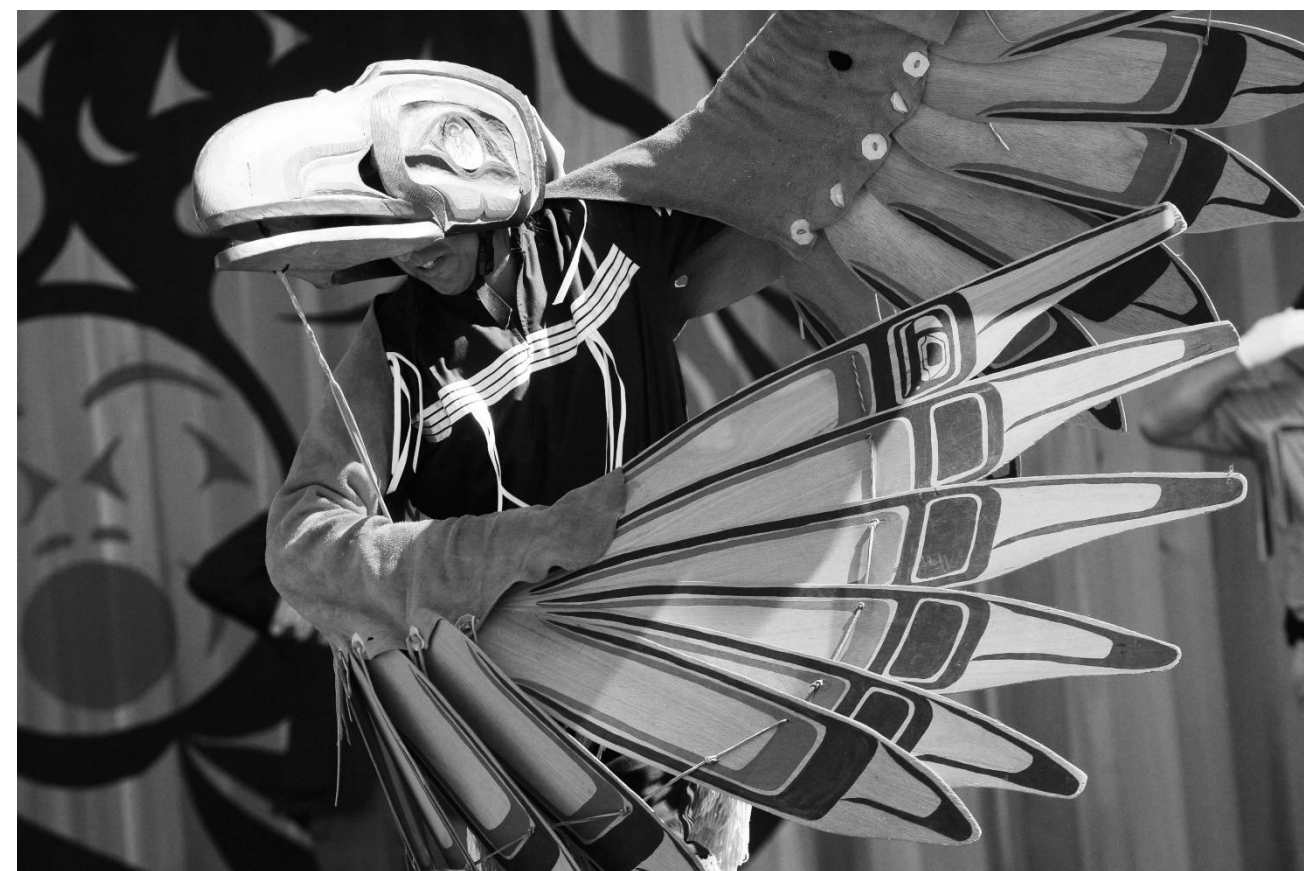




Plan d'action en faveur de la réconciliation

Table des matières

- 3 — À propos de CBRE
- 5 — Notre vision de la réconciliation
- 8 — Cinq piliers directeurs
- 10 — Gouvernance et leadership
- 12 — Ressources humaines et carrières
- 15 — Établissement de relations
- 18 — Prospérité économique
- 20 — Responsabilité sociale et reddition de comptes
- 22 — Annexe : Sommaire de la mobilisation et thèmes clés



01

À propos de CBRE

À propos de CBRE

CBRE limitée est la plus importante société d'immobilier commercial au Canada. Elle emploie plus de 3 600 personnes réparties dans 22 bureaux d'un océan à l'autre.

CBRE Group, Inc. (NYSE : CBRE) est la plus grande société de services et de placements en immobilier commercial au monde, occupant le premier rang mondial dans les domaines de l'impartition pour les occupants, de la location, de la vente, de la gestion et de l'évaluation immobilières.

De plus, notre division de promotion immobilière (Trammell Crow Company) est la plus importante aux États-Unis, et nous exploitons l'une des plus grandes sociétés de gestion de placements (CBRE Gestion des investissements) au monde. Notre filiale en propriété exclusive Industrious figure quant à elle parmi les chefs de file des solutions de travail flexibles haut de gamme.

Par ailleurs, notre filiale en propriété majoritaire, Turner & Townsend Holdings Limited, est une société mondiale de services professionnels spécialisée en gestion de programmes, en gestion de projets et en conseils en coûts dans les secteurs de l'immobilier commercial, des infrastructures et des ressources naturelles. CBRE figure au palmarès Fortune 500 depuis 2008, occupant actuellement le 128^e rang.

CBRE compte plus de 140 000 membres du personnel (y compris celui de Turner & Townsend) et sert une clientèle d'investisseurs et d'occupants du secteur immobilier dans plus de 100 pays.

- Désignée « entreprise immobilière la plus admirée » par le magazine Fortune quinze années de suite.
- Nommée première marque du secteur par la firme Lipsey Company pendant vingt-quatre années consécutives.
- Reconnue parmi les entreprises les plus éthiques au monde par l'Ethisphere Institute treize années de suite.
- A obtenu la note de rendement A- au titre de la divulgation mondiale en matière de changements climatiques du Carbon Disclosure Project, référence internationale en matière de reddition de comptes environnementale.
- A été admise au Billion Dollar Roundtable Inc. (BDR), groupe sélect de sociétés dont les dépenses annuelles auprès de fournisseurs issus de la diversité, au premier palier de la chaîne d'approvisionnement, atteignent ou dépassent un milliard de dollars à l'échelle mondiale.
- Soulignée pour son appui à l'avancement professionnel des femmes par son inclusion dans l'indice Bloomberg sur l'égalité des genres.
- Classée au 11^e rang des 100 entreprises les plus durables selon le magazine Barron's.

Nos partenaires en réconciliation



02

Notre vision de la réconciliation

Notre vision de la réconciliation

À CBRE, nous sommes profondément résolu à favoriser des relations positives et progressistes avec les Peuples autochtones. Notre objectif est de collaborer avec les Peuples autochtones, la clientèle et les communautés pour susciter un changement significatif, dans le respect, et créer des occasions de prospérité durable pour les Peuples autochtones.

- Nous cherchons à faire avancer la réconciliation en offrant à notre personnel des occasions de formation valables sur la sensibilisation culturelle, afin d'approfondir la compréhension des injustices historiques et actuelles vécues par les Peuples autochtones au Canada.
- Il n'existe pas de point d'aboutissement unique dans notre démarche de réconciliation. La réconciliation est un effort continu qui exige des partenariats, un dialogue véritable et de la collaboration, dans le but de nourrir des engagements diversifiés et inclusifs.
- Nous envisageons un avenir où les droits, les voix et la richesse culturelle de tous les Peuples autochtones du Canada seront reconnus et célébrés.

Notre parcours à ce jour

En 2020, la division des Solutions espaces globales (SEG) de CBRE a retenu les services de Creative Fire pour l'appuyer dans l'élaboration de son tout premier Plan d'action en faveur de la réconciliation (PAR). Publié en avril 2022, ce plan s'articulait autour de cinq piliers stratégiques, accompagnés d'engagements et de mesures précises visant à guider la division GWS dans sa démarche de réconciliation.

CBRE a accompli des progrès concrets pour intégrer la réconciliation à l'ensemble de ses activités canadiennes et demeure déterminée à approfondir ce travail. Voici quelques faits saillants de notre parcours :

- Gouvernance solide : mise sur pied d'une équipe chargée de diriger et de promouvoir les stratégies et les actions en matière de réconciliation.
- Communications intégrées : intégration des messages de réconciliation à notre stratégie d'ensemble, soutenue par un leadership responsable et des canaux de communication clairs.
- Politiques inclusives et démarches de rapprochement : mise à jour des politiques internes afin qu'elles reflètent et soutiennent mieux les Peuples autochtones, en parallèle d'efforts proactifs pour attirer les talents autochtones.
- Formation et ressources : offre d'outils et de formations pour soutenir le personnel dans ses démarches personnelles et professionnelles de réconciliation.
- Approvisionnement auprès de fournisseurs autochtones : élargissement de notre bassin de fournisseurs autochtones grâce à des démarches ciblées et à un accompagnement structuré.

CBRE s'appuie sur les assises posées par son premier PAR en élargissant la portée à l'ensemble de ses secteurs d'activité au Canada et en élaborant une série renouvelée d'engagements et de cibles.

Ce PAR renouvelé comprend des actions et des initiatives mises à jour qui prolongent les réussites accomplies à ce jour.



Méthodologie

Les engagements énoncés dans le présent plan ont été façonnés grâce aux constats tirés de séances de mobilisation tenues avec des parties prenantes internes et des titulaires de droits externes, ainsi qu'aux évaluations de progrès menées par Creative Fire et Rise Consulting au début de 2025.

Ces engagements ont été élaborés en s'appuyant sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones (DNUDPA), afin d'assurer la concordance avec les droits des Autochtones, les attentes des communautés et les réalités canadiennes.

Œuvre présentée ci-dessus :

Roy Thomas, We're all in the Same Boat (1984), Ahnisnabae Art Gallery, Thunder Bay.

Reproduction exposée au siège social canadien des SEG de CBRE à Toronto.

Un message de notre équipe de direction

À CBRE, nous sommes profondément résolu à favoriser des relations positives et progressistes avec les Peuples autochtones. Nous reconnaissons l'importance de bâtir des partenariats solides, respectueux et mutuellement avantageux avec les communautés autochtones. Notre démarche est guidée par nos valeurs fondamentales : le respect, l'intégrité, le service et l'excellence.

Selon nous, la réconciliation n'est pas une destination, mais bien un cheminement continu qui requiert humilité, apprentissage et collaboration. À mesure que nous faisons progresser nos efforts de réconciliation autochtone, nous mettons à profit les données historiques pour fixer des cibles valables et susciter un changement concret. Nous sommes convaincus qu'en travaillant ensemble, nous pouvons créer un milieu où le personnel autochtone se sent valorisé, soutenu et outillé pour s'épanouir.

Nous reconnaissons les séquelles profondes et persistantes du colonialisme sur les Peuples autochtones, les Premières Nations, les Inuit et les Métis. Nous nous engageons à faire avancer la réconciliation en cultivant des relations respectueuses, en favorisant la compréhension culturelle et en créant des occasions durables pour les communautés autochtones partout au Canada.

Par ce plan, nous souhaitons renforcer les relations, approfondir la compréhension culturelle et créer des occasions durables qui honorent les droits et les contributions des Peuples autochtones. Par nos actions, nous voulons contribuer à un avenir où les droits, les cultures et les contributions des Peuples autochtones seront pleinement reconnus, respectés et célébrés.

Ryan Clayton
Vice-président régional
Solutions espaces globales

Stephen Dowd
Chef des placements
CBRE Infrastructures privées GP

Jon Ramscar
Président et chef de la direction
Services consultatifs

Nos objectifs

Dans le cadre de notre engagement renouvelé, nous allons :

- Encourager la participation active à la démarche de réconciliation en mobilisant le personnel autour de l'apprentissage, du dialogue et de la collaboration communautaire.
- Former et outiller notre effectif en renforçant la sensibilisation à la culture autochtone et la compréhension des enjeux historiques et actuels, par des occasions d'apprentissage et des événements culturels.
- Tisser des relations significatives avec les Peuples autochtones et leurs communautés, fondées sur la confiance, le respect et des objectifs communs.
- Élargir la mobilisation auprès des communautés autochtones afin d'explorer des possibilités futures de collaboration et d'emploi.
- Faire progresser l'inclusion économique autochtone en favorisant la diversité de la chaîne d'approvisionnement et en créant des débouchés pour les entreprises à propriété autochtone.



À CBRE, nous nous engageons à cheminer sur la voie de la réconciliation avec intégrité, responsabilité et un profond respect pour les voix et le leadership autochtones.

En tant que personnes en position de leadership, nous nous engageons à écouter, à apprendre et à poser des gestes concrets pour contribuer à bâtir un avenir plus inclusif, plus équitable et culturellement sécuritaire pour tous et toutes. Ensemble, nous envisageons une organisation plus forte et plus diversifiée, qui reflète et honore le riche patrimoine culturel des communautés autochtones du Canada.

03

Cinq piliers directeurs

Pour l'avenir

Le plan d'action de réconciliation de CBRE a été mis à jour pour tenir compte de la précieuse rétroaction reçue des communautés et des entreprises autochtones. Le PAR renouvelé vise à maximiser les retombées économiques, culturelles et sociales dans les territoires traditionnels où CBRE exerce ses activités.

Nous demeurons profondément résolu à faire avancer la réconciliation et à bâtir sur l'élan pris au cours des quatre dernières années. Cette évolution se reflète dans les nouveaux engagements énoncés dans ce plan, conçus pour renforcer les relations, favoriser la compréhension culturelle et créer des occasions durables pour les Peuples autochtones partout au Canada.

Cinq piliers stratégiques soutiennent la démarche continue du PAR de CBRE.

Plan d'action en faveur de la réconciliation					
Pilier	Gouvernance et leadership	Personnel et carrières	Établissement de relations	Prospérité économique	Responsabilité sociale et reddition de comptes
Dimensions	Structure de gouvernance et structure opérationnelle	Sensibilisation interne et politiques	Relations communautaires	Chaîne d'approvisionnement durable	Promotion externe et sensibilisation
	Direction et supervision	Parcours de carrière autochtones	Renforcement des capacités et soutien	Soutien spécialisé	Mécanisme PAIR et autres mécanismes de reddition de comptes

Gouvernance et leadership

N°	Dimension	Engagement	Détails	Mesure des progrès	Échéancier
1	Structure de gouvernance et structure opérationnelle	Accroître la représentation et l'inclusion significative des perspectives autochtones en matière de politiques, de gestion des risques et de supervision du PAR, grâce à des comités coprésidés et à des rôles décisionnels.	Élargir la portée du Comité de leadership autochtone pour accueillir davantage de voix autochtones, tant au sein du personnel qu'auprès des titulaires de droits externes. Au moyen de processus et de rôles définis dans un mandat, CBRE veillera à ce que les connaissances et les conseils partagés soient traités avec le soin voulu et donnent lieu à un suivi adéquat.	Mandat du Comité de leadership finalisé et recrutement des membres amorcé.	2026
2	Direction et supervision	Réduire, dans la mesure du possible, les obstacles rencontrés par les communautés autochtones et les titulaires de droits, au moyen de démarches de représentation externes.	Collaboration accrue avec les communautés autochtones afin de mieux comprendre les perspectives autochtones dans les décisions d'utilisation du territoire, ainsi que l'incidence d'un développement équitable et porté par les communautés.	Sommaire des priorités des communautés autochtones diffusé à l'interne pour orienter les initiatives de soutien communautaire.	2027
3	Direction et supervision	Veiller à ce que les progrès des efforts de vérité et de réconciliation de CBRE Canada soient mesurés aux échelons de la direction.	Établir, à l'échelle de CBRE Canada, des ICP pour faire avancer les engagements du PAR et intégrer l'inclusion autochtone dans les pratiques d'affaires. Ces ICP s'appliqueront au leadership et au personnel de tous les secteurs d'activité et orienteront les progrès dans des domaines clés, notamment : <ul style="list-style-type: none"> • Emploi et maintien en poste des Autochtones — accroître la représentation, soutenir le maintien en poste et créer des voies d'avancement; • Diversité des fournisseurs — suivre les dépenses auprès de fournisseurs autochtones et multiplier les occasions pour ces fournisseurs; • Leadership et formation — s'assurer que les personnes en position de leadership sont responsables de la formation en sensibilisation culturelle, et définir clairement leurs responsabilités liées au PAR; • Mobilisation communautaire et investissement social — mesurer les contributions financières et non financières aux initiatives des communautés autochtones et veiller à ce que la mobilisation soit inclusive, transparente et responsable. 	ICP liés au PAR établis, avec un plan de reddition de comptes futur (p. ex. mises à jour annuelles, soumissions PAIR). Les membres de l'équipe de direction démontrent leur engagement personnel et leurs actions pour faire progresser la vérité et la réconciliation. L'information détaillée sur les relations avec les Peuples autochtones (cibles, données et suivi d'indicateurs clés comme l'effectif, l'approvisionnement, la formation en sensibilisation culturelle) est intégrée au rapport sur la responsabilité d'entreprise.	2026

Soutenir le personnel autochtone

Robbie McIntee-Seith, administratrice en évaluation à Toronto, est une membre inscrite des Mohawks de la baie de Quinte.

Elle a grandi à Toronto, où elle a eu du mal à accéder aux ressources qui l'auraient aidée à comprendre son héritage mohawk. « Même avec le soutien de ma mère et de ma grand-mère, il était difficile pour moi de tisser un lien solide avec mes racines culturelles », raconte Robbie.

Tout a changé lorsqu'elle est entrée à CBRE. Son gestionnaire lui a fait connaître le Réseau du personnel autochtone, l'un des Réseaux de soutien du personnel de CBRE. Robbie y a trouvé un espace accueillant pour réseauter avec d'autres membres du personnel, en apprendre sur sa culture, explorer des ressources et renouer avec son héritage.

« Mon expérience chez CBRE m'a permis d'approfondir ma compréhension du soutien en milieu de travail et de l'inclusion.

J'ai hâte de constater l'impact que nous pouvons avoir grâce au réseautage, à l'apprentissage, au bénévolat et aux événements. »



Robbie McIntee-Seith
Administratrice en évaluation
Services consultatifs

Ressources humaines et carrières

N°	Dimension	Engagement	Détails	Mesure des progrès	Échéancier
4	Sensibilisation interne et politiques	Continuer d'approfondir la compréhension des réalités vécues par les Peuples autochtones.	<p>CBRE renforcera sa formation de sensibilisation à la culture autochtone en augmentant les taux d'achèvement, en introduisant des modules avancés et adaptés aux fonctions, et en intégrant des exigences de formation d'appoint pour assurer un apprentissage continu et la responsabilisation au sein du leadership et des équipes qui travaillent avec les communautés autochtones.</p> <p>Ces contenus de formation comprendront des conseils pratiques sur la mobilisation respectueuse, la sensibilisation culturelle et la prise de décisions inclusive.</p> <p>De plus, le programme présentera les raisons d'affaires internes en faveur de la réconciliation et démontrera la valeur stratégique de l'inclusion autochtone pour CBRE.</p>	<p>Au moins 75 % du personnel visé a suivi la formation en sensibilisation culturelle; des modules avancés sont offerts, des séances de rappel sont prévues, et la participation est reconnue par des objectifs ou des incitatifs ministériels.</p> <p>Les résultats de la formation feront l'objet d'un suivi pour s'assurer que les apprentissages se traduisent en comportements et en décisions au travail.</p>	2027
5	Sensibilisation interne et politiques	Intégrer les pratiques exemplaires de mobilisation autochtone dans les politiques et les processus de CBRE limitée.	<p>CBRE évaluera et renforcera sa capacité interne à saisir, à comprendre et à prendre en compte efficacement les besoins, les préoccupations et les orientations des communautés autochtones, afin que nos actions s'appuient sur une mobilisation véritable et une collaboration respectueuse.</p> <p>Cet engagement renforce notre détermination à pratiquer une gouvernance éthique et à assurer l'équité et la responsabilisation à tous les échelons de l'organisation, tout en favorisant un milieu de travail plus inclusif et respectueux des cultures.</p>	<p>Le code de conduite et les politiques d'éthique de CBRE sont mis à jour pour y faire explicitement référence à l'inclusion autochtone, à la lutte contre la discrimination et aux principes de réconciliation.</p> <p>Les politiques de ressources humaines de CBRE sont mises à jour pour tenir compte des traditions autochtones dans le respect et la sensibilité, notamment au moyen de dispositions sur les congés de deuil supplémentaires et sur des activités d'importance culturelle comme la chasse et la pêche.</p>	2027
6	Parcours de carrière autochtones	Multiplier les occasions pour le personnel autochtone de progresser à CBRE grâce à des programmes de mentorat adaptés.	<p>Mettre sur pied des initiatives structurées pour soutenir le personnel autochtone dans le développement de compétences à long terme, la préparation au leadership et la croissance professionnelle.</p> <p>Dans la mesure du possible, concevoir ce programme conjointement avec des membres autochtones du personnel et des spécialistes de l'emploi autochtone.</p>	Le personnel autochtone a été mobilisé pour déterminer les conditions à réunir pour qu'un programme de mentorat soit accueillant et soutenant.	2027

Ressources humaines et carrières

N°	Dimension	Engagement	Détails	Mesure des progrès	Échéancier
7	Parcours de carrière autochtones	Bonifier le soutien offert au personnel autochtone de CBRE au moyen de programmes d'avantages sociaux pertinents et inclusifs.	CBRE passera en revue son programme d'avantages sociaux pour repérer et intégrer des options de mieux-être et de soins de santé culturellement inclusives qui appuient le personnel autochtone. Cela pourrait comprendre l'accès à des Aînés à des fins de counseling, le remboursement des médecines traditionnelles et des programmes de mieux-être, la souplesse pour les congés cérémoniels et la reconnaissance des journées d'importance autochtone.	Examen du programme d'avantages sociaux terminé, avec des possibilités concrètes de bonification recensées.	2027
8	Parcours de carrière autochtones	Réduire les obstacles géographiques pour le personnel autochtone potentiel grâce au télétravail.	CBRE explorera des façons d'améliorer l'accessibilité pour les candidats autochtones et les candidates autochtones en soutenant la mobilisation au sein des communautés par des options de télétravail.	Analyse de rentabilité terminée en vue de l'adoption éventuelle d'un programme permanent, et analyses des écarts relatives à la connectivité finalisées.	2026
9	Parcours de carrière autochtones	Bonifier le programme de stages pour étudiants autochtones et étudiantes autochtones en multipliant les occasions et en améliorant les résultats.	CBRE renforcera son programme de stages autochtones en étendant les postes à l'ensemble des secteurs d'activité, en mettant à profit nos relations avec des organismes autochtones, en créant des voies claires vers un emploi à temps plein et en utilisant la rétroaction des stagiaires pour améliorer le programme en continu.	Au moins un cycle récurrent de stages lancé, avec des améliorations documentées (élargissement à de nouveaux secteurs d'activité, conversion de stages en postes à temps plein, rétroaction des stagiaires autochtones prise en compte).	2026

Programme de stages autochtones

En 2025, CBRE a lancé son programme de stages autochtones, comportant quatre postes. Ce programme vise à offrir aux étudiants autochtones et étudiantes autochtones l'occasion d'acquérir une expérience professionnelle en immobilier commercial.

L'intention est de renforcer les capacités des communautés autochtones partout au pays et d'accroître l'employabilité future et la réussite professionnelle des personnes participantes grâce au développement des compétences, à l'apprentissage continu et au mentorat.

Les stagiaires d'été de CBRE ont pris part à des projets clés, se sont familiarisés avec l'entreprise, ont tissé des liens dans le secteur et ont développé des compétences techniques et relationnelles utiles à une carrière en immobilier commercial.



« J'ai acquis plusieurs nouvelles compétences et développé celles que j'avais déjà durant mon stage. »

– Aleshia Johnson, OSGOOD HALL LAW SCHOOL

– CANDIDATE AU J.D., PROMOTION DE 2026

Établissement de relations

N°	Dimension	Engagement	Détails	Mesure des progrès	Échéancier
10	Relations communautaires	Maintenir et renforcer les relations avec les Peuples autochtones pour que les efforts de vérité et de réconciliation de CBRE soient éclairés, guidés et validés par leurs besoins et leurs perspectives.	Poursuivre un dialogue intentionnel, franc et régulier avec les Peuples autochtones, qui orientera les futures initiatives de vérité et de réconciliation dans une démarche itérative. Nous y parviendrons en créant des occasions pour le personnel autochtone, les fournisseurs, les partenaires externes et les communautés de participer à un travail continu de bâtissage de relations et à des conversations significatives, de façon centralisée, cohérente et coordonnée.	Initiatives de mobilisation recensées et inscrites à un calendrier annuel, avec un système de reddition de comptes en place pour la supervision et la collecte de la rétroaction.	2026
11	Relations communautaires	Faciliter l'établissement de relations entre le leadership et les communautés autochtones afin d'accroître la sensibilisation et la mobilisation.	CBRE appuiera l'apprentissage et l'établissement de relations en encourageant la participation à des conférences et à des événements menés par des Autochtones, à l'échelle locale et nationale. Ces initiatives visent à favoriser des relations réciproques, fondées sur la confiance, avec les Peuples autochtones, et à créer un espace pour dire la vérité sur l'utilisation du territoire, la dépossession et le rôle joué par le secteur immobilier dans l'histoire coloniale.	Calendrier d'événements créé, avec un mécanisme de suivi pour la détermination, l'approbation et le suivi de la participation aux événements.	2026
12	Relations communautaires	Veiller à ce que l'approche de mobilisation autochtone de CBRE soit adaptée aux besoins régionaux de nos bureaux et des communautés autochtones que nous servons, au moyen de stratégies propres à chaque région.	CBRE élaborera des stratégies de mobilisation autochtone propres à chaque région, guidées par la DNUDPA et éclairées par les priorités et les protocoles des Nations locales. Les approches seront adaptées d'une région à l'autre du Canada pour assurer la pertinence culturelle et une collaboration significative.	Stratégies régionales de mobilisation consignées, avec des preuves de consultation ou de contribution, et plans de mise en œuvre en cours d'élaboration.	2027

Établissement de relations

N°	Dimension	Engagement	Détails	Mesure des progrès	Échéancier
13	Renforcement des capacités et soutien	Outiller les programmes menés par des Autochtones qui favorisent le mieux-être des personnes et de l'environnement, ainsi que l'autodétermination.	<p>Soutien accru d'initiatives menées par des Autochtones.</p> <p>Cela pourrait inclure des initiatives de conservation ou des programmes culturels et communautaires désignés comme prioritaires par les groupes autochtones.</p>	Un plan annuel de mobilisation est établi et rendu public. Les progrès sont mesurés selon le nombre de personnes touchées, le nombre et le type d'initiatives soutenues, ainsi que la rétroaction des communautés autochtones sur la valeur et les retombées du financement.	2027
14	Renforcement des capacités et soutien	Accroître la participation au programme de bénévolat du personnel de CBRE par une meilleure promotion et des démarches de représentation plus soutenues.	<p>CBRE élargira son programme de bénévolat pour soutenir le renforcement des capacités et l'échange de connaissances avec les communautés autochtones. Cela comprendra le partage des compétences du personnel, des incitatifs à la participation et le suivi des heures de bénévolat afin de fixer une cible minimale de temps consacré aux organismes et aux initiatives autochtones.</p> <p>Nous créerons aussi des occasions de partager des expériences de bénévolat réussies selon le secteur d'activité ou la région où les taux de participation sont élevés, et nous mettrons en valeur ce travail grâce à des personnes en position de leadership engagées dans cette démarche.</p>	<p>Heures de bénévolat du personnel auprès de groupes autochtones mesurées, avec une participation accrue d'une année à l'autre.</p> <p>Au moins trois portraits publiés dans l'intranet et les médias sociaux.</p>	2027

Programme de bourses Indspire

En 2024, CBRE a conclu un partenariat de trois ans avec Indspire, un organisme de bienfaisance autochtone national enregistré, pour soutenir les étudiants autochtones et étudiantes autochtones aux études postsecondaires.

Par un don versé au programme Bâtir un avenir meilleur d'Indspire, la Bourse CBRE pour étudiants autochtones et étudiantes autochtones offre une aide financière aux personnes issues de communautés des Premières Nations, inuites ou métisses.

Cette bourse est remise trois fois par année à des étudiants autochtones et étudiantes autochtones qui fréquentent un établissement postsecondaire au Canada (collège, université, école technique ou programme d'apprentissage) dans les domaines des STIM et des métiers spécialisés.



« Grâce à cet appui financier, je peux continuer à faire la navette vers l'école chaque jour sans me demander comment je vais payer l'essence, l'assurance ou le loyer. »

« Merci beaucoup d'avoir allégé le fardeau financier des études à temps plein et de m'avoir aidée à transformer ma passion en carrière! »

Prospérité économique

N°	Dimension	Engagement	Détails	Mesure des progrès	Échéancier
15	Chaîne d'approvisionnement durable	Faire progresser les occasions offertes aux fournisseurs autochtones au Canada en élaborant une politique canadienne qui leur est propre.	<p>CBRE mettra au point une approche de diversité des fournisseurs propre au Canada, qui favorise l'approvisionnement auprès de fournisseurs autochtones au moyen de politiques canadiennes.</p> <p>Cette stratégie visera à créer des occasions et à lever les obstacles pour les entreprises autochtones, tout en maintenant les normes d'approvisionnement en vigueur.</p>	Analyse de rentabilité présentée pour une politique propre au Canada.	2027
16	Chaîne d'approvisionnement durable	Accroître la part d'approvisionnement auprès de fournisseurs autochtones en fixant une cible de dépenses.	Mettre en place des mécanismes de suivi et des bases de données pour les fournisseurs autochtones de CBRE Canada afin de fixer une cible d'approvisionnement autochtone éclairée par les données historiques de dépenses auprès d'entreprises autochtones et par les activités pertinentes dans les différents secteurs d'activité.	Données historiques recueillies en vue de fixer une cible annuelle d'approvisionnement autochtone pertinente pour chaque secteur d'activité.	2026
17	Soutien spécialisé	Créer d'autres occasions pour les fournisseurs autochtones de travailler avec CBRE en améliorant l'accès et les relations d'une région et d'un secteur d'activité à l'autre.	Mettre en relation les décisionnaires des différentes régions et des différents secteurs d'activité de CBRE avec les fournisseurs autochtones existants qui ne servent actuellement que certains services ou certaines gammes de produits, afin de faire croître ces relations d'affaires.	Les fournisseurs autochtones existants voient leur utilisation augmenter dans de nouveaux secteurs d'activité ou de nouvelles régions, s'il y a lieu.	2027
18	Soutien spécialisé	Accroître l'accessibilité pour les fournisseurs autochtones en leur offrant un soutien adapté pour naviguer dans le système d'approvisionnement de CBRE.	Élaborer et fournir des conseils adaptés pour aider les entreprises autochtones à s'orienter dans les processus d'approvisionnement et les systèmes décisionnels. Cela peut comprendre des ressources, des outils et un soutien-conseil qui renforcent la capacité de ces entreprises à interagir efficacement avec les acheteurs, les chaînes d'approvisionnement et les décisionnaires de l'organisation.	Nombre d'entreprises autochtones mobilisées grâce au programme de développement des fournisseurs, mesuré par rapport aux résultats. Les progrès pourront également être évalués au moyen de la rétroaction des entreprises participantes sur la clarté, l'accessibilité et l'utilité des ressources et du soutien offerts.	2027

Portrait d'un fournisseur

Kaapittiaq est la première et la seule torréfaction de café à propriété inuite au Canada. Kaapittiaq est le mot inuinnaqtun (ee-noo-ee-nak-toon) pour « bon café ».

Son modèle d'affaires incarne la culture inuite par une gouvernance non linéaire : son conseil d'administration est formé d'Aînés de la communauté élus.

Sa mission est de « voir comment les entreprises dirigées par des Autochtones peuvent soutenir la croissance économique, sociale et culturelle de leurs communautés en offrant un financement indépendant pour des programmes définis comme prioritaires par la communauté ».

Depuis 2023, le café Kaapittiaq (kar-pitt-iak) est offert dans tous les emplacements canadiens de l'un des grands clients de CBRE. L'équipe de la diversité des fournisseurs de CBRE a ensuite accompagné l'entreprise dans l'obtention de sa certification CAMSC en 2024.



Responsabilité sociale et reddition de comptes

N°	Dimension	Engagement	Détails	Mesure des progrès	Échéancier
19	Promotion externe et sensibilisation	Accroître la notoriété externe des initiatives de réconciliation de CBRE grâce à une reddition de comptes continue.	Élaborer un processus de reddition de comptes externe qui comprend des mises à jour régulières sur le PAR et sur les initiatives de mobilisation autochtone plus larges. Cette reddition de comptes constante vise à accroître la transparence et à s'appuyer sur le premier PAR pour démontrer les progrès en cours, tout en informant les titulaires de droits autochtones des efforts soutenus de CBRE.	Processus de reddition de comptes externe lancé, avec au moins une mise à jour publique publiée portant à la fois sur les progrès du PAR et sur les initiatives de mobilisation autochtone plus larges.	2027
20	Mécanisme PAIR et autres mécanismes de reddition de comptes	Intégrer les perspectives autochtones au rapport de responsabilité sociale d'entreprise de CBRE. Engagement continu à l'égard de la certification PAIR.	CBRE intégrera les perspectives autochtones au rapport annuel de responsabilité sociale d'entreprise. Nous continuerons de recueillir les données en vue de la prochaine soumission PAIR.	Consignation des efforts de réconciliation de CBRE à l'aide d'une plateforme mondiale et d'un processus de certification externe. Renouvellement de la certification PAIR.	2027

Accréditation de partenariat en relations autochtones (PAIR)

En 2025, CBRE a obtenu la certification Bronze du programme d'agrément en relations progressistes avec les Autochtones (Partnership Accreditation in Indigenous Relations — PAIR) du Conseil canadien pour l'entreprise autochtone.

Cet agrément reconnaît la valeur des relations solides ainsi que la diversité des occasions et des défis qui se présentent à celles et ceux qui s'engagent en faveur d'une participation économique autochtone équitable.



PAIR BRONZE
PARTNERSHIP ACCREDITATION
IN INDIGENOUS RELATIONS



04

Annexe : Sommaire de la mobilisation et thèmes clés

Thèmes clés

La réconciliation en tant que pratique, et non politique

Les Nations souhaitent que la réconciliation se reflète dans la conduite quotidienne des affaires, et non seulement dans des déclarations. Le respect, la réciprocité et les obligations culturelles (cérémonies, saisons, rites de passage) doivent faire partie intégrante des activités de CBRE.

Des emplois aux carrières

Passer d'une vision axée sur les « emplois » à court terme à une approche fondée sur des carrières durables et le développement des capacités. Les carrières devraient être liées aux priorités des communautés, au mentorat des jeunes et à la prospérité à long terme.

La relation avant la transaction

De nombreux partenaires ont souligné que CBRE doit éviter une mobilisation à cocher ou purement transactionnelle. Les relations doivent s'inscrire dans la durée, reposer sur la confiance, rester souples et laisser une empreinte d'impact visible.

Réciprocité et richesse

La véritable richesse se mesure à ce qui est redonné aux communautés. Les engagements du PAR devraient mettre en relief la réciprocité, la redistribution des ressources et l'élévation des Nations.

Priorités définies par les communautés

Les Nations sont claires : ce sont les communautés qui fixent le programme. La mobilisation doit déborder le leadership pour inclure les jeunes, les Aînés, les membres de la base et les plus petits organismes, souvent laissés de côté dans les dons d'entreprise.

Visibilité et transparence

Le travail de PAR de CBRE doit être public et accessible — les communautés veulent voir ce qui se fait, qui en bénéficie et comment les progrès sont mesurés. Les tableaux de bord, les mises à jour publiques et les récits d'expérience renforcent la confiance.

Réalités régionales

La réconciliation ne prend pas le même visage en Colombie-Britannique, en Ontario, au Québec et dans les provinces de l'Atlantique. CBRE doit adopter un modèle de mobilisation régional qui respecte la diversité des visions du monde et des protocoles.

Concordance culturelle dans les pratiques d'affaires

Les politiques devraient tenir compte des obligations culturelles autochtones (funérailles, cérémonies, saisons de chasse et de pêche). Les lieux physiques devraient refléter une présence autochtone (œuvres d'art, reconnaissances territoriales, environnements accueillants).

Responsabilisation interne et formation

La formation doit être continue plutôt que ponctuelle — rafraîchie et adaptée au contexte d'affaires de CBRE. Des mécanismes de responsabilisation doivent être intégrés (évaluations, rappels, boucles de rétroaction). Le personnel souhaite disposer de documents plus clairs sur les raisons d'affaires afin de pouvoir porter le message à l'interne.

Sommaire de la mobilisation

Ces thèmes ont été dégagés à partir de séances de mobilisation tenues avec des titulaires de droits autochtones, des partenaires communautaires, des entreprises et des fournisseurs autochtones, ainsi que des parties prenantes internes.

Ces constats reflètent les grandes attentes, priorités et perspectives partagées au cours de ces échanges. Ils ne constituent ni une évaluation du rendement passé de CBRE ni un consensus de l'ensemble des Nations ou des partenaires. Il s'agit plutôt de constats de haut niveau qui ont éclairé la conception et les priorités du plan d'action de réconciliation renouvelé de CBRE. Ils rendent compte de ce que de nombreux partenaires autochtones d'un bout à l'autre du Canada considèrent comme des principes fondamentaux pour bâtir des relations significatives et durables et mener des efforts de réconciliation efficaces dans le secteur privé canadien.

CBRE rend ces thèmes publics dans le cadre de son engagement envers la transparence, la responsabilisation et l'apprentissage continu.



Coordonnées

Responsable des relations avec les Peuples autochtones

Katie O'Brien (elle)

Gestionnaire, Communauté et culture, Canada

CBRE limitée

Tél. : +1 514 264-7136

kathleen.obrien@cbre.com