


Plan d'action pour la réconciliation



SEG Canada
2021-2023

Table des matières

Le mot

de la direction. 03

À propos de nous

Notre approche 04

CBRE SEG 06

La réconciliation au Canada : un besoin 07

Notre vision sur la voie de la réconciliation 08

Nos objectifs sur la voie de la réconciliation 09

Les cinq piliers directeurs 10

Aperçu des recommandations

Gouvernance et leadership 12

Personnel et emploi 15

Relations communautaires et partenariats 19

Chaîne logistique 21

RSE et comptes rendus. 23

Notre engagement permanent. 25

LE MOT

de la direction

Nous sommes ravis de présenter dans ces pages le premier Plan d'action pour la réconciliation (PAR) de CBRE Solutions espaces globales. Nous sommes enthousiastes d'accomplir avec vous ces premiers pas dans notre parcours sur le chemin de la réconciliation.

Ce PAR s'inscrit dans le prolongement de la volonté de notre société de nouer des liens significatifs avec les peuples et les communautés autochtones et de contribuer à l'évolution du paysage de la réconciliation au Canada. Ce plan précise les étapes importantes du parcours de CBRE SEG sur la voie de la réconciliation dans les 24 prochains mois; ces étapes posent les assises des initiatives à réaliser.

À bien des points de vue, ce PAR vient étoffer les valeurs auxquelles la société est fidèle depuis si longtemps (respect, intégrité, service et excellence) et prolonge notre volonté de bâtir une culture inclusive, dans laquelle tous sont bienvenus et valorisés. Par ailleurs, ce plan représente une toute nouvelle orientation pour notre société, qui entend accomplir des progrès afin d'inclure les peuples autochtones, ce qui est essentiel, à notre avis, dans nos plans pour demain.

Nous entendons réunir les compétences, le savoir-faire et le talent de nos prodigieux collaborateurs afin de relever les défis de la réconciliation dans les années à venir et de franchir avec vous les prochaines étapes afin de bâtir une entreprise et un pays meilleurs et plus inclusifs.

Le Comité de direction de la réconciliation



James Lawrence

Directeur de secteur, Solutions espaces globales Canada



Martha McIver

Cheffe des Richesses humaines, Solutions espaces globales Canada



Ryan Clayton

Chef de l'exploitation des comptes de l'entreprise au Canada, Solutions espaces globales Canada



Gustavo Bianco

Chef du Comité de la réconciliation, Solutions espaces globales Canada



Katie O'Brien

Cheffe du Programme de réconciliation, Solutions espaces globales Canada

À PROPOS DE NOUS

Notre approche

L'objectif du PAR de CBRE consiste à permettre de nouer des relations significatives avec les peuples et les communautés autochtones, en faisant activement la promotion de l'évolution du paysage de la réconciliation au Canada. Ce plan précise les mesures que nous adoptons pour démontrer notre ferme volonté de réconciliation.

L'élaboration de ce plan est le fruit d'un effort de collaboration : nous avons fait appel à un comité opérationnel interne, dont les membres ont été recrutés d'un océan à l'autre, et nous avons travaillé en partenariat et de concert avec Creative Fire (cabinet-conseil qui appartient à des Autochtones et dont la mission est définie par des Autochtones) ainsi qu'avec le Conseil canadien pour l'entreprise autochtone.

Le Comité de direction de la réconciliation encadrera la stratégie, les efforts et les résultats. Nous avons mis en place une équipe opérationnelle pour assurer l'exécution.

L'évaluation continue, l'harmonisation avec les RPA (dans le cadre du programme de certification du CCEA) et les autres mécanismes de la responsabilité sociale des entreprises auxquels nous ferons appel nous permettront de suivre les progrès accomplis, de surveiller les activités et de mesurer le succès remporté chaque année par rapport aux objectifs. Nous communiquerons les comptes rendus sur les progrès accomplis aux principaux intervenants et au public.



Toutes les photos reproduites dans ce document ont été prises, mises au point et établies par Cattroll Photo Associates par l'entremise de son photographe principal, Fred Cattroll. Nous vous invitons à consulter le site Cattroll.com pour en savoir plus à propos de cet artiste.

À propos de nous

CBRE

CBRE est le premier cabinet du pays dans l'immobilier commercial. Nous avons à **notre service plus de 2 600 personnes dans 22 bureaux** d'un océan à l'autre. Nous sommes reconnus pour notre excellence mondiale : plus de **100 000 employés** servent les clients dans **plus de 100 pays**. CBRE est fière de servir **90 entreprises classées au Fortune 100** et constitue la première marque immobilière depuis **18 années de suite**. En misant sur des relations mondiales de longue date, CBRE apporte un puissant éclairage sur l'information inclusive, les transactions internationales, les réseaux de la chaîne logistique mondiale et les indices dans les services du marketing immobilier.

Voici un aperçu de nos secteurs d'activité :

- Solutions espaces globales;
- Gestion intégrée des installations;
- Gestion de projets;
- Services transactionnels : occupants et investisseurs;
- Évaluation et services-conseils;
- Marchés des capitaux;
- Gestion des investissements;
- Financement, Marchés des capitaux.

CBRE SEG est le premier gestionnaire de propriétés commerciales dans le monde : nous gérons, pour des occupants et des investisseurs, près de **7 milliards de pieds carrés** de superficie **dans plus de 100 pays**, ce qui représente environ **166 000 établissements** en gestion, regroupant quelque **35 millions d'occupants**.

Voici d'autres renseignements sur notre entreprise :

- Elle a été fondée à San Francisco en **1906**.
- CBRE s'inscrit au **122^e** rang dans la liste Fortune 500 de 2021.

Solutions espaces globales

Chef de file mondial dans la production de résultats supérieurs dans l'aménagement des milieux de travail, les Solutions espaces globales (SEG) conjuguent à la fois l'information privilégiée et l'expertise sans pareille qu'il faut pour planifier, exécuter et gérer les opérations et les portefeuilles immobiliers au nom d'entreprises innovantes partout dans le monde. Les SEG, qui misent sur une plateforme mondiale connue pour assurer des services constants et fiables, donnent aux clients les moyens d'agir, en leur permettant de se consacrer à leurs vastes objectifs stratégiques pendant que leurs opérations immobilières courantes sont traitées par de vrais partenaires institutionnels chez CBRE.

Chef de file dans l'expertise-conseil immobilière et dans les solutions d'externalisation, les SEG mettent à la disposition de leurs clients des équipes spécialisées qui ont l'expérience de la profession pour répondre aux besoins des clients. Nous travaillons dans différents secteurs, dont l'énergie, l'industrie pétrogazière, les services financiers et professionnels, la santé, l'industrie et la logistique, les infrastructures et les entreprises publiques, les sciences de la vie, l'immobilier de détail et multisites, la technologie, les médias et les télécommunications. Nous aménageons des milieux de travail conçus pour maximiser la productivité et maîtriser les coûts en offrant des niveaux de service de qualité.

Nous décrivons ci-après les services essentiels offerts dans le cadre de ce segment opérationnel.

Les services de Gestion des installations

En tablant sur la gestion intégrée, nous offrons des solutions de gestion des installations qui connectent et rehaussent tous les aspects de vos opérations. Notre modèle opérationnel de bout en bout réunit nos collaborateurs, nos actifs, nos données, nos technologies, nos budgets, nos contrats et notre chaîne logistique mondiale pour vous offrir ce qu'il y a de mieux comme rendement et comme productivité professionnelle. Nos solutions répondent aux différents besoins des clients, qu'il s'agisse entre autres d'entreprises multinationales, de sociétés locales présentes sur un seul marché, de services de soutien des installations sur demande, de centres de données ou d'opérations critiques.

Les services de la Gestion de projets

Nous recensons les économies à réaliser sur les coûts et maîtrisons les risques afin d'aider les propriétaires et les occupants à faire fructifier au maximum leurs projets et leurs portefeuilles. En travaillant dans le prolongement des activités de nos clients, nous gérons chaque projet comme si c'était le nôtre et nous veillons à ce que chacun des membres de l'équipe travaille dans l'intérêt de nos clients et respecte leurs intérêts. En tant que représentants tiers indépendants de la conception, de la construction et de tous les autres corps de métier, nous assurons le leadership qu'exigent les projets.

Notre expérience s'étend à tous les types de projets : améliorations locatives et réaménagements, remaniements complexes, répartition entre différents établissements et nouveaux projets de construction. Notre prodigieuse part de marché témoigne de notre expérience sans pareille dans presque tous les grands marchés et secteurs de la profession d'un océan à l'autre.

La réconciliation au Canada : un besoin

L'évolution de la vérité et de la réconciliation au Canada

Les pensionnats ont existé au Canada pendant plus de 150 ans. Plus de 150 000 enfants ont fréquenté ces pensionnats. Nombreux sont ceux qui n'ont jamais été revus. Souvent sous-financés et surchargés, ces pensionnats ont servi d'outil d'assimilation pour l'État canadien et les églises. Des milliers d'élèves y ont subi des abus physiques et sexuels. Tous ont souffert de solitude et ont été isolés de leur famille. Les dommages causés par ces pensionnats sont toujours d'actualité. En 2009, la Commission de vérité et réconciliation (CVR) du Canada a entamé un processus qui s'est étendu sur plusieurs années et qui a consisté à écouter les survivants, les communautés et les autres personnes pénalisées par le système des pensionnats autochtones. L'ensemble des déclarations, des documents et des autres textes réunis constitue aujourd'hui le cœur des travaux du Centre national pour la vérité et la réconciliation.

En 2015, la CVR a publié son rapport de **94 recommandations applicables à différents intervenants**. La CVR a mobilisé des Canadiens autochtones et non autochtones pour corriger les séquelles des pensionnats et accomplir des progrès dans la réconciliation au Canada. Le rapport publié en 2015 lance une « invitation à agir » à des publics cibles précis.

L'appel à l'action 92 invite le secteur des entreprises et les dirigeants de ces entreprises à adopter la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (DNUDPA). La Commission prévoit une consultation significative, des perspectives durables à long terme grâce à des projets de développement économique, ainsi que des activités d'information et de formation pour les gestionnaires sur l'histoire des peuples autochtones, la compétence interculturelle, les droits de la personne et la lutte contre le racisme.

La Commission de vérité et de réconciliation du Canada : appels à l'action : https://ehprnh2mwo3.exactdn.com/wp-content/uploads/2021/04/4-Appels_a_l-Action_French.pdf, page 16.

L'Appel à l'action 92 de la CVR

La CVR appelle le secteur des entreprises au Canada à adopter la DNUDPA comme structure-cadre de réconciliation et à en appliquer les principes, les préceptes et les normes dans leurs politiques et leurs activités opérationnelles essentielles faisant intervenir les peuples autochtones, leurs terres et leurs ressources. Il s'agit entre autres de :

1	2	3
s'engager à tenir des consultations significatives , établir des relations respectueuses et obtenir le consentement libre, préalable et éclairé des peuples autochtones avant de lancer des projets de développement économique;	veiller à ce que les peuples autochtones aient un accès équitable aux emplois, à la formation et aux possibilités de formation dans le secteur des entreprises et à ce que les communautés autochtones retirent des avantages à long terme des projets de développement économique;	donner aux cadres supérieurs et aux employés de l'information sur l'histoire des peuples autochtones, y compris en ce qui touche l'histoire et les séquelles des pensionnats, la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, les traités et les droits des autochtones, le droit autochtone et les relations entre l'État et les Autochtones. À cet égard, il faudra, plus particulièrement, offrir une formation axée sur les compétences pour ce qui est de l'aptitude interculturelle, du règlement de différends, des droits de la personne et de la lutte contre le racisme.

Notre vision sur la voie de la réconciliation

L'objectif de CBRE SEG consiste à travailler de concert avec les peuples, les clients et les communautés autochtones afin de promouvoir une évolution significative et le respect pour créer des perspectives de prospérité permanente à l'intention des peuples autochtones.

- Nous tâchons de promouvoir la réconciliation en offrant des activités servant à éveiller les consciences de nos employés pour apporter un éclairage sur les injustices subies dans le passé par les Canadiens autochtones.
- Il n'y a pas qu'une seule destination sur le chemin qui nous mène à la réconciliation. La réconciliation est un effort permanent qui oblige à nouer des partenariats, un dialogue significatif et une collaboration afin de favoriser les engagements divers et inclusifs.
- Nous imaginons un avenir dans lequel les droits de tous les Canadiens autochtones sont reconnus et consacrés.

Nos objectifs sur la voie de la réconciliation

Notre ambition consiste à atteindre les objectifs suivants dans la mise en œuvre du Plan d'action pour la réconciliation de CBRE

Plan d'action

- 1 Améliorer la sensibilisation à la culture autochtone** en donnant à notre personnel de l'**information** sur l'histoire et les droits des Canadiens et des communautés autochtones.
- 2** Nouer des **liens significatifs** avec les peuples et les communautés autochtones afin de bâtir la confiance et d'ouvrir des **horizons continus** pour produire un impact positif.
- 3** Promouvoir et soutenir les **possibilités de diversité dans la chaîne logistique** à l'intention des entreprises autochtones.
- 4 Encourager** nos **employés à participer** au **parcours de réconciliation** grâce à l'apprentissage, à la sensibilisation et à la participation aux événements culturels des Autochtones.
- 5 Créer un milieu de travail inclusif**, qui met à l'**honneur** l'histoire des **Canadiens autochtones** et qui consacre leur culture et leurs traditions.
- 6** Prioriser l'**attraction des communautés** et des **clients autochtones** pour nouer éventuellement des partenariats et leur offrir des perspectives d'emploi



À PROPOS DE NOUS

Les cinq piliers directeurs

Le premier PAR de CBRE SEG vise à fortifier les relations entre les peuples autochtones et les peuples non autochtones canadiens dans l'intérêt de CBRE et du Canada.

Nous avons créé cinq piliers stratégiques pour étayer, dans les deux prochaines années, le PAR permanent de CBRE SEG.

Le Plan d'action pour la réconciliation (PAR)					
Piliers	GOUVERNANCE ET LEADERSHIP	PERSONNEL ET EMPLOI	RELATIONS COMMUNAUTAIRES ET PARTENARIATS	CHAÎNE LOGISTIQUE	RSE ET RAPPORTS
Aspects	Gouvernance et structure opérationnelle	Promotion et sensibilisation en interne	Relations communautaires et partenariats externes	Chaîne logistique durable	Promotion et sensibilisation en externe
	Leadership et surveillance	Apprentissage culturel et consultation	Soutien financier et en nature	Soutien spécialisé	RPA et autres mécanismes de compte rendu
	Politiques	Emplois autochtones	Soutien non financier		Environnement
		Promotion professionnelle des Autochtones			

Aperçu des recommandations



Cattrol Photo Associates

Gouvernance et leadership

PAR Aspects	Recommandations	Détails	Cibles/objectifs	Délais	Rapports
Gouvernance et structure opérationnelle	Comité de direction du PAR (CD du PAR)	<p>Mettre sur pied une équipe de direction responsable de l'encadrement de la stratégie, des efforts et des résultats de CBRE SEG dans la réalisation du PAR. Le CD du PAR regrouperait les dirigeants suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> Président du CD du PAR Promoteurs régionaux (un par région) Représentant de l'éthique, de la conformité et de la protection de la vie privée Représentant des Richesses humaines et des talents Représentant de la chaîne logistique Représentant de la responsabilité sociale des entreprises (RSE) Représentant des communications Représentant des employés autochtones (membre du groupe du réseau d'employés autochtones) 	Mise sur pied du CD du PAR le 1 ^{er} juin 2021	T2 de 2021	RPA (phases 1 et 2)
	Équipe opérationnelle du PAR (EO du PAR)	Mettre sur pied l'équipe opérationnelle chargée de mener la stratégie, les efforts et les résultats de CBRE Canada en ce qui concerne le PAR.	Mettre sur pied l'EO du PAR d'ici le 1 ^{er} juillet 2021.	T2 de 2021	RPA (phases 1 et 2)

Gouvernance et leadership

PAR Aspects	Recommandations	Détails	Cibles/objectifs	Délais	Rapports
Leadership et surveillance	Déclaration de l'engagement de la direction	Le chef de la direction et les cadres supérieurs de CBRE SEG mettent au point une déclaration de l'engagement dans le cadre des efforts que nous consacrons au PAR.	Publication de l'engagement	T2 de 2021	RPA (Phases 1 et 2)
	Aide de la haute direction	Obtenir l'aide de la haute direction, dont le chef de la direction de CBRE SEG, pour renforcer le CD du PAR et les efforts qu'il consacre au PAR, ainsi que les progrès accomplis afin de nouer des relations positives et progressives avec les Autochtones.	Engagement verbal obtenu	T2 de 2021	RPA (Phase 2)
	Engagements, objectifs et cibles du CD du PAR	Le CD du PAR de CBRE SEG mettra au point la liste des engagements que l'entreprise entend respecter, dont la lettre d'engagements dans les mécanismes de compte rendu (soit le programme du RPA du CCEA).	Établissement des cibles du PAR (pour un an ou deux)	T2 de 2021	RPA (Phases 1 et 3)
Leadership et surveillance	IRC et efforts/harmonisation du PAR	<p>Établissement des IRC pour les dirigeants et les employés de CBRE SEG, en établissant directement des liens avec nos efforts dans le cadre du PAR.</p> <ul style="list-style-type: none"> Employés autochtones (3 % de l'effectif), fidélisation des employés autochtones, dépenses d'approvisionnement des Autochtones en % de l'ensemble des dépenses d'approvisionnement dans l'ensemble (de 3 % à 5 % du total des dépenses); dépenses (financières et non financières) consacrées à la consultation des communautés autochtones et niveaux de consultation des communautés. 	Établissement des IRC du PAR (EF 2021 et 2022)	T3 de 2022	RPA (Phase 3) : CVR (92)
	Dirigeant autochtone interne	Discuter du dépistage d'un dirigeant autochtone interne ou du recrutement d'un dirigeant autochtone externe pour encadrer toutes les activités destinées aux Autochtones (soit les équipes des projets et les variables).	Nomination d'un dirigeant autochtone d'ici le 1 ^{er} septembre 2021	T3 de 2021	RPA (Phases 1 et 2)
	Promoteurs autochtones internes	Nomination au sein des SEG de CBRE, de promoteurs autochtones internes comme influenceurs pour notre entreprise	Nomination de promoteurs autochtones d'ici le 1 ^{er} septembre 2021	T3 de 2021	RPA (Phases 1 et 2)

Gouvernance et leadership

PAR Aspects	Recommandations	Détails	Cibles/objectifs	Délais	Rapports
Politiques	Politique sur les relations autochtones	<p>Établissement des IRC pour les dirigeants et les employés de CBRE en établissant directement des liens avec nos efforts dans le cadre du PAR</p> <ul style="list-style-type: none"> Responsabilités de la direction : décrire les responsabilités du point de vue de la direction (formation sur la sensibilisation culturelle). Consultation des Autochtones : consultation priorisant l'inclusion, la transparence, le respect et la responsabilisation. Emploi et talents autochtones : recenser les occasions de prioriser les efforts de recrutement et d'emploi des Autochtones. Développement des entreprises autochtones : créer une valeur économique (chaîne logistique) et promouvoir les entreprises autochtones. Investissement social : consulter les communautés autochtones afin de connaître les occasions d'investissement social, d'éducation et de partenariat. Intendance environnementale : protéger l'environnement et inclure le savoir autochtone. 	Établissement de la politique sur les relations avec les Autochtones	T3 de 2022	RPA (Phase 1)
	Politique sur la lutte contre le racisme et relations avec les Autochtones	Veiller à ce que le point de vue des Autochtones entre en ligne de compte dans la politique sur la lutte contre le racisme.	Prise en compte du point de vue des Autochtones dans la politique sur la lutte contre le racisme	T3 de 2022	Sans objet

Personnel et emploi

PAR Aspects	Recommandations	Détails	Cibles/objectifs	Délais	Rapports
Promotion et sensibilisation en interne	Faire connaître les occasions de consécration et d'apprentissage de la culture.	Faire connaître les occasions existantes et les ressources complémentaires pour inviter les employés des SEG de CBRE à participer aux événements de consécration de la culture des Autochtones et aux séances de formation sur la sensibilisation culturelle afin de promouvoir les activités d'apprentissage significatives et permanentes à l'intention des employés autochtones et non autochtones. <ul style="list-style-type: none"> Journée nationale des peuples autochtones Journée du chandail orange Recommandations de la CVR et Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées Autres activités propres aux communautés autochtones 	Faire de la promotion auprès de tous les employés de CBRE SEG à l'occasion d'au moins deux activités annuelles.	T3 de 2021	RPA (Phases 1, 2 et 3)
	Promouvoir la sensibilisation et encourager la participation en interne.	Diffuser les comptes rendus permanents et les communiqués sur le PAR de CBRE SEG afin de promouvoir la sensibilisation et d'encourager la participation dans l'ensemble de l'entreprise.	En continu	T4 de 2022	RPA (Phases 1, 2 et 3)
	Établir les réseaux de communication internes et externes pour le PAR.	Établir les réseaux et les circuits de communication internes et externes pour tous les communiqués et toutes les promotions liées au PAR à l'intention des employés de CBRE SEG	Réseaux externes	T2 de 2022	RPA (Phases 1, 2 et 3)
	Attribuer la responsabilité des activités de communication avec les Autochtones.	Confier à des membres du personnel de CBRE SEG la responsabilité de l'ensemble des activités de communication liées au PAR et aux communautés autochtones. Veiller à ce que les responsables de la communication fassent partie du CD du PAR.	Responsables des activités de communication	T2 de 2022	RPA (Phases 1 et 3)
	Établir le mécanisme de rétroaction et de consultation interne.	Établir un mécanisme de rétroaction panoramique et de consultation interne à propos des activités de communication de CBRE SEG à l'intention des Autochtones pour l'ensemble des employés, autochtones et non autochtones, de CBRE SEG.	Réseau de rétroaction	T3 de 2022	RPA (Phase 3)

Personnel et emploi

PAR Aspects	Recommandations	Détails	Cibles/objectifs	Délais	Rapports
Apprentissage culturel et consultation	Définir les occasions de consécration de la culture.	Définir les occasions permettant aux employés de CBRE SEG de participer aux activités de consécration de la culture autochtone afin de promouvoir les occasions d'apprentissage significatives et permanentes à l'intention des employés autochtones et non autochtones. <ul style="list-style-type: none"> Journée nationale des peuples autochtones Journée du chandail orange 	Définir au moins deux activités annuelles pour l'ensemble des employés des SEG de CBRE.	T3 de 2021	RPA (Phases 1 et 3)
	Activités de formation sur la sensibilisation culturelle	Définir, élaborer et offrir une formation sur la sensibilisation à la culture autochtone et obliger les intéressés à participer aux activités suivantes : <ul style="list-style-type: none"> Haute direction (membres du CD du PAR et membres opérationnels) – phase 1 des RPA Direction (à partir du niveau des cadres) Tous les employés affectés aux consultations auprès des Autochtones Tous les employés qui ont directement sous leurs ordres des employés autochtones 	Offrir le programme annuel de formation pour tous les employés de CBRE SEG qui sont obligés de suivre cette formation.	À partir du T3 de 2021 jusqu'au T4 de 2021	RPA (Phases 1, 2 et 3); CVR (92)
	Financer et promouvoir les activités de mentorat, de leadership et de parrainage des événements.	Financer et promouvoir les activités de mentorat, de leadership et de parrainage des événements pour les employés autochtones et non autochtones de CBRE SEG.	Au moins deux événements du CCEA par an	T1 de 2022	RPA (Phases 1 et 3)

Personnel et emploi

PAR Aspects	Recommandations	Détails	Cibles/objectifs	Délais	Rapports
Emploi des Autochtones	Établir formellement le Groupe du réseau des employés autochtones.	Recenser les employés autochtones de CBRE SEG dans l'ensemble de l'entreprise et établir le Groupe du réseau des employés autochtones de CBRE SEG. Capter l'information suivante : <ul style="list-style-type: none"> le nom; l'identité; le secteur d'activité; le rôle. 	Réseau des employés autochtones établi d'ici le 1 ^{er} septembre 2021	T3 de 2022	RPA (Phase 3)
	Créer la base de données sur les talents autochtones.	Créer et mettre à jour la base de données pour suivre les talents autochtones de CBRE SEG (en précisant les services et les niveaux hiérarchiques). <ul style="list-style-type: none"> Nom identité; secteur d'activité; rôle 	Établissement de la base de données d'ici le 1 ^{er} septembre 2021	T3 de 2022	RPA (Phase 1)
	Processus d'auto-identification	Veiller à ce que le processus d'auto-identification des employés leur permette de s'identifier comme Autochtones. Prévoir les occasions de modifier éventuellement l'auto-identification.	Réviser le processus l'auto-identification. process d'ici le 1 ^{er} septembre 2021	T3 de 2022	RPA (Phase 3)
	Participer aux salons professionnels dans les communautés autochtones.	Participer aux salons professionnels dans les communautés autochtones afin d'élargir la pépinière de talents autochtones pour assurer le succès de CBRE SEG.	Au moins deux événements par an	T4 de 2022	RPA (Phase 3)
	Mettre en œuvre les politiques sur les talents en priorisant le recrutement des Autochtones.	Mettre en œuvre les politiques sur les talents afin de recenser les occasions de prioriser les efforts de recrutement des Autochtones.	Établissement des politiques	T1 de 2023	RPA (Phases 1 et 3)

Personnel et emploi

PAR Aspects	Recommandations	Détails	Cibles/objectifs	Délais	Rapports
Emploi autochtone (suite)	Augmenter le nombre d'employés autochtones auto-identifiés.	Accroître le nombre de nouveaux employés autochtones auto-identifiés dans l'ensemble des bureaux des SEG de CBRE.	Mettre en évidence l'auto-identification dans la communication interne.	T1 de 2023	RPA (Phase 3)
	Établir les stratégies et les objectifs de l'emploi, du recrutement et de la fidélisation des Autochtones.	Établir les stratégies et les objectifs de recrutement et d'embauche expressément pour l'emploi des Autochtones. Veiller à ce que les objectifs et les cibles soient mesurés et à faire le point sur les progrès accomplis à cet égard.	Établissement des stratégies	T1 de 2023	RPA (Phase 3)
	Établir les occasions de stage à l'intention des jeunes autochtones.	Établir les occasions de stage pour les jeunes autochtones dans l'ensemble des SEG de CBRE.	Embaucher de 5 à 10 stagiaires autochtones par an	T1 de 2023	RPA (Phase 3)
Promotion professionnelle des Autochtones	Établir les occasions de promotion professionnelle des employés autochtones.	Établir les occasions de développement et de promotion professionnels expressément destinées aux employés autochtones des SEG de CBRE.	Établissement de plans de progression professionnelle individualisés	T1 de 2023	RPA (Phase 3)
	Établir le programme de mentorat des employés autochtones.	Établir un programme de mentorat expressément destiné aux employés autochtones des SEG de CBRE.	Établissement du programme de mentorat	T2 de 2023	RPA (Phase 3)

Relations communautaires et partenariats

PAR Aspects	Recommandations	Détails	Cibles/objectifs	Délais	Rapports
Relations communautaires et partenariats externes	S'harmoniser avec les organismes de promotion de la diversité des fournisseurs qui appuient les fournisseurs autochtones.	Envisager de s'harmoniser avec les organismes de promotion de la diversité des fournisseurs autochtones, notamment dans le cadre du programme des promoteurs de l'approvisionnement du Conseil canadien pour l'entreprise autochtone (CCEA).	Travail réalisé au T1 de 2021	T1 de 2021	RPA (Phase 3)
	Confier à un responsable interne le programme de RPA du CCEA.	Nommer un responsable interne qui sera chargé des activités de CBRE SEG, dont la demande de l'entreprise dans le cadre du programme de RPA du CCEA.	Nomination d'un responsable interne des Autochtones	T2 de 2022	RPA (Phase 3)
	Recenser les communautés autochtones et les intervenants importants pour les opérations des SEG de CBRE.	Dresser la liste des communautés d'intérêt autochtones et les intervenants autochtones (exemples ci-après) dans tout le Canada afin de continuer de consulter et de faire participer les Autochtones dans le parcours du PAR. Il peut entre autres s'agir de nouer un partenariat dans la diversité et l'inclusion avec certains intervenants externes. <ul style="list-style-type: none"> • Peuples autochtones • Communautés autochtones • Entreprises autochtones • Gouvernement du Canada • Organismes à but non lucratif dans l'espace autochtone • Intervenants et clients du secteur privé dans l'espace autochtone 	Dresser la liste des communautés autochtones d'intérêt et des intervenants importants	T3 de 2022	RPA (Phases 1 et 2)
	Consultation de la haute direction auprès des communautés d'intérêt autochtones	Veiller à ce que les membres de l'équipe de la haute direction des SEG de CBRE participent à des visites avec les principaux intervenants des communautés d'intérêt autochtones et les consultent. Établir une stratégie et un plan de consultation à l'intention de la haute direction.	Établir une stratégie et un plan de consultation à l'intention de la haute direction des communautés d'intérêt autochtones	T3 de 2022	RPA (Phases 1, 2 et 3)

Communauté et partenariats

PAR Aspects	Recommandations	Détails	Cibles/objectifs	Délais	Rapports
Soutien financier et en nature	Programmes de bourses pour les jeunes autochtones	Établir des programmes de bourses consacrées à l'éducation des jeunes autochtones.	Nouer un partenariat avec Indspire pour deux.	T1 de 2023	RPA (Phase 3)
	Étoffement de la capacité dans les communautés autochtones	Recenser les occasions de promouvoir et d'étoffer la capacité dans les collectivités autochtones grâce à des investissements et à des initiatives.	Cible permanente auprès des comptes clients	T3 de 2023	RPA (Phase 3)
	Aide bénévole en nature	Offrir aux employés de CBRE SEG des occasions de participer, en tant que bénévoles, aux activités des communautés et organismes autochtones ou à des initiatives qui permettent de promouvoir les efforts du PAR au Canada.	40 heures de bénévolat en nature par an pour les employés compétents des SEG de CBRE	T3 de 2023	RPA (Phase 3)
Aide non financière	Améliorer les résultats dans l'éducation des jeunes autochtones.	Nouer des partenariats communautaires et des initiatives de bénévolat importantes afin d'améliorer expressément les résultats dans l'éducation des jeunes autochtones.	Au moins deux initiatives bénévoles menées	T1 de 2023	RPA (Phase 3)

Chaîne logistique

PAR Aspects	Recommandations	Détails	Cibles/objectifs	Délais	Rapports
Chaîne logistique durable	Diversité des fournisseurs	Revoir le Code de conduite actuel pour la diversité des fournisseurs de CBRE SEG et recenser les moyens de donner la priorité aux achats auprès des entreprises autochtones.	Faire connaître le Code de conduite pour la diversité des fournisseurs.	T3 de 2021	RPA (Phase 3)
	Établir une cible de dépenses à consacrer aux entreprises autochtones.	Établir une cible de dépenses d'approvisionnement (de 2021 à 2023) expressément pour les fournisseurs autochtones, en faisant la répartition de cette cible en fonction des catégories (soit la nature des services et des biens).	Cible de 3 % à 5 % pour les dépenses auprès des entreprises autochtones	T3 de 2022	RPA (Phase 3)
	Promouvoir les achats auprès des entreprises autochtones.	Informar et former les employés des achats de CBRE SEG sur les fournisseurs autochtones et sur les occasions de promouvoir les achats auprès des entreprises autochtones.	S'adresser à tous les employés compétents des SEG de CBRE.	T4 de 2021	RPA (Phase 3)
	Créer une base de données sur les fournisseurs autochtones.	Mettre au point un mécanisme de suivi pour profiler les fournisseurs autochtones de CBRE Canada et pour réunir l'information sur ces fournisseurs.	Établir la base de données.	T1 de 2022	RPA (Phase 3)
	Revoir le processus d'enregistrement et de sélection des fournisseurs.	S'assurer que le processus d'enregistrement et de sélection des fournisseurs permet aux fournisseurs autochtones de participer aux activités d'approvisionnement et aux contrats attribués.	Révision du processus d'enregistrement des fournisseurs	T1 de 2022	RPA (Phase 3)

Chaîne logistique

PAR Aspects	Recommandations	Détails	Cibles/objectifs	Délais	Rapports
Soutien spécialisé	Recenser les occasions d'attirer les nouveaux fournisseurs autochtones.	Recenser les fournisseurs autochtones de CBRE SEG à l'heure actuelle et mener des séances de rétroaction afin d'améliorer l'expérience vécue et de connaître les moyens d'attirer de nouveaux fournisseurs autochtones.	Hausse de 10 % par an du nombre de fournisseurs autochtones	T2 de 2022	RPA (Phase 3)
	Établir la formation spécialisée des entreprises autochtones.	Établir des séances de formation spécialisée pour les entreprises autochtones intéressées à déposer des offres dans les contrats de CBRE SEG. Il s'agit entre autres de la formation spécialisée sur l'art de bien répondre aux DDI, aux DDP et aux autres types de contrats.	Tous les fournisseurs autochtones participent à au moins une séance de formation.	T2 de 2022	RPA (Phase 3)
	Établir des mécanismes d'amélioration continue pour la formation des fournisseurs.	Établir un mécanisme afin de réunir une rétroaction panoramique auprès des fournisseurs autochtones éventuels afin de connaître les difficultés ou les obstacles potentiels pour les entreprises appartenant à des Autochtones dans l'externalisation et dans le processus d'approvisionnement.	Établissement d'un mécanisme de rétroaction pour les fournisseurs autochtones	T3 de 2022	RPA (Phase 3)

RSE et comptes rendus

PAR Aspects	Recommandations	Détails	Cibles/objectifs	Délais	Rapports
Promotion et sensibilisation externes	Promouvoir des efforts du PAR des SEG de CBRE.	Profilier le PAR de CBRE SEG et sa volonté de réconciliation grâce aux réseaux et aux circuits de marketing externes pour les clients et les partenaires professionnels actuels et éventuels.	Publier le PAR d'ici le 1 ^{er} septembre 2021.	T2 de 2022	RPA (Phase 2)
	Reconnaissance des territoires traditionnels	Dresser la liste des communautés autochtones dans tout le Canada, ainsi que des établissements et des propriétés de CBRE (soit les bureaux, les BI de CBRE SEG et les comptes variables, les services consultatifs et le courtage à Saskatoon, entre autres) pour déterminer les territoires traditionnels dans lesquels CBRE SEG exerce ses activités. Communiquer dans chaque cas les déclarations de reconnaissance des territoires.	Publication de la reconnaissance des territoires traditionnels	T3 de 2022	Sans objet
	Promouvoir les séances de formation à l'intention des fournisseurs autochtones au Canada.	Promouvoir et mieux faire connaître en externe les séances de formation des fournisseurs de CBRE SEG expressément pour les entreprises autochtones qui cadrent avec les types de contrats attribués par CBRE SEG.	Mener les efforts de promotion auprès de tous les fournisseurs autochtones de CBRE SEG.	T1 de 2023	RPA (Phase 3)
	Établir des circuits de communication externes pour l'information se rapportant au PAR.	Établir des réseaux et des circuits de communication externes pour toutes les activités de communication et de promotion se rapportant au PAR.	Établissement des réseaux de communication externes	T2 de 2023	RPA (Phase 2 et 3)

RSE et comptes rendus

PAR Aspects	Recommandations	Détails	Cibles/objectifs	Délais	Rapports
RPA et autres mécanismes de comptes rendus	Formation sur le programme et les critères des RPA	Veiller à ce que la haute direction suive la formation qui lui est offerte sur le programme et les critères des RPA. Veiller à ce que les employés compétents de CBRE SEG connaissent l'intention du programme obligatoire des RPA.	Tous les dirigeants compétents de CBRE SEG connaissent les critères du programme des RPA.	T2 de 2022	RPA (Phase 1)
	Plan d'action et évaluation/analyse des lacunes du programme des RPA du CCEA	Améliorer la participation au CCEA en faisant la promotion du niveau obligatoire des RPA de l'entreprise grâce à un plan d'action destiné à atteindre les cibles des phases 1, 2 et 3. Mener également une évaluation interne et une analyse des lacunes par rapport aux critères de chacune des phases, en consultant les principaux intervenants autochtones.	Achever les phases 1, 2 et 3 des RPA d'ici la fin de 2022.	T1 de 2023	RPA (Phase 2 et 3)
	Revoir les résultats des critères des phases 1, 2 et 3	Mesurer et recenser les résultats et les enjeux des phases 1, 2 et 3 dans le cadre du mémoire portant sur l'ensemble du programme des RPA (dont les pièces justificatives sont comprises dans les appendices du CCEA).	Achever les phases 1, 2 et 3 des RPA d'ici la fin de 2022.	T1 de 2023	RPA (Phase 2 et 3)
	Réunir et fournir les données décrivant les principaux efforts dans l'emploi, l'approvisionnement et la consultation.	Réunir et fournir les données décrivant les principaux secteurs suivants du PAR : <ul style="list-style-type: none"> • Nombre et pourcentage d'employés autochtones à temps plein à l'heure actuelle par rapport au nombre total d'employés. • Taux actuel de fidélisation des employés autochtones par rapport à l'ensemble des niveaux de fidélisation des employés. • Composition actuelle de l'effectif des employés autochtones dans l'ensemble de la hiérarchie et des divisions par rapport au nombre total d'employés. • Montant en dollars consacré à l'achat de biens et de services auprès des entreprises appartenant à des Autochtones pendant la période du rapport et en pourcentage du budget total des achats. • Montant de l'aide financière et en nature offerte par CBRE SEG pour les activités, les événements et les initiatives communautaires. • Données supplémentaires justifiant la participation de CBRE SEG aux activités des communautés. 	Mener les activités obligatoires des RPA d'ici la fin de 2022.	T2 de 2023	RPA (Phase 3)

Notre engagement permanent

L'engagement de CBRE SEG dans le cadre du Plan d'action pour la réconciliation est essentiel pour nouer des relations significatives avec les peuples et les communautés autochtones. Nous travaillons activement en collaboration avec les associations autochtones canadiennes pour rester fidèles à nos objectifs.

Nous nous engageons à construire, réviser, actualiser et modérer notre approche pour promouvoir l'évolution du paysage de la réconciliation au Canada. Nous mettrons à jour le calendrier et rattraperons notre retard dans les attentes vis-à-vis de ce calendrier afin d'être fidèles à notre engagement. Nous publierons également un compte rendu à chacune des étapes de notre certification dans le cadre des RPA afin de rester transparents.

Le Plan d'action pour la réconciliation de CBRE SEG au Canada

SEG Canada | 2021-2023