandémie de la COVID-19, la fluctuation de production et notre ajustement à notre méthode de calcul ont significativement influencé les résultats liés aux déchets.

3. Au Canada, les groupes sous-représentés désignent les peuples autochtones ou les membres d'une minorité visible.

4. Aux États-Unis, les groupes sous-représentés désignent les races et les ethnies historiquement sous-représentées.

	Mesures de référence	2021	Référence
Aspects environnementaux¹			
Émissions de gaz à effet de serre (en milliers de tonnes de CO ₂ e)	102,5	93,5	Mesure de référence : année 2019, pour les activités poursuivies
Consommation d'énergie (en millions de gigajoules)	2,1	1,9	Mesure de référence : année 2019, pour les activités poursuivies
Production totale de déchets (en milliers de tonnes)	15,1	12,1	Mesure de référence : année 2019, pour les activités poursuivies
Production totale de déchets dangereux (en milliers de tonnes)	5,5	3,7²	Mesure de référence : année 2019, pour les activités poursuivies
Investissement en R et D pour des avions plus respectueux de l'environnement	s.o.	90 % de nos dépenses de R et D (à l'exclusion des dépenses de développement capitalisées dans l'outillage des programmes aéronautiques)	Mesure en cours de développement. Voir la section Aviation durable pour plus d'information.
Nombre de déclarations environnementales de produit publiées	1	1	Pour l'avion <i>Global 7500</i>
Utilisation de carburant d'aviation durable (SAF) en vol	SAF disponible à la livraison sur demande du client	Du SAF a été utilisé pour des avions livrés à VistaJet	
Aspects sociaux			
Nombre de décès	0	0	Mesure de référence : année 2020, pour les activités poursuivies
Taux d'incidents avec perte de temps (par tranche de 200 000 heures de travail)	0,76	0,81	Mesure de référence : année 2020, pour les activités poursuivies
Taux de gravité des incidents avec perte de temps (par tranche de 200 000 heures de travail)	38,8	36,1	Mesure de référence : année 2020, pour les activités poursuivies
Pourcentage d'employés appartenant à un groupe sous-représenté	s.o.	13,4 % des employés au Canada³ et 28,4 % aux États-Unis⁴	
Pourcentage de femmes	20,4 %	20,2 %	Mesure de référence : fin d'année 2020, pour les activités poursuivies
Pourcentage de femmes occupant un poste postes de gestion	24,7 %	25,3 %	Mesure de référence : fin d'année 2020, pour les activités poursuivies
Note d'engagement des employés	s.o.	s.o.	Sondage formel planifié pour 2022
Taux de roulement volontaire	4,2 %	7,2 %	Mesure de référence : année 2020, pour les activités poursuivies
Part de marché de Bombardier – Ventes d'avions	25 % en fonction du nombre d'avions d'affaires livrés 31 % en fonction des revenus	30 % en fonction du nombre d'avions d'affaires livrés 34 % en fonction des revenus	Mesure de référence : période de trois ans se terminant 31 décembre 2020, pour le nombre d'avions d'affaires livrés.
Part de marché de Bombardier – Services	38 %	39 %	Mesure de référence : année 2019, en pourcentage des revenus
Pourcentage d'employés formés à la protection des données	s.o.	Tous les nouveaux employés reçoivent une formation sur la confidentialité des données au cours du premier mois d'emploi	
Nombre de stages d'étudiant	Plus de 1 200	Approx. 1 200	Mesure de référence : trois sessions de 2020
Nombre de bourses pour étudiant	0	0	
Pourcentage de dons et commandites dans les domaines ESG	91 %	97 %	Mesure de référence : année 2020
Aspects de gouvernance			
Nombre d'examen d'état d'avancement de notre plan ESG aucun par le comité de gouvernance	0 (le plan a été établi en 2021)	2	
Pourcentage de risques de conformité identifiés pour lesquels un plan d'intervention est en cours de mise en œuvre	0	93 %	
Pourcentage de fournisseurs qui se sont engagés à respecter les normes de Bombardier	s.o.	90 %	Mesure de nos 100 principaux fournisseurs, représentant 84 % de nos dépenses totales, qui se sont engagés à respecter les normes de Bombardier

À propos de ce rapport

- Introduction
- Faits saillants de 2021
- Bombardier aujourd'hui
- Message du président du conseil d'administration
- Message du président et chef de la direction
- Gestion responsable
- Stratégie
- Gestion des risques
- Performance
 - ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX
 - ASPECTS SOCIAUX
 - ASPECTS DE GOUVERNANCE
- Tableau des données ESG
- **À propos du rapport**
- Information sur l'entreprise

Le Rapport ESG 2021 de Bombardier tient compte des lignes directrices du Global Reporting Initiative Standards, du cadre de l'International Integrated Reporting Council, et des paramètres du Sustainability Accounting Standards Board. Ce rapport montre de quelle façon Bombardier tient compte des aspects environnementaux, sociaux et de gouvernance pour générer une valeur durable. Ceci fait partie du dialogue continu que nous entretenons avec nos parties prenantes. Nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires et à nous poser vos questions à l'adresse rse@bombardier.com.

Notre Rapport ESG 2021 couvre la performance de toutes les installations de Bombardier dans le monde, y compris celle de nos coentreprises axées sur l'aviation d'affaires. Nous y avons inclus des données financières pour Bombardier Inc. et ses filiales, ainsi que des mises à jour sur les plus importants aspects environnementaux, sociaux et de gouvernance pour l'entreprise et ses parties prenantes. Les données quantitatives présentées reflètent nos résultats pour l'exercice clos le 31 décembre 2021.

La majeure partie de l'information financière présentée dans ce rapport est extraite de notre Rapport financier 2021. Tous les montants sont exprimés en dollars américains, à moins d'indication contraire. Pour plus d'information sur la divulgation de notre information financière pour l'exercice clos le 31 décembre 2021, se reporter à notre Rapport financier 2021 disponible sur notre site web : www.bombardier.com/fr/investisseurs/rapports-financiers et sur SEDAR au : www.sedar.com

Audit des données

L'information fournie pour nos indicateurs environnementaux est en partie auditée par un tiers indépendant. Trois sites de Bombardier à Montréal, au Canada, font l'objet d'un audit externe pour leurs émissions de GES et de consommation d'énergie en vertu du système de plafonnement et d'échange de quotas de GES.

Énoncés prospectifs

Le présent rapport ESG contient des énoncés prospectifs pouvant comprendre, sans s'y limiter, des déclarations portant sur nos objectifs, nos anticipations et nos perspectives et prévisions à propos de divers indicateurs financiers et globaux et sources d'apport connexes, nos cibles, nos buts, nos priorités, nos marchés et nos stratégies, notre situation financière, notre position sur le marché, nos capacités, notre position en regard de la concurrence, nos cotes de crédit, nos croyances, nos perspectives, nos plans, nos attentes, nos anticipations, nos estimations et nos intentions; les perspectives de l'économie générale et les perspectives commerciales, les perspectives et les tendances d'une industrie; la valeur pour les clients; la demande prévue de produits et de services; la stratégie de croissance; le développement de produits,

y compris la conception, les caractéristiques, la capacité ou la performance projetées; les dates prévues ou fixées de la mise en service de produits et de services, des commandes, des livraisons, des essais, des délais, des certifications et de l'exécution des projets en général; notre position en regard de la concurrence; les prévisions relatives à la composition des revenus et du carnet de commandes; l'incidence prévue du cadre législatif et réglementaire et des procédures judiciaires; la robustesse de notre structure du capital et de notre bilan, notre solvabilité, nos liquidités et sources de financement disponibles, nos besoins financiers prévus et l'examen permanent des alternatives stratégiques et financières; l'amélioration de la productivité, les gains d'efficacité opérationnelle la réduction des coûts et les initiatives de restructuration, y compris les coûts anticipés, les avantages prévus et le moment où ils interviendront; le passage prévu de l'entreprise à un cycle de croissance et la génération de liquidités; les attentes, les objectifs et les stratégies en matière de remboursement de la dette et de refinancement des facilités bancaires, de renégociation des échéances et de réduction des frais d'intérêt; les attentes à l'égard de la disponibilité de programmes d'aide gouvernementale; la conformité aux clauses financières restrictives; les attentes à l'égard de la déclaration et du versement de dividendes sur nos actions privilégiées; les intentions et les objectifs à l'égard de nos programmes, de nos actifs et de nos activités; et l'incidence de la pandémie de COVID-19 sur ce qui précède et l'efficacité des plans et des mesures que nous avons mis en place à cet égard; et des attentes concernant le redressement progressif du marché et de l'économie à la suite de la pandémie de COVID-19.

Les énoncés prospectifs se reconnaissent habituellement à l'emploi de termes comme « pouvoir », « prévoir », « devoir », « avoir l'intention de », « s'attendre à », « anticiper », « estimer », « planifier », « entrevoir », « croire », « continuer », « maintenir » ou « aligner », la forme négative de ces termes, leurs variations ou une terminologie semblable. Les énoncés prospectifs sont présentés dans le but d'assister les investisseurs et autres dans la compréhension de certains éléments clés de nos objectifs, priorités stratégiques, attentes, perspectives et plans actuels, ainsi

- Introduction
- Faits saillants de 2021
- Bombardier aujourd'hui
- Message du président du conseil d'administration
- Message du président et chef de la direction
- Gestion responsable
- Stratégie
- Gestion des risques
- Performance
 - ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX
 - ASPECTS SOCIAUX
 - ASPECTS DE GOUVERNANCE
- Tableau des données ESG
- **À propos du rapport**
- Information sur l'entreprise

que pour leur permettre d'avoir une meilleure compréhension de nos activités et de l'environnement dans lequel nous prévoyons exercer nos activités. Le lecteur est prévenu que de telles informations pourraient ne pas convenir à d'autres fins. De par leur nature, les énoncés prospectifs exigent que la Société formule des hypothèses et ils sont assujettis à d'importants risques et incertitudes, connus et inconnus, de sorte que nos résultats réels de périodes futures pourraient différer de façon importante des résultats prévus décrits dans les énoncés prospectifs.

Bien que la Société juge ces hypothèses raisonnables et appropriées selon l'information actuellement à sa disposition, il existe un risque qu'elles ne soient pas exactes. Les hypothèses qui sous-tendent les énoncés prospectifs formulés dans le présent rapport ESG comprennent les hypothèses importantes suivantes : la croissance du marché de l'aviation d'affaires et l'augmentation de la part de la Société de ce marché; l'identification adéquate des économies de coûts récurrentes et l'exécution de notre plan de réduction des coûts; l'optimisation de notre portefeuille immobilier, y compris par la vente ou toute autre transaction relative à des actifs immobiliers à des conditions favorables; et l'accès à des facilités de fonds de roulement aux conditions du marché. Pour plus d'information, y compris en ce qui concerne d'autres hypothèses qui sous-tendent les énoncés prospectifs formulés dans le présent rapport ESG. Veuillez consulter la section Prévisions et énoncés prospectifs du rapport de gestion du rapport financier clos le 31 décembre 2021 de Bombardier. Il peut être consulté sur SEDAR à l'adresse www.sedar.com. Compte tenu de l'incidence de l'évolution de la pandémie de COVID-19 et de la réponse à cet égard de la Société, des gouvernements (fédéral, provinciaux et municipaux), des autorités réglementaires,

des entreprises, des fournisseurs, des clients, des contreparties et des tiers fournisseurs de services, les hypothèses posées par la Société présentent intrinsèquement une plus grande incertitude que dans les années précédentes.

Parmi les autres facteurs qui pourraient faire en sorte que les résultats réels diffèrent de manière importante des résultats prévus dans les énoncés prospectifs, notons, sans s'y limiter, les risques liés à la conjoncture économique générale, à notre contexte commercial (tels les risques liés à la situation financière des clients d'avions d'affaires; aux politiques de commerce international, à l'accroissement de la concurrence; à l'instabilité politique et à des cas de force majeure ou aux changements climatiques à l'échelle mondiale), aux risques opérationnels (tels les risques liés au développement de nouveaux produits et services; à un carnet de commandes trop important; à la transition vers une entreprise spécialisée dans l'aviation d'affaires; à la certification de produits et services; à l'exécution des commandes; aux pressions sur les flux de trésorerie et sur les dépenses en immobilisations exercées par le caractère saisonnier et cyclique; à l'exécution de notre stratégie et de nos initiatives d'amélioration de la productivité, d'augmentation de l'efficacité opérationnelle, de restructuration des coûts; aux partenaires commerciaux; au caractère inapproprié de la planification et de la gestion de la trésorerie et du financement de projets; aux pertes découlant de sinistres et de garanties sur la performance des produits; aux procédures réglementaires et judiciaires; aux risques liés à l'environnement et à la santé et sécurité; à notre dépendance à l'égard de certains clients, contrats et fournisseurs; aux risques de la chaîne d'approvisionnement; aux ressources humaines; à la dépendance à l'égard des systèmes informatiques; à la dépendance à l'égard des droits relatifs à la propriété intellectuelle et à leur protection;

aux risques liés à la réputation; à la gestion des risques, aux questions fiscales; et au caractère adéquat de la couverture d'assurance), aux risques de financement (tels les risques liés aux liquidités et à l'accès aux marchés financiers; aux régimes d'avantages de retraite; à l'exposition au risque de crédit; aux obligations importantes au titre des paiements de la dette et des intérêts; aux clauses restrictives de conventions d'emprunt; au recours à la gestion de stratégies de gestion de la dette et de réduction des frais d'intérêt; à la dépendance à l'égard de l'aide gouvernementale), aux risques de marché (telles les fluctuations des taux de change et des taux d'intérêt; l'augmentation des prix des produits de base; et les fluctuations du taux d'inflation). Pour plus de détails, voir la section Risques et incertitudes dans le chapitre Autres du rapport de gestion de notre rapport financier pour l'exercice clos le 31 décembre 2021.

Les facteurs mentionnés précédemment peuvent être exacerbés par l'éclosion continue de la COVID-19 et avoir une incidence considérablement plus grave sur les activités, les résultats opérationnels et la situation financière de la Société que si une telle éclosion n'avait pas eu lieu. En raison de la pandémie de COVID-19 actuelle, les autres facteurs qui pourraient faire en sorte que les résultats réels diffèrent considérablement de ceux prévus dans les énoncés prospectifs comprennent, sans s'y limiter : les risques liés à l'incidence et aux répercussions de la pandémie de COVID-19 sur la conjoncture économique et les marchés des capitaux et l'incidence connexe sur notre entreprise, nos activités, nos sources de financement, nos liquidités, notre situation financière, nos marges, nos perspectives et nos résultats; l'incertitude à l'égard de l'ampleur et de la durée des perturbations économiques par suite de l'éclosion de la COVID-19 et des répercussions connexes sur la demande de

nos produits et services; l'incertitude à l'égard de la reprise du marché et de l'économie après la pandémie de COVID-19; les mesures d'urgence et les restrictions décrétées par les autorités de la santé publique ou les gouvernements, les réponses des gouvernements et des institutions financières en matière de politique fiscale et monétaire; la perturbation de la chaîne d'approvisionnement mondiale, des clients, de la main-d'œuvre, des contreparties et des fournisseurs de services tiers; la perturbation additionnelle des activités opérationnelles, des commandes et des livraisons; les risques liés à la technologie, à la protection des renseignements personnels, à la cybersécurité et à la réputation et d'autres événements défavorables imprévus.

Le lecteur est prévenu que la présente liste de facteurs pouvant influencer sur la croissance, les résultats et le rendement futurs n'est pas exhaustive et qu'il ne faudrait pas se fier indûment aux énoncés prospectifs. D'autres risques et incertitudes que nous ne connaissons pas ou que nous considérons comme non importants à l'heure actuelle pourraient également faire en sorte que les résultats ou les événements réels diffèrent considérablement de ceux exprimés explicitement ou implicitement dans ces énoncés prospectifs. Les énoncés prospectifs contenus dans le présent rapport reflètent les attentes de la direction à la date du présent rapport et pourraient subir des modifications après cette date. À moins d'y être tenus selon les lois sur les valeurs mobilières applicables, nous nions expressément toute intention ou obligation de mettre à jour ou de réviser tout énoncé prospectif, que ce soit à la lumière de nouveaux renseignements, d'événements futurs ou autrement. Les énoncés prospectifs contenus dans le présent rapport ESG sont formulés expressément sous réserve de cette mise en garde.

Information sur l'entreprise

Introduction

Faits saillants de 2021

Bombardier aujourd'hui

Message du président
du conseil d'administration

Message du président
et chef de la direction

Gestion responsable

Stratégie

Gestion des risques

Performance

ASPECTS ENVIRONNEMENTAUX

ASPECTS SOCIAUX

ASPECTS DE GOUVERNANCE

Tableau des données ESG

À propos du rapport

• **Information sur l'entreprise**

Bombardier est un leader mondial de l'aviation. Ses avions innovants changent la donne. Nos produits et nos services offrent des expériences de calibre international qui établissent de nouvelles normes en matière de confort passagers, d'efficacité énergétique, de fiabilité et de sécurité.

Établie à Montréal, au Canada, la Société est présente dans plus de 12 pays, où elle dispose d'installations de production et d'ingénierie ainsi que d'un vaste réseau de centres de services à la clientèle. La Société soutient une flotte de plus de 5 000 avions en service dans le monde appartenant à une clientèle très diversifiée, dont des entreprises multinationales, des fournisseurs de vols nolisés ou de fractionnement de la propriété, des gouvernements et des particuliers.

Bombardier Inc.

400, chemin de la Côte-Vertu Ouest
Dorval (Québec) H4S 1Y9
Canada
www.bombardier.com

Marques de commerce

Bombardier, Challenger 350, Challenger 3500, Global, Global 5000, Global 6000, Global 6500, Global 7500, Learjet, Learjet 45, myMaintenance et le *Smart Link Plus* sont des marques de commerce de Bombardier Inc. ou ses filiales.

ISBN : 978-2-923797-57-1

Dépôt légal, Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Tous droits réservés.

© Mai 2022, Bombardier Inc. ou ses filiales.



Le 100^{ème} avion Global 7500

