

Visages *du* progrès

Visages *du* progrès

© 2024 Avison Young. Tous droits réservés.

Les informations contenues dans ce document ont été obtenues à partir de sources que nous jugeons fiables et, bien que considérées comme correctes, ne sont pas garanties par Avison Young.

Notre rapport d'impact 2023

Avison Young est propulsée par son caractère humain. C'est avec passion et engagement que nous générons des retombées économiques, environnementales et sociales partout où nous travaillons. Nous sommes heureux de partager les progrès que nous avons faits au cours de cette année civile.

Ce rapport résume notre performance et les points de vue de nos gens sur les sujets qui comptent le plus pour nous : **l'action climatique, la diversité, l'équité et l'inclusion et l'effet sur la collectivité.**

Au fil de notre progression, nous continuerons de partager nos défis, nos apprentissages et nos accomplissements. Nous faisons cela dans un esprit de transparence et de collaboration, sachant que plus nous partageons, plus loin nous irons ensemble.

Au fil de notre progression, nous continuerons de partager nos défis, nos apprentissages et nos accomplissements.

Table des matières : nos sujets

04.

Diversité, équité et inclusion

Notre progression

Les DEI au profit des idées, de l'inclusivité et de la créativité

Avoir un impact positif pour nos employés

Conexion | Créer des connexions fortes

Empower | Donner le pouvoir et la parole aux femmes

Folx | Vers la compréhension et l'acceptation

Roots | Des bases solides pour nos employés noirs

Cinq astuces pour créer des bureaux plus inclusifs

05.

Impact sur nos collectivités

Notre progression

Avoir un effet positif par le biais de l'immobilier

La valorisation sociale en régénération urbaine

Les fondations sociales de votre ville sont-elle solides ?

Les retombées des investissements étrangers sur la communauté

Petites entreprises, grandes retombées*

Combattre la pauvreté en carburant avec Groundwork U.K.*

Protéger le logement abordable en C.-B.*

Une incroyable transformation industrielle*

Une journée qui fait du bien depuis 10 ans

Passer l'assiette : du café à la collectivité*

Créer des liens solides grâce au mentorat

Investir dans nos futurs talents

Santé, sécurité et bien-être

Les étoiles de la sécurité : la gardienne du lieu de travail

+

Annexes

Remerciements

Les bases de nos rapports 2023

La parole des nôtres

Voici des histoires d'impact défendues par quelques-uns des nôtres, mais nous sommes des milliers de plus résolus à créer des retombées environnementales et sociales dans nos fonctions à chaque jour.

Nous sommes fiers de présenter cette collection qui atteste de l'influence mondiale qui résulte de la solide collaboration et des transformations locales quotidiennes que nous faisons pour nous, notre industrie et nos clients.



Hannah Baines



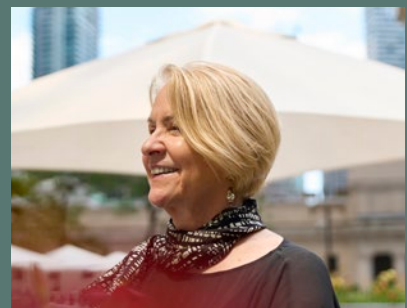
Emma Berry



Brandy Burdeniuk



Arlene Dedier



Amy Erixon

Table des matières : nos voix



Adrian Fitz-Gerald



Jon Gibson



Karine Kasongo



Bethany Marinacci



Magdalene Marvin



Pam Mazza



Ramsey Mirza



Karina Rico



Mark E. Rose



Lucy Scully



Eime Tobar



Zack Zedd

Visages
du progrès

01.

Introduction



Photographie par
Aditya Chinchure
courtoisie de Unsplash

Notre firme

Bonjour. Nous sommes Avison Young.

Nous sommes des conseillers internationaux en immobilier commercial. Le siège social de notre société se trouve à Toronto, Ontario, au Canada. Nous sommes 5 000 personnes réparties dans 18* pays dans le monde.

Nous savons que la majorité de notre industrie mesure le succès selon la taille et la superficie d'une transaction, mais nous sommes certains qu'il y a une autre dimension tout aussi importante. C'est la raison d'être de notre société et celle pour laquelle nous faisons ce que nous faisons.

Quand nous nous réunissons avec nos clients et nos partenaires, nous axons chaque décision sur les gens et les lieux. Nous observons le plan d'ensemble, mais nous portons attention aux détails. Ensemble, nous créons des stratégies d'investissement et de location, trouvons des locaux parfaits, d'excellents locataires et menons à leur aboutissement une panoplie de projets immobiliers qui non seulement font du sens financièrement, mais qui deviennent des catalyseurs de croissance économique, de valorisation sociale et de retombées pour la collectivité.

Nous sommes engagés à créer des lieux exceptionnels pour les gens, parce qu'en bout de ligne, même si nous sommes des gens d'affaires, ce sont les *gens* qui comptent pour nous.

5 000

Professionnels de l'immobilier autour du globe

100+

Bureaux à travers le monde

18*

Opérations dans 18* pays

*18 pays en 2023

Notre firme

Dans nos rapports, nous incluons les périmètres opérationnels liés aux bureaux entièrement détenus par Avison Young. Les bureaux affiliés représentent une petite partie de nos activités. Ils sont considérés séparément pour les fins de ce rapport et seront incorporés dans nos rapports au fil du temps.

Ce rapport paraît annuellement, avec des données obligatoires et de performance au sujet de l'année civile 2023. Nous prévoyons ponctuellement mettre à jour le contenu lié à des projets et des initiatives comme point de référence pour refléter les derniers statuts et résultats.

Nous travaillons à mieux aligner des éléments de nos rapports ESG sur nos rapports financiers (année civile). Nous travaillons aussi en vue d'adopter les normes de l'*International Sustainability Standards Board* (ISSB, conseil international des normes de durabilité). Si nous ne remplissons pas encore tous les critères de chaque norme, notre stratégie mondiale sur les ESG, lancée en 2022, fait état de notre engagement à aligner nos pratiques en termes de rapports et à augmenter nos divulgations au cours des prochaines années.

Importance

Pour comprendre les priorités de nos intervenants, nous avons travaillé avec des consultants pour élaborer notre stratégie mondiale sur les ESG. En 2021, nous avons entrepris l'évaluation de l'importance selon les lignes directrices du *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB, conseil des normes comptables pour la durabilité).



Après cette étude approfondie, nous avons identifié les zones prioritaires en termes d'ESG qui sont les plus importantes pour nos intervenants et auront le plus d'effet sur nos activités. Cela constitue la base de notre stratégie mondiale sur les ESG.

Voici les principales priorités identifiées par l'étude :

- Attraction des talents, engagement et rétention des employés
- Diversité, égalité et inclusion
- Santé, sécurité et bien-être
- Résilience et adaptation vis-à-vis le climat
- Immeubles verts et performance
- Émissions de GES

Notre firme

Gouvernance

Les décisions prises en lien avec la gestion des effets dans notre organisation sont régies par le conseil d'administration, un comité exécutif mondial et un comité de gestion mondial, constitué de plusieurs dirigeants représentant les fonctions, lignes de services et régions de nos opérations dans le monde.

Le sous-comité ESG, qui adhère à notre charte des comités, a la responsabilité de mettre en œuvre le processus pour identifier, évaluer et réviser nos questions importantes liées à notre organisation et à certains intervenants. À l'avenir, Avison Young effectuera ponctuellement des révisions de l'importance pour veiller à l'évolution de notre stratégie relativement aux priorités changeantes des intervenants, aux risques et aux opportunités ayant un effet optimal sur nos activités d'affaires et sur la valeur que nous créons.

Notre haute direction est motivée par l'établissement d'objectifs et d'évaluations de performance. La rémunération liée à la performance s'applique au premier organe de gouvernance de notre société.

Notre stratégie évoluera avec les priorités des intervenants, les risques et les opportunités pour optimiser nos affaires et la valeur que nous créons.

Associations de l'industrie

Nous sommes fiers de faire partie de ces associations et partenariats.



Un partenariat d'impact

Women Photograph est une OBNL lancée en 2017 pour faire entendre la voix de photojournalistes femmes et non binaires. Leur base de données privée inclut plus de 1 400 photographes documentaires indépendant.e.s basées dans plus de 100 pays. Leur mission est de changer la composition de la communauté du photojournalisme et d'assurer que les premiers conteurs de l'industrie soient aussi diversifiés que les collectivités qu'ils aspirent à représenter.

Pour la deuxième année consécutive, Avison Young s'associe à Women Photograph et a demandé à certaines de leurs photojournalistes incroyables de prendre d'autres photos saisissantes de nos gens et, en même temps, de continuer à mettre en lumière l'égalité des genres, un défi que partagent nos deux industries.

Si globalement les changements dans l'industrie se font lentement, nous nous engageons à soutenir un équilibre de la main d'œuvre et de l'industrie quant au genre. Nous sommes des défenseurs de la diversité selon Globe St, un partenaire CREW et travaillons activement pour l'avancement des femmes en immobilier.

La collaboration avec des photographes femmes et non binaires est une façon de plus de mettre en lumière les défis de la diversité dans nos industries.

« Nous sommes enchantées de poursuivre notre partenariat avec Avison Young cette année, axé encore une fois sur les voix authentiques de la communauté de Women Photograph, laquelle compte plus de 1 500 photojournalistes femmes et non binaires. Notre mission est d'œuvrer vers une communauté plus équitable et plus inclusive de conteuses et conteurs d'histoires visuelles, avec qui nous sommes fiers d'unir nos forces pour le Rapport d'impact de cette année », explique Daniella Zalcmán, fondatrice et directrice exécutive de Women Photograph.

[EN APPRENDRE PLUS SUR WOMEN PHOTOGRAPH](#)

Nos photographes

Jamie Kelter-Davis



[PLUS SUR JAMIE](#)

[INSTAGRAM](#)

Originaire de Chicago, Jamie Kelter-Davis est passionnée par le photojournalisme et la photographie documentaire. « C'est un honneur lorsque les gens me font confiance avec leur récit et qu'ils me permettent d'entrer dans leur vie pour prendre des photos. Je suis reconnaissante pour toutes ces expériences », explique Jamie.

Ayesha Kazim



[PLUS SUR AYESHA](#)

[INSTAGRAM](#)

Ayesha Kazim est une photographe qui travaille entre New York, Le Cap et Londres. Elle utilise les médiums analogue et numérique pour capter les moments intimes et transitoires de la vie quotidienne. Ses origines britanniques, nigérianes et sud-africaines influencent son désir de créer des portraits nuancés qui intéressent divers publics et diverses communautés. La pratique créative d'Ayesha tient en équilibre l'introspection et la curiosité lorsqu'elle photographie des sujets qui évoquent la résilience, la puissance et la confiance discrète.

Bethany Mollenkof



[PLUS SUR BETHANY](#)

[INSTAGRAM](#)

Bethany Mollenkof est une photographe et réalisatrice de Los Angeles. Grâce à une approche réfléchie, elle se penche sur le genre, la culture, l'identité et la représentation à travers un processus engageant, basé sur la recherche et l'art. Ancienne photographe du LA Times, Mollenkof a été boursière invitée Nieman à l'université de Harvard en 2021. Elle est membre de *Women Photograph*, *Diversify Photo*, *Authority Collective* et *Free the Work*. En 2022, elle a été sélectionnée comme l'une des 30 photographes émergentes à surveiller.

May Truong



[PLUS SUR MAY](#)

[INSTAGRAM](#)

May Truong est une photographe commerciale et éditoriale basée à Toronto au Canada.

Son travail a été présenté dans des publications comme le New York Times et le Globe and Mail. Elle lutte pour une représentation diversifiée devant et derrière sa lentille. Elle est mentor et fondatrice de *The Maytriarchy*, un espace où les femmes de couleur peuvent partager leurs histoires personnelles.

Hannah Yoon



[PLUS SUR HANNAH](#)

[INSTAGRAM](#)

Hannah Yoon est une photographe pigiste coréenne-canadienne basée à Philadelphie, spécialisée en portraits, documentaires et en photojournalisme. Par la photographie, elle tente de mieux comprendre la nature humaine et l'interconnectivité. Elle est membre de *Women Photograph*, de *Diversify Photo* et membre fondatrice du conseil de *Authority Collective*. « Je fais partie de ces groupes comme photographe parce que je veux voir l'équité dans l'industrie de la photo », explique Hannah.

« Nous sommes enchantées de poursuivre notre partenariat avec Avison Young cette année, axé encore une fois sur les voix authentiques de la communauté de Women Photograph, laquelle compte plus de 1 500 photojournalistes femmes et non binaires. Notre mission est d'œuvrer vers une communauté plus équitable et plus inclusive de conteuses et conteurs d'histoires visuelles, avec qui nous sommes fiers d'unir nos forces pour le Rapport d'impact de cette année. »

Daniella Zalcman,
Fondatrice et directrice exécutive de Women Photograph

[EXPLOREZ LA BASE DE DONNÉES DE WOMEN PHOTOGRAPH](#)

Visages
du progrès

02.

Notre stratégie



Mark Rose
photographié par Jamie Kelter-Davis
de Women Photograph

Un mot du PDG

D'une année à l'autre, notre Rapport d'impact est un rappel pertinent de notre engagement soutenu à créer une valeur environnementale et sociale dans tout ce que nous faisons. Je suis fier de notre passion, de notre expertise et de nos efforts collectifs, mais aussi de notre façon d'accueillir les idées novatrices pour présenter de nouvelles visions des défis auxquels font face nos clients, notre industrie et notre entreprise.

Chez Avison Young, notre responsabilité s'étend au-delà de notre quotidien pour inclure le bien-être de notre planète et des communautés que nous servons. Nos équipes mettent en œuvre des solutions locales pour aider à relever des défis mondiaux. Ce rapport met en lumière notre travail, notamment en matière de logement abordable, de régénération urbaine, de transformations industrielles, de transition vers les énergies vertes et de soutien de nos communautés locales.

Les changements réels et leurs effets requièrent une approche inclusive pour assurer que personne ne soit laissé pour compte dans les changements que subissent l'environnement bâti et notre économie. En partenariat avec le Forum économique mondial (FEM), en décembre 2023 nous avons établi un Groupe de travail pour la valorisation sociale en régénération urbaine. Ce groupe d'experts et de leaders de 26 organisations publiques et privées publiera bientôt une trousse conçue pour s'attaquer aux questions systémiques et favoriser une approche inclusive à notre façon de bâtir nos villes et zones urbaines et de les préparer pour l'avenir.

« Notre responsabilité s'étend au-delà de notre quotidien pour inclure le bien-être de notre planète et des communautés que nous servons. »

Mark Rose,
Président du conseil et PDG

Notre implication avec le FEM m'énergise, grâce aux précieux efforts fournis par le Groupe de travail, et aux conversations que nous avons eues au FEM quant à notre rôle au sein du comité de direction de l'Alliance Davos Baulkuttur et nos contributions aux groupes de discussion sur l'accessibilité et la valorisation sociale, ainsi que la reconstruction de l'Ukraine.

Ici, nous nous engageons aussi envers la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI), puisque l'innovation et le progrès ne sont vraiment possibles que lorsque chaque voix est entendue et valorisée.



Mark Rose
photographé par Jamie Kelter-Davis
de Women Photograph

« Alors que je prends ce moment pour revenir sur nos résultats de 2023 et nos histoires de réussite, il est clair qu'avec chaque pas en avant, nous ne faisons pas que relever les défis d'aujourd'hui, nous bâtissons les opportunités de demain. »

Mark Rose,
Président du conseil et PDG



Les DEI sont un pilier central de notre stratégie et nous continuerons de soutenir des initiatives qui favorisent une culture de respect, d'inclusion et d'opportunité pour tous. En plus de nos efforts pour réduire l'écart salarial dans nos activités au Royaume-Uni et de présenter des politiques inclusives dans tous les marchés, nous faisons progresser nos groupes ressources pour employés, qui jouent un rôle essentiel pour que les divers points de vue soient représentés et encouragés dans toute l'organisation.

Toujours conscients de nos efforts pour faire progresser l'industrie, nous gardons le cap et notre engagement envers la carboneutralité. Nous avons pour cible d'atteindre la carboneutralité dans tous nos lieux de travail d'ici 2040 et gagnons en vitesse dans ce domaine, en témoignent les récents déménagements de certains de nos bureaux.

Par exemple, nous sommes très fiers de notre nouveau siège social de Toronto, qui fut complété par une équipe de nos gens de diverses disciplines. Une équipe composée à 80 % de femmes, expertes en courtage, en consultation, en gestion de projet, en ESG, en marque et en stratégie du lieu de travail. Nous avons signé un bail vert dans l'emblématique et fort bien rénové 222, Bay Street, certifié WELL Core, et poursuivons nos démarches pour des certifications LEED et WELL pour nos locaux.

À Manchester, nous avons complété une évaluation sur 12 mois, qui confirme que nous avons réduit nos émissions de GES de type 2 de près de 60 % grâce au déménagement, à la rénovation et à l'exploitation de notre nouveau bureau.

Nous célébrons le succès de ces projets et nous engageons à mettre en œuvre les précieuses leçons apprises lors de prochaines initiatives, pour notre entreprise comme pour nos clients.

Nous veillons aussi à ce que nos équipes soient munies et formées pour rester à jour avec la complexité grandissante des réglementations en ESG et des tendances émergentes qui affectent nos clients. Nous voyons clairement les exigences évolutives dans les demandes de nos clients, qu'ils soient nouveaux ou existants, et nos équipes restent en contact partout dans le monde, relevant des défis familiers et singuliers, saisissant des occasions pour une collaboration, une innovation et une stimulation sans égales.

Alors que je prends ce moment pour revenir sur nos résultats de 2023 et nos histoires de réussite, il est clair qu'avec chaque pas en avant, nous ne faisons pas que relever les défis d'aujourd'hui, nous bâtissons les opportunités de demain. C'est ainsi que nous consolidons notre engagement partagé à avoir un impact significatif.

Merci de votre collaboration.

Sincèrement,

Mark Rose

Président du conseil et PDG

Avison Young

Réflexions : notre progression fondamentale et les opportunités à saisir

Nos leaders se passionnent pour le travail que nous faisons vers la durabilité, et avec raison : nous avons fait de grands pas en avant et savons que d'autres travaux significatifs sont à venir.

L'associé et directeur mondial de l'ESG Jon Gibson nous en dit plus sur ce que nous avons fait dans la dernière année pour la valorisation sociale et écologique pour notre entreprise, nos collectivités et nos clients, où nous nous dirigeons et comment sa propre passion pour le monde naturel l'a mené ici.



Jon Gibson
photographé par Ayesha Kazim
de Women Photograph

Jon, dites-nous : quels progrès avons-nous faits dans notre stratégie mondiale en ESG depuis l'an dernier ?

Nous avons cherché chaque occasion de mettre à profit nos connaissances et notre expérience en matière de durabilité dans nos services. Ce travail est essentiel pour la valorisation, réduisant le risque en ce qui a trait aux actifs et projets de nos clients. Nous appliquons des principes de durabilité dans notre approche consultative ainsi que dans l'adoption de normes techniques et caractéristiques dans la planification, la conception et la livraison de nos projets d'aménagement. Ils font maintenant partie de nombreux projets de réaménagement et de nouvelles constructions.

En outre, nous avons des équipes dédiées à l'exploration du potentiel des secteurs émergents comme les véhicules électriques, et compilons des outils de bonnes pratiques pour aider nos clients à favoriser de meilleurs résultats quant à la durabilité et à réduire le risque dans les transactions immobilières et la gestion de portefeuilles.

À l'interne, nous renforçons nos groupes de ressources pour employés, notamment en déployant une approche de marque élaborée. Nous célébrons aussi le 1^{er} anniversaire de notre groupe pour les personnes qui s'intéressent à la durabilité et la valorisation sociale : Pangea.

Nos équipes de communications et de contenu participent aux thèmes axés sur la durabilité et l'ESG dans nos projets mondiaux, comme nos *Facteurs de changement*, démontrant nos efforts dans tous nos domaines d'activité.

Quels sont les grands défis auxquels nous faisons face dans ce parcours ?

Le plus grand défi présentement, c'est qu'il n'y a pas d'approche universelle. Chaque stratégie et solution doit être ajustée pour diverses régions géographiques, villes, fonds, secteurs, types de clients et budgets et, compte tenu de cette nuance, la gestion de ces facteurs à grande échelle est complexe. Une chose est sûre, c'est la tendance mondiale vers une réglementation plus robuste dans la plupart des régions, ce qui atteste du changement qui se déroule dans des industries comme la finance et les marchés des capitaux. Cela affecte les marchés immobiliers et leurs acteurs, en plus du besoin grandissant des organisations d'évaluer, de gérer et d'adapter les stratégies et l'exploitation afin de gérer les conséquences de l'accroissement de la probabilité, de la fréquence et de la gravité des dangers climatiques et météorologiques.

« La réglementation plus robuste dans la plupart des régions atteste du changement qui se déroule dans des industries comme la finance et les marchés des capitaux. »

Jon Gibson, Associé,
Directeur mondial, ESG

Réflexions

Nous voyons également l'effet des climats économiques mondiaux actuels (y compris des taux d'intérêt plus élevés et des préoccupations du secteur bancaire sur la liquidité du marché) dans des régions spécifiques, affectant la prise de décisions à court terme et dédiant une partie de ce travail, axé sur de nouvelles pratiques, aux priorités concurrentes. La distraction à court terme comporte des risques et nous estimons qu'il faut continuer l'amélioration pour nous et pour nos clients, à court et long terme.

Quelles sont les grandes opportunités pour nous comme entreprise, maintenant et à plus long terme ?

En privilégiant une approche collaborative avec nos clients et en l'arrimant à nos services de base, nous favorisons la croissance pour notre entreprise pour plusieurs années. Nous continuons d'améliorer nos pratiques de travail et collaborons avec nos clients pour créer une valeur importante découlant de l'intégration de nouveaux modes de pensée et de la résolution de problèmes dans les projets et transactions.

Dans la prochaine année, nous comptons poursuivre notre progression par les moyens suivants :

- Élaborer des stratégies à teneur géographiques mieux ciblées pour refléter les catalyseurs du marché et mettre à profit des opportunités par ville et secteur.

- Maintenir notre approche de partenariat avec les organismes de l'industrie pour mettre de l'avant les bonnes pratiques et aider à façonner et adopter des normes.
- Continuer de régulièrement partager nos histoires de réussite et partager les connaissances acquises sur divers projets dans l'entreprise comme élément de notre culture et de nos programmes de formation et de perfectionnement.
- Compléter notre feuille de route pour les rapports ISSB et réévaluer l'importance de nos travaux selon notre stratégie d'affaires.

Quelles sont les bonnes occasions pour nos clients, maintenant et dans la prochaine année ?

Les meilleures occasions se trouvent dans la réalisation que les solutions et besoins de chaque entreprise sont différents. Il faut agir avec délibération dans la création d'approches sur mesure qui s'alignent sur les objectifs de nos activités de base.

Quelle est notre principale recommandation ? Planifier, piloter, tester et observer. Tirer des leçons, déterminer ce qui est reproductible et savoir ce qui constituera le succès pour chaque initiative. Et ne pas oublier les parties stimulantes du parcours. Il faut célébrer les gains et points tournants.



Dans la prochaine année, nous visons un succès partagé pour nos clients actuels et futurs en soutenant les opportunités suivantes :

- Continuer à développer le rôle de la chaîne de valorisation complète dans toute l'industrie, propulsé par tous les types de clients, des prêteurs aux propriétaires en passant par les investisseurs et les occupants.
- Intégrer les données de pointe dans l'exploitation et la gestion de portefeuille pour favoriser la prise de décisions et aider à identifier les améliorations possibles. La mobilisation de la puissance des technologies numériques par l'investissement dans une solide gestion des données intégrées devrait être prioritaire.
- Adopter et tester les normes. Les normes mondiales (mises à jour) du RICS pour les évaluations carbone apportent des clarifications pour permettre une approche commune vis-à-vis les projets. Parallèlement, la publication des normes des immeubles carboneutres au Royaume-Uni représente une occasion pour tous les joueurs du cycle de vie d'une propriété d'utiliser un cadre de travail et des activités de calibration uniques.
- Continuer de mettre en lumière les études de cas de clients pour démontrer ce travail en action, comme attestation de ce qui a bien fonctionné et ce qui pourrait convenir à d'autres.

Pour terminer, d'où provient donc votre passion pour la durabilité et pour ce travail ?

Très jeune, je cultivais déjà une grande curiosité et une grande passion pour le monde naturel. Je me soucie sincèrement de ses propriétés vitales et régénératives pour la société.

Non seulement une promenade dans la nature améliore-t-elle notre moral, mais elle nous fait aussi apprécier la diversité et la complexité du monde qui nous entoure. Elle favorise le bien-être de tous et ses ressources constituent les fondements-mêmes de notre prospérité sociale et économique. C'est un monde qui mérite d'être apprécié en adaptant nos comportements non seulement en ce moment, mais pour les nombreuses générations qui suivront.

Nous, les humains, avons l'énorme potentiel requis pour nous unir et résoudre des problèmes complexes et, en l'appliquant dans ce travail, je me demande : qu'est-ce que l'on peut accomplir pour le bien de tous ?

C'est ce qui me motive : apporter un sens et une raison d'être à ma vie professionnelle. Et je suis impatient de voir ce que nous continuons de bâtir ensemble comme entreprise, allant de l'avant avec nos équipes pour le bien de tous et pour la santé de la planète.



Jon Gibson
photographié par Ayesha Kazim
de Women Photograph

« Très jeune, je cultivais déjà une grande curiosité et une grande passion pour le monde naturel. Je me soucie sincèrement de ses propriétés vitales et régénératives pour la société. »

Jon Gibson, Associé,
Directeur mondial, ESG

Notre stratégie

Nos priorités et notre progrès

Découvrez nos priorités et objectifs mondiaux ainsi que notre progression et certains des faits saillants jusqu'à présent. Nous utilisons une panoplie d'indicateurs clés pour mesurer notre performance. Certains d'entre eux sont divulgués à l'externe et d'autres sont initialement suivis à l'interne. Voyez le début de chaque section du rapport pour plus de détails.



Photographie par
Sue Winston
courtoisie de Unsplash



Émissions carbone

| Nos objectifs | Notre progression | Notre travail à ce jour |
|--|---|--|
| Réduire l'empreinte carbone de nos lieux de travail dans le monde à la carboneutralité d'ici 2040, avec une réduction de 50 % d'ici 2030 |  En développement | <ul style="list-style-type: none">- Collecte de données améliorée, précision et évaluation de la performance de notre portefeuille de bureaux.- Émissions mondiales de type 1 réduites de 27 % depuis 2022.- Augmentation des émissions mondiales de type 2 de 11 % depuis 2022.- L'intensité de nos émissions mondiales (tCO₂e/m²) a augmenté de 25,2 % en raison des avancées dans nos processus de collecte de données et de l'augmentation de l'intensité carbone du réseau électrique au R.U.- Sises sur des bases scientifiques, nos activités au R.-U. continuent d'analyser les émissions de type 3 de la chaîne d'approvisionnement et transforment les données en connaissances exploitables.- Les émissions de type 3 (R.-U. seulement) ont augmenté de 33 % comparé à 2022 dû à la collecte de données et à une portée élargie. |
| Réduire l'empreinte carbone des immeubles que nous gérons pour les clients |  En développement | <ul style="list-style-type: none">- Nous avons mesuré et fourni des tableaux de bord aux clients dans les immeubles gérés.- Nous avons soutenu les clients pour réduire la consommation d'énergie, établir des cibles et évaluer notre performance.- Un nombre croissant de projets que nous gérons atteignent de hautes normes de durabilité en rénovation. |
| Rendre nos lieux et collectivités aptes à réduire leurs émissions de carbone |  Planification | <ul style="list-style-type: none">- Nous avons pris part à des forums locaux pour partager les bonnes pratiques.- Nous continuons d'engager les collectivités dans des initiatives liées à des projets de régénération des clients. |

Immeubles verts et performance


| Nos objectifs | Notre progression | Notre travail à ce jour |
|--|---|---|
| Améliorer la durabilité de nos lieux de travail |  Progrès considérable | <ul style="list-style-type: none">- Nous avons mis en œuvre notre norme d'occupation mondiale pour orienter la sélection de site, le design et l'opération de nos lieux de travail en appui à notre parcours vers la carboneutralité.- Nous avons signé un bail vert à notre siège social mondial de Toronto et visons les certifications LEED et WELL.- Une évaluation à 12 mois d'occupation a confirmé une réduction de 56,4 % des émissions de type 2 en raison du déménagement, de l'aménagement et de l'exploitation de notre bureau de Manchester (R.-U.). |
| Mettre au point des services qui améliorent la durabilité de l'environnement bâti dans tout le cycle de vie de l'actif |  En développement | <ul style="list-style-type: none">- Nous continuons de fournir de services de décarbonation et d'impact social, créant des résultats écologiques et sociaux. Par exemple, nous avons élargi nos services-conseils pour la rénovation, les infrastructures pour recharge de véhicules électriques et Biodiversity Net Gain ainsi que la résilience climatique en planification. |

Résilience climatique et adaptation




| Nos objectifs | Notre progression | Notre travail à ce jour |
|--|---|---|
| Évaluer la résilience de nos propres opérations vis-à-vis les impacts climatiques |  <p>Planification</p> | <ul style="list-style-type: none">- Nous continuons de tracer notre route vers l'alignement et la conformité à l'ISSB. |
| Évaluer les impacts climatiques sur les immeubles et portefeuilles de nos clients et fournir des solutions en réduction de risques |  <p>En développement</p> | <ul style="list-style-type: none">- Nous continuons le suivi et l'évaluation du marché pour profiter des technologies numériques et plateformes de données pour informer les clients sur les risques et la résilience climatiques.- Nous avons étendu notre offre de vérification diligente pour identifier les risques dans la sélection de site. |





Recrutement et connaissances

| Nos objectifs | Notre progression | Notre travail à ce jour |
|--|---|---|
| Soutenir l'apprentissage et le développement pour nos gens, assurant l'accès aux connaissances et aux informations pour qu'ils puissent accomplir leur travail |  En développement | <ul style="list-style-type: none">- Plus de 570 employés se sont inscrits pour participer à la plateforme Together Mentoring. Résultat, plus de 840 jumelages mentor-mentoré et plus de 500 séances de mentorat complétées.- Quatre cours de premiers soins en santé mentale donnés et 36 secouristes en santé mentale formés au Royaume-Uni.- Nous avons intégré des séances d'éducation en durabilité avec des unités d'affaires et lignes de services clés, y compris des inductions, des séries d'amélioration des compétences et des séminaires.- Nous continuons d'éduquer la totalité de notre personnel à l'interne en matière de durabilité et impact social. |
| Attirer les meilleurs talents pour faire un travail important et percutant pour nos clients |  En développement | <ul style="list-style-type: none">- Nous avons amélioré notre expertise en durabilité dans les fonctions d'affaires. |

Diversité, équité et inclusion

| Nos objectifs | Notre progression | Notre travail à ce jour |
|--|---|--|
| Inspirer une main d'oeuvre équilibrée et diversifiée qui reflète les collectivités où nous travaillons |  Progrès considérable | <ul style="list-style-type: none">- Nous avons repensé notre programme complémentaire de maternité et parental, améliorant le soutien apporté aux employés à temps plein.- Nous continuons d'élargir et perfectionner nos groupes d'affaires et nos groupes de ressources pour employés : Empower, Roots, Folx, Conexion et Pangea.- Nous continuons d'investir dans nos futurs talents par des stages et des placements en expérience de travail. |
| Travailler avec une chaîne d'approvisionnement diversifiée et inclusive pour améliorer les opportunités et l'accessibilité |  En développement | <ul style="list-style-type: none">- Nous effectuons le suivi mondial des dépenses avec certification de diversité- Tout le personnel Avison Young a accès à la base de données mondiale Supplier.io de fournisseurs diversifiés pour identifier des fournisseurs de petite échelle, locaux et diversifiés.- Nous faisons la promotion interne de fournisseurs existants avec certification en diversité. |
| Continuer à encourager l'économie locale pour appuyer les commerces locaux |  Planification | <ul style="list-style-type: none">- Tout le personnel Avison Young a accès à la base de données mondiale Supplier.io de fournisseurs diversifiés pour identifier des fournisseurs de petite échelle, locaux et diversifiés. |

Engagement, bien-être et vie durable des employés

| Nos objectifs | Notre progression | Notre travail à ce jour |
|--|---|--|
| Promouvoir la santé, le bien-être et promouvoir une vie plus durable pour nos employés |  En développement | <ul style="list-style-type: none">- Nous continuons d'accroître nos voies de communication internes en durabilité pour inspirer et promouvoir des pratiques et comportements durables.- Nous continuons d'inspirer notre personnel pour veiller à leur sécurité en plus de leur bien-être physique et mental grâce à des pratiques en milieu de travail et des programmes de bien-être.- Nous continuons de fournir régulièrement des webinaires sur la santé physique et mentale grâce à notre pôle mondial de bien-être. |
| Promouvoir les avantages d'espaces et lieux sains pour nos clients |  En développement | <ul style="list-style-type: none">- Nous continuons nos suivis et conseillons nos clients dans ce domaine. |



Impact sur les collectivités

| Nos objectifs | Notre progression | Notre travail à ce jour |
|---|---|--|
| Avoir un effet positif sur les collectivités dans lesquelles nous travaillons |  Progrès considérable | <ul style="list-style-type: none"> - Le personnel Avison Young a consacré 7 900 heures de bénévolat, aidant 90 organismes locaux dans le cadre de notre Journée annuelle de bénévolat. - Nous continuons d'encourager le financement dans les bureaux et soutenons des partenariats entreprise-œuvre caritative par le biais de nos bureaux locaux et nos réseaux régionaux. |
| Raison d'être : transformer notre entreprise en organisation avec des intentions claires |  En développement | <ul style="list-style-type: none"> - Élaborer un ensemble de principes de valorisation sociale pour guider notre prestation de services et nos activités sociales corporatives. |
| Lieux : un impact réel par les actifs, les lieux et les collectivités engagées |  En développement | <ul style="list-style-type: none"> - Promouvoir notre cadre de travail d'impact pour façonner les projets des clients, le développement et les approches de gestion d'actif. - Nous continuons d'élaborer des cadres de travail pour mesurer nos propres activités et initiatives de valorisation sociale. |
| Relations entre les gens : impact intégré, significatif et à long terme par l'intendance et un écosystème en travaillant avec nos clients et partenaires, nos gens et la collectivité. |  Progrès considérable | <ul style="list-style-type: none"> - Une groupe de travail sur la valorisation sociale en régénération urbaine a été établi entre le Forum économique mondial (FEM) et Avison Young. - Le groupe de travail du FEM élabore un ensemble de principes et d'outils visant les intervenants impliqués dans des projets de régénération urbaine. - Avison Young est un membre du comité directeur de l'Alliance Davos Baukultur. |



Alignement

Nous avons identifié les objectifs de développement durables des Nations Unies (ODDNU) que nous avons davantage la possibilité d'affecter, directement ou indirectement, par notre capacité d'influence dans le contexte de nos activités quotidiennes.

| | Eau potable et assainissement | Énergie propre et abordable | Villes et collectivités durables | Action climatique | Vie sur terre | Paix, justice et de fortes institutions |
|---|-------------------------------|-----------------------------|----------------------------------|-------------------|---------------|---|
| ODDNU | 06 | 07 | 11 | 13 | 15 | 16 |
| Émissions carbone | ◁ | ◐ | ◁ | ▷ | ▷ | ◐ |
| Immeubles verts et performance | ◁ | ▷ | ▷ | ▷ | ◁ | |
| Résilience climatique et adaptation | ◁ | ▷ | ▷ | ◐ | ◁ | |
| Recrutement et connaissances | | | ▷ | | | ▷ |
| Diversité, équité et inclusion | | | ▷ | | | ▷ |
| Engagement, bien-être et vie durable des employés | | | ▷ | | | |
| Impact sur les collectivités | | | ◁ | ◁ | | ◁ |

- ▷ Impact direct
- ◁ Impact indirect
- ◐ Impact direct et indirect

Visages
du progrès

03.

Action climatique

Notre progression

Dans cette section, nous avons établi des objectifs dans trois domaines principaux : les émissions de carbone, les immeubles durables et la résilience et l'adaptation climatique.

C'est ainsi que nous suivons notre progression vers la carboneutralité et une plus grande résilience et comment nous soutenons nos clients et les collectivités dans leur propre parcours.

En bref

- Nous avons réduit nos émissions de type 2 de 20,6 % au Royaume-Uni depuis l'année de référence 2019.
- Nous avons réduit notre consommation d'électricité au Royaume-Uni de 4,1 % depuis 2022.
- Nous avons réduit les émissions de carbone de type 2 de notre nouveau bureau de Manchester de 56,4 % puisque nous occupons des locaux de bureaux plus efficaces au 11, rue York.
- Nos émissions mondiales absolues de types 1 et 2 ont augmenté de 10,9 % en raison de nos meilleures procédures de collecte de données et d'une augmentation dans l'intensité carbonique du réseau électrique du Royaume-Uni.
- L'intensité de nos émissions mondiales (tCO₂e/m²) a augmenté de 25,0 %.
- Les émissions de type 3 ont augmenté de 81,9 % comparativement à 2019 en raison de l'amélioration de la collecte, de l'analyse et de la portée des données.
- Nous continuons de collecter des données et de comparer la performance de notre portefeuille de bureaux.
- Nous avons mis en application nos normes mondiales d'occupation pour aider à nous orienter dans la sélection de site, le design et l'exploitation de nos lieux de travail pour améliorer les résultats et la progression en durabilité de notre parcours vers la carboneutralité.
- Sises sur des fondations scientifiques, nos équipes du Royaume-Uni continuent d'analyser les émissions de type 3 de la chaîne d'approvisionnement, transformant les données en connaissances exploitables.
- Nous fournissons des séances de formation, internes comme de source externe, sur la durabilité et la réduction d'émissions de carbone.



Nos indicateurs clés de performance

Pour mesurer et signaler notre progression vis-à-vis notre stratégie mondiale en ESG, voici les indicateurs de performance actuels que nous avons adoptés ou planifions d'adopter et divulguer à l'externe dans ce rapport et autres types de rapports. Dans certains cas, nous mesurons les indicateurs de performance à l'interne en établissant les processus de collecte de données et évaluons les données.

| Indicateurs clés de performance | Statut | Interne/externe |
|---|---|-----------------|
| Émissions totales de carbone (tCO ₂ E) | Dans les rapports | Externe |
| Répartition selon des émissions de type 1, 2 et 3 | Dans les rapports | Externe |
| Pourcentage total de réduction de carbone en un an | Dans les rapports | Externe |
| Pourcentage de réduction des émissions de type 1 et 2 en un an | Dans les rapports | Externe |
| Énergie renouvelable obtenue hors site (%) | À divulguer mondialement en 2024 | Externe |
| Énergie renouvelable obtenue sur le site (%) | À divulguer mondialement en 2024 | Externe |
| Répartition des sources d'énergie non renouvelable (%) | À divulguer mondialement en 2024 | Externe |
| Changement de l'intensité énergétique en un an (%) | Dans les rapports | Externe |
| Changement des émissions de type 3 en un an (%) | Divulgateion partielle. À divulguer mondialement en 2024 pour certaines émissions de type 3 | Interne/externe |
| Estimation TCFD complétée pour nos opérations mondiales | À être intégrée dans notre feuille de route pour atteindre les normes ISSB à l'échelle mondiale | Interne |
| Superficie de portefeuille occupée avec certification d'immeuble vert (plus de 10 000 pieds carrés) | Divulgateion partielle. À divulguer mondialement en 2024 | Externe |
| Cote des fournisseurs (R.-U.) | Dans les rapports | Externe |

Émissions mondiales de carbone et performance en carboneutralité

Cette section détaille nos résultats carboniques pour l'année 2023.

À l'échelle mondiale, nous suivons nos émissions de type 1 et 2. Notre objectif mondial est que nos opérations (émissions de types 1 et 2) dans notre portefeuille mondial de lieux de travail soit carboneutre d'ici 2040, avec une réduction de 50 % dès 2030. Nous enregistrons des données depuis 2016 et avons déjà établi 2019 comme année de référence.

Nous avons capté des données limitées sur les émissions de type 1, ce qui constitue le minimum. Nous ne possédons pas de voitures de fonction.

Notre stratégie de carboneutralité mondiale

Nous avons axé notre attention sur la cueillette de données à mettre en place de meilleurs processus de collecte de données et des logiciels pour capter les données de consommation de nos immeubles. Pour notre rapport de 2023, nous avons les données pour 85 emplacements dans notre portefeuille mondial. Nous occupons tous les immeubles en location directe de leurs propriétaires.

Nous continuons de nous concentrer sur la captation et l'analyse des données.

Notre parcours vers la carboneutralité

Voici quelques-unes des initiatives entreprises en 2023 en appui à notre stratégie de carboneutralité :

- Utilisation de la plateforme de données (Measurabl) pour capter les données nord-américaines, pour plus d'exactitude.
- Application de nos normes mondiales d'occupation qui ont permis l'acquisition, le renouvellement et l'aménagement de nos lieux de travail selon une norme élevée de durabilité lorsque c'était pertinent.
- Consolidation des locaux (au moment du déménagement des bureaux) pour refléter les exigences d'occupation mis à jour et l'utilisation améliorée des espaces.
- Mesurage amélioré de l'occupation de nos lieux de travail à l'aide de TI intelligentes afin de mieux comprendre l'utilisation. Cela informe les mesures d'efficacité énergétique requises.
- Réduction de notre flotte d'imprimantes de 50 %, résultant en une économie de papier et de coûts d'électricité.

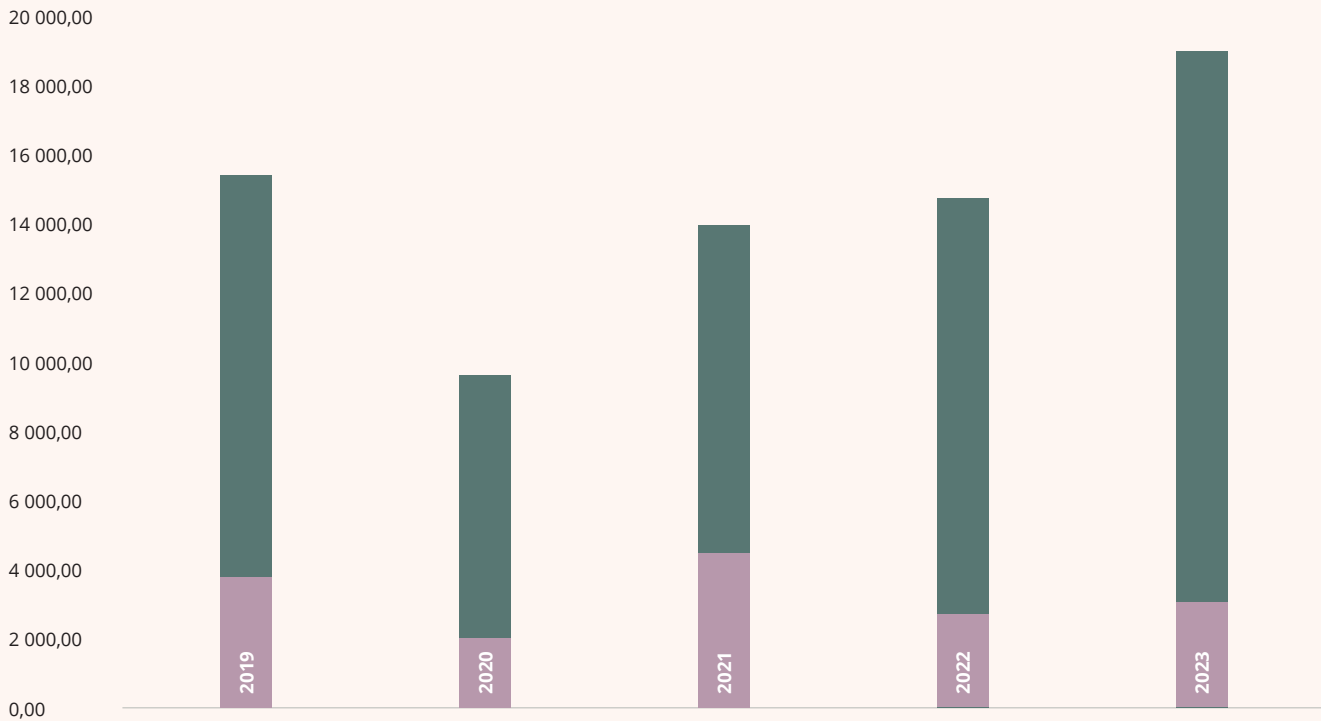
À court terme, nous prévoyons :

- Continuer de communiquer notre parcours en durabilité, canalisant du contenu pertinent, engageant et ponctuel à notre personnel et aux intervenants clés.
- Continuer nos programmes d'amélioration des compétences pour aider nos collègues à intégrer des concepts et compétences liés à la durabilité au quotidien.

-
- Améliorer nos données carbone et leur gestion. Nous continuerons de rechercher et mettre en œuvre des initiatives pour améliorer et automatiser la captation de données carbone de qualité.
- Vérifier l'efficacité énergétique de nos plus grands bureaux pour aider à favoriser l'énergie opérationnelle de nos sites et optimiser la consommation.
- Maintenir des normes strictes quant aux aménagements et à l'occupation. Les nouveaux bureaux et aménagements ne sont pas fréquents, mais sont importants pour notre empreinte carbone lorsqu'ils se produisent.
- Aborder l'intensité carbone de notre chaîne de valeur : 95 % et plus de notre empreinte carbone se trouve dans les émissions de type 3, mais cette catégorie demeure la moins comprise et la moins gérés dans notre industrie.
- Continuer de réduire les émissions liées aux voyages : Remettre en question notre façon de voyager et, lorsque possible, les options faibles en carbone sont à privilégier.
- Prendre les mesures pour comprendre les déplacements quotidiens des employés et les émissions liées au travail de la maison, comme la pandémie de COVID-19 a changé nos façons de travailler et nous devons comprendre comment cela affecte notre empreinte carbone.

Notre parcours vers la carboneutralité mondiale

Catégories des émissions mondiales de carbone (tCO₂e)



| Émissions de GES | 2019 tCO ₂ e (référence) | 2020 tCO ₂ e | Variation depuis 2019 | 2021 tCO ₂ e | Variation depuis 2020 | 2022 tCO ₂ e | Variation depuis 2021 | 2023 tCO ₂ e | Variation depuis 2022 |
|----------------------|-------------------------------------|-------------------------|-----------------------|-------------------------|-----------------------|-------------------------|-----------------------|-------------------------|-----------------------|
| Type 1 | 4,89 | 0,78 | -84,01% | 0,00 | -100,00 % | 6,06 | 100,00 % | 4,41 | -27,24 % |
| Type 2* | 3 741,00 | 1 995,00 | -46,67 % | 4 461,80 | 123,65 % | 2 712,63 | -39,20 % | 3 012,67 | 11,06 % |
| Type 3 (R.-U. seul.) | 11 620,03 | 7 588,78 | -34,69 % | 9 431,67 | 24,28 % | 12 015,25 | 27,39 % | 15 938,10 | 32,65 % |

*Énergie et chauffage achetés mondialement



Intensité carbone (tCO₂e/m²) par région

| Intensité | m ² | Type | tCO ₂ e | tCO ₂ e/m ² |
|------------------|----------------|------|--------------------|-----------------------------------|
| Royaume-Uni | 12 869,08 | 1 | 4,41 | 0,00034 |
| | 12 869,08 | 2 | 456,68 | 0,03549 |
| Zone euro | 1 463,00 | 1 | 0,00 | 0,00000 |
| | 1 463,00 | 2 | 49,58 | 0,03389 |
| Amérique du Nord | 43 599,21 | 1 | 0,00 | 0,00000 |
| | 43 599,21 | 2 | 2 270,71 | 0,05208 |
| Mondial | 57 931,29 | 1 | 4,41 | 0,00008 |
| | 57 931,29 | 2 | 2 776,97 | 0,04794 |

Notes

- Les données de 2020 sont plus faibles qu'en 2019 comme prévu en raison de la pandémie mondiale.
- 2021 a marqué une augmentation en raison de certains retours au bureau, mais aussi en raison d'améliorations à la cueillette de données, surtout en Amérique du Nord.
- 2022 marquait une autre augmentation sur toutes les années précédentes vu le retour au bureau et les améliorations à la cueillette et à l'analyse des données, surtout en raison du déploiement de la plateforme de données nord-américaine qui permet d'extrapoler et d'estimer les données avec une meilleure fiabilité et l'accès à des données plus complètes sur l'inventaire d'immeubles.
- Les données ne sont pas finalisées, cependant, 2022 sera probablement établie comme année de base pour nos aspirations à la carboneutralité mondiale pour 2040. Cela implique des révisions et amendements constants alors que les données historiques se localisent et que les processus d'analyse des données s'améliorent. Tous les changements seront détaillés pour assurer la transparence et la confiance envers nos rapports.

Action climatique

Carboneutralité : notre parcours au Royaume-Uni

Nous sommes heureux de souligner les succès et initiatives que nos activités du Royaume-Uni accomplissent pour atteindre la carboneutralité d'ici 2030.



Photographie par
William McCue
courtoisie de Unsplash

Avison Young

Page 48

Carboneutralité : notre parcours au Royaume-Uni

Engagements, cadres de travail et collaboration dans l'industrie

En réponse à l'urgence climatique mondiale et en soutien à l'Accord de Paris, nous avons pris les engagements suivants au cours des quatre dernières années.

- 2020** Signataire de l'Engagement pour des immeubles carboneutres du *World Green Building Council* (WGBC), qui nous a fait élaborer une stratégie de décarbonation pour réduire les émissions de carbone à un net zéro dans tous nos immeubles occupés du R.-U. d'ici 2030.
- 2021** Engagé dans l'Ambition d'affaires pour la coalition à 1,5°C en partenariat avec le programme *Race to Zero* qui milite pour que tous les immeubles soient carboneutres d'ici 2050.
- 2022** Signataire du serment de carboneutralité de la *British Property Federation* (BPF), qui appuie une transformation du secteur immobilier pour livrer des immeubles carboneutres d'ici 2050. Devenu membre du Forum économique mondial (FEM) et inscrit aux Principes d'immeubles durables du FEM.
- 2023** Dans la poursuite de notre mobilisation pour un meilleur environnement bâti, nous avons :
- Joint 110 entreprises dans la signature d'une lettre du Conseil du bâtiment durable du R.-U. au premier-ministre exprimant nos « sérieuses inquiétudes » en réponse à l'affaiblissement de politiques vertes clés.
 - Été l'une des plus de 100 entreprises demandant au gouvernement de planifier une réforme pour livrer la carboneutralité et restaurer la nature.
 - Mark Rose s'est joint à l'engagement des PDG mondiaux du FEM pour réduire les émissions de l'immobilier de 50 % d'ici 2030.
 - Lancé de notre groupe interne de ressources, Pangea, qui unit nos collègues pour nous aider à lutter pour les questions de durabilité mondiale comme les changements climatiques.

Carboneutralité : notre parcours au Royaume-Uni

Avison Young Royaume-Uni : notre progression vers la carboneutralité

En 2023 nous avons proposé des initiatives qui améliorent notre incidence dans ces domaines, ce qui nous aide à réduire nos émissions de carbone et contribue à la transition vers une économie faible en carbone. Voici ce que cela comprend :

- **Qualité des données :** 89 % de nos bureaux ont maintenant la lecture automatique des compteurs (LAC) pour l'électricité, une augmentation de 70 % vis-à-vis l'année précédente.
- **Formation :** Nous continuons, à l'interne, de former tout notre personnel à la durabilité dans des unités d'affaires et lignes de service clés, notamment par des inductions, des séries d'amélioration des compétences et des séminaires.
- **Nous avons élaboré une norme d'occupation et d'aménagement pour orienter notre sélection, notre aménagement ou notre mise à niveau des lieux de travail :** L'aménagement de notre espace peut contribuer une importante partie de notre empreinte carbone. Il est donc essentiel d'avoir une norme d'occupation et d'aménagement compatible à notre stratégie de carboneutralité.
- **Certifications :** 51,6 % de notre portefeuille (par superficie d'étage) au niveau des éléments de base et/ou aménagés a une certification d'une méthode d'évaluation écologique comme BREEAM et SKA.
- **Augmenté l'adhésion à notre programme de salaire cotisable pour VE :** pour aider les employés à louer des véhicules électriques, nous avons lancé un programme en 2021. En 2023, l'adhésion aux VE a augmenté de 185 % vis-à-vis 2022.
- **Mesuré les émissions de type 3 dans les catégories suivantes :** biens et services achetés, biens en capital, activités liées au carburant et à l'énergie (non incluses dans les types 1 et 2), transport et distribution en amont, déchets, voyages d'affaires et déplacement quotidiens d'employés conformément à la Norme de la chaîne de valeur corporative (type 3) du Protocole des GES.

Carboneutralité : notre parcours au Royaume-Uni

Plusieurs tendances en énergie et en carbone furent observées en 2023 :

- Une baisse de 0,56 % de la consommation énergétique en 2023 comparé à 2022 en raison de la rationalisation des bureaux et du bureau écoénergétique de Manchester.
- La consommation électrique en 2023 était inférieure à celle de 2022 de 4,1 %.
- La consommation de gaz (chauffage) en 2023 était inférieure à l'année de référence 2019 de 23,4 %. C'est le résultat de la réduction de superficie dans le portefeuille de bureaux combinée à l'augmentation des normes d'efficacité dans la sélection des bureaux, de leur aménagement et de leur exploitation.
- Le travail hybride a continué en 2023 et semble s'être stabilisé avec une incidence minime sur la consommation d'énergie dans tout le portefeuille.
- Nous continuons de reconnaître que nous ne réduisons pas les émissions lorsque le personnel travaille de la maison et cherchons toujours une méthode pour capter et signaler ces émissions. Nous veillerons à ce que les rapports futurs s'alignent à l'évolution des bonnes pratiques de l'industrie dans ce domaine.
- C'est dans le type 3 que la plupart (95 %) de nos émissions de carbone se trouvent. Spécifiquement, dans les catégories des produits et services achetés, biens en capital, voyages d'affaires et déplacements quotidiens.
- Comprendre les émissions de carbone issues des biens et services achetés est un domaine clé où nous agissons pour identifier les données en détail et les actions que nous pouvons prendre pour décarboner.
- Les émissions des déplacements des employés ont augmenté comparé à 2022, mais demeurent largement inférieures (42,3 %) à celles de l'année de référence 2019.
- Les émissions des voyages d'affaires ont diminué de 26,4 % comparé à 2022 et de 48,3 % comparé à l'année de référence 2019. Cette réduction résulte surtout de la réduction de vols en 2023, surtout les vols au long cours.
- 51,6 % de nos bureaux (par superficie d'étage) ont des certifications écologiques (BREEAM/ SKA) pour les éléments de base ou les aménagements.
- L'OBNL *The Carbon Disclosure Project* (CDP ou projet de divulgation du carbone), a donné à Avison Young du Royaume-Uni un « C » pour la divulgation des changements climatiques en 2023. Cette évaluation et notre cote nous permet de mieux comprendre notre parcours pour fonctionner conformément à l'objectif de 1.5 degrés de l'Accord de Paris, tout en proposant à nos intervenants un aperçu de notre parcours de décarbonation et de carboneutralité.

Carboneutralité : notre parcours au Royaume-Uni

Analyse de l'énergie et du carbone : émissions totales

- Alors que notre collecte des données et nos analyses continuent de s'améliorer, que les données réelles sont repérées ou que des erreurs sont identifiées, nous avons revisité des données précédentes pour améliorer l'estimation et les calculs d'extrapolation pour permettre une plus grande confiance en nos données.
- L'énergie consommée a diminué en 2023 comparé à 2022. C'est le résultat de changements dans notre portefeuille de bureaux, notamment par la réduction des superficies des bureaux existants, mais surtout notre bureau de Manchester, déménagé au début de 2023 et beaucoup moins énergivore que le bureau précédent.
- La consommation d'électricité et de gaz était inférieure en 2023 à celle de l'année de référence 2019. Cette réduction s'explique à la fois par la réduction du portefeuille de bureaux, l'amélioration de l'efficacité énergétique et la hausse du travail hybride depuis la pandémie de COVID-19 en 2020 et 2021. Malgré nos mesures pour réduire la demande d'énergie de notre portefeuille de bureaux, nous avons observé une augmentation des émissions de type 2. Cela s'explique par une augmentation de l'intensité de carbone du réseau électrique et une augmentation de la consommation de gaz.
- Entre 2019 et 2023, nous avons réduit nos émissions de GES de type 1 et 2 de 20,6 %. Cette réduction est due à 2 facteurs : 1) L'intensité carbone de l'alimentation électrique fut réduite puisque les centrales ont délaissé le charbon pour des énergies plus renouvelables. 2) Des changements à notre portefeuille de bureaux, puisque nous avons déménagé nos bureaux dans une plus petite superficie, des locaux plus écoénergétiques ou des sites entièrement à l'électricité.
- Nous anticipions que l'énergie et les émissions de carbone continueraient d'augmenter en 2023 puisque le personnel continue de revenir au bureau, d'augmenter ses déplacements et d'entreprendre des voyages d'affaires. Cependant, cela ne devrait pas atteindre les niveaux prépandémiques et atteindra un plateau alors que des locaux plus efficaces sont adoptés et que des initiatives d'efficacité sont déployées. La consommation électrique et les voyages d'affaires ont diminué comparé à 2022, alors que les déplacements quotidiens et la consommation d'essence a augmenté.

Carboneutralité : notre parcours au Royaume-Uni

Faits saillants de 2023



Émissions de GES de type 1 et 2 réduites de 20,6 % (comparé à l'année de référence 2019)



Lancement de Pangea, premier groupe ressource d'Avison Young pour l'action sociale et écologique



Mesuré et déclaré toutes les émissions de type 3 applicables



Déploiement de la lecture automatique de compteur (LAC) pour 89 % de notre alimentation électrique



70 % des sites à 100 % sur des tarifs d'énergie renouvelable



Programme de cotisation salariale pour véhicule électrique accru de 185 % en 2022

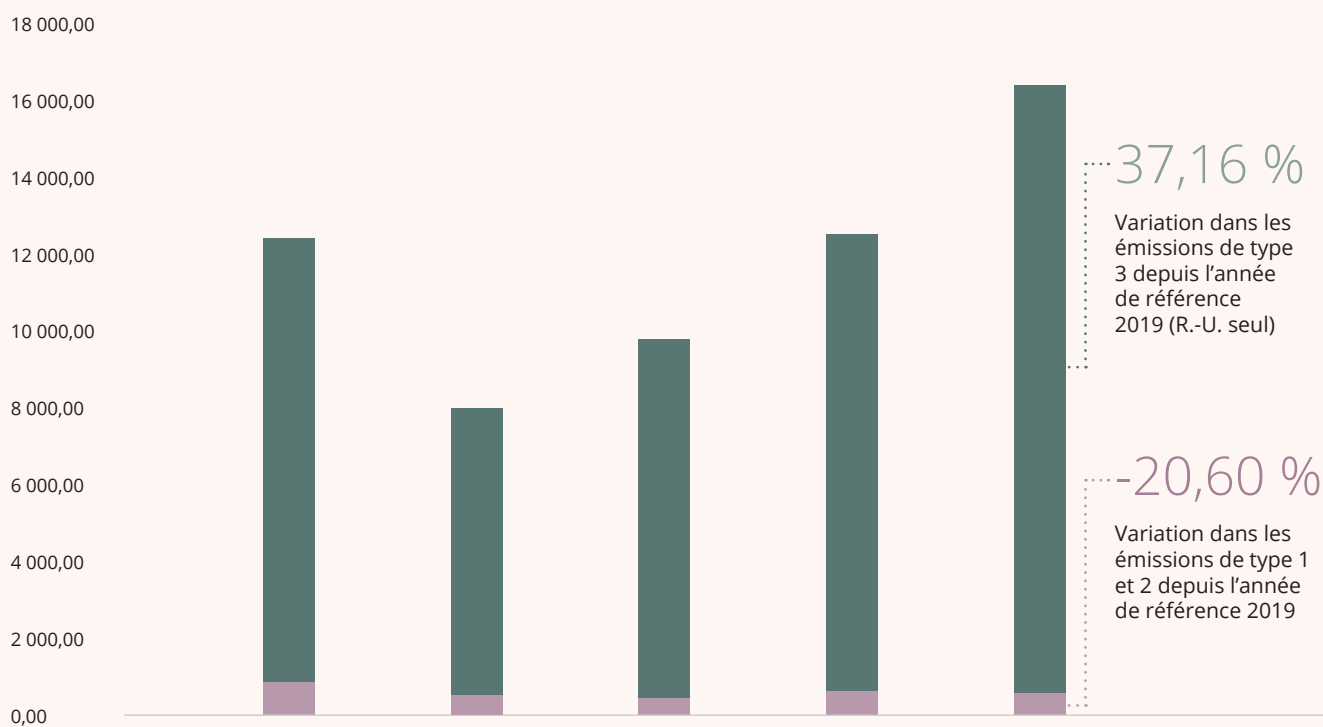
Carboneutralité : notre parcours au Royaume-Uni

Notre stratégie pour la carboneutralité

Avison Young (R.-U.) s'est engagé à atteindre la carboneutralité (émissions de type 1 et 2) d'ici 2030 ou avant (2040 à l'échelle mondiale). Dans cette optique, nous concentrons notre présence dans des immeubles écoénergétiques, y compris ceux qui ont été rénovés ou remis à niveau avec une attention pour la durabilité. Ces mesures font partie d'un effort plus large de décarbonation qui s'étend à toutes nos opérations, refaçonant nos politiques et nos pratiques dans des domaines allant de l'approvisionnement aux voyages d'affaires.

Notre progrès à ce jour

Jusqu'à présent, nous avons entrepris une gamme d'initiatives pour réduire nos émissions de carbone ainsi que pour planifier les améliorations futures :



| Émissions GES | 2019 tCO ₂ e Référence | 2020 tCO ₂ e | 2021 tCO ₂ e | 2022 tCO ₂ e | 2023 tCO ₂ e | Variation depuis 2019 |
|---------------|--------------------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------|
| Type 1 et 2 | 863,86 | 455,42 | 421,64 | 652,15 | 685,97 | -20,60 % |
| Type 3 | 11 620,03 | 7 588,78 | 9 431,67 | 12 015,25 | 15 938,10 | 37,16 % |

Carboneutralité : notre parcours au Royaume-Uni

- Nous travaillons à réduire notre empreinte carbone au Royaume-Uni. Entre 2019 et 2023, nous avons réduit nos émissions de gaz à effet de serre de type 1 et 2 de 20,6 %.
- Nous nous sommes concentrés sur la captation et des rapports exacts des émissions de type 3 puisque nous sommes conscients que c'est là que la majorité de nos émissions se trouvent. D'importantes mesures ont été prises pour capter ces données et nous continuerons d'y travailler dans la continuité de notre parcours vers la carboneutralité.
- Pendant que la collecte de nos données et nos analyses s'améliorent, que les données réelles sont trouvées ou que des erreurs sont identifiées, nous avons revisité d'anciennes données pour améliorer les estimations et extrapolations de calculs pour assurer une meilleure confiance envers les données.
- La consommation d'énergie a été réduite en 2023 comparé à 2022. Cela résulte des changements à notre portefeuille de bureaux notamment par la réduction de superficie des bureaux existants et, surtout, du fait que notre bureau de Manchester est déménagé au début de 2023 et est beaucoup plus écoénergétique que le bureau précédent.
- La consommation d'électricité et celle de gaz étaient inférieures en 2023 à celles de l'année de référence 2019.
- Malgré nos mesures pour réduire la demande d'énergie de notre portefeuille de bureaux, nous avons observé une augmentation annuelle de nos émissions de type 2. Cela s'explique par l'intensité carbone du réseau électrique et une augmentation de la consommation de gaz. La réduction à long terme des émissions de type 1 et 2 entre 2019 et 2023 s'expliquait par 2 facteurs : 1) L'intensité carbone de l'approvisionnement en électricité fut réduite par les centrales qui ont délaissé le charbon pour des énergies plus renouvelables. 2) Des changements à notre portefeuille de bureaux, certains ayant déménagé vers de plus petites superficies, des locaux moins énergivores ou des sites fonctionnant entièrement à l'électricité, ont ensemble entraîné des réductions d'émissions.
- Nous avons prévu que la consommation d'énergie et les émissions de carbone continueraient d'augmenter en 2023, avec le personnel qui continuait son retour au bureau, augmentant le nombre de déplacements quotidiens et de voyages d'affaires (bien que ceux-ci n'atteindront pas les niveaux pré-pandémiques et atteindront un plateau alors que des locaux de bureaux plus efficaces sont privilégiés et que les initiatives d'efficacité sont déployées). La consommation d'électricité et les voyages d'affaires ont diminué comparativement à 2022, alors que les déplacements quotidiens et la consommation d'essence ont augmenté.



Notre feuille de route vers la carboneutralité en 2030

2020



Données, politique et formation

2023
Nous sommes ici



Efficacité, gouvernance, données de Type 3 et rapports

2025



Contenu carbone

2028

2030



Compensation

Carboneutralité

Données, politique et formation

- Référence et collecte de données
- Plateforme de données
- Électricité - lecture automatique de compteur
- Formation
- Identification des gains faciles en efficacité des bureaux
- Compensation des émissions de type 1 et 2 (partielle pour type 3)

Efficacité, gouvernance et rapports

- Ajouter de compteurs pour le chauffage et l'eau
- Norme d'occupation et stratégie immobilière
- Politique améliorée pour dépenses et voyages
- Officialisation des rapports pour émissions de type 3
- Compensation des émissions de type 1 et 2 (partielle pour type 3)
- Analyse et engagement de la chaîne de valeur pour réduire les émissions de type 3

Contenu carbone

- Réduction du carbone intrinsèque et intégrer des principes de circularité
- Maintien de la réduction des émissions de type 3 dans la chaîne de valorisation
- Compensation des émissions de type 1 et 2 (partielle pour type 3)

Compensation

- Compensation des émissions résiduelles (type 1, 2 et 3) dans le processus approuvé de séquestration de carbone du UKGBC et des projets de valorisation sociale

BRISTOL OLD VIC



Photography by
Martyna Bober
courtesy of Unsplash

Avison Young

Come on in

L'empreinte carbone d'Avison Young au Royaume-Uni

Cette section détaille des informations supplémentaires sur la base de nos rapports, les périmètres d'émissions divulgués, les performances au fil du temps et les hypothèses et estimations relatives aux données utilisées dans les calculs.

Notre empreinte carbone au Royaume-Uni

Empreinte carbone, Royaume-Uni, 2019 à 2023

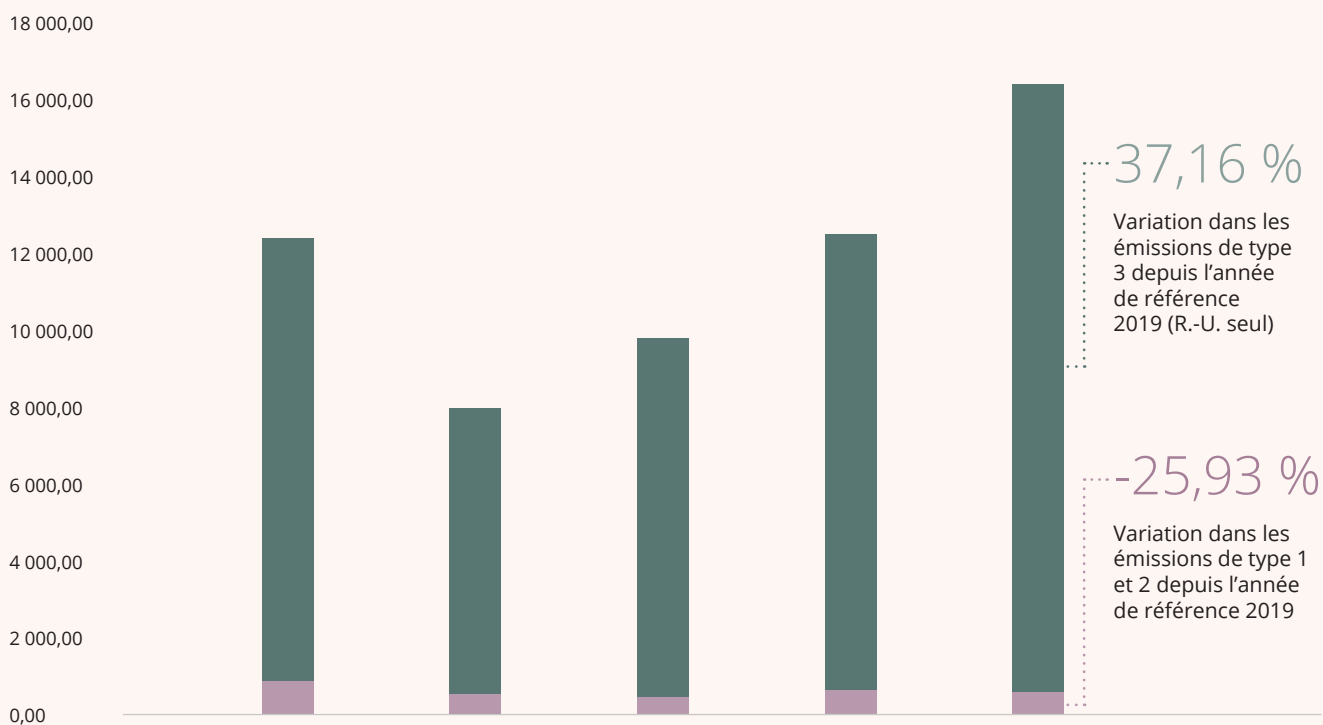
| | | 2019 | | 2020 | | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|---------------|---|--------------------|-----------------|--------------------|-----------------|--------------------|-----------------|--------------------|-----------------|--------------------|-----------------|
| Type | Source | tCO ₂ e | Part du total | tCO ₂ e | Part du total | tCO ₂ e | Part du total | tCO ₂ e | Part du total | tCO ₂ e | Part du total |
| T1 | Gaz | 0,00 | 0,00 % | 0,00 | 0,00 % | 0,00 | 0,00 % | 0,00 | 0,00 % | 0,00 | 0,00 % |
| T1 | Carburant (automobile) | 4,89 | 0,04 % | 0,78 | 0,01 % | 0,00 | 0,00 % | 0,00 | 0,00 % | 0,00 | 0,00 % |
| T1 | Réfrigérant | 0,00 | 0,00 % | 0,00 | 0,00 % | 0,00 | 0,00 % | 6,06 | 0,05 % | 4,41 | 0,03 % |
| Type 1 | Sous-total | 4,89 | 0,04 % | 0,78 | 0,01 % | 0,00 | 0,00 % | 6,06 | 0,05 % | 4,41 | 0,03 % |
| T2 | Électricité | 524,61 | 4,20 % | 214,23 | 2,66 % | 174,38 | 1,77 % | 409,10 | 3,23 % | 420,35 | 2,53 % |
| T2 | Chauffage | 334,36 | 2,68 % | 240,41 | 2,99 % | 247,26 | 2,51 % | 236,99 | 1,87 % | 261,21 | 1,57 % |
| Type 2 | Sous-total | 858,97 | 6,88 % | 454,64 | 5,65 % | 421,64 | 4,28 % | 646,09 | 5,10 % | 681,56 | 4,10 % |
| T3 Cat 1 | Biens et services achetés | 7 487,63 | 59,98 % | 6 127,28 | 76,17 % | 7 905,09 | 80,23 % | 9 327,79 | 73,64 % | 13 622,85 | 81,95 % |
| T3 Cat 2 | Biens capitaux | 839,40 | 6,72 % | 397,25 | 4,94 % | 481,23 | 4,88 % | 565,50 | 4,46 % | 461,65 | 2,78 % |
| T3 Cat 3 | Énergie/carburant exclu de T1 et T2 | 193,02 | 1,55 % | 100,52 | 1,25 % | 125,94 | 1,28 % | 202,77 | 1,60 % | 202,48 | 1,22 % |
| T3 Cat 4 | Transport et distribution en amont | 19,24 | 0,15 % | 37,45 | 0,47 % | 35,15 | 0,36 % | 26,24 | 0,21 % | 13,77 | 0,08 % |
| T3 Cat 5 | Déchets | 10,94 | 0,09 % | 6,11 | 0,08 % | 2,08 | 0,02 % | 4,17 | 0,03 % | 3,34 | 0,02 % |
| T3 Cat 6 | Voyages d'affaires | 1 107,62 | 8,87 % | 544,37 | 6,77 % | 586,45 | 5,95 % | 949,26 | 7,49 % | 631,03 | 3,80 % |
| T3 Cat 7 | Transport des employés | 1 962,17 | 15,72 % | 375,81 | 4,67 % | 295,74 | 3,00 % | 939,53 | 7,42 % | 1 002,98 | 6,03 % |
| T3 Cat 8 | Actifs loués en amont | 0,00 | 0,00 % | 0,00 | 0,00 % | 0,00 | 0,00 % | 0,00 | 0,00 % | 0,00 | 0,00 % |
| T3 Cat 9 | Transport et distribution en aval | 0,00 | 0,00 % | 0,00 | 0,00 % | 0,00 | 0,00 % | 0,00 | 0,00 % | 0,00 | 0,00 % |
| T3 Cat 10 | Traitement des marchandises vendues | 0,00 | 0,00 % | 0,00 | 0,00 % | 0,00 | 0,00 % | 0,00 | 0,00 % | 0,00 | 0,00 % |
| T3 Cat 11 | Utilisation des marchandises vendues | 0,00 | 0,00 % | 0,00 | 0,00 % | 0,00 | 0,00 % | 0,00 | 0,00 % | 0,00 | 0,00 % |
| T3 Cat 12 | Traitement de fin de vie des marchandises vendues | 0,00 | 0,00 % | 0,00 | 0,00 % | 0,00 | 0,00 % | 0,00 | 0,00 % | 0,00 | 0,00 % |
| T3 Cat 13 | Actifs loués en aval | 0,00 | 0,00 % | 0,00 | 0,00 % | 0,00 | 0,00 % | 0,00 | 0,00 % | 0,00 | 0,00 % |
| T3 Cat 14 | Franchises | 0,00 | 0,00 % | 0,00 | 0,00 % | 0,00 | 0,00 % | 0,00 | 0,00 % | 0,00 | 0,00 % |
| T3 Cat 15 | Investissements | 0,00 | 0,00 % | 0,00 | 0,00 % | 0,00 | 0,00 % | 0,00 | 0,00 % | 0,00 | 0,00 % |
| Type 3 | Sous-total | 11 620,03 | 93,08 % | 7 588,78 | 94,34 % | 9 431,67 | 95,72 % | 12 015,25 | 94,85 % | 15 938,10 | 95,87 % |
| Total | | 12 483,88 | 100,00 % | 8 044,21 | 100,00 % | 9 853,31 | 100,00 % | 12 667,40 | 100,00 % | 16 624,06 | 100,00 % |
| | Changement relatif à l'année de référence (2019) | N/A | ↔ | -35,56 % | ↓ | -21,07 % | ↓ | 1,47 % | ↑ | 33,16 % | ↑ |

Notre empreinte carbone au Royaume-Uni

Empreinte carbone, Royaume-Uni, 2019 à 2023

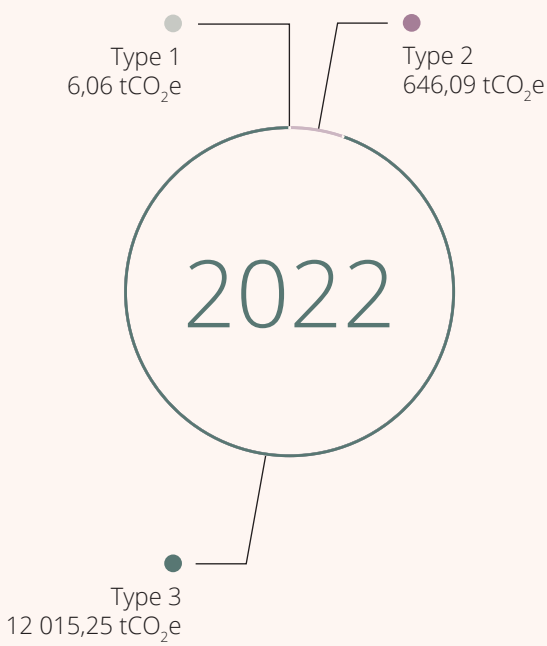
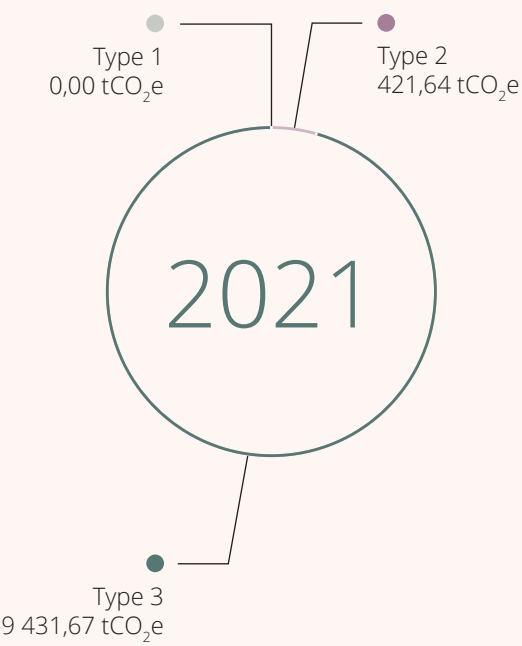
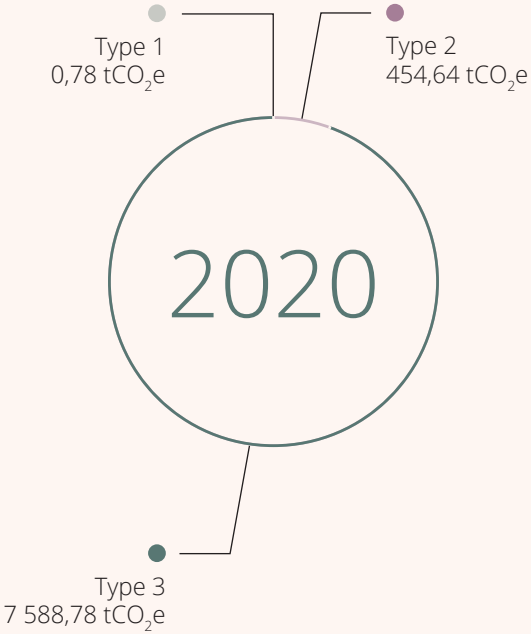
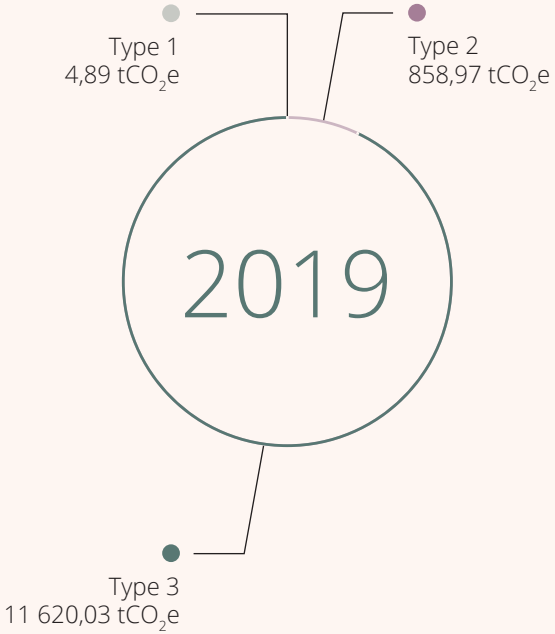
| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | | | | |
|-----------------------------------|--------|-----------|-----------|-----------|-----------|--------|----------|--------|----------|
| Intensité | | Variation | Variation | Variation | Variation | | | | |
| kWh/m ² | 272 | 164 | -39,69 % | 169 | -37,85 % | 261 | -4,06 % | 271 | -0,32 % |
| tCO ₂ e/m ² | 0,0591 | 0,0325 | -45,04 % | 0,0314 | -46,88 % | 0,0481 | -18,61 % | 0,0530 | -10,38 % |
| kWh/FTE | 2 811 | 1 634 | -41,84 % | 1 700 | -39,50 % | 2 555 | -9,08 % | 2 750 | -2,16 % |
| tCO ₂ e/FTE | 8,88 | 5,73 | -35,49 % | 7,38 | -16,86 % | 9,24 | 4,05 % | 13,12 | 47,77 % |

Empreinte carbone annuelle

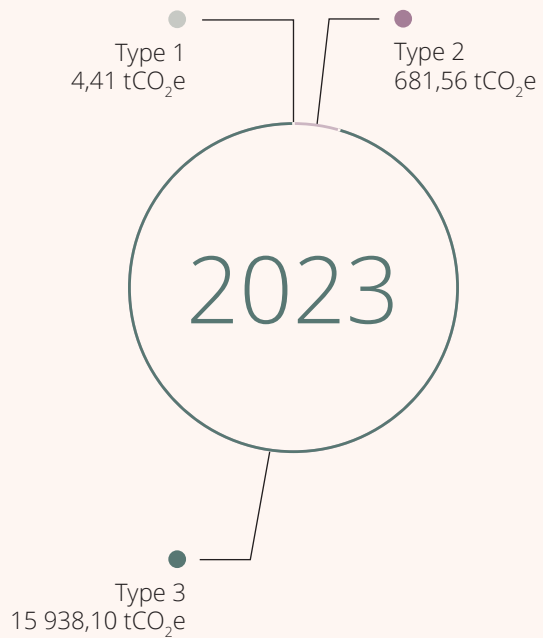


| Émissions GES | 2019 tCO ₂ e Référence | 2020 tCO ₂ e | 2021 tCO ₂ e | 2022 tCO ₂ e | 2023 tCO ₂ e | Variation depuis 2019 |
|---------------|-----------------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------|
| Type 1 et 2 | 863,86 | 455,42 | 421,64 | 652,15 | 685,97 | -25,93 % |
| Type 3 | 11 620,03 | 7 588,78 | 9 431,67 | 12 015,25 | 15 938,10 | 37,16 % |

Notre empreinte carbone au Royaume-Uni



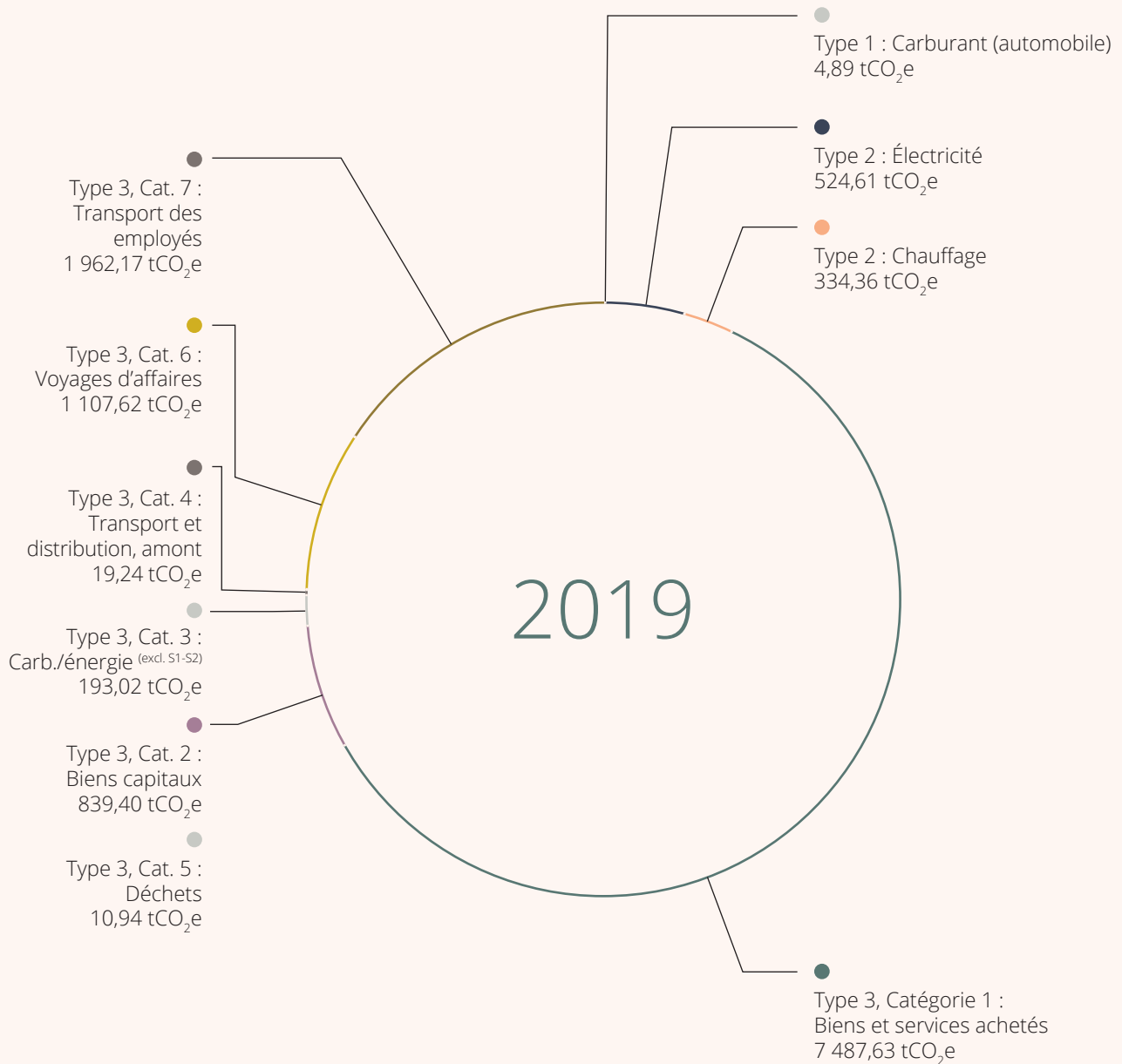
Notre empreinte carbone au Royaume-Uni



Photographie par
Yulia Chinato
courtoisie de Unsplash

Notre empreinte carbone au Royaume-Uni

Émissions carbone 2016 (année de référence)



Notre empreinte carbone au Royaume-Uni

Type 1

- Nos émissions de type 1 sont minimales. En tant qu'occupant/locataire, nous n'avons pas le contrôle opérationnel ou financier pour le gaz (ou autres combustibles fossiles) utilisé sur nos lieux de travail. Toutefois, nous avons un contrôle limité de la chaleur qu'il produit, qui est déclarée sous le type 2.
- Des émissions de type 1 des émissions fugitives de réfrigérant de climatiseurs ont eu lieu comme en 2022, mais en quantité moindre, réduisant ainsi les émissions de carbone déclarées pour 2023.
- Nous sommes responsables d'un petit nombre de climatiseurs qui contiennent des réfrigérants et ont produit des émissions fugitives, ajoutant à notre empreinte carbone en 2022 et 2023 en raison d'une fuite. Avec notre transition vers le stockage infonuagique de données, les besoins de climatisation au-delà de ce que fournit le bailleur seront minimales, voire nuls, ce qui réduira le potentiel d'émissions fugitives.
- Nous n'avons pas de flotte de véhicules. Le retour de notre flotte de 3 véhicules en 2020 signifie que nous n'avons pas d'émissions de carbone pour des véhicules contrôlés depuis le milieu de 2020.

Type 2

- Nous avons deux sources d'émissions de carbone de type 2 : l'électricité achetée et le chauffage, lesquels sont tous deux fournis par nos bailleurs. Nous avons un contrôle limité de ces sources dans les locaux que nous occupons.
- La principale zone que nous contrôlons, c'est la possibilité de rénover nos bureaux à de strictes normes de durabilité, comme celles de BREEAM et autres méthodes d'évaluation écologique. En tant que locataire, la Société n'a pas le contrôle direct du gaz sur les sites qu'elle occupe, mais a un contrôle localisé limité du chauffage sur certains sites. Le chauffage fourni et l'eau chaude fournis par le bailleur sont déclarés comme de la chaleur achetée sous le type 2.

Notre empreinte carbone au Royaume-Uni

Type 3

- Nous avons continué à déterminer nos émissions de type 3 au-delà des voyages d'affaires, des déchets et de l'eau. Nous l'avons effectué pour chaque année de 2019 à 2023 et l'avons amendé au fil de l'amélioration de notre collecte de données et de nos analyses. Comme prévu, 95 % de nos émissions se situent dans ce type. Tel que déclaré dans les années précédentes, les catégories qui contribuent le plus sont celles des biens achetés, des biens en capital, des voyages d'affaires et des déplacements quotidiens des employés.
- Comme pour la majorité des organisations, le type 3 comporte la plus grande partie de nos émissions. La captation et la déclaration de nos émissions de type 3 a été une tâche continue pour les trois dernières années, 2022 étant la première année où nous divulguons ces données. Ce travail s'est poursuivi en 2023, nous permettant d'analyser les données beaucoup plus en détail. Cependant, il était nécessaire de capter des données plus précises. Nous prévoyons communiquer avec nos partenaires de la chaîne d'approvisionnement pour capter encore plus de détails dans notre progression vers la décarbonation.
- Tel que déclaré précédemment, les catégories de type 3 constituant la majorité de nos émissions sont énumérées ci-dessous :
 - **Biens et services achetés** : Ceci demeure notre plus grand émetteur de carbone. L'achat de services de sous-contractants, de services de TI et les logiciels, la location de bureaux et d'ordinateurs portables sont certains des biens et services les plus intensifs en carbone. Nous avons vu les émissions de cette catégorie augmenter davantage en 2022 lorsque nous avons amélioré la captation et l'analyse de nos données.
 - **Déplacements quotidiens des employés** : Les émissions des déplacements des employés ont diminué en 2020 et 2021 en raison de la pandémie de COVID-19. En 2023, ces émissions ont augmenté avec le retour au travail. Cependant les émissions sont toujours inférieures à celles de 2019 puisque le travail hybride continue comme une nouvelle « norme ».
 - **Voyages d'affaires** : Comme nos données sur les déplacements quotidiens, les émissions de nos voyages d'affaires ont diminué en 2020 et 2021 en raison de la pandémie. Ces émissions ont augmenté en 2022, mais cette tendance ne s'est pas poursuivie en 2023 et nos émissions enregistrées dépassent à peine celles de années de la pandémie. Nous avons réduit nos vols au long cours de façon importante comparativement à 2022, soit de 89 %.
 - **Biens en capitaux** : Nos émissions dans cette catégorie ont continué de décroître comparativement aux années précédentes. Cependant, cela s'explique principalement par le fait que les déménagements et rénovations de bureaux étaient minimales en 2023. Notre bureau du siège social de Londres doit déménager en 2025, mais si la sélection de site s'effectue en 2024, nous pourrions voir une augmentation des émissions dans cette catégorie l'an prochain.

Notre empreinte carbone au Royaume-Uni

- Les biens et services achetés sont de loin le plus grand émetteur de carbone. Cette catégorie comprend :

| Biens et services achetés | 2022 | 2023 |
|--|-------------|-----------|
| Approvisionnement en eau : eau courante | 1,447 | 1,664 |
| Location d'ordinateurs et d'appareils multifonctions : location de portables et d'appareils pour le bureau (imprimantes, photocopieurs, etc.) | 66,09 | 68,764 |
| Location de mobiles : location de téléphones mobiles pour les employés | 28,690 | 24,390 |
| Location de softphone : location de logiciels installés sur un appareil pour permettre des appels sur le web | 34,91 | 32,095 |
| Traiteur : contrat pour service de traiteur pour les bureaux de l'entreprise et hospitalité | 51,82 | 76,077 |
| Location de bureau : location du portefeuille de bureaux au Royaume-Uni | 405,37 | 491,483 |
| Services de TI achetés : Achat de licences pour logiciels et soutien en TI | 1 395,34 | 1 513,992 |
| Développement de logiciels acheté : achat de services de développement de logiciels | 75,72 | 53,466 |
| Services de sous-traitant achetés REFIM | Non calculé | 9 172,040 |
| Services de sous-traitants achetés : services requis pour les opérations de l'entreprise et des clients qui ne sont pas disponibles à l'interne. | 7 260,67 | 2 182,857 |
| Papeterie : fournitures et papeterie pour les bureaux | 7,75 | 6,021 |

- Les émissions de biens et services achetés sont nettement supérieures à celles des années précédentes. Nous l'avions anticipé. C'est dû à la captation et à l'analyse de données de type 3 qui a été entreprise. Ces processus et procédures s'améliorant, nous prévoyons que ces émissions augmenteront à court terme.
- Les émissions des biens en capital ont été plus faibles pour toutes les années après 2019. Cette catégorie enregistre les émissions des modifications de bureau ainsi que les achats de matériel des TI et de mobilier. Nous n'avons pas fait de changements ou achats importants entre 2020 et 2023.



- Les voyages d'affaires ont diminué comparé à 2022. C'est dû à une réduction importante des vols au long cours, soit de 89 %. Nous avons aussi diminué le nombre de vols domestiques et régionaux pris par nos équipes et réduit les émissions enregistrées pour les voyages en voiture. Le seul moyen de transport qui a augmenté par rapport à 2022, c'est le train. C'est un moyen privilégié pour l'entreprise et nous nous attendons à ce qu'il continue d'augmenter comparativement aux autres moyens de transport. Par exemple, nous avons recours au transport ferrivaire pour nous rendre à de grands événements de l'industrie lorsque possible, comme ce fut le cas au MIPIM.
- Les émissions enregistrées pour les déplacements quotidiens des employés ont augmenté comme prévu comparé aux années de pandémie de 2020 et 2021 et de façon minime comparé à 2022, mais demeurent nettement inférieures (42,3 %) à celles de l'année de référence 2019. Nous prévoyons qu'elles augmenteront en 2024 alors que le personnel poursuit son retour au bureau et que l'entreprise s'accroît, mais elles ne devraient pas revenir aux niveaux pré-pandémiques.
- Avison Young continuera de collecter les données des émissions de type 1, 2 et 3 dans tous les actifs occupés de la Société, utilisera des procédures et systèmes améliorés et reverra régulièrement les données précédentes jusqu'à 2019 pour apporter des changements au fil de l'amélioration de la collecte de données et de l'exactitude. La Société a une meilleure vue d'ensemble de la performance de ses actifs, ce qui l'aidera à prendre des décisions immobilières et opérationnelles concernant l'efficacité énergétique, les acquisitions de bureaux, les rénovations et mises à niveau, les voyages d'affaires et déplacements quotidiens et l'approvisionnement de biens et de services.

Pousses vertes : un avenir durable pour l'investissement immobilier

Amy Erixon, dirigeante de la gestion mondiale des investissements, partage son point de vue sur notre parcours en durabilité et nos projets d'avenir. Elle discute des opportunités et défis auxquels ses clients font face et les mesures que nous prenons pour avoir un effet positif et générer de bons rendements.

Pousses vertes

Quel était le principal enjeu en termes de durabilité pour Avison Young Gestion des investissements en 2023 ?

Nous avons continué d'affiner nos cibles, de la simple atteinte de pointages à une attention plus intégrale à la décarbonation. Au niveau des actifs, nous avons identifié des moyens additionnels d'atteindre la carboneutralité. Si l'approche peut varier selon le marché, il y a en Allemagne un exemple intéressant, soit l'ajout de compteurs intelligents et l'augmentation des divulgations énergétiques des locataires. Nous travaillons avec eux afin de prioriser ces éléments pour atteindre une meilleure performance des actifs.

Quel était le principal point de focalisation pour vos clients ?

Tout au long de 2023, nous avons appris de nos clients qu'ils se concentraient sur 1) l'atteinte d'une plus grande granularité dans leur filtrage du risque et 2) l'harmonisation des données. C'est une tendance dans toute l'industrie, surtout chez les commanditaires de projet avec plusieurs gestionnaires. Ces domaines sont de l'expertise de notre équipe et dans leur zone de confort. Il est donc très facile pour nous de participer pour soutenir nos clients dans leurs projets.

Amy Erixon photographiée
par May Truong
de Women Photograph

Pousses vertes

Où avez-vous vu l'occasion d'avoir un impact ?

Une zone que nous voyons comme une belle occasion est l'introduction de sources d'énergie renouvelable et de production d'énergie renouvelable sur place. Nous avons établi comme cible d'atteindre 25 % de consommation d'énergie de source renouvelable pour tout notre portefeuille d'ici 2030, 50 % d'ici 2040 et 100 % d'ici 2050. Nous avons vu une prometteuse mise en œuvre dans certaines de nos propriétés. En Amérique du Nord, notre équipe explore des contrats d'achat d'énergie renouvelable avec des fournisseurs de services locaux, avec comme projet à long terme de trouver des options renouvelables sur place. Dans nos immeubles européens, nous prenons de la vitesse, en sensibilisant les gens et en encourageant l'usage d'énergie verte dans leurs négociations de bail quand c'est possible. Plusieurs locataires optent pour la génération d'énergie solaire sur place pour alimenter leurs opérations.

Quels sont certains des défis que vous avez rencontrés ?

Malgré quelques années d'une inflation contraignante et de taux d'actualisation en hausse dans la vaste majorité des marchés, nos actifs sont en bonne posture pour être concurrentiels et performants. Dans la plupart des cas, nos locataires s'adaptent pour des conditions d'affaires plus difficiles et nous profitons de l'occasion pour ajouter des améliorations locatives plus vertes et des systèmes d'éléments de base mis à niveau.



Amy Erixon photographiée
par May Truong
de Women Photograph

« Nous avons continué d'affiner nos cibles, de la simple atteinte de pointages à une attention plus intégrale à la décarbonation. »

Amy Erixon, Associée, Présidente,
Gestion des investissements



Le principal défi est de faire en sorte que cela fonctionne du point de vue mathématique. Heureusement, la rénovation de locaux vacants est beaucoup plus facile que des travaux dans des lieux occupés.

À quoi peut-on s'attendre pour l'année qui suit ?

Les coûts des assurances bondissent et exigent plus de préparation et d'aide pour assurer une couverture adéquate et expliquer les augmentations de coûts aux locataires. Ces augmentations ont été beaucoup plus élevées que d'autres items des frais d'exploitation. Nous devons donc nous pencher attentivement sur cette question.

En 2025, nous terminerons aussi la modélisation du Carbon Risk Real Estate Monitor (CRREM, suivi des risques liés au carbone en immobilier) pour notre portefeuille européen et tracerons la route vers la carboneutralité pour nos actifs nord-américains, cherchant à augmenter la couverture des données de nos locataires américains. Nous prévoyons aussi ajouter des actifs au Canada cette année et visons de nouveaux développements durables de pointe pour nos programmes canadiens.

À quel niveau se trouve l'optimisme pour les mois à venir ?

Des conditions financières difficiles ont créé d'importants vents de face pour l'avancée de l'agenda écologique. La plupart des professionnels de l'immobilier, nous compris, reconnaissons qu'il s'agit d'opportunisme politique et que nous devons continuer de pousser nos employés, entrepreneurs, locataires et partenaires financiers à comprendre que choisir la bonne option coûte moins cher à long terme et empêche les risques liés à l'obsolescence fonctionnelle, lesquels pourraient aggraver les marchés des locataires, du financement et des assurances, lesquels sont déjà difficiles. Les leaders de l'industrie effectuent une pression politique et s'expriment afin d'empêcher un retour en arrière.

Après avoir assisté à la rencontre européenne de l'ULI à Milan, je me suis sentie inspirée par des études de cas, des témoignages et des discours inspirants au sujet des succès de l'activisme climatique avancé, la construction de meilleurs lieux pour les gens et l'amélioration du monde dans lequel nous vivons. Il y avait une énergie généralisée qui nous rappelait l'enthousiasme d'avant la pandémie.

Le mouvement écologique est bel et bien vivant. Les projets les plus verts se louent plus rapidement à des loyers plus élevés et bénéficient de primes financières en plus de soutien plus fort en termes d'évaluation.

L'avenir commence ici !



Photographie par
Juan Di Nella
courtoisie de Unsplash

Les tarifs d'assurances d'Amérique du Nord assombris par les désastres climatiques

Quatre façons de résister à la tempête qui s'annonce.

Les tarifs d'assurance élevés (quand il y a des assurances) compliquent la conclusion de transactions immobilières commerciales.

C'est un schéma qui se répand dans les villes d'Amérique du Nord, alors que les risques d'événements climatiques graves deviennent un facteur important pour les tarifs d'assurance disponibles.

Pour les propriétaires et exploitants immobiliers commerciaux, c'est à se demander « qu'est-ce que l'on peut faire, maintenant ? »

Continuez à lire pour explorer quatre façons de résister à la tempête des assurances.

Quatre façons de résister à la tempête des assurances



1.

Modernisez vos propriétés

L'investissement dans des mesures de modernisation préventive peut aider à augmenter la résilience d'un immeuble et à réduire le risque, possiblement pour revenir à plus de 100 \$ de réduction des expositions aux pertes estimées pour chaque dollar dépensé.



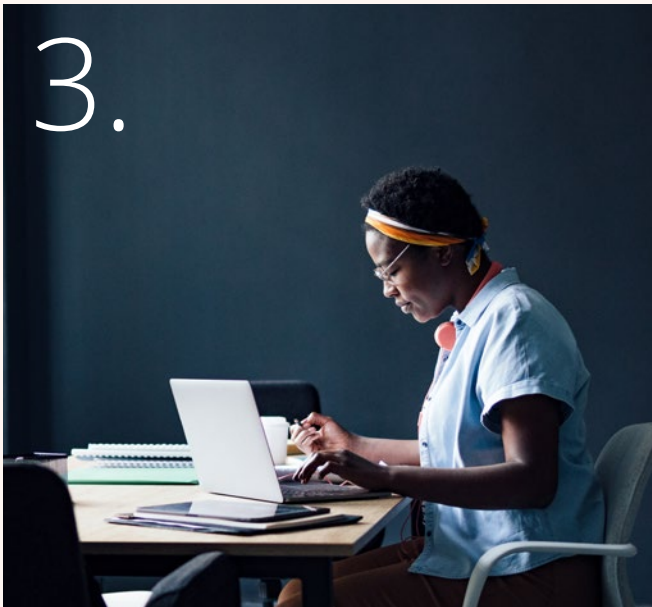
2.

Utilisez les rabais, les prêts et les incitatifs

Endiguez les coûts en profitant des programmes collectifs qui existent pour le bien des propriétés à de tels moments. Cela vaut la peine de vérifier quelles options votre fournisseur soutient. Ne laissez pas de telles occasions sur la table.



3.



Regroupez les facteurs de risque

Regroupez vos propriétés à faible risque, puis celles à haut risque afin d'obtenir des tarifs collectivement plus bas dans votre portefeuille.

4.



Étudiez les niveaux de protection

Voyez ce qui est présentement couvert et portez attention aux lacunes. Déterminez quels niveaux de couverture additionnels sont disponibles auprès de votre fournisseur actuel, des autres fournisseurs ou quelles options de couverture autoassurée pourraient favoriser de plus hauts niveaux de protection à l'avenir.



Pour en savoir plus sur le marché actuel de l'assurance et les façons d'endiguer les risques climatiques sur les coûts pour les propriétés et portefeuilles, lisez notre article des Facteurs de changement, *La marée montante des assurances*.

www.avisonyoung.com/fr/drivers-of-change/rising-tide-of-insurance

10 choses à
savoir sur l'effet
des îlots de
chaleur urbains
+
cinq choses
à faire pour
améliorer la
situation



Photographie par
Ryoji Iwata
courtoisie de Unsplash

10 choses à savoir sur l'effet des îlots de chaleur urbains



1.

Les zones urbaines, où les immeubles, routes et infrastructures sont très concentrés et où la verdure est limitée, **deviennent des « îlots » à plus haute température** comparativement aux secteurs environnants.



2.

Les corridors denses des centres-villes avec peu d'accès à la verdure sont généralement les plus affectés. Les dimensions et l'espacement des immeubles dans nos villes peuvent affecter leur capacité d'absorber et relâcher l'énergie solaire et la course naturelle du vent.



3.

Souvent, les îlots de chaleur se constituent dans la journée et **empirent après le coucher du soleil** en raison du lent relâchement de chaleur par les matériaux urbains.



4.

Les températures mondiales ont augmenté plus rapidement au cours des 50 dernières années qu'à tout autre moment au cours des 2 000 dernières années minimum. Plus les températures mondiales augmentent, plus grand est l'effet des îlots de chaleur.



5.

D'ici 2050, près de 1 000 villes subiront des températures estivales de 35°C (ou 95°F). C'est près de trois fois les températures que l'on enregistre actuellement.

10 choses à savoir sur l'effet des îlots de chaleur urbains



6.

Les îlots de chaleur peuvent constituer un risque pour notre santé, augmentant les possibilités de coups de chaleur, de déshydratation et d'épuisement pour les travailleurs de bureaux et les habitants des villes.



7.

Ils éprouvent les systèmes CVC et les bilans financiers. La demande en électricité pour la climatisation augmente de 1 à 9 % pour chaque degré Celsius, ce qui signifie de plus hautes factures et une plus grande possibilité de panne généralisée en raison de la surcharge des réseaux de distribution.



8.

La productivité dégringole. Un récent article du New York Times disait que l'exposition à la chaleur cause plus de 2,5 milliards d'heures de productivité perdue et devrait coûter plus de 500 milliards de dollars à l'économie américaine annuellement d'ici 2050.



9.

Les fortes températures des toits et passerelles devraient chauffer les eaux de ruissellement, qui finissent dans les eaux navigables.
La température élevée de l'eau diminue la qualité de l'eau et affecte négativement nos écosystèmes et la vie aquatique.



10.

Ce réchauffement n'est pas une fatalité ! Des solutions existent à chaque étape du cycle de vie immobilier, mais il faudra de la collaboration et de la coordination de la part de tous pour améliorer la situation.

Cinq astuces pour contrer les îlots de chaleur urbains

Bonne nouvelle : les solutions de design passif aident les immeubles (et les gens) à être plus au frais, et peuvent réduire la consommation d'énergie de jusqu'à 70 %.



Matériaux de construction réfléchissants

Saviez-vous que les toitures blanches peuvent réduire les températures intérieures de jusqu'à 5°C (9°F).



Design axé sur la circulation de l'air

Créer des ouvertures pour encourager une circulation d'air rafraîchissante.

Cinq astuces pour contrer les îlots de chaleur urbains

3.



Murs végétaux

Couvrez vos murs de feuillage. Les plantes absorbent la chaleur et la convertissent en vapeur, rafraîchissant l'espace en-dessous.

4.



Toits frais

Ils donnent de l'ombre, réduisent la chaleur de l'air et réduisent l'absorption de chaleur et donc, la température de la surface du toit.

Cinq astuces pour contrer les îlots de chaleur urbains



Ombrage et chaussée fraîche

L'usage de matériaux réfléchissant sur la chaussée et la plantation d'arbres autour de votre immeuble aident non seulement à maintenir de plus faibles températures, mais ils créent aussi un milieu plus agréable pour les gens, augmentent la biodiversité et préviennent les dommages aux immeubles dus à la météo.

« Ces îlots de chaleur urbains présentent des risques sérieux pour la santé des locataires et des visiteurs, ainsi que pour l'intégrité physique du bâtiment. L'intensité et la fréquence des situations de chaleur extrême incitent les acteurs de l'immobilier commercial à rechercher et à mettre en œuvre des stratégies d'atténuation. »

Dominic M. Perry, CCIM,
Conseiller, Phoenix



Un million d'arbres pour Mesa : le plan de l'Arizona comme action climatique

Comme le dit le maire de Mesa John Giles, « les arbres sont *cool* ». Le projet ambitieux de Mesa de planter un million d'arbres d'ici 2050 n'est qu'une des nombreuses pratiques durables que la ville met en œuvre pour aider à lutter contre les effets des changements climatiques.

Le 19 juin 2023, Phoenix en Arizona a enregistré sa température la plus élevée jusqu'alors : 108°F. Près de 2 degrés de plus que le record précédent et l'un des nombreux exemples de l'effet îlot de chaleur.

« Tout plan d'action climatique significatif à Mesa en Arizona doit cibler l'atténuation de chaleur et les arbres jouent un rôle important en fournissant de l'ombre, en maintenant la température plus basse et en filtrant les émissions de gaz à effet de serre », dit le maire de Mesa John Giles.

Le programme de plantation d'arbres demande aux résidents, aux entreprises et aux groupes collectifs de s'impliquer pour aider à résoudre ce problème pour les générations futures. Pour tenir la ville à ses engagements, la municipalité a fourni une « carte de chaleur » montrant les zones prioritaires et une balise pour tenir le compte des arbres plantés jusqu'à ce que l'on arrive à un million.



Découvrez comment Mesa lutte contre le changement climatique et comment créer votre propre plan d'action climatique dans notre article de Facteurs de changement, *L'été au cœur de la ville (résiliente)*.

www.avisonyoung.com/fr/drivers-of-change/heat-resilient-cities



Photographie par
Claus Grünstäudl
courtoisie de Unsplash

Le capital naturel est un sujet chaud, alors voici ce que vous devez savoir

De quoi s'agit-il ?

Selon les Nations unies, le capital naturel est le stock de ressources renouvelables et non renouvelables (ex. : plantes, animaux, air, eau, sols, minéraux) qui se combinent pour produire un flux d'avantages pour les gens.

Le concept s'étend au-delà de la nature comme source de matières premières pour la production (ex. : bois d'œuvre) pour inclure le rôle de l'environnement et des écosystèmes de soutenir le bien-être des personnes par l'apport de biens et services aussi importants que l'eau potable, des sols fertiles et de précieuses ressources génétiques.

Le capital naturel s'est joint à la discussion

Pourquoi est-ce si important ?

Une analyse de 2023 révélait que plus de la moitié (55 %) du PIB mondial est dépend modérément ou beaucoup de la nature et que la valeur de cette dépendance est 58 billions de dollars.

Ce qui fait peur, c'est que nous consommons nos ressources naturelles à une vitesse bien supérieure à celle de la terre pour se reconstituer. En continuant de développer des lieux et espaces pour une population évolutive, il est primordial d'être attentifs au monde naturel.

Mais où est le capital ?

Les économistes et décideurs politiques considèrent de plus en plus la valeur de la nature comme une forme de capital puisque ce « capital naturel » soutient la prospérité économique de façons semblables à celles du « capital financier » échangé à la bourse.

Le capital naturel est maintenant connu comme l'une des cinq considérations capitales pour tout projet durable. Cela signifie aussi que lorsque nous estimons la valeur d'un projet, nous devons évaluer l'effet positif et négatif qu'une décision d'investissement peut avoir sur le stock de la planète de capital naturel en plus des considérations des autres capitaux.

Qu'est-ce qu'il faut savoir dans le cas de l'immobilier commercial ?

Si vous n'avez pas entendu parler de gain net en biodiversité (GNB), voici la primeur.

Le GNB est une approche au développement immobilier. Il signifie de s'assurer que les habitats pour la faune et la flore sont laissés dans un état supérieur à celui d'avant les travaux.

Face à des contraintes de chaîne d'approvisionnement et à des coûts en hausse, notre industrie doit prioriser le capital naturel pour éviter la hausse des primes d'assurance et la perte d'opportunités d'investissement.

En commençant à reconnaître la nature comme forme de capital, nous pouvons mieux évaluer les avantages qu'elle offre à nos sociétés et économies et ainsi viser à la protéger et la restaurer.

L'avenir de la richesse n'est pas sur Wall Street. Il se trouve dans nos forêts, nos océans et nos ciels.



Plongez au cœur des cinq modèles de capital et explorez comment diverses régions apprivoisent le capital naturel dans notre article des Facteurs de changement *La croissance naturelle du capital* :

www.avisonyoung.com/fr/drivers-of-change/capital-growth-naturally



Photographie par
Thom Holmes
courtoisie de Unsplash

Notre siège social de Toronto : un endroit créé par nos gens, véritablement.

« Vous ne connaissez peut-être pas le langage de la durabilité et du bien-être, mais vous constaterez une différence en entrant dans notre nouveau siège social international de Toronto au 222 Bay Street », dit Brandy Burdeniuk, directrice des ESG, Amérique du Nord, partageant une partie des améliorations et faits saillants du déménagement et des rénovations de notre nouveau siège social en 2023.

« Ici, la durabilité et le bien-être ne sont pas que des mots à la mode. Ils façonnent chaque détail, proposant un milieu où le confort, l'inspiration, la santé et la productivité se rencontrent », ajoute-t-elle.

Avison Young s'engage à atteindre la carboneutralité dans nos lieux de travail du monde entier d'ici 2040, alors chaque projet compte. Cela a commencé par la sélection d'immeubles. L'emblématique 222 Bay Street, un immeuble existant ayant subi des rénovations majeures et obtenu la certification WELL Core, était une décision stratégique. Propriété de Cadillac Fairview, cet immeuble fait partie des plus grands complexes ayant la certification WELL Core au Canada.



Notre siège social de Toronto



Photographie par
Aubri Brandt

Avec leur impressionnant premier rang de l'étude du *Global Real Estate Sustainability Benchmark* (GRESB, norme internationale de durabilité en immobilier) parmi leurs pairs, Cadillac Fairview partageait la passion d'Avison Young à créer un environnement vivifiant, accueillant, sécuritaire, sain et riche en services pour tous ceux qui y pénètrent.

Le complexe revitalisé priorisait le confort, le bien-être et la productivité de l'équipe du siège social, avec des services tels que :

- Garderie sur place
- Club de santé et clinique de médecine sportive
- Recharge de véhicules électriques
- Centre d'entretien pour vélos
- Abeilles urbaines
- Quatre acres d'espaces extérieurs verts.

Tout en s'assurant que nos locaux s'alignaient sur les besoins des employés, la culture d'entreprise et les cibles ESG ont préparé davantage l'investissement dans ces lieux pour l'avenir.

« En bâtissant sur les fondations WELL Core, nous avons choisi de solliciter les certifications LEED et WELL pour nos bureaux afin de rencontrer et retenir les plus hautes normes d'excellence écologique en plus de prioriser la santé et le bien-être de nos gens », explique Brandy.

« Comme pour nos autres bureaux mondiaux, notre propre équipe a dirigé le projet du début à la fin, démontrant que nous savons passer de la parole aux actes. »

Brandy Burdeniuk,
Directrice, ESG, Amérique du Nord



« Le budget demeurait une priorité. Nous connaissons la valeur et l'assurance qualité des certifications LEED et WELL, alors nous nous devons de démontrer à nos clients et à l'industrie que la certification était possible, même dans un marché où l'endiguement des coûts est essentiel », ajoute-t-elle.

Bien que ce soit le nouveau siège social de l'entreprise, certaines choses ne sont pas neuves. La réaffectation et la réutilisation de matériaux, d'équipement et de meubles est l'une des façons de garder nos coûts et notre impact environnemental bas. Par exemple, un ancien comptoir de bar en bois naturel fait maintenant partie d'un séjour, et tout le mobilier de bureau, ainsi que 40 % des postes de travail existants, ont été réadaptés pour les nouveaux locaux.

« Comme pour nos autres bureaux au Canada, au Royaume-Uni et aux États-Unis, notre propre équipe a dirigé le projet du début à la fin, démontrant que nous savons passer de la parole aux actes », dit Brandy. « Nous sommes encore plus fiers de la diversité de l'équipe impliquée au 222 Bay Street. 80 % de l'équipe principale étaient des femmes, ce qui est rare dans notre industrie », ajoute Brandy.

« Ensemble, notre équipe de consultation en courtage, nos ESG internes, l'équipe du lieu de travail, la gestion de projet et l'équipe de marque ont façonné un espace stimulant qui rend hommage à l'héritage et à l'avenir d'Avison Young. Notre nouveau siège social mondial favorise l'innovation et la collaboration, intégrant des éléments de design qui soutiennent la santé, le bien-être et la durabilité », conclut-elle.





L'équipe a appelé nos locaux un « laboratoire vivant », invitant les clients, contacts et eux-mêmes à venir constater tout ce que l'endroit propose.

« Il y a tant d'aspects magnifiques intégrés au design des nouveaux locaux », dit la responsable du projet du 222 Bay Street, associée et directrice générale, cheffe canadienne de pratique, services de gestion de projet, Arlene Dedier. « The Commons, par exemple, est un endroit qui atteste de la flexibilité et de la collaboration comme espace collectif que nous partageons non seulement avec nos gens, mais aussi avec nos visiteurs lors d'événements après les heures de bureau, comme salles de classe pour étudiants, salles de conférences pour les réunions du courtage, les réunions de la direction pour les organisations et comme tremplins pour des événements de financement, qui tous rehaussent la connexion d'un cran.

Elle poursuit : « J'aime aussi les petites touches qui font beaucoup d'effet, comme les murs verts biophiles qui sont devenus le moment Instagram des lieux, nos cabines d'isolation acoustique, où nos gens peuvent avoir des discussions privées et l'aspect « physinumérique » général des locaux qui permet l'intégration harmonieuse des technologies dans nos espaces physiques,



tout en laissant de la place pour intégrer des éléments du monde naturel autour de nous. C'est vivifiant, énergisant et tonifiant, pour nos gens comme pour notre planète ».



Nos gens de l'équipe au siège social expliquent comment ils ont livré les locaux à temps, dans les budgets et selon la stratégie.

<https://www.avisonyoung.ca/global-hq>

En route : NEC Birmingham prend le chargement très au sérieux

Le Centre national d'exposition (NEC) de Birmingham au Royaume-Uni est l'un des grands centres de l'événementiel, proposant diverses expositions, conférences et autres. Sis au cœur de l'Angleterre, le NEC est un pôle pour les entreprises mondiales et le divertissement, attirant des millions de visiteurs chaque année.

Dans le cadre de son engagement pour l'innovation et la durabilité, le NEC a instauré un nouveau stationnement pour véhicules électriques (VE). Cette initiative appuie la demande croissante pour des modes de transport écologiques, facilitant la réduction de l'empreinte carbone des participants lorsqu'ils assistent à des événements dans ce lieu emblématique.

Mais c'est plus qu'un stationnement pour VE. C'est le plus grand lieu public pour VE du Royaume-Uni.

L'addition de ce pôle stimule grandement la transition de la région vers la mobilité électrique et change la façon des gens de se déplacer à de grands événements. Appelé Le Gigahub^{MC}, l'endroit a ouvert ses portes en septembre 2023 (avec l'aide du Chancelier du Exchequer). Elle compte 30 bornes de 300kW ultrarapides et 150 bornes de 7kW rapides, permettant la recharge de 180 VE simultanément.



Photographie par
JUICE
courtoisie de Unsplash



Qui a fait quoi ?

Ce projet est le résultat d'un partenariat entre le NEC, le EV Network et bp pulse.

Le EV Network, investisseur pour ce projet de millions de livres, a conçu, élaboré et construit le pôle de recharge de VE Gigahub^{MC} après avoir signé un contrat à long terme avec le Groupe NEC (propriétaire du site) pour apporter les infrastructures de recharge partout dans le campus et travailler avec bp pulse à divers projets lancés tout au long de 2023.

L'implication stratégique du Groupe NEC apporte la base essentielle du projet : le terrain. Les avantages immobiliers du site, comme son emplacement au cœur du réseau routier national, en font le lieu idéal pour accommoder le plus grand pôle de recharge de VE du Royaume-Uni.

Avison Young a conseillé le Groupe NEC en visant des modèles d'ententes de location du marché de la recharge de VE pour installer et diriger les infrastructures de recharge de VE. Nous avons identifié huit exploitants potentiels, fournissant des évaluations, conseils et recommandations au Groupe NEC quant au choix des parties et des propositions qui convenaient le mieux. De plus, nous avons généré des propositions additionnelles afin d'aider le client à obtenir des sources de revenus diversifiées et nous avons conclu une plus longue durée de bail, créant ainsi une valeur inégalée.

Nous avons aidé le client à obtenir des sources de revenus diversifiées et à conclure une plus longue durée de bail, créant ainsi une valeur inégalée.

Nous avons abordé les exploitants de VE hors marché, cherchant des propositions pour gérer 24 recharges rapides (+150kW) dans une entente sur mesure pour les visiteurs de passage et 150 recharges lentes (11 kW) pour le reste de l'endroit afin d'accommoder les visiteurs de jour du NEC. Nous avons généré des propositions des huit exploitants et prodigué des conseils et recommandations au Groupe NEC, à savoir quelles parties et propositions convenaient le mieux.

Le site comporte aussi un Greener Store des Cafés Starbucks (lequel respecte de rigoureuses normes écologiques) afin que les conducteurs puissent recharger leur véhicule en sirotant un café.

Le Gigahub^{MC} atteste du leadership britannique dans les industries vertes et constitue le plus grand investissement privé du pays en recharge électrique. Il soutient la circulation abondante de la région, y compris les sept millions de visiteurs annuels du NEC. Les diverses vitesses de recharge en font un pôle du transport et démontrent la collaboration efficace pour améliorer l'infrastructure de VE du pays et s'attaquer aux défis du développement.

L'équilibre entre héritage et durabilité

Soutenir les ambitions carboneutres du V&A

Le V&A est une famille de musées dédiés au pouvoir de la créativité, dont la mission est de soutenir le design et la créativité sous toutes leurs formes, de promouvoir les connaissances en culture et d'inspirer les créateurs et innovateurs de partout. Le V&A est connu pour sa collection nationale évolutive de plus de 2,8 millions d'objets de toutes les disciplines créatives. Qu'il s'agisse de céramique, de mode, de meubles, de textiles, de photographie, de sculpture, de peinture, de bijoux ou de verrerie, le musée constitue une ressource inégalée pour l'étude de l'art et du design.

Le V&A est fortement engagé envers la durabilité et la réduction de son empreinte écologique. Ses objectifs de durabilité sont axés sur l'efficacité énergétique, la réduction des déchets et la promotion de pratiques durables au sein de ses opérations et de ses expositions. Le V&A vise aussi une importante réduction des émissions de carbone, et une diminution des déchets grâce au recyclage et à un usage responsable des ressources, impliquant tant les employés que les visiteurs dans des initiatives durables. Les efforts du V&A incluent l'utilisation de sources d'énergie renouvelable, l'usage de matériaux durables dans les expositions et les immeubles et la sensibilisation aux questions environnementales grâce à des programmes et des partenariats.



Photographie par
Suzanne Rushton
courtoisie de Unsplash



Le V&A vise la carboneutralité d'ici 2035 pour ses émissions de types 1, 2 et 3, et c'est là que nous intervenons.

Nous sommes fiers d'être un partenaire de confiance du V&A et d'avoir livré une série de galeries et de rénovations de leurs biens au cours des six dernières années, y compris le toit de la National Art Library (bibliothèque nationale pour les arts), la Raphael Court et la galerie des bijoux.

Notre plus récent projet englobe la toiture du quartier nord-est et le V&A de South Kensington, où nous sommes en charge de la gestion de projet et des études quantitatives, qui doivent être complétées en septembre de cette année. Cela démontre comment le fonctionnement des travaux planifiés de séquençage de l'efficacité énergétique, dans ce cas par la mise à niveau des tissus, peut contribuer à la réduction d'énergie du V&A et à l'atteinte de ses objectifs de résilience climatique.

Le projet consistait à remplacer deux systèmes de toiture à vitrage simple dans trois zones de galeries clés, en plus d'améliorer l'isolation et de feutrer deux autres toits de galerie. Le nouveau système de toiture est à double vitrage dans un cadre d'aluminium, visant à améliorer l'enveloppe de l'immeuble, son efficacité énergétique et son niveau de confort tout en permettant une plus grande résilience aux galeries en dessous, y compris une protection solaire pour protéger les artefacts.

Ce travail démontre comment une rénovation d'actif gérée avec soin peut être effectuée dans des immeubles patrimoniaux, afin d'améliorer leur performance écologique.

Les travaux ont été effectués dans un environnement muséal actif, ouvert sept jours sur sept. Cela requiert un équilibre entre les restrictions liées aux immeubles classés 1 (ainsi que la planification nécessaire et les consentements patrimoniaux), tout en visant à atteindre ou dépasser les règlements actuels en bâtiment pour pérenniser l'immeuble.

Ce travail démontre comment une rénovation d'actif gérée avec soin peut être effectuée dans des immeubles patrimoniaux, afin d'améliorer leur performance écologique.

Nous sommes heureux de soutenir le V&A dans son parcours vers la carboneutralité ainsi que la riche culture londonienne et sa scène culturelle.

De la vision à la réalité : un meilleur type d'entrepôt

Imaginez un entrepôt.

En fait, imaginez un entrepôt encore meilleur.

Voilà ce qu'est le Campus Rhenus.

Un complexe logistique et d'entreposage d'un million de pieds carrés à Nuneaton au cœur des Midlands au Royaume-Uni. Développé par Baytree, l'immeuble avec certification « BREEAM Outstanding » a établi une nouvelle norme de design axé sur la durabilité, un complexe logistique de haute performance avec engagement social auprès de la collectivité locale.

Le développement a été conçu pour accentuer les atouts existants du site, y compris Coventry Canal, et est relié par un sentier pédestre à la gare de train.

Pour éviter la dépendance aux technologies des combustibles fossiles, le site utilise des thermopompes à air pour le chauffage et l'eau chaude et des installations de recharge pour véhicules électriques dans ses stationnements pour voitures, en plus de la possibilité de faire de même pour les remorques.

La durabilité étant au cœur du projet, il y avait une approche sans déchet pour les débris de construction. Le campus utilise des composants de construction recyclés, des panneaux photovoltaïques et récupère l'eau de pluie. Les bureaux à charpente de bois ont économisé 300 tonnes de carbone en évitant l'usage d'acier des constructions typiques.

De la vision à la réalité : un meilleur type d'entrepôt

Les bureaux intègrent une structure de Glulam et des finis à panneaux structuraux contrecollés dans tous les espaces. Dans la phase globale de développement, on compte une forte réduction du CO₂ grâce à plus de 1 000 chargements de terre pour combler une carrière à 250 mètres du site.

Les installations du site incluent deux aires de jeux à usages multiples, des parcs pour les employés et pour la population pour locale, des pistes de course à pied et de l'équipement de sport extérieur, des jardins sur le toit et plus de deux kilomètres de sentiers d'exercice, avec bancs et aires de pique-nique, arbres indigènes et potagers.

La biodiversité fut aussi prise en compte pour ce projet, qui intègre des nichoirs pour oiseaux et chauve-souris et des habitats faits de bois recyclé.



Photographie
par Mike Sewell



Rendu fourni par
Baytree Logistics Properties

La plupart de ces installations peuvent aussi à l'occasion être utilisées par des groupes préapprouvés de la communauté.

La biodiversité fut aussi prise en compte pour ce projet, qui intègre des nichoirs pour oiseaux et chauve-souris et des habitats faits de bois recyclé.

En plus de l'attention aux facteurs environnementaux, le Campus Rhenus démontre comment les grands entrepôts peuvent avoir un effet positif et surprenant sur les communautés locales en étant de bons voisins et en fournissant des éléments d'infrastructure collective.

Ce lieu démontre comment aborder les besoins sociaux des employés en étant en contact avec la population locale, en plus de transformer un entrepôt en espace vivant axé sur la collectivité.

Avison Young a conseillé Rhenus Logistics sur l'indentification, l'acquisition, la vérification diligente et la livraison de projet d'aménagement du campus logistique développé par Baytree et AXA. Notre contribution a impliqué une gamme complète de services de consultation en construction et gestion de projet pour l'occupant.

Le projet s'est démarqué par la collaboration entre le propriétaire de l'immeuble et l'occupant, qui ont concrétisé leur vision et obtenu les avantages et résultats sociaux, économiques, écologiques et de bien-être que le projet visait.

Visages
du progrès

04.

Diversité,
équité et
inclusion

Notre progression

Dans cette section, nous avons établi des objectifs dans trois domaines principaux : l'attraction des talents et des connaissances, la diversité, l'équité et l'inclusion, et l'engagement des employés.

C'est ici que nous suivons notre progression vers l'attraction, la rétention et l'engagement de la main d'œuvre la plus diversifiée et inclusive, qui reflète les collectivités où nous travaillons.

En bref

- Nous avons revisité nos programmes de congés parentaux et de maternité complémentaires, pour un soutien amélioré des employés à temps plein.
- Nous avons continué d'élargir et élaborer nos groupes ressources pour employés et nos groupes d'affaires : Empower, Roots, Folx, Conexión et Pangea.
- Nous avons lancé un programme d'engagement en milieu de travail appelé My Perspectives, pour mettre en lumière nos gens et leurs expériences, leurs histoires, leurs coutumes et leurs célébrations.
- Nous avons maintenu le suivi mondial de dépenses auprès de fournisseurs diversifiés.
- Tout le personnel Avison Young a accès à la base de données mondiale de Supplier.io énumérant divers fournisseurs de petite échelle, locaux et diversifiés.



Nos indicateurs clés de performance

Pour mesurer et divulguer notre progression vis-à-vis notre stratégie mondiale pour les ESG, voici les indicateurs de performance actuels que nous avons adoptés ou planifions d'adopter et divulguer à l'externe dans ce rapport et d'autres types de rapports.

Dans certains cas, nous mesurons les indicateurs de performance à l'interne alors que nous établissons des processus de collecte de données et évaluons les données.

| Indicateurs clés de performance | Statut | Interne/externe |
|--|--|-----------------|
| Nombre d'heures de formation | Formulation de la portée des données à divulguer | Externe |
| Pourcentages de femmes au Conseil | Dans les rapports | Externe |
| Pourcentage de femmes sur le comité exécutif | Dans les rapports | Externe |
| Dépenses annuelles dans la diversité des fournisseurs (pourcentage des dépenses totales) | Suivi en cours | Interne |
| Nombre de professionnels enrôlés dans les programmes de Talents émergents annuellement | À divulguer en 2024 | Externe |
| Tenue d'un sondage annuel sur l'engagement des employés | Suivi en cours | Interne |

Les DEI au profit des idées, de l'inclusivité et de la créativité

Nous explorons notre parcours vis-à-vis les DEI avec nos leaders en ressources humaines, découvrant leur point de vue sur la progression, comment ils abordent les défis et ce qui s'en vient pour Avison Young. Faites connaissance avec Adrian Fitzgerald (Canada), Bethany Marinacci (États-Unis) et Ramsey Mirza (Royaume-Uni).

En quoi une main-d'œuvre diversifiée compte autant pour vous ?

Bethany : Cela assure la diversité de points de vue, d'idées et d'expériences qui favorisent l'innovation et la créativité. Une équipe diversifiée nous aide à comprendre les besoins des clients et à y répondre, et quand ils sont heureux, nous le sommes aussi.

Adrian : Si toutes les personnes dans la discussion puisent de la même expérience, elles proposeront des solutions semblables. Une main-d'œuvre diversifiée assure une solution plus dynamique qui tient compte de tous les aspects, angles et effets.

Quelles stratégies ou tactiques utilisez-vous pour faire avancer les DEI et favoriser un environnement inclusif chez Avison Young ?

Adrian : Ici au Canada, l'une des nombreuses initiatives complétées dans la dernière année fut la redéfinition de nos politiques de congés de maternité et parentaux, mettant en œuvre le meilleur programme pour tous les employés qualifiés à temps plein, y compris les postes entièrement à commission comme les courtiers, assurant un soutien optimal pour nos gens pendant ce moment spécial de leur vie.

Les DEI au profit des idées, de l'inclusivité et de la créativité

Bethany : Il y en a tant que j'aimerais mentionner, puisque nous provenons de nombreuses directions à ce niveau aux États-Unis, mais l'un des faits saillants pour moi, c'est notre approche envers le recrutement ciblé. Nous collaborons activement avec divers organismes professionnels, comme les agences de recrutement représentant des candidats diversifiés et assistent à des salons de l'emploi pour les groupes sous-représentés. Cela nous aide à approfondir et diversifier notre bassin de talents. Ensuite nous voyons à constituer des panels d'entrevue tout aussi diversifiés.

Ramsey : Avoir une main-d'œuvre diversifiée, c'est essentiel pour qu'Avison Young performe en tant qu'entreprise exceptionnelle. Notre façon d'assurer une culture inclusive conforme à notre Code de conduite est tout aussi importante dans notre quotidien. Cela comprend le parrainage actif et la promotion de modèles forts ainsi que le signalement de mauvais comportements et l'assurance du respect de tous. Nos gens méritent un lieu de travail sûr et productif où ils peuvent être eux-mêmes et obtenir le soutien dont ils ont besoin en toute situation.

Bethany Marinacci
photographiée par Hannah Yoon
de Women Photograph

Les DEI au profit des idées, de l'inclusivité et de la créativité

Quel est le plus grand accomplissement ou élément qui a changé la donne pour votre région ?

Bethany : Nous avons lancé une série interne appelée *My Perspectives* pour mettre en lumière nos gens et leurs expériences, leurs histoires, leurs habitudes et leurs célébrations. Jusqu'à présent, nos gens ont partagé leurs perspectives sur Holi, le mois de l'histoire des Noirs, les fêtes de la fierté, le nouvel an lunaire et Juneteenth. C'est génial de voir nos gens réagir, commenter et apprendre grâce à cette initiative.

Les DEI, c'est un long parcours. Quels sont les défis que vous rencontrez ?

Ramsey : Le plus grand défi est aussi celui pour lequel nous comptons le plus progresser. Dans notre industrie, comme bien d'autres, il y a énormément plus d'hommes qui ont des postes importants, typiquement mieux payés, ce qui perpétue l'écart salarial entre les genres. Pour endiguer ce phénomène, nous avons établi un groupe de consultation sur l'écart salarial entre les genres, qui se concentre sur les données et l'évolution de notre plan stratégique pour nous améliorer à ce niveau.

Adrian : Notre industrie se trouve encore au cœur de conditions économiques difficiles, où l'endiguement des coûts est essentiel au parcours stratégique de l'organisation. Nous comptons sur les initiatives menées par les employés, comme nos groupes ressources pour employés (GRE) et mettons en œuvre des façons économes de faire progresser nos initiatives actuelles.

« Nous comptons sur les initiatives menées par les employés, comme nos GRE et mettons en œuvre des façons économes de faire progresser nos initiatives actuelles. »

Adrian Fitz-Gerald, Directeur,
Ressources humaines, Canada



Adrian Fitz-Gerald
photographié par May Truitt
de Women Photograph



Ramsey Mirza photographié
par Ayesha Kazim
of Women Photograph

Quelles réussites êtes-vous impatientes de voir arriver alors que nous poursuivons notre parcours en DEI chez Avison Young ?

Bethany : Nous travaillons à diversifier notre équipe de direction et accroissons notre programme de mentorat. Nous nous focalisons sur l'augmentation de la représentation à tous les niveaux et créons un environnement où chaque employé peut s'épanouir.

Adrian : Je suis si fier de faire partie d'une organisation qui soutient (et souvent entraîne) autant de groupes ressources pour nos employés. Cela illustre l'importance de l'inclusion dans notre culture.

Dans notre quête de faire avancer nos programmes actuels, nous trouvons d'autres moyens de soutenir nos gens. Un domaine que nous tenons à explorer davantage au cours des prochains mois, c'est d'accueillir des personnes neurodivergentes dans notre équipe avec leurs capacités sous-utilisées et de mettre en relief les avantages d'une définition élargie du talent.

Ramsey : Au Royaume-Uni, nous cherchons à rehausser nos politiques de convivialité pour les familles afin de mieux soutenir l'équilibre travail-famille et la rétention de talents. De plus, nous approfondissons nos recherches de talents, unissant nos forces avec les écoles et universités afin de créer des accès vers l'industrie.



Et enfin, pourquoi êtes-vous fiers d'effectuer ce travail chez Avison Young ?

Ramsey : Chaque année, nous annonçons notre nouvelle cohorte d'associés, célébrant les personnes qui ont offert de belles performances et qui ont été invitées à devenir actionnaires. 75 % de nos associés du Royaume-Uni en 2024 étaient des femmes.

Bethany : Oui, depuis 2020, notre population et nos associées féminines ont augmenté en nombre d'année en année, avec une mobilité dans les échelons pour divers groupes démographiques.

Adrian : Sans compter, et nous en sommes fiers, que notre nouveau comité de direction est constitué à 60 % de femmes et que notre comité exécutif international, à 30 % de femmes. Et bon nombre d'entre elles sont impliquées dans notre programme de mentorat.

Bethany : Ce ne sont là que quelques exemples qui démontrent que la diversité n'est pas qu'un mot à la mode pour nous. C'est une force puissante qui nourrit notre succès. Et j'adore voir cela se produire tous les jours.

Ramsey : Nous sommes une entreprise exceptionnelle avec des gens formidables. Je suis immensément fier de notre façon de continuer de nous soutenir entre nous au fil des défis et de célébrer nos réussites communes. Ensemble, si l'on s'entraide tous les jours, tout est possible.



Ramsey Mirza photographié par Ayesha Kazim of Women Photograph

« Nous approfondissons nos recherches de talents, unissant nos forces avec les écoles et universités afin de créer des accès vers l'industrie. »

Ramsey Mirza,
Directeur, Ressources
humaines, Royaume-Uni

Avoir un impact positif pour nos employés

Les Groupes ressources pour employés (GRE) sont notre façon pas si secrète de donner vie à notre culture solidaire, inclusive et stimulante. Et ils nous apportent tant de joie et de valeur !

Voici en quoi nos GRE font une différence significative pour nos employés.



Se sentir vu.e et entendu.e

La création de GRE forts et visibles insuffle une atmosphère de « on est avec toi » pour nos gens.



Provoquer de vrais changements

Nous ne sommes pas là que pour parler. Nos groupes nous sensibilisent aux types de politiques dont nous avons besoin et aux moyens d'agir pour être plus inclusifs.



Renforcer l'engagement et la productivité

Quand nos gens se sentent soutenus, ils donnent le meilleur d'eux-mêmes. Se sentir valorisé au travail aide les gens à avoir des journées de travail plus gratifiantes et productives.

Avoir un impact positif pour nos employés



Établir des liens significatifs

Nos groupes relient les gens de divers services et diverses parties du monde, les aident à trouver des mentors, à faire progresser leur carrière et à collaborer pour mieux soutenir nos clients actuels et en trouver des nouveaux.



Créer une culture inclusive

Les actes ont plus de poids que les mots. Les GRE démontrent que votre entreprise ne fait pas que parler de diversité, elle l'incarne



Bethany Marinacci et Pam Mazza
photographiées par Hannah Yoon
de Women Photograph

Avoir un impact positif pour nos employés

Changer l'image de nos GRE : trouver les noms qui sonnent juste

Nos groupes comptent pour nous, pour le bien-être de nos gens aujourd'hui et pour nous aider à attirer de grands talents diversifiés. Au cours des dernières années, nous avons collaboré étroitement avec les groupes pour aider à mettre au point des identités fortes alignées à la marque et qui permettent à la personnalité de chaque groupe de scintiller.

Pam Mazza, cheffe mondiale des ressources humaines, a travaillé avec notre équipe de marque, menée par l'associée Katie Woodside, pour créer une solution qui nous permettrait d'appuyer nos gens à l'interne, de favoriser l'inclusion et la compréhension et de présenter un aspect cohérent de nos groupes à l'externe.

La solution quant aux noms et à la marque a été que chaque groupe trouve un nom créatif qui représente les membres du groupe et l'effet qu'ils veulent avoir.

Notre groupe ressource LGBTQ+ **Folx** est un exemple probant de cette pratique.

Folx est une façon de s'adresser aux gens en utilisant le terme « folks » qui accentue l'inclusion de tous les groupes de gens. C'est un plaisir de voir ce pas dans la bonne direction en termes de vocabulaire pour un monde plus inclusif.

« Nous aimons dire que nous avons d'abord créé une culture, puis ensuite une entreprise. »

Pam Mazza, Associée, Cheffe de la direction des ressources humaines

Projet : nomenclature

L'équipe de marque a tenu des ateliers spéciaux avec les leaders de chaque groupe, les aidant à explorer leur raison d'être, leur public, leurs voies de communication, leurs critères de succès, leur appellation d'usage pour trouver la bonne structure de nom pour chaque groupe.

Après chaque atelier, l'équipe de la marque a créé une trousse de lancement (gabarits, images, illustrations et plus). Puis, un à un, chaque groupe a tenu sa propre fête de lancement ouverte à tous les employés pour célébrer leur nouveau nom et leur raison d'être renforcée.

« Nous avons une culture bien spéciale, ici, chez Avison Young. D'ailleurs, nous aimons dire que nous avons d'abord créé une culture, puis ensuite une entreprise. Notre culture a toujours privilégié la diversité et l'inclusion, parce que cela enrichit notre lieu de travail et aide les gens à se sentir chez eux. C'est aussi une bonne façon de favoriser les idées et l'innovation pour notre entreprise et nos clients », dit Pam Mazza, cheffe mondiale des ressources humaines pour Avison Young.



Pam Mazza photographée
par Hannah Yoon
de Women Photograph

Avoir un impact positif pour nos employés



**Nous vous présentons
nos groupes ressources
pour employés :**

Nous sommes fiers d'annoncer que maintenant que la refonte d'image est complétée, chacun des groupes ressource pour employés a un nom qui cohérent et inspiré, que les employés sont fiers de citer.

People creating impact for our hispanic and latino community

CONEXIÓN

People creating impact for our women

EMPOWER

People creating impact for our LGBTQ+ community

FOLX

People creating impact for the environment and for society

PANGEA

People creating impact for our black community

ROOTS

Voici nos GRE

People creating impact for our
hispanic and latino community

CONEXIÓN

Créer des connexions fortes

Faites connaissance avec la fondatrice de Conexión, **Karina Rico** (directrice régionale, marketing, ouest des États-Unis) qui nous fait part de ce que la fondation de ce GRE représente pour elle.

Qu'est-ce qui vous passionne dans l'inclusion et Conexión ?

Ma passion pour l'inclusion prend racine dans mon parcours personnel et la croyance que tous méritent une place où se sentir valorisés et compris, nonobstant leur patrimoine et leur parcours. En tant que Mexico-américaine, j'ai été témoin direct des défis et des victoires des rapprochements culturels. Mes parents sont immigrés du Mexique au milieu des années 1960, prévoyant rester aux États-Unis pour une seule année afin d'épargner de l'argent pour une maison dans leur ville natale de Valle de Santiago, Guanajuato.

L'année s'est étirée et, quatre enfants plus tard, ils sont toujours aux États-Unis.

Mon vécu comme enfant de l'immigration m'a inculqué un solide sens de la communauté, de l'appartenance et une compréhension de l'importance de l'inclusivité et de la représentation. En milieu de travail, il est essentiel de favoriser un esprit de communauté. Cela renforce la cohésion d'équipe et le moral, mais aussi c'est un vecteur d'innovation et de réussite.



Karina Rico photographée
par Bethany Mollenkof
de Women Photograph

Créer des connexions fortes

Qu'y a-t-il de particulier, dans le nom de votre groupe ?

Nous voulions un nom qui capte l'essence de notre mission. Nous nous sommes concentrés sur le concept de « connexion », non seulement entre individus de même origine, mais aussi avec nos alliés et supporters, nos clients et en alignement au valeurs essentielles de l'entreprise.

Quels sont les superpouvoirs de votre groupe ?

Notre superpouvoir, c'est notre capacité de créer des moments qui résonnent chez nos membres et nos alliés. Nous sommes enchantés de partager que les événements que nous avons tenus jusqu'à présent, offrant un mélange unique de légèreté et d'éducation culturelle pour tous. Nous aimons entendre dire que nos événements apportent une dimension différente et constituent un vent de fraîcheur dans une journée de travail typique et sont une occasion de partager des connaissances et points de vue dans les communautés hispaniques et latines ainsi que notre culture.

Karina Rico photographiée
par Bethany Mollenkof
de Women Photograph

Créer des connexions fortes

Nos groupes existent pour avoir de l'impact. Quel est le type d'impact ou d'héritage que Conexión souhaite avoir en général ?

Conexión aspire à évoluer pour devenir un groupe qui soutient nos membres à l'interne, mais aussi qui ouvre des portes à des opportunités auprès des clients Avison Young. Notre objectif est de créer des retombées durables en reliant les divers talents à des opportunités d'affaires. En devenant une ressource estimable dans notre entreprise et pour nos clients, nous visons à laisser un héritage d'inclusivité, de collaboration et de perfectionnement professionnel qui profite à tous les intervenants.

« Nous nous sommes concentrés sur le concept de *connexion*, non seulement entre individus de même origine, mais aussi avec nos alliés et supporters, nos clients et en alignement aux valeurs essentielles de l'entreprise. »

Karina Rico, Directrice régionale, Marketing, Ouest des États-Unis

En quoi votre participation à Conexión a changé ou amélioré votre expérience chez Avison Young ?

Quand nous avons proposé l'idée derrière Conexión à nos équipes de gestion et de direction, y compris Mark Rose, Pam Mazza et Harry Klaff, nous avons été émues par leur soutien. Leur appui enthousiaste a démontré que nous sommes réellement « propulsés par notre caractère humain ».

Ça a scellé ma motivation et mon sentiment d'appartenance et démontre que l'organisation valorise et investit dans la diversité et l'inclusion. Cette expérience a renforcé ma croyance au pouvoir de groupes comme celui-ci pour créer des connexions significatives et apporter du changement en milieu de travail.

Pouvez-vous parler d'un moment où Conexión vous a réellement fait vous sentir heureuse, appréciée ou soutenue ?

Nous sommes immensément reconnaissantes envers notre comité consultatif Conexión, dont le soutien a été essentiel pour lancer Conexión et organiser nos événements et campagnes au cours des deux dernières années. Nous aimerions remercier Brandon Magdaleno, Andrea Mead, Sandra Hill, Jena Cervantes, Laura Baranda, Laura Andino et Carlos De La Isla pour leurs précieuses contributions. Nous apprécions aussi le soutien de nos commanditaires des débuts, Nick Slonek et Chris Cooper qui ont appuyé nos efforts dès le premier jour.



Avec le recul, il est difficile d'identifier précisément un seul moment, mais j'ai évidemment quelques faits saillants qui restent en mémoire :

- La tenue de notre premier appel de lancement en mai 2022, qui fut exaltant et a remporté un franc succès.
- Notre cours virtuel de pâtisserie pour la Día de los Muertos.
- Notre discussion Cafecito avec l'ancien ambassadeur américain au Mexique Antonio Garza.

Ces événements, comme plusieurs autres, m'ont permis de me sentir appréciée et soutenue. La célébration de traditions, l'accueil favorable de la diversité et la contribution à l'enrichissement de notre culture sont des valeurs qui nous sont chères, chez Avison Young. J'ai hâte de poursuivre la création d'événements significatifs qui unissent les gens.

Qu'est-ce qui se dessine à l'horizon pour votre groupe ?

Conexión est encore à ses débuts. Nous imaginons un réseau puissant, qui résonne à l'interne et exerce une influence sur l'industrie immobilière commerciale à l'externe. Nous voulons faire de Conexión une force pour dénicher des opportunités d'affaires, recruter et retenir des talents diversifiés et démontrer les opportunités infinies disponibles ici.

« Nous voulons faire de Conexión une force pour dénicher des opportunités d'affaires, recruter et retenir des talents diversifiés et démontrer les opportunités infinies disponibles ici. »

Karina Rico, Directrice régionale,
Marketing, Ouest des États-Unis

Voici nos GRE

People creating impact
for our women

EMPOWER

Donner le pouvoir et la parole aux femmes

Dans l'industrie de l'immobilier commercial, où les femmes ont toujours été sous-représentées, nous déployons des efforts pour créer des opportunités et favoriser l'équité entre les genres. Avec le soutien indéfectible et vocal de nos dirigeants dans le monde, nos responsables des GRE veillent au progrès sur le terrain.

Faites connaissance avec **Magdalene Marvin**, membre du conseil mondial et gestionnaire principale, marketing intégré, Amérique du Nord, et **Emma Berry**, membre du Réseau des femmes au Royaume-Uni, associée et dirigeante des opérations, gestion immobilière, gestion des installations et gestion des infrastructures, qui soutiennent les efforts dans leurs marchés respectifs.

Si les deux groupes ont une mission commune, leurs approches et leurs expériences sont façonnées par des nuances culturelles et régionales distinctes. Ensemble, ils explorent des défis et opportunités uniques pour les groupes et mettent en lumière leurs réussites, leurs défis et leurs précieuses contributions à notre main-d'œuvre diversifiée et dynamique.

Donner le pouvoir et la parole aux femmes

Qu'est-ce qui vous passionne dans l'inclusion et notre GRE pour les femmes ?

Magdalene : Je dois défendre l'inclusion, parce que c'est la chose à faire. Mon propre code moral m'oblige à me soucier de cette cause. Il y a aussi une abondance de preuves qu'une équipe diversifiée est transformatrice en termes d'innovation, de créativité et de croissance. Et nous savons que nos clients se soucient des DEI et en tiennent compte dans leur processus décisionnel. Mais il ne suffit pas d'avoir des équipes diversifiées. Il faut franchir une étape de plus : la diversité sans réelle inclusion crée un sentiment d'insécurité.

En créant activement et intentionnellement une culture d'inclusion, nous alimentons un feu qui éclaire non seulement les personnes, mais aussi la collectivité. Lorsque vous travaillez pour le changement autour de vous, l'effet domino s'étend à toute la communauté, voire au monde entier.

Emma : J'ai toujours trouvé que plus une main-d'œuvre est diversifiée, meilleur est le service qu'elle livre aux clients. Vu le travail que nous faisons, ce service peut ensuite avoir des retombées sur la vie locale, l'environnement de travail et notre société. Les points de vue et expériences diversifiés sont essentiels.



Magdalene Marvin photographiée
par **Bethany Mollenkof**
de Women Photograph

Donner le pouvoir et la parole aux femmes

L'industrie de l'immobilier commercial traîne encore vis-à-vis d'autres industries en termes d'équilibre des genres. L'objet de nos GRE pour femmes est d'être une force motrice de ce changement, d'aborder des sujets qui nous ralentissent dans l'atteinte de cet équilibre et de créer un espace pour des personnes partageant le même avis qui ont à cœur le changement.

Magdalene, qu'est-ce qui distingue le nouveau nom de notre réseau des femmes, Empower ?

Magdalene : Empower est un nom qui n'est pas genré, et c'est parce que nous incitons tout le monde à s'impliquer. Puisque nous aspirons à avoir un réseau résolument inclusif, nous faisons de notre mieux pour éviter un langage axé sur la performance ou l'inclusion. Ainsi, lorsqu'on dit le mot « femme », on désigne « toutes les femmes » : les femmes au sens traditionnel, les femmes trans et les personnes non binaires pour qui le terme « femme » peut convenir. Et nous espérons que les autres se joindront à nous pour soutenir nos efforts d'autonomisation.

« Il ne suffit pas d'avoir des équipes diversifiées : la diversité sans réelle inclusion crée un sentiment d'insécurité. »

Magdalene Marvin,
Gestionnaire principale, marketing intégré, Amérique du Nord



Emma Berry
photographiée par Ayesha Kazim
de Women Photograph

Quels sont les super-pouvoirs de votre groupe ?

Magdalene : L'intersectionnalité est ce qui rend nos GRE si pertinents. Dans Empower, il y a de la singularité en grand quantité. Celles qui aiment leur rôle actuel, d'autres qui souhaitent monter, celles qui se préparent pour une promotion ou pour la retraite, certaines sans enfants, qui veulent se marier ou préfèrent rester célibataires, certaines sont en ménopause ou qui vivent une transition, certaines qui veulent plus de travail et d'autres qui en veulent moins. C'est très diversifié.

Donner le pouvoir et la parole aux femmes

Nous savons que nos membres sont des personnes complexes avec mille facettes, que leurs expériences au travail sont entremêlées à leurs expériences personnelles. Nous leur conseillons donc de travailler fort afin que nous ne servions pas que la majorité dans la mise en œuvre de plans d'action stratégiques qui seront utiles à tous. Comme le disait Audre Lorde, « je ne suis pas libre quand une autre femme ne l'est pas, même si ses entraves sont différentes des miennes ». Notre groupe vise à travailler et bien voir tout le monde où qu'il soit et être là pour les soutenir.

Emma : La valeur du collectif et le pouvoir qui provient d'un réseau d'expériences et d'idées communes sont si puissants. C'est beaucoup plus facile d'entraîner le changement quand vous êtes entourée de grands esprits, et il y en a plein ici, prêts à aider et à être le changement qu'ils veulent voir autour d'eux.

« C'est beaucoup plus facile d'entraîner le changement quand vous êtes entourée de grands esprits, et il y en a plein ici, prêts à aider et à être le changement qu'ils veulent voir autour d'eux. »

Emma Berry, Associée et dirigeante des opérations, gestion immobilière, des installations et des infrastructures

Nos groupes existent pour avoir de l'impact. Quel est le type d'impact ou d'héritage que votre groupe souhaite avoir en général ?

Magdalene : Selon moi, un héritage réussi pour ce groupe, cela ressemble à une transformation culturelle où toutes les femmes et collègues non binaires (1) n'ont aucun doute sur le fait d'avoir une juste chance en tout temps et (2) sont assurées d'une sécurité physique et psychologique totale.

Certaines voies qui pourraient se manifester : une transparence totale quant à l'équité salariale, des avantages révolutionnaires, une absence totale de harcèlement, de microagressions et de biais. Pour nos activités d'affaires, le succès serait de continuellement attirer et retenir des talents représentatifs de nos valeurs externes, d'être un employeur inclusif.

Emma : L'impact ultime serait d'améliorer l'équilibre des genres, pas seulement chez Avison Young, mais dans toute notre industrie. Nous savons que c'est un objectif à long terme et qu'il faut du temps. Pour un effet plus immédiat, notre groupe du Royaume-Uni est structuré autour de six piliers : recrutement, rétention, élévation, atteinte, pertinence et récompense. Cela nous permet de livrer des changements ciblés dans des domaines spécifiques pour livrer un grand impact à plus courte échéance.



Emma Berry
photographée par Ayesha Kazim
de Women Photograph

Comment votre participation à ce groupe a-t-elle amélioré ou changé votre expérience chez Avison Young ?

Magdalene : Je crois que tout le monde peut créer un effet de vague, nonobstant où l'on travaille ou quel que soit notre boulot. Personnellement, je souhaite contribuer à un effet social positif dans le monde et je sais que notre industrie peut en faire plus et mieux. C'est donc gratifiant d'avoir la chance de faire partie d'un milieu qui crée des espaces sûrs et permet la connexion et l'apprentissage, aidant les autres à être reconnus, voire inspirés. Cela a un effet pour la vie. C'est pour moi un honneur d'écouter les femmes d'Avison Young et de faire de mon mieux pour amener des initiatives qui les aident ainsi que leurs communautés.

Emma : Il y a une réelle volonté de soutenir le groupe, écouter nos idées et nous donner la liberté de créer notre propre orientation. Je crois que notre culture et notre ouverture ont toujours été l'une des forces d'Avison Young et le soutien d'un tel réseau en est la preuve.

« Je crois que tout le monde peut créer un effet de vague, nonobstant où l'on travaille ou quel que soit notre boulot. »

Magdalene Marvin,
Gestionnaire principale, marketing
intégré, Amérique du Nord

Donner le pouvoir et la parole aux femmes

Pouvez-vous parler d'un moment où le groupe vous a réellement fait vous sentir heureuses, appréciées ou soutenues ?

Magdalene : Comme je préfère généralement les contacts individuels, j'hésitais à me joindre à un panel mondial et à partager mes propres idées. Mais sachant qu'une partie de nos efforts a été de créer des plateformes où les femmes partagent leur histoire et de fournir des espaces où entendre de telles histoires avec des parcours différents, j'ai trouvé le courage de parler et les femmes d'Avison Young m'ont applaudie. Après le webinaire, j'ai lu les mots d'encouragement dans la fonction clavardage. C'est le moment où j'ai su que je n'étais pas seule. C'est ce moment qui m'a donné envie de continuer.

Emma : J'ai été émue quand j'ai gagné le prix de la diversité et de l'inclusion, qui reconnaît que j'étais l'un des membres fondateurs du réseau. Cependant, chaque membre du comité a fait que cela s'est produit, alors ma gratitude s'étend à elles aussi et souligne combien de choses nous avons le potentiel d'accomplir ensemble.



« L'impact ultime serait d'améliorer l'équilibre des genres, pas seulement chez Avison Young, mais dans toute notre industrie. Nous savons que c'est un objectif à long terme et qu'il faut du temps. »

Emma Berry, Associée et dirigeante des opérations,
Gestion immobilière, des installations et des infrastructures



Quelle est la meilleure chose que le groupe ait faite pour nos gens jusqu'à présent ?

Magdalene : Aider à bâtir des ponts entre tous nos GRE. Bon nombre de nos gens se considèrent des membres ou alliés de divers groupes, alors ensemble, nous pouvons faire entendre plus de voix et d'idées, favoriser un plus grand sentiment d'appartenance et permettre aux employés de se voir représentés dans divers endroits.

Emma : Nous avons fait comprendre à nos collègues que ce réseau n'est pas juste pour les femmes, mais pour tout le monde. Son objectif est de créer une main-d'œuvre avec plus d'égalité entre les sexes, c'est une question de nécessité et aussi très important pour nos clients. Notre série « In Conversation » a remporté un vif succès et nous a permis de couvrir une panoplie de sujets qui touchent les carrières des femmes, mènent à de fascinants dialogues et nous permettent de mettre en relief des clients importants.

Qu'est-ce qui se dessine à l'horizon pour votre groupe ?

Magdalene : Les rôles de notre conseil des femmes est d'écouter et ensuite d'entraîner le changement. J'ai donc très hâte de voir l'évolution de notre groupe au fil de la croissance de l'entreprise, de voir les effets mesurables de notre culture et de nos activités d'affaires et d'amener le plus de gens possibles avec nous dans ce parcours afin que leur carrière et leur vie personnelle prennent aussi leur essor.

Emma : Il est essentiel alors que nous prenions de l'élan et que plus de gens se joignent au réseau du Royaume-Uni. J'ai hâte de voir les idées sur la suite et le développement de ce que nous croyons possible. En vue de ce qui s'en vient, j'ai aussi hâte de passer le relais du comité de direction actuel à une nouvelle équipe l'an prochain, débordante d'énergie et de nouvelles idées et de voir les gens progresser dans leur propre carrière selon les moyens les plus significatifs pour eux.

Voici nos GRE

People creating impact for
our LGBTQ+ community

FOLX

Vers la compréhension et l'acceptation

Membre de Folx et gestionnaire mondial d'identité de marque basé à Baltimore au Maryland, **Zack Zedd** partage ce que le fait d'avoir un groupe ressource LGBTQ+ chez Avison Young signifie pour lui.

Quel type d'impact ou d'héritage Folx vise-t-il à avoir, en général ?

Si nous améliorons l'expérience d'un seul employé, je crois que nous avons réussi notre coup. Que ce soit pour apaiser l'esprit d'un employé LGBTQ+ qui craint de sortir du placard au travail, ou encore pour aider un employé qui n'a jamais compris les gens queer à devenir un allié. Voilà le plus grand héritage que nous pouvons laisser : changer et apaiser les esprits et les expériences des gens. Et bien sûr, ensoleiller leur journée !

En quoi l'inclusion et Folx vous passionnent-ils ?

Je suis entré sur le marché du travail en 2012 en marketing dans une entreprise très conservatrice. Je n'aurais jamais pu imaginer un groupe comme celui-ci là-bas, ou n'importe où ailleurs, très franchement. S'il y avait d'autres personnes queer dans l'entreprise, je ne l'aurais jamais su car il était hors norme de se présenter autrement qu'en hétérosexuel cisgenre.



Zack Zedd photographié
par Hannah Yoon
de Women Photograph

Vers la compréhension et l'acceptation

Je suis si heureux de pouvoir dire que je n'ai senti rien d'autre que de l'acceptation depuis mon arrivée chez Avison Young il y a cinq ans. Un groupe comme celui-ci, c'est si important pour la jeune génération. Pas besoin de cacher qui ils sont au travail. Ils seront accueillis ici à bras ouverts et auront accès à tout un collectif de personnes queer. Je pense que plus jeune, je l'aurais eu plus facile si j'avais eu un tel système de soutien dès mon entrée dans une entreprise. J'étais convaincu que j'étais seul à l'époque, ce qui est difficile lorsque l'on en est à ses débuts sur le marché du travail !

Comment votre participation à Folx a-t-elle modifié ou amélioré votre expérience chez Avison Young ?

J'ai rencontré quantité d'employés LGBTQ+ et d'alliés de divers bureaux et équipes avec qui je n'aurais jamais discuté autrement. C'est fantastique de savoir qu'il y a des gens chez Avison Young qui comprennent réellement, qui me font sentir moins seul et qui peuvent concevoir mon expérience singulière comme homme ouvertement gai en milieu de travail.

Avez-vous un exemple d'un moment où Folx vous a réellement fait sentir heureux, apprécié ou soutenu ?

Nous avons tenu notre premier webinaire en tant que Folx pendant le mois de la fierté en 2023. Je me suis porté volontaire comme panéliste, et c'était une première prise de parole pour moi dans la sphère publique, hormis les présentations liées au travail. J'ai parlé d'un ancien gestionnaire dans une autre entreprise qui me faisait constamment des remarques et microagressions homophobes. J'hésitais à partager ce récit à un si vaste auditoire. C'est quelque chose que je n'ai pas raconté à beaucoup de gens et je ne souhaitais pas passer pour quelqu'un qui joue les victimes. Les autres panélistes ont été solidaires et m'ont encouragé à parler pour que d'autres personnes à l'écoute sachent qu'elles ne sont pas seules si elles ont vécu des situations similaires. Les commentaires que j'ai reçus étaient réconfortants. J'ai senti que l'événement de ce jour-là a ouvert les yeux de gens qui jusqu'alors ne comprenaient peut-être pas combien il est parfois difficile d'être ouvertement gai au travail. C'est bien, aussi, de montrer aux gens que même si on a fait face à l'adversité, on peut la surmonter et s'épanouir dans le bon cadre de travail.

« C'est bien de pouvoir montrer aux gens que même si on a fait face à l'adversité, on peut la surmonter et s'épanouir dans le bon cadre de travail. »

Zack Zedd, Gestionnaire mondial,
identité de marque



Quelle est la meilleure chose que FOLX a faite pour nos gens jusqu'à présent ?

C'est génial que ce groupe serve tant les employés LGTBQ+ que leurs alliés. Par exemple, j'aime voir passer les histoires sur nos chaînes de communication internes par les employés ayant des enfants queer, qui relatent leur soutien pour leurs enfants et à quel point ils sont fiers d'eux. Cela nous lie à des gens de façon différente et nous donne des exemples réels de succès et de luttes que l'on comprend très bien, au lieu de s'en tenir à des contacts entre collègues. C'est vraiment beau et ça me rend fier de travailler chez Avison Young.

Qu'est-ce qui se dessine à l'horizon pour votre groupe ?

Ç'a été fascinant de voir tous nos GRE profiter de l'occasion d'afficher tous nos différents atouts et talents. La créativité et la passion dans cette entreprise sont remarquables. Je suis impatient de voir plus d'alliés s'impliquer avec Folx, qu'ils comprennent que ce groupe ne peut grandir sans eux et qu'ils sont tout aussi importants pour notre succès. Je sais qu'avec le temps, nos GRE aideront à créer un milieu de travail encore plus accueillant et compréhensif. Nous ne faisons que commencer !



Zack Zedd photographié par Hannah Yoon de Women Photograph

Voici nos GRE

People creating impact
for our black community

ROOTS

Des bases solides pour nos employés noirs

Voici **Karine Kasongo**. Elle est chargée de projet adjointe à notre bureau de Toronto, mais elle est aussi membre active de Roots, notre GRE axé sur les professionnels noirs et leur communauté. Elle partage son avis sur ce que signifie l'appartenance à ce groupe et comment ils militent pour des changements dans toute l'industrie.

Qu'est-ce qui vous passionne dans l'inclusion et dans Roots ?

Il est essentiel de créer un lieu où tous se sentent valorisés et respectés. Nous devons veiller à ce que diverses voix soient entendues et que nous ayons tous des chances égales de réussir.

Roots, c'est là où les professionnels noirs peuvent interagir, partager leurs expériences, être eux-mêmes et s'entraider.

Je suis heureuse de pouvoir être en contact avec d'autres personnes pour créer des liens, que ce soit une nouvelle amitié ou de bonnes relations d'affaires.



Karine Kasongo
photographiée par **May Truong**
de Women Photograph

Des bases solides pour nos employés noirs

Que signifie le nom de votre groupe ?

« Roots » représente nos fondations. Nous sommes différents tout en ayant plein de points communs. Cela nous permet de partager et interagir grâce à nos histoires personnelles. Notre nom reflète la mission du groupe de soutenir, élever et donner du pouvoir aux professionnels noirs. En se concentrant sur nos racines, le groupe souligne l'importance de la communauté, de la solidarité et du parcours collectif vers l'atteinte d'une représentation, une équité et un succès améliorés dans notre milieu de travail.

Quels sont les super-pouvoirs de votre groupe ?

Nous sommes forts, confiants, courageux et débrouillards. Par notre force collective, nous excellons dans l'art de créer un espace sûr pour les professionnels noirs et de fournir des outils essentiels, du mentorat et des opportunités pour le développement professionnel.

Nos groupes visent à avoir un impact. Quel type d'impact ou d'héritage Roots souhaite-t-il apporter en général ?

Nous voulons faire entendre les voix de la communauté noire et susciter un changement systémique dans l'organisation. Nous veillons à créer des relations significatives, à sensibiliser sur les questions qui affectent notre groupe et à repousser quelques limites au cours du processus. Ultiment, nous voulons créer une culture où les contributions de tous sont également reconnues et valorisées.

« Roots représente nos fondations. Nous sommes différents tout en ayant plein de points communs. Cela nous permet de partager et interagir grâce à nos histoires personnelles. »

Karine Kasongo,
Chargée de projet adjointe

Comment votre participation à Roots a-t-elle amélioré ou changé votre expérience ?

Être membre de Roots m'a donné des occasions d'entrer en contact avec des professionnels d'Avison Young d'autres lignes de services et marchés avec qui je n'aurais peut-être pas connus autrement. Cela améliore mon expérience comme employée puisque je connais plus de gens, mais cela signifie aussi que nous créons une main-d'œuvre généralement tissée plus serrée.

J'aime aussi le fait que mon appartenance à ce groupe signifie que je peux utiliser des aptitudes qui ne servent pas souvent dans mon travail quotidien, comme la programmation, l'engagement et le recrutement pour appuyer nos objectifs.



Karine Kasongo
photographée par May Truong
de Women Photograph

Y a-t-il une occasion où vous vous êtes vraiment sentie appréciée et soutenue par le groupe ?

Cela peut sembler banal, mais quand je me suis jointe à Avison Young, le groupe Roots a fait une annonce dans notre réseau de communications internes pour m'accueillir au sein de l'entreprise.

Quelle délicate attention ! Je me suis sentie bienvenue dès le premier jour. Se sentir la bienvenue, c'est un point important de l'inclusion. Il est aussi important que notre présence soit reconnue.

« Nous voulons faire entendre les voix de la communauté noire et susciter un changement systémique dans l'organisation. »

Karine Kasongo,
Chargée de projet adjointe



Quelle est la meilleure chose que le groupe ait fait pour nos gens jusqu'à présent ?

Nous avons bâti un pont entre diverses régions et divers services, aidant les gens à créer des liens qui n'auraient pas existé autrement. Nous faisons cela à l'aide d'événements virtuels et webinaires, tenant des discussions au coin du feu avec d'excellents conférenciers, faisant en sorte de connaître des points de vue d'experts internes et externes.

Nous affichons aussi beaucoup de contenu engageant et éducatif dans nos réseaux de communication internes et avons eu d'excellents retours sur notre contenu récent.

Qu'est-ce qui s'en vient pour le groupe alors qu'il poursuit ses bienfaits ?

J'espère voir davantage de diversité dans l'entreprise, surtout dans des rôles de leadership. Je suis aussi enthousiasmé par la croissance et le développement que nous pouvons apporter chez nos professionnels noirs, les aidant dans tous nos bureaux grâce au mentorat, au perfectionnement professionnel et au réseautage. Avec l'essor de Roots, j'ai hâte de voir plus de gens à nos événements, créant de nouveaux contacts et accueillant tous ceux qui veulent apprendre et favoriser la diversité.

« *Roots* vise à reconnaître de notre histoire à travers différents points de vue, pays et défis, tous unis pour célébrer la riche diversité de la diaspora noire. Comme un arbre qui tire s'appuie sur ses racines pour mieux s'élever, nous observons notre passé pour nourrir notre avenir. Cet avenir n'est pas seulement riche en culture et en possibilités. Il démontre aussi notre engagement envers l'impact social, où notre croissance et notre influence peuvent créer une entreprise plus inclusive et façonner les collectivités où nous travaillons et vivons. Avec le soutien indéfectible d'Avison Young et le cadre de travail qu'il constitue, Roots est en mesure de modifier l'aspect de notre organisation et de créer de nouvelles normes d'inclusion. »

Arlene Dedier, Présidente du comité, Roots
Associée et directrice générale
Cheffe canadienne de pratique, services de gestion de projet

Cinq astuces pour créer des bureaux plus inclusifs

Faites de ces cinq caractéristiques des éléments essentiels de votre design.

Les entreprises et leurs dirigeants deviennent de plus en plus sensibilisés à une vérité universelle : notre main-d'œuvre est constituée d'une combinaison singulière de personnes avec des personnalités et types d'apprentissages diversifiés, et elles ont toutes des besoins différents.

Par le passé, de nombreux bureaux ont employé une approche « taille unique » en design d'espace et nous savons maintenant que c'est loin d'être la meilleure idée, puisqu'elle inculque un sentiment de rejet et d'exclusion à bien des personnes.

A contrario, fournir aux membres de l'équipe des options quant aux façons et aux lieux pour accomplir leur travail peut mener à un niveau plus élevé d'énergie, d'engagement et de productivité. Cela aide les gens à se sentir vraiment à l'aise dans votre environnement de travail.

Vous souhaitez que votre équipe se sente incluse, mais vous ignorez par où commencer ?

Nous sommes ici pour vous aider.

Cinq astuces pour créer des bureaux plus inclusifs



Le pupitre ne convient pas à tous

Les employés n'ont pas besoin d'être enchaînés à leur poste de travail.

Réfléchissez aux types de tâches, de personnalités et d'apprentissage des membres actuels et futurs de l'équipe. Créez une combinaison d'espaces privés et collaboratifs pour petits et grands groupes de travail.



Chaleureux = confortable

Les chaises qui vous obligent à vous tortiller toute la journée, c'est terminé. Ayez à disposition diverses options de mobilier confortable.

Les meubles trop inconfortables constituent une distraction. Envisagez différentes options qui permettent aux gens de bouger et de changer de posture au cours de la journée.

Cinq astuces pour créer des bureaux plus inclusifs



Un peu de clarté

Dites non aux fluorescents éblouissants.

Un éclairage trop fort peut être épuisant. Optez plutôt pour des lampes, des gradateurs de lumières et de l'éclairage naturel, moins agressants pour nos jolis yeux.



Adieu chaos, bonjour calme

C'est une question d'équilibre. Trop d'œuvres d'art, de design et de couleurs criardes : excès de stimuli. Apaisez les esprits avec des couleurs calmes pour créer un espace serein. Entourés d'énergies tranquilles, les travailleurs seront plus aptes à gérer ce que la journée leur apportera.



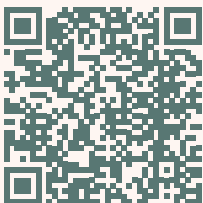
Photographie par
Toa Heftiba
courtoisie de Unsplash

Des espaces accessibles à tous

Veillez à ce que tous aient facilement accès à chaque service. Vous ne savez jamais qui en aura le plus besoin !

Plutôt que de faire de ces options des privilèges pour une certaine élite, permettez à tous d'en récolter les avantages.

Pour en apprendre plus sur les espaces inclusifs



Apprenez à faire de vos locaux un havre de paix par le design, comment les personnes neurodivergentes vivent l'expérience dans les bureaux et plus dans notre récent article de Perspectives.

<https://www.avisonyoung.us/viewpoints/spring-2024/neurodiverse-offices>

Visages
du progrès

05.

Impact
sur nos
collectivités

Notre progression

Dans cette section, nous avons établi des objectifs pour nous aider à avoir un effet positif sur les collectivités au sein desquelles nous travaillons, définies comme étant les gens et lieux qui font partie de chaque communauté. C'est ici que nous suivons notre progression dans les domaines de la valorisation sociale et des retombées collectives.

En bref

- Nous avons célébré notre 10^e Journée annuelle de bénévolat, où notre personnel a consacré 7 900 heures au bénévolat, aidant 90 organismes locaux.
- Quatre cours de premiers soins en santé mentale ont été donnés au Royaume-Uni, créant 36 premiers répondants en santé mentale.
- Nous continuons de donner des formations internes en durabilité et retombées sociales à tous nos employés.
- Nous continuons d'inspirer et motiver nos employés à veiller à leur sécurité personnelle en plus de leur bien-être physique et mental grâce à nos pratiques en milieu de travail et nos programmes de bien-être.
- Nous tenons régulièrement des webinaires sur la santé physique et mentale par l'entremise de notre plateforme mondiale pour le bien-être.
- Nous continuons de développer des cadres de travail pour mesurer nos propres activités de valorisation sociale.
- Nous encourageons le financement dans les bureaux et favorisons les partenariats caritatifs corporatifs grâce à nos bureaux locaux et nos réseaux régionaux.
- Nous avons intégré des séances de formation en durabilité dans certaines unités et lignes de services clés, y compris les intégrations, des séries pour améliorer les compétences et des séminaires.
- Nous continuons d'accroître notre voie de communications interne sur la durabilité pour inspirer et promouvoir de bonnes pratiques et de bons comportements vis-à-vis la durabilité.
- Nous avons continué d'investir dans nos futurs talents par des stages et placements d'expérience de travail.
- Nous avons livré une gamme de programmes de carrière et d'amélioration des compétences grâce à une sensibilisation dans les écoles et établissements post-secondaires.



Nos indicateurs clés de performance

Pour mesurer et rapporter nos progrès vis-à-vis notre stratégie mondiale pour les ESG, voici les indicateurs clés de performance que nous avons adoptés ou planifions d'adopter et divulguer à l'externe dans ce rapport et autres différents rapports. Dans certains cas, nous mesurons ces indicateurs à l'interne en mettant au point des processus de collecte de données et évaluons les données.

| Indicateurs clés de performance | Statut | Interne/externe |
|---|-------------------|-----------------|
| Nombre d'heures sur les projets de bénévolat | Dans les rapports | Externe |
| Nombre de bureaux participant aux projets de bénévolat | Dans les rapports | Externe |
| Création d'un cadre de travail sur les retombées pour nos opérations et nos clients | Complété | Interne |

Avoir un effet positif par le biais de l'immobilier

Améliorer la vie des gens, en aidant les entreprises à prospérer.

Chez Avison Young, nous prenons notre responsabilité sociale très au sérieux et la plaçons au cœur de notre stratégie d'affaires. Nous croyons que l'immobilier commercial, c'est plus que les immeubles, la superficie et l'occupation. À son meilleur, cela concerne les espaces et les lieux qui améliorent la vie et aident les entreprises à prospérer, pour les employés, les citoyens et les communautés qui font que ces effets comptent.

La responsabilité sociale, c'est une chose à laquelle Avison Young et ses clients tiennent beaucoup. Nous avons une équipe de personnes talentueuses, qui font campagne pour des donner lieu à des changements positifs dans notre industrie et dans les secteurs dans lesquels nous sommes actifs.

Avoir un effet positif par le biais de l'immobilier



Nous avons aussi des initiatives collectives qui contribuent à améliorer nos collectivités locales. L'établissement de relations avec et entre les collectivités s'est avéré l'une de nos contributions les plus efficaces. Ces relations sont précieuses et ont mené à des opportunités durables, notamment des clients qui partagent leurs expériences, leurs lieux de travail et leurs capacités à l'échelle locale. Pour nos collègues, contribuer activement à la vie de la localité les aide à se sentir plus connectés au secteur où ils travaillent et au quartier où se trouvent leur bureau et leur espace de travail.

Vous trouverez ci-dessous quelques-unes des bonnes choses que nous avons réalisées en jouant un rôle concret dans le développement de la culture de notre milieu de travail, créant des villes dynamiques et des retombées sociales durables pour les collectivités qu'elles renferment.

Hannah Baines

Gestionnaire, collectivités et œuvres caritatives, Royaume-Uni

Hannah Baines
photographiée par Ayesha Kazim
de Women Photograph

La valorisation sociale en régénération urbaine

Avison Young, en partenariat avec le Forum économique mondial (FEM), mène des avancées importantes dans le domaine de la régénération urbaine. En décembre 2023, le Groupe de travail pour la valorisation sociale en régénération urbaine a été établi dans un effort collectif entre le FEM et Avison Young.

L'objectif premier de ce groupe de travail est d'élaborer un ensemble de principes ciblant les intervenants des secteurs publics et privés impliqués dans des projets de régénération urbaine. Ces outils sont conçus pour aborder des problèmes systémiques et rehausser la valeur sociale issue de tels projets, favorisant une approche plus inclusive et bénéfique au développement urbain.

Le groupe de travail est constitué de représentantes de 26 organisations des secteurs public et privé répartis sur plusieurs continents. Parmi les membres remarquables, notons des villes comme Phoenix (Arizona), Boston (Massachusetts) et Bristol (Angleterre), des promoteurs comme Related Argent et Bedrock et des entités internationales comme UN Habitat. Cette représentation diversifiée assure une vaste gamme de perspectives et d'expertises, ce qui enrichit les résultats du groupe de travail. La trousse anticipée, qui devrait paraître en 2024, promet d'être un outil central pour les intervenants visant à intégrer les éléments de valorisation sociale dans leurs projets de régénération urbaine.

La valorisation sociale en régénération urbaine



Eime Tobari, Ph.D.
photographiée par Ayesha Kazim
de Women Photograph

Après la parution de la trousse, la prochaine étape déterminante pour le groupe de travail est de promouvoir l'usage de la trousse et de favoriser une communauté dévouée à l'agenda de la valorisation sociale. En créant un réseau d'intervenants engagés, le FEM et Avison Young visent à assurer l'adoption répandue de la trousse et son application pratique, menant ultimement à une plus grande utilisation de bonnes pratiques dans les projets de régénération urbaine.

Mené par Eime Tobari, Avison Young est la force motrice de l'agenda des retombées sociales en immobilier et contribue au perfectionnement et à la diffusion de connaissances quant aux moyens du développement urbain de favoriser le bien-être de la collectivité et d'aborder de plus vastes défis sociétaux.

En créant un réseau d'intervenants engagés, le FEM et Avison Young visent à assurer l'adoption répandue de la trousse et son application pratique, menant à une plus grande utilisation de bonnes pratiques dans les projets de régénération urbaine.

L'Alliance Davos Baukultur

En plus du travail d'Avison Young au sein du Groupe de travail pour la valorisation sociale en régénération urbaine, Eime Tobari s'implique activement auprès de l'Alliance Davos Baukultur, une initiative mondiale sous l'égide du FEM. Cette alliance est dédiée à la promotion de la création d'environnements bâtis de grande qualité selon huit principes fondamentaux qui privilégient les valeurs culturelles et sociales.

La valorisation sociale en régénération urbaine



Depuis la création de l'alliance en mai 2023, Avison Young a été un membre du comité directeur, jouant un rôle essentiel en façonnant l'orientation et les stratégies de l'alliance.

Le projet Avon Lake d'Avison Young est mis en évidence comme exemple de bonnes pratiques au sein de l'Alliance Davod-Baukultur, démontrant l'engagement de l'entreprise pour l'excellence en développement urbain. Notre participation comprend deux groupes de discussion dans l'alliance : Accessibilité et valorisation sociale (*Affordability & Social Value*) ainsi que Rebâtir l'Ukraine. (*Rebuilding Ukraine*)

L'événement de lancement à Venise en mai 2023 faisait état d'un urgent besoin de collaborations à niveaux multiples, internationales et interdisciplinaires afin d'aborder des défis mondiaux pressants et réaffirmait l'engagement des membres de l'Alliance pour de telles collaborations. Les efforts initiaux de l'Alliance Davos Baukultur pour la reconstruction de l'Ukraine dans chacun des quatre groupes de discussion attestent de l'engagement de l'alliance à mettre en œuvre ses principes dans des scénarios réels.



Rendu courtoisie
de Gensler

Avison Young

Page 152

Les fondations sociales de votre ville sont-elles solides ?

Quatre questions à envisager lors de votre prochain projet de développement.

Quand les villes motivent leurs gens, elles performant mieux.

Les villes axées sur les communautés sont plus vives et démontrent naturellement un plus vaste éventail de développement et de services qui motivent les gens et les incitent à revenir.

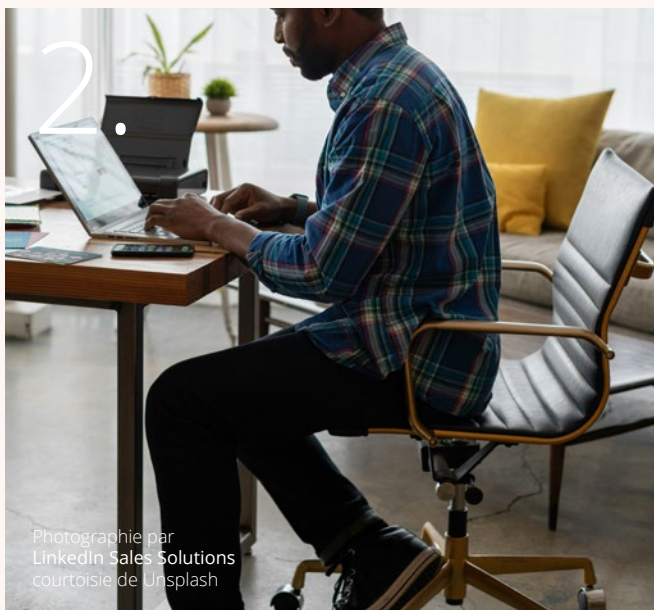
Tenez les membres de votre communauté au cœur des processus de votre projet avec cet ensemble de quatre questions essentielles.

Les fondations sociales de votre ville sont-elles solides ?



Ai-je identifié et interviewé tous les intervenants possibles avant de créer mon plan d'action ?

Avant de vous plonger dans votre prochain grand projet, assurez-vous que toutes les personnes qui seront affectées (positivement et négativement) soient entendues dès le début. Les gens sont souvent plus emballés par les choses qu'ils peuvent influencer.

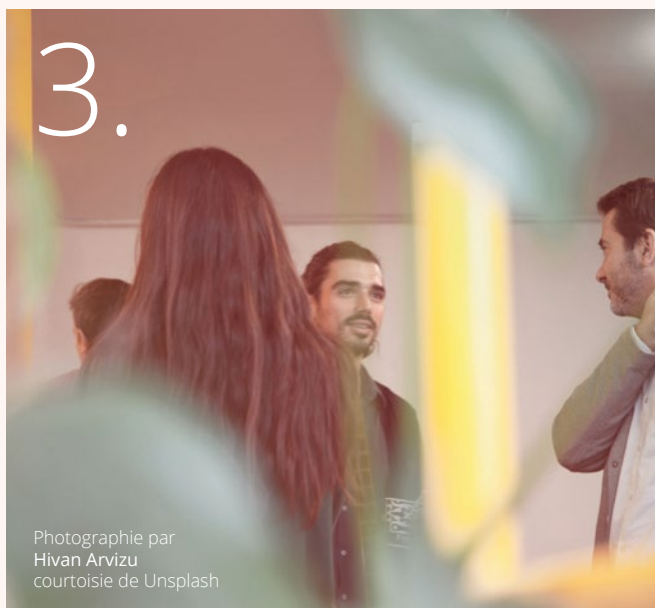


Dès que tous les groupes auront été interviewés, ai-je des plans d'action sommaires sur les priorités que mes groupes d'intervenants ont identifiées ?

Assurez-vous que vos intervenants se sentent entendus. Élaborez des plans ancrés dans les connaissances critiques obtenues des discussions et entrevues.



3.



Photographie par
Hivan Arvizu
courtoisie de Unsplash

Où pourrais-je tester de possibles solutions ? Comment la communauté peut-elle continuer à s'impliquer durant le projet ?

Quand c'est possible, commencez à petite échelle, faites des tests et effectuez à plus grande échelle ce qui résonnera le mieux dans votre communauté. Mettez en œuvre des entrevues additionnelles pour voir ce qui fonctionne bien et ce qui rate la cible.

4.



Photographie par
Robert Bye
courtoisie de Unsplash

Avec qui d'autre dans le secteur public avons-nous envisagé de collaborer pour amener les activations de projets au prochain niveau ?

Qui d'autre dans le secteur public pourrait rehausser ou améliorer vos plans d'action ? Pensez à les inclure dans les discussions, et intégrez leur voix parmi les commentaires reçus, créant ainsi encore plus de valeur dans la communauté.



Découvrez d'autres façons pour votre ville d'améliorer la vivacité grâce à la valorisation sociale, y compris votre cadre de travail pour des retombées, dans notre modèle de pensée Facteurs de changement, *La revitalisation du cœur social de la ville* :

www.avisonyoung.com/fr/drivers-of-change/trends-shaping-cities

Les retombées des investissements étrangers sur la communauté

Les entreprises sont tellement plus que de simples locataires d'espaces.

Elles livrent des infrastructures essentielles, des résultats économiques et des opportunités de travail significatives qui constituent bien plus que quatre murs et un bail.

Les investissements étrangers et la communauté

Quand la bonne entreprise s'installe dans la bonne communauté, elle peut, en fait, améliorer la qualité de vie des résidents dans les petites et grandes villes. Elle peut aussi apporter une confiance dans les communautés qui trouveront des emplois dans des industries tournées vers l'avenir et pour le long terme.

Par exemple, dans la ville de Terre Haute, une entreprise industrielle installée depuis des années a fermé ses portes, sans rien laisser derrière elle. Sans cette entreprise, une importante main-d'œuvre qualifiée s'est retrouvée sans emploi, sans mesure compensatoire pour les familles.

Les résidents ont subi ce revers pendant des années, jusqu'à ce que nous arrivions avec Entek, un fabricant de composants de batteries œuvrant dans l'industrie de stockage d'énergie qui cherchait un site pour de nouvelles installations pour répondre à la demande croissante pour des séparateurs de batteries en Amérique du Nord.

Eh bien, c'était la solution idéale.

Voici trois domaines où le fait de trouver la solution idéale peut faire une bonne différence.



Créer des emplois pertinents

Tout le monde veut être utile. Des emplois qui peuvent aider en ce sens donnent à ceux qui les exercent la possibilité d'étoffer leurs compétences et créer quelque chose qui les rend fiers, améliorant aussi la volonté et la vie de ceux qui les entourent.

Les investissements étrangers et la communauté



Attirer d'autres entreprises

Que ce soit par le biais de multiples domaines d'affaires ou l'émergence d'une nouvelle occasion dans un secteur différent, ceux qui apportent de nouvelles opportunités d'affaires aident à façonner les marchés de l'avenir. Une fois qu'une entreprise d'un type s'est installée, le potentiel d'agglomération est en place et d'autres peuvent suivre.



Réinvestir dans la communauté

Les entreprises qui réussissent le mieux, qui ont de solides liens avec leur main-d'œuvre et les familles et communautés qu'elles servent, cherchent souvent des moyens de rendre à la communauté. Cela fait son effet, qu'il s'agisse de parrainage d'équipes sportives locales pour enfants ou d'investissement pour bâtir ou améliorer d'autres domaines de la communauté.



« Les possibilités abondent pour apporter un réel soutien et de la valeur pour la communauté, un dynamisme empreint de retombées économiques importantes et une sensibilisation sociale que ces communautés attendent depuis trop longtemps. »

Carl Quesinberry,
Directeur principal,
Services aux occupants industriels

Quand les entreprises apportent ces trois éléments, les possibilités sont infinies.

Demandez à Carl Quesinberry, directeur principal des services aux occupants industriels d'Avison Young, qui a collaboré avec Entek pour leurs installations de Terre Haute :

« Pour le fabricant de batteries Entek et la ville de Terre Haute, la concordance n'aurait pu être meilleure. La combinaison d'actifs fin prêts autour du site répondait parfaitement à la vision proposée d'Entek et à l'échéancier serré de ses besoins. Lorsque cela se produit, les possibilités abondent pour apporter un réel soutien et de la valeur pour la communauté, un dynamisme empreint de retombées économiques importantes et une sensibilisation sociale que ces communautés attendent depuis trop longtemps. »

De quels types d'incitatifs les entreprises peuvent-elles profiter afin de rendre des décisions d'investissement comme celles-ci beaucoup plus faciles ?



Découvrez plus en détail comment le fabricant de batteries Entek laisse sa marque dans la ville de Terre Haute dans un récit de notre dernier numéro de Perspectives :

<https://www.avisonyoung.us/viewpoints/fall-2023/industrial-park-development>



Combattre la pauvreté en carburant avec Groundwork

Plus de 2,5 millions de ménages britanniques ont de la difficulté à se procurer du carburant et doivent choisir entre manger et se chauffer. Le programme d'aide contre la pauvreté en carburant de l'organisme de bienfaisance britannique Groundwork s'appelle *The Green Doctors* et est conçu pour aider les ménages les plus vulnérables à économiser de l'énergie, rester au chaud et réduire leurs factures. Une ressource essentielle à de nombreux ménages du pays, son service gagne en popularité, surtout avec la hausse soutenue du coût de la vie.

« Nous sommes très fiers d'aider Groundwork à élargir son programme *Green Doctors* », dit Hannah Baines, gestionnaire, communauté et bienfaisance du Royaume-Uni pour Avison Young.

« En 2023, avec l'aide de défenseurs comme nous, Groundwork a pu former ses conseillers dans diverses régions du pays, augmenter ses services dans de nouveaux domaines et atteindre les plus vulnérables, en augmentant généralement les services de *Green Doctors* pendant leurs visites à domicile », ajoute-t-elle fièrement.

En bref :

- Neuf employés formés comme évaluateurs en énergie domestique
- Cinq employés ont atteint le niveau 3 de sensibilisation énergétique *City & Guilds*
- Neuf *Green Doctors* ont complété la formation d'évaluateur en rénovation.

Combattre la pauvreté en carburant avec Groundwork

Ces docteurs verts visitent les gens chez eux, donnent de l'aide à distance (par téléphone et en ligne), assistent à des événements locaux, prodiguent des conseils en efficacité énergétique, encouragent de bons comportements et installent des mesures d'économie et de chauffage efficace. Les services proposés par les *Green Doctors* incluent l'identification des causes de perte de chaleur, de problèmes d'humidité et de moisissure (et leur remédiation), des trucs pour économiser l'énergie, l'installation de mesures d'efficacité énergétique comme les coupe-vent et l'aide pour changer de fournisseur d'énergie afin d'économiser.

« Le don d'Avison Young a été l'un des plus importants du point de vue stratégique que nous avons eus pour le programme *Green Doctors* en 2023. L'accent sur notre personnel, qui aide à former nos agents dans la communauté pour livrer les services des *Green Doctors* et aider ceux-ci à obtenir de nouveaux grades d'évaluateurs en énergie résidentielle et évaluateurs et coordonnateurs de rénovations, a été extraordinaire pour notre organisation. Cela a haussé notre confiance pour fournir un service et une aide plus efficaces à nos bénéficiaires et nous amène à de nouvelles sphères en termes de programmes de rénovation. »
Joe McIndoe, gestionnaire des partenariats, Groundwork du Royaume-Uni.

Pour plus d'informations sur le programme *Green Doctors* de Groundwork et des conseils pour garder votre foyer au chaud cet hiver, visitez <http://www.groundwork.org.uk/>



Le *Green Doctor* Jack Holmes

« Le don d'Avison Young a été l'un des plus importants du point de vue stratégique que nous avons eus pour *Green Doctors* en 2023. »

Joe McIndoe,
Gestionnaire des partenariats,
Groundwork U.K.



Voici Jack Holmes, bénéficiaire du programme Green Doctor d'Avison Young

Jack, 27 ans, est l'un des heureux bénéficiaires du financement d'Avison Young qui lui a permis d'entamer une carrière de *Green Doctor* avec Groundwork West Midlands.

Comment Jack est-il arrivé là ?

Après avoir complété une maîtrise universitaire en durabilité écologique, Jack s'est joint à Groundwork à l'été 2021 grâce à leur programme Kickstart, qui aide les jeunes gens à développer leurs compétences essentielles requises pour une nouvelle économie verte.

Grâce à ce programme, Jack a travaillé avec l'équipe de terrain dans des parcs près de Stoke et a aidé le projet *Green Doctor* et Dean le gestionnaire de projet à des tâches administratives connexes.

Cette expérience a si bien fonctionné que dès que du financement est arrivé pour former un nouveau *Green Doctor*, Jack a saisi l'occasion de continuer d'agir : mettre à profit ses compétences et son parcours dans le secteur de l'énergie dans un travail utile et satisfaisant en aidant les gens et la collectivité.

À quel type de formation spécialisée Jack a-t-il eu accès ?

Essentiel au programme, Avison Young a aidé à obtenir des opportunités pour la formation des *Green Doctors*, d'abord avec une formation technique en sensibilisation à la pauvreté en carburant, laquelle comprend l'apport de conseils et les méthodes d'économie d'énergie requises pour commencer.

Jack a aussi été formé en certificats de performance énergétique, en évaluations de base en énergie et en évaluations de rénovations, qui lui ont permis de livrer une plus vaste gamme de techniques pour aider les organisations ainsi que les gens des ménages avec leurs besoins.

Les autres sujets de formation comprenaient les connaissances sur l'humidité et la moisissure, l'aide financière et les dettes de carburant, qui sont souvent mentionnées lors d'appels téléphoniques et de visites à domicile. Jack a ainsi obtenu les outils et connaissances à mettre en pratique dans son travail sur le terrain.

L'aspect le plus gratifiant d'un emploi de *Green Doctor* comme celui de Jack ?

Pouvoir attaquer un important problème de facturation ou d'énergie du début à la fin pour obtenir un résultat positif pour quelqu'un qui en a réellement besoin.

L'un des clients de Jack, par exemple, était accablé de milliers de livres de dette en raison de lectures de compteurs qui avaient été mal effectués pendant des années.

Heureusement, Jack le *Green Doctor* a non seulement réussi à éliminer la dette, mais a aussi su trouver un moyen d'obtenir un crédit positif sur son compte.

Protéger le logement abordable en C.-B.

Nous sommes en pleine crise mondiale du logement abordable.

Selon les estimations, pour plus d'un milliard de personnes dans le monde, soit environ le cinquième de l'humanité, l'accès à des logements convenables est insuffisant. Ce nombre pourrait atteindre 3 milliards d'ici 2030. Au Canada seulement, un rapport du Bureau du défenseur fédéral du logement publié en novembre 2023 indiquait que 4,4 millions de logements accessibles et abordables en permanence sont nécessaires pour rétablir l'accessibilité au système de logement du Canada.

Avec une telle pénurie, il devient encore plus critique de trouver des moyens de conserver l'inventaire de logements abordables.

Le *Rental Protection Fund*, un organisme qui vise à sauvegarder les logements locatifs abordables en Colombie-Britannique en soutenant l'acquisition d'immeubles qui fournissent des unités locatives abordables, est passé à l'action. Ils ont cherché à acquérir et préserver des propriétés locatives à risque d'être converties en unités à loyer plus élevé.

Le défi additionnel ?

Cette initiative a exigé une navigation stratégique au fil des complexités des nombreuses transactions immobilières, assurant l'alignement aux objectifs de la communauté et à la mission pour les logements abordables.

Heureusement, c'est un sujet que notre équipe et le *Rental Protection Fund* connaissent quelque peu.

C'est là qu'Avison Young Vancouver entre en jeu.



Photographie par
Yiley Jerry
courtoisie de Unsplash

Protéger le logement abordable en C.-B.

Notre équipe de Vancouver a représenté les acheteurs et vendeurs dans cette initiative centrée sur la communauté, qui aiderait à accroître la capacité du secteur du logement collectif et à préserver l'inventaire local de logements.

Cela nous a aussi permis de mettre à profit notre expertise immobilière pour aborder des besoins sociaux critiques, alignant nos objectifs professionnels à notre passion globale pour l'amélioration du bien-être collectif.

Comment y sommes-nous arrivés?

Nous avons représenté les vendeurs ET les OBNL.

- Nous avons représenté les vendeurs privés et les OBNL pour la vente et l'achat des actifs. Pour les OBNL, nous avons joué un rôle accru de conseiller, communiquant régulièrement avec le *Rental Protection Fund* pour obtenir tous les d'approbations requises pour nos clients à but non lucratif.

Nous avons analysé le marché :

- Nous avons identifié des options potentielles, assurant une pleine compréhension de la dynamique du marché.

Nous avons assuré l'alignement des intervenants :

- En coordination avec divers intervenants, y compris les fournisseurs de logements collectifs, les institutions financières et les organismes gouvernementaux locaux, afin d'aligner les intérêts et obtenir les approbations nécessaires.

Nous avons effectué des évaluations et des négociations essentielles :

- Nous avons soumis des évaluations d'immeubles détaillées afin d'assurer des prix justes selon le marché et négocié des conditions qui répondaient aux besoins des acheteurs et des vendeurs.

Nous nous sommes occupés de la gestion de transaction :

- Nous avons géré le processus transactionnel du début à la fin, y compris la vérification diligente et le respect des lois.

Nous avons complété la conclusion des transactions et le transfert :

- Nous avons finalisé les transactions et facilité un transfert harmonieux aux organisations collectives pour les logements.



Photographie par
Shawn Xu
courtoisie de Unsplash

L'équipe à Vancouver a livré la marchandise, tant pour le client que pour la collectivité locale.

Elle y est arrivée en navigant le marché immobilier concurrentiel avec les fournisseurs de logements à but non lucratif, en assurant des évaluations justes pour les vendeurs et les acheteurs, en alignant les intérêts des divers intervenants et en obtenant le financement nécessaire. Les résultats parlent d'eux-mêmes.

En représentant à la fois les acheteurs et les vendeurs dans des transactions qui protègent des unités locatives abordables, des centaines de familles à revenu faible ou moyen partout en Colombie-Britannique peuvent continuer d'accéder à des logements abordables et contribuer à une plus grande stabilité de l'inventaire de logements abordables et à leur croissance dans toute la région.

En quelques chiffres

4

acquisition et disposition
de quatre propriétés

70,9M \$

70 865 000 \$ valeur nette totale des
propriétés acquises/vendues

231

Unités de logements abordables
préservées au cours du processus

Une incroyable transformation industrielle

Il y a un terrain au New Jersey qui en a vu de toutes les couleurs.

Au fil du temps, ce terrain a vu :

- Un centre d'essai de munitions pour fusils de la Seconde Guerre mondiale
- Des décharges sanitaires
- L'élimination des matériaux de dragage des cours d'eau voisins
- Une infrastructure de compostage biologique
- Un déversement illégal de divers matériaux contaminés
- Un cinéparc
- Un marché aux puces en plein air.

Donc, quand nos clients ont voulu acheter les 160 acres de terrain industriel pour aménager 1,5 million de pieds carrés en deux immeubles industriels de fine pointe, un bon ménage s'imposait.

Ce projet impliquait un important assainissement environnemental et du travail sur le site en plus des étapes typiques d'une transaction.

« De la présentation initiale au maître promoteur/vendeur qui devait obtenir des approbations du ministère de l'environnement du New Jersey et de l'arrondissement de Palmyra, à la location et ensuite la stabilisation de la propriété, nous avons atteint chacun de ces objectifs et chaque point tournant des promoteurs au cours du processus. Cela a rendu encore plus gratifiantes la vente en deux phases du terrain et la location initiale du Tac-Pal Logistics Center », dit Matthew Marshall, associé et courtier industriel chez Avison Young.



Et maintenant ?

L'occasion de développer un entrepôt et centre de distribution de catégorie A dans un secteur populeux pour le transport du dernier kilomètre se concrétise.

Une fois complété, le Tac-Pal Logistics Center comprendra deux immeubles d'environ 700 000 pieds carrés chacun avec hauteur libre de 40 pieds et un centre de transbordement.

Le site accommodera des rampes d'accès en plus des stationnements pour autos et remorques.

« Le site Tal-Pac est sans pareil pour des sites intercalaires desservant le comté de Philadelphie et le sud du New Jersey grâce à son accessibilité par les grands axes routiers », précise Adam Gillespie, associé et courtier en investissement immobilier chez Avison Young.

« D'un point de vue financier, ce développement compte deux ententes de paiement tenant lieu d'impôts, ce qui apportera un revenu important à l'arrondissement », ajoute Adam.

Cela signifie de l'espoir et de nouvelles opportunités pour une entreprise, la collectivité et une parcelle de terrain qui aurait facilement pu être ignorée, vu son passé peu enviable. Or, le site a maintenant un avenir propre et des perspectives plus reluisantes.

Une journée qui fait du bien depuis 10 ans

Septembre dernier marquait le dixième anniversaire de notre Journée annuelle de bénévolat. Cet événement annuel est un fait saillant au calendrier de tout notre personnel, mais surtout, il réunit nos gens pour apporter des changements positifs dans nos collectivités. Cette journée démontre notre culture de redonner et, par des actions et des partenariats avec des organisations ciblées, notre personnel a travaillé pour promouvoir la durabilité, l'équité et la santé et pour améliorer la vie d'autres personnes.

Chaque bureau choisit un projet de bénévolat dans la collectivité qui s'aligne aux besoins spécifiques à sa région.

Avison Young continue de prendre de l'ampleur dans les marchés et dans le monde en général et l'impact de notre Journée annuelle de bénévolat se répand aussi (nous avons accumulé 78 000 heures de travail et ça continue!).

« Notre Journée annuelle de bénévolat réunit deux des choses qui distinguent Avison Young : nos gens et des retombées bénéfiques », dit Mark E. Rose, PDG et président du conseil. « 2023 marquait une décennie d'engagement avec la Journée annuelle de bénévolat. Avec notre croissance, nous élevons notre impact mondial. Il ne s'agit pas que de signer un chèque, cela consiste à effectuer le travail tout en vivant et en améliorant nos lieux et nos collectivités. Nous sommes fiers de soutenir les organismes locaux et sommes impatients de répéter l'expérience dix ans encore. »



make good things happen
Annual Day of Giving
AVISON YOUNG

L'équipe de Vancouver lors de la journée annuelle de bénévolat 2023

Une journée qui fait du bien depuis 10 ans

Notre journée de bénévolat 2023 en bref

4 200+

employés qui ont donné de leur temps à travers le monde

70

bureaux qui ont participé en Amérique du Nord, au R.-U. et en Europe.

7 900

heures à aider les collectivités locales (en hausse depuis 2022 (5 200)).

90+

organismes et œuvres de bienfaisance de toutes sortes

Canada : Les collègues ont passé la journée à nettoyer leurs communautés et à travailler dans les banques alimentaires locales et organismes qui aident les enfants, les aînés, les familles dans le besoin et les personnes sans abris.

France : Les collègues de Paris ont aidé un organisme appelé Forest Cleaning, passant la journée à nettoyer une forêt en banlieue parisienne, ce qui fut excellent pour souder l'équipe et créer un effet positif.

Allemagne : Le personnel des bureaux de Francfort, Berlin, Hambourg et Düsseldorf ont participé à divers projets dans leurs villes respectives. Ils ont aidé à rénover une résidence pour aînés à Berlin, améliorer la cour d'une maison pour enfants, ont travaillé avec une association à Francfort pour améliorer leur cour extérieure et ont aidé une banque alimentaire de Hambourg, en préparant et en distribuant de la nourriture aux personnes dans le besoin.

Royaume-Uni: Les membres de l'équipe ont travaillé à une vaste gamme de projets, aidant des œuvres caritatives ainsi que des clients pour aider à créer des retombées partout au pays. Du travail dans une boutique de charité, de l'aide dans des banques alimentaires et banques pour bébés, des projets scolaires, améliorer les immeubles et locaux de la communauté et du ramassage de déchets, le personnel a donné plus de 3 400 heures.

États-Unis : Près de 40 bureaux aux se sont impliqués dans diverses activités, en collaborant avec des œuvres locales telles que des banques alimentaires et des organismes de nettoyage collectif.



L'équipe de Vancouver lors de la Journée annuelle de bénévolat 2023

Kitsilano House, Vancouver, Canada

Le bureau de Vancouver et Sherwin Williams ont uni leurs forces pour faire du bénévolat à la maison de quartier de Kitsilano, qui est un pôle collectif essentiel proposant un vaste éventail de programmes, de services et de soutien pour les familles locales et les gens de tous âges.

85 employés ont passé la journée à assurer un nettoyage et une mise à niveau bien attendus d'espaces clés dans le centre, y compris la revitalisation de l'aire de jeux pour enfants, qui a été nettoyée, a reçu une nouvelle couche de paillis et un réaménagement complet pour que les tout-petits puissent y jouer en toute sécurité.

Nos employés ont aussi aidé à repeindre, à rembourrer des meubles, à installer des panneaux acoustiques, avec du nettoyage et de l'organisation en général et aussi en faisant de menus travaux de charpenterie en construisant des armoires.

Les efforts déployés par l'équipe ont permis à la maison de quartier de continuer à fournir ses services essentiels à la collectivité et, en retour, Avison Young a reçu le prix corporatif des bons voisins de Kitsilano pour 2023.



L'équipe de Greenville lors de la Journée annuelle de bénévolat 2023

Habitat for Humanity, Charleston, Caroline du Sud, Greenville et New Jersey, É.-U.

Le personnel de plusieurs bureaux aux États-Unis, y compris Charleston et Greenville en Caroline du Sud ainsi qu'au New Jersey ont aidé Habitat for Humanity, une œuvre caritative qui rassemble les gens pour construire des maisons, des communautés et de l'espoir.

Notre personnel a appuyé le travail d'Habitat for Humanity de construire et améliorer des résidences. Ils ont fait des travaux de peinture et de nettoyage de terrain à Morristown au New Jersey, aidé à la construction d'une nouvelle maison à West Greenville et contribué à la construction d'une maison stable pour une personne âgée à Charleston qui vivait alors dans une maison mobile en piteux état, en aidant aux travaux d'aménagement paysager et à la pose de fondations.

Les efforts de notre équipe ont aidé à rénover et améliorer des maisons existantes et à créer de nouvelles maisons pour des gens qui avaient désespérément besoin de foyers plus convenables.

Les efforts de notre équipe ont aidé à rénover et améliorer des maisons existantes et à créer de nouvelles maisons pour des gens qui avaient désespérément besoin de foyers plus convenables.



« Le travail immense et l'enthousiasme de vos collègues fut absolument inspirant. Tous y sont allés à fond. Ils sont d'excellents ambassadeurs d'Avison Young, et vraiment des personnes formidables ! »

Une employée de Sue Ryder

Sue Ryder, Royaume-Uni

Sue Ryder est un client important de notre équipe de commerces de détail au Royaume-Uni. L'œuvre au profit de soins palliatifs et de soutien au deuil a un réseau de boutiques de charité au Royaume-Uni qui aident à trouver du financement pour soutenir le travail essentiel de l'œuvre, fournissant de soins de fin de vie et aidant les personnes en deuil.

Lors de notre Journée annuelle de bénévolat 2023, près de 70 employés ont travaillé dans 29 boutiques dans divers endroits au Royaume-Uni. Ensemble ils ont consacré 400 heures pour trier l'inventaire, nettoyer, organiser les présentoirs et servir les clients. Notre personnel a aussi apporté des dons additionnels, y compris deux fourgons avec cargaison d'items donnés par nos employés du bureau de Gresham Street.



Des membres de l'équipe du Royaume-Uni lors de la Journée annuelle de bénévolat 2023

Passer l'assiette : du café à la collectivité

À notre bureau de Gresham Street à Londres, notre cafétéria s'installe tous les jours, proposant des repas pratiques et nutritifs pour l'équipe, y compris déjeuners, collations et options subventionnées pour le lunch. Cela aide à gagner du temps, éviter les sorties pour le lunch en vitesse et sous la pluie et favorise un esprit de collectivité grâce aux interactions et bien sûr, à beaucoup de café gratuit.

Cependant, les avantages de repas fins prêts s'accompagnent de défis liés à la gestion des déchets alimentaires. Nous relevons ce défi non seulement pour réduire les pertes, mais aussi pour aider notre localité qui fait face à la pauvreté alimentaire. Nous créons ainsi une situation gagnant-gagnant pour toutes les personnes impliquées.

Collaborant avec les traiteurs internes Blue Apple Catering et la plateforme locale de partage Olio, nous avons trouvé une solution qui signifie que moins de nourriture se retrouve en site d'enfouissement et nous contribuons à diminuer la pauvreté alimentaire.

La clé ?

Olio constitue une solution innovante de redistribution collaborative des surplus, ce qui signifie que la nourriture non consommée de notre cafétéria peut être redistribuée de façon sécuritaire pour la consommation humaine.

Lorsqu'il y a des surplus de nourriture pour le personnel d'Avison Young, les bénévoles d'Olio se présentent pour collecter les denrées et les distribuent aux personnes dans le besoin. Olio a un réseau national de 120 000 bénévoles formés en sécurité alimentaire qui peuvent ramasser les surplus lorsque les œuvres de charité ne le peuvent pas et peuvent partager de la nourriture en aussi peu que 30 minutes après l'avoir ramassée.



De mai à décembre 2023, nous avons empêché la perte de près de 200 kg (187 kg, précisément) de nourriture qui aurait été jetée et avons donné 412 repas à 40 ménages.

Cela nous a aussi inspirés, ainsi que l'équipe de Blue Apple, à réduire les pertes à chaque étape du processus, notamment en réinventant des plats, en utilisant des restes et en saisissant chaque occasion de réduire les déchets alimentaires.

Cela démontre les nombreux avantages de l'engagement et de la collaboration avec des fournisseurs de services à petite échelle qui sont très innovants !

Nous avons fait un suivi de notre impact de mai à décembre 2023 et nous sommes fiers de ce que nous avons accompli ensemble.

Cela démontre les nombreux avantages de l'engagement et de la collaboration avec des fournisseurs de services à petite échelle qui sont très innovants !

186,9 kg

Dons de nourriture

39

Ménages nourris

412

Repas récupérés

588

Items récupérés

746,6 kg

Émissions de CO₂ évitées

129,3 kl

Économie d'eau

2 538

Miles en moins en voiture

Créer des liens solides grâce au mentorat

Dans un monde du travail en constante évolution, il est plus important que jamais d'avoir un solide programme de mentorat.

Avision Young étant une entreprise « propulsée par des gens », le mentorat est l'un de nos moyens d'aider nos gens à s'épanouir et à se sentir soutenus. Notre programme mondial de mentorat favorise les relations entre employés, les aidant à grandir en tant que professionnels, mais aussi à créer des liens significatifs grâce à notre culture et à notre plateforme de mentorat, laquelle facilite diverses relations de mentorat, y compris entre pairs.

En encourageant ces liens, nous créons une communauté où tous peuvent réussir ensemble.

Hébergé sur la plateforme Together Mentoring, le programme est disponible à tous les employés et est conçu pour aider les collègues à mieux se connaître, à réfléchir à leurs forces et à favoriser le développement de leur carrière. Au cours des séances individuelles de mentorat, les sujets varient : des grands changements de carrière à l'enrichissement des compétences techniques en passant par les décisions qui bouleversent une vie, comme celle de fonder une famille.



Photographie par
Marc Kleen
courtoisie de Unsplash

Créer des liens solides grâce au mentorat

« Si un supérieur hiérarchique peut aider dans la progression de votre carrière, j'ai constaté qu'un mentor peut aussi aider à la bonifier. Un mentor peut donner un point de vue différent et vous donner des idées et conseils utiles sur vos moyens de faire avancer votre carrière », dit la participante et directrice adjointe, évaluations et services-conseils, Rachel Whitaker. « J'ai eu un mentor externe au bureau où je travaille et ce fut grandement bénéfique. Vous pouvez voir un angle différent en discutant avec des gens d'ailleurs dans l'entreprise, outre ceux avec qui vous travaillez au quotidien. »

Pour 2023, plus de 570 usagers se sont inscrits pour participer sur la plateforme Together Mentoring. Cela a donné plus de 840 correspondances mentor-mentoré et plus de 500 séances de mentorat complétées. Les retours des personnes inscrites dans le système démontrent la qualité des conversations, avec des cotes élevées pour le programme de la part des mentors et des mentorés.

« Vous pouvez voir un angle différent en discutant avec des gens d'ailleurs dans l'entreprise, outre ceux avec qui vous travaillez au quotidien. »

Rachel Whitaker,
Directrice adjointe,
évaluation et services-conseils

La gestionnaire exécutive de l'équipe de soutien Sarah Arnott a décidé de tenter l'expérience des opportunités permises par Together Mentoring.

« J'étais sceptique au début, à l'idée d'avoir un mentor, me demandant si j'aurais le temps, en quoi cela m'aidera, de quoi puis-je parler, etc. C'est après avoir pris un nouveau poste que j'ai fait le saut vers la plateforme de mentorat Together Mentoring pour être jumelée à un mentor pour m'aider dans mes objectifs. Je me suis dit que ça ne pouvait pas faire de mal. Après tout, c'est un outil gratuit fantastique. Les résultats ont dépassé mes attentes. Je me sens moins isolée et plus en confiance, j'ai été exposée à de nouvelles façons de penser et je suis plus satisfaite vis-à-vis mon emploi. Qui ne bénéficierait pas de tout cela ? »

Avison Young reconnaît que des relations de soutien se créent aussi hors de ses programmes organisés. Aucune des deux parties ne se dira alors mentor ou mentoré, mais si vous leur posez la question, elles décriraient leur relation comme quelque chose qui ressemble à du mentorat. Comme pour la directrice adjointe à l'urbanisme, Hannah Velani, dont l'expérience a contribué à amener son rôle à de nouveaux sommets :

« J'ai eu la chance de bénéficier de mentorat informel au fil des relations de travail avec des collègues de mon équipe et j'ai aussi grandement bénéficié de conseils prodigués par des collègues ayant une plus longue expérience.



Photographie par
LinkedIn Sales Solutions
courtoisie de Unsplash

Cela s'est reflété dans des opportunités de travailler à des projets diversifiés, j'ai été exposée à des clients à un niveau junior et à des occasions de prendre un rôle de tête dans des projets. Tout cela m'a permis d'enrichir mes connaissances techniques, mes compétences professionnelles et mes capacités. De plus j'ai été soutenue grâce à des conseils généraux et des encouragements à tenter ma chance pour des promotions dans ma carrière jusqu'à présent. »

Avison Young invite tout son personnel à s'impliquer en mentorat, comme mentoré ou mentor. En plus de participer au programme, les gens peuvent assister à des séances de formation sur mesure pour en apprendre davantage sur le mentorat comme sujet plus large et ainsi développer leurs aptitudes relationnelles pour mieux s'aider et aider les autres.

« Cela s'est reflété dans des opportunités de travailler à des projets diversifiés, j'ai été exposée à des clients à un niveau junior et à des occasions de prendre un rôle de tête dans des projets. »

Hannah Velani,
Directrice adjointe, urbanisme

Investir dans nos futurs talents

Investir dans la main-d'oeuvre de l'avenir avec nos programmes de sensibilisation dans les écoles et collèges.

L'environnement bâti évolue rapidement. Il en va de même pour les aptitudes et compétences requises pour propulser l'industrie.

Aider les futurs leaders à trouver leur voie et se préparer pour l'avenir est une passion pour nous. C'est parce que nous savons qu'en nourrissant les jeunes esprits et en leur fournissant les aptitudes, les connaissances et les opportunités dont ils ont besoin pour réussir maintenant, nous traçons la voie vers l'innovation et le progrès pour un avenir plus radieux et de grandes retombées futures.

Nous avons développé nos programmes internes afin que les jeunes relèvent les défis et saisissent les occasions créées par les situations réelles, et en alignant ces zones de concentration à des parties essentielles de nos propres ambitions de croissance.

Comment ?

En investissant du temps et des ressources dans le perfectionnement de tous les niveaux de futurs talents : diplômés, apprentis et étudiants stagiaires.

Voici ce que ça implique :

- Accueillir de jeunes gens de diverses origines et divers milieux dans nos secteurs.
- Élaborer des procédures de recrutement, de formation et de perfectionnement pouvant être adaptées pour subvenir aux besoins de la prochaine génération.
- Revoir régulièrement nos programmes de recrutement et de rétention, nos structures de compensation et l'expérience globale de nos employés afin que nous soyons en bonne posture pour attirer et retenir le meilleur bassin de talents les plus diversifiés.
- Être présent dans nos communautés : prendre part aux journées carrières, aux activités de bénévolat et à des partenariats forts dans l'industrie pour mieux engager, connecter, inspirer et motiver.

Investir dans nos futurs talents

Attirer les meilleurs talents

Pour s'attaquer aux écarts de compétences structurales dans notre industrie, nous nous assurons que les bons leaders soient en place, aujourd'hui et demain.

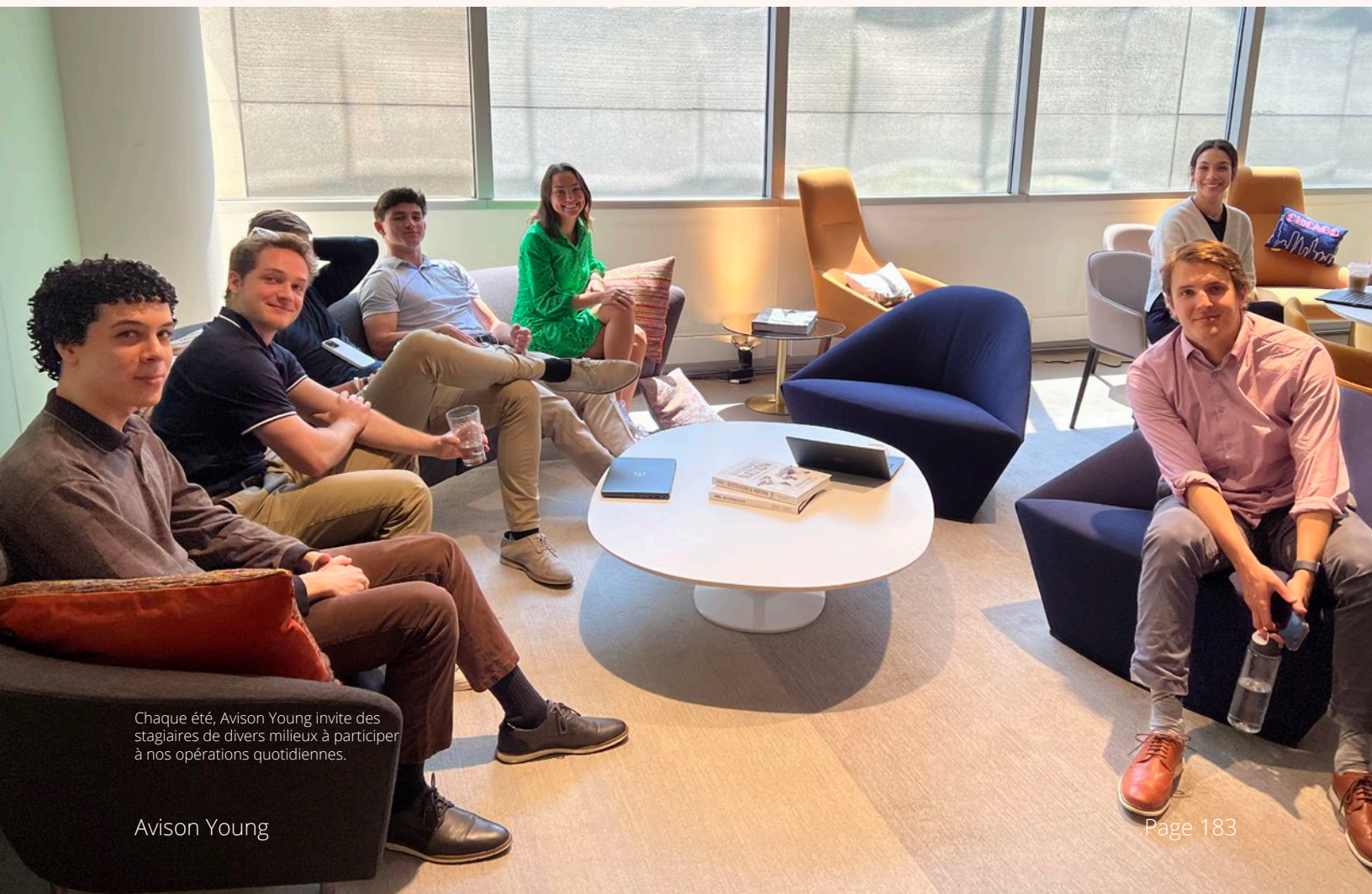
Les programmes de sensibilisation scolaires et post-secondaires d'Avison Young aident les jeunes à saisir les opportunités de carrière en immobilier commercial pour les préparer au monde du travail.

Voici quelques exemples de cette approche efficace en action, où nos équipes qui prennent contact avec les étudiants des écoles et autres organismes scolaires dans le monde.

Canada : Les étudiants de l'université Simon Fraser en contact avec les professionnels d'Avison Young et CREW à Vancouver

Le bureau d'Avison Young de Vancouver, en partenariat avec le comité de sensibilisation étudiante de CREW Vancouver, a reçu des étudiants du programme d'urbanisme Beedie de l'université Simon Fraser pour une présentation et une visite de l'environnement de travail.

Cet événement a aidé les étudiants à mieux comprendre les diverses facettes de l'immobilier commercial et à établir un contact avec les professionnels de l'industrie chez Avison Young.



Chaque été, Avison Young invite des stagiaires de divers milieux à participer à nos opérations quotidiennes.

Investir dans nos futurs talents

Autres initiatives au Canada

- Nous avons communiqué avec des universités et collèges qui se concentrent spécifiquement sur des programmes de gestion immobilière, assistant à leurs événements portes ouvertes, leurs salons des carrières et en affichant sur les sites web d'universités.
- Nous avons présidé la conférence nationale d'évaluation 2023. Ce faisant, nous avons créé un lien entre Avison Young, CREW et des étudiants membres de l'institut d'évaluation du Canada pour une rencontre portant sur la profession d'évaluateur.
- L'équipe de recrutement à notre siège social de Toronto a tenu le 10^e événement annuel *Expand Your Empire*, recevant plus de 80 étudiants universitaires en Ontario et de nombreux invités de l'industrie, y compris certains des dirigeants Avison Young, tels l'associé et président pour le Canada, Mark Fieder, qui s'est chargé de l'allocution d'ouverture pour une compétition d'études de cas.
- Les membres de l'équipe sont régulièrement conférenciers invités au programme d'investissement immobilier de la Sauder School of Business de l'université de la Colombie-Britannique. Nous avons abordé trois volets de ce cours avec des groupes de deux agents assistant à chaque volet et partageant divers points de vue sur le sujet (bailleur, locataire, industriel, bureaux et commerces de détail).



Notre bureau de Birmingham au Royaume-Uni a soutenu l'initiative Enterprise for Education (E4E) du conseil municipal de Derby, qui aide à préparer les jeunes pour le monde du travail.

Aider les futurs leaders à trouver leur voie et se préparer pour l'avenir est une passion pour nous.

Investir dans nos futurs talents

É.-U. : Une expérience directe pour les stagiaires de Chicago

Chaque été, Avison Young invite des stagiaires de divers milieux à participer à nos opérations quotidiennes. Le but de ce programme est de donner une vue complète de l'immobilier commercial et de tous les services que nous proposons aux stagiaires, tout en offrant la possibilité de créer des contacts, de grandir et d'avoir des expériences directes dans le secteur en soutenant nos équipes.

En juin 2023, trois stagiaires du pays se sont joints à l'équipe de Chicago pour un programme de stage de formation rotative de sept semaines. Choisis parmi 100 candidats, nos stagiaires arrivaient avec des parcours impressionnants et partageaient une vraie passion pour l'immobilier commercial.

Caleb, Aly et Olivia ont pu assister à des présentations, utiliser CoStar, écouter des appels avec des clients, serrer la pince de dirigeants de l'industrie, monter des études de marché, visiter des immeubles, assister à des événements de location, prendre part à des réunions de marketing, assainir les données de HubSpot et créer une campagne de mise en marché. Ils ont aussi assisté à notre assemblée générale annuelle, ont visité le Merchandise Mart, et entendu les points de vue de certains de nos responsables d'équipe et courtiers.

Autres initiatives aux États-Unis :

- Aux États-Unis, nous utilisons la plateforme Handshake pour élargir notre portée et entrer en contact avec des écoles partout au pays afin de promouvoir des postes auprès d'étudiants de collèges et d'universités.

É.-U. : Des étudiants de la Bilton School découvrent les possibilités de carrière avec Avison Young et Prologis

Chez Avison Young, nous partageons nos connaissances et notre expertise pour contribuer à améliorer l'industrie immobilière et créer des occasions pour les autres d'entrer dans le secteur.

En mai 2023, nous avons uni nos forces à celles de l'un de nos excellents clients, Prologis U.K., pour présenter l'industrie de l'immobilier à des élèves de 9^e année de la Bilton School à Rugby (R.-U.). La séance était animée par Jake Pygall, directeur à Leeds, et visait à entraîner le changement dans l'industrie en diversifiant le bassin de futurs talents.

L'événement présentait les divers chemins vers l'industrie immobilière du pays, au-delà du parcours traditionnel du diplômé universitaire. Parmi ces avenues, notons les placements professionnels et les stages, avec les formations financées par l'employeur et rémunérations, ce qui peut être particulièrement attrayant pour les jeunes qui se préoccupent du poids financier d'un diplôme obtenu à temps plein.

Pendant la journée, les étudiants ont aussi pu voir les nombreux rôles dans l'industrie de l'immobilier commercial, y compris l'industriel et la logistique, la planification, l'arpentage, la cotation, la gestion d'immeuble et les commerces de détail par des professionnels de l'industrie qui se spécialisent dans ces domaines. Ils ont également eu l'occasion de poser des questions. Ces étudiants ont aussi pu visiter le site Prologis (qui est l'un des plus grands parcs d'entrepôts du Royaume-Uni).

A CENTRE FOR LOGISTICS TRAINING AND EDUCATION



Updated!

Nous avons uni nos forces à celles de Prologis U.K., pour présenter l'industrie de l'immobilier à des élèves de 9e année de la Bilton School à R.

Jake Pygall, l'organisateur, a dit « il est temps pour Avison Young de paver la voie, de faire un véritable changement à long terme dans le secteur des l'immobilier. Ce fut fantastique de faire connaissance avec les étudiants, de leur parler des divers rôles disponibles dans le secteur et de les motiver au sujet de l'avenir.

L'origine socioéconomique d'une personne a un effet durable sur sa carrière. En prenant des mesures concrètes pour stimuler la mobilité sociale par le biais de l'engagement scolaire et en améliorant l'accessibilité, l'industrie immobilière peut créer des occasions pour tous. »

« En prenant des mesures concrètes pour stimuler la mobilité sociale par le biais de l'engagement scolaire et en améliorant l'accessibilité, l'industrie immobilière peut créer des occasions pour tous. »

Jake Pygall,
Directeur, Leeds



Autres initiatives au R.-U.:

- Des collègues en Écosse ont lancé un nouveau programme d'engagement auprès d'enseignants et d'élèves du secondaire. Ils ont aussi tenu plusieurs journées de découverte où les étudiants avaient l'occasion de suivre des collègues AY et de profiter de précieuses informations sur des carrières dans l'industrie. Résultat ? Plusieurs étudiants avec un bon potentiel ont été identifiés et se sont joints à nous comme apprentis en septembre 2023.
- Notre bureau de Liverpool au Royaume-Uni continue d'appuyer Elevate EBP, une OBNL qui agit comme catalyseur entre les écoles, collèges et entreprises locaux et les aide à préparer la main-d'œuvre de demain avec des ateliers de carrière, des cliniques du CV et des simulations d'entrevue. Ils parrainent aussi Placed Academy, qui porte la voix de la jeunesse grâce à son programme primé qui donne aux jeunes de 14 à 18 ans des occasions de découvrir l'environnement bâti.
- Les collègues du bureau de Birmingham au Royaume-Uni ont soutenu l'initiative Enterprise for Education (E4E) d'un de leurs clients, le conseil municipal de Derby, qui aide à inspirer les jeunes et à les préparer pour le monde du travail. Ils ont donné des formations par des simulations d'entrevue à l'école Derby Cathedral et l'école Allestree Woodlands.
- L'équipe d'urbanisme et de financement du Royaume-Uni a tenu des journées « carrière » au New City College de Londres en collaboration avec leur client Redbridge Council. Ce fut une belle occasion d'aider les étudiants à mieux comprendre l'industrie et les options de carrière, y compris nos placements, nos stages et notre programme pour diplômés. Notre personnel a aussi tenu des ateliers sur les compétences personnelles pour aider les étudiants à réussir leurs demandes d'emplois et leurs entrevues.
- Au Royaume-Uni, nous aidons maintenant les étudiants issus de milieux extérieurs à l'immobilier à entrer dans notre secteur grâce à des maîtres d'apprentissage. Nous nous sommes associés à GTI/Target Connect pour élargir notre portée universitaire à plus de 100 universités, faisant la promotion de notre programme pour diplômés et les disponibilités à un bassin de talents plus diversifié.

Santé, sécurité et bien-être

Tout est une question de gestion de sécurité et d'identification des risques.

Notre responsabilité pour la santé et la sécurité de notre personnel au travail et toute autre personne pouvant être affectée par le travail que nous effectuons est une chose que nous prenons très au sérieux. C'est une valeur qui a toujours été centrale pour nous et qui est inhérente à tout ce que nous faisons. Nous nous assurons que tout le personnel ait les connaissances adéquates en sécurité et qu'il comprenne que la sécurité est une attitude et non un service, et que tous chez Avison Young soient responsables d'y veiller.

Nous sommes sensibles au fait que bien que nous ayons progressé vis-à-vis nos objectifs de santé et sécurité, les normes et attentes continuent de s'améliorer. Nous devons continuer d'établir des objectifs afin de maintenir nos efforts, dans nos propres équipes et dans toute notre chaîne d'approvisionnement et nos réseaux d'entrepreneurs partenaires.

Améliorer la sécurité grâce à des politiques et des formations au Royaume-Uni

Chez Avison Young au Royaume-Uni, nous avons instauré des politiques en place pour soutenir chaque personne qui travaille à nos bureaux et aux locaux des clients, y compris les travailleurs temporaires.

Pour aller encore plus loin dans cette optique, notre attention envers la sécurité s'étend jusqu'à nos clients et aux collectivités entourant les actifs que nous gérons. Nous avons des bases de bonnes pratiques intégrées avec des politiques et procédures efficaces, des suivis et rapports de gestion, des campagnes promotionnelles et des formations efficaces. En 2023, nous avons entrepris une révision exhaustive de nos pratiques de santé et sécurité au Royaume-Uni pour repérer les zones d'amélioration.

Santé, sécurité et bien-être

Depuis, nous avons accompli de belles choses :

- Nous avons entrepris un programme d'évaluation des équipements à écran de visualisation et réduit le nombre de blessures signalées en lien avec le travail de bureau.
- Nous avons augmenté les communications avec nos bureaux régionaux pour que les problèmes soient identifiés plus tôt et que des solutions pratiques soient identifiées.
- Nous avons amélioré les rapports, la santé et la sécurité étant maintenant un sujet de discussion central pour notre comité de gestion du risque du Royaume-Uni, ce qui nous a permis d'identifier des risques et d'obtenir l'appui essentiel de la direction.
- Nous avons travaillé avec des organisateurs d'événements pour améliorer l'engagement et réduire le risque de blessures à chaque étape du processus de l'événement. Cela nous a permis d'effectuer des enquêtes plus approfondies pour réduire les incidents et veiller à ce qu'ils soient adéquatement signalés.
- Au Royaume-Uni, nous avons toujours les accréditations ISO-45001, Construction Line, Achilles, Safe Contractor et CHAS, ce qui démontre notre engagement à maintenir de strictes normes d'excellence dans ce domaine.

Aider notre personnel à bien travailler et bien vivre.

Nous tentons toujours d'aider nos collègues à favoriser leur santé mentale et physique ainsi que leur bien-être financier. Nous tenons des programmes en santé mentale et bien-être, offrant aux employés un accès facile à des services essentiels, et aidons nos gens à être à leur meilleur, leur permettant de s'épanouir au travail et à la maison.

Voici quelques exemples de ce que notre soutien peut apporter.

Initiatives mondiales

- **Éducation en santé et bien-être :** Un élément essentiel de notre engagement est l'apport de formations et webinaires en santé et bien-être, bon nombre desquels coïncident avec les initiatives de sensibilisation, comme la Semaine de sensibilisation à la santé mentale et la Journée mondiale de sensibilisation à la santé mentale.
- Nous avons tenu un **webinaire mondial sur la santé mentale pour tout le personnel**. Un sujet si important pour nous tous, qui nous rappelle de faire preuve d'ouverture sur notre état d'esprit afin que chacun fasse ce qu'il faut pour s'aider et pour aider les autres tous les jours.
- **Programme d'aide aux employés :** Tout le personnel a accès à un Programme d'aide aux employés (PAE), un avantage confidentiel pour les employés disponible en tout temps qui couvre le travail, la santé et d'autres types de problèmes personnels.



Photographie par
Tim Gouw
courtoisie de Unsplash

Initiatives canadiennes

- **Télémedecine** : Pour améliorer l'accès à des conseils médicaux, tous les employés au Canada peuvent bénéficier de Télémedecine, un service médical en ligne par appel audio ou vidéo. Cela réduit le stress et le temps d'attente pour une consultation, et les médecins peuvent prescrire des ordonnances directement par ce service.
- **Changements au congés personnels** : Nous avons repensé nos programmes de congés de maternité ou parentaux complémentaires, en incorporant une politique de congé autorisé pour circonstances particulières et atténuantes afin de mieux soutenir nos employés au cours des moments inattendus de la vie.
- Nos collègues canadiens portent très attention à la santé mentale, travaillant à sensibiliser les gens aux avantages disponibles pour nos employés, y compris les programmes d'assurance santé et les avantages importants. **Les équipes signalent aussi les ressources additionnelles puisqu'elles croient qu'en discutant de vie équilibrée, de stress, de pleine conscience et des outils disponibles** pour faciliter leur bien-être, ils libèrent les conversations entourant la santé mentale au bureau.



Initiatives au Royaume-Uni

- **Consultations en bien-être** : Au Royaume-Uni, nous nous sommes associés à AXA Healthcare pour le bien-être en milieu de travail, proposant aux collègues une gamme d'avantages en santé personnelle, y compris l'accès à un portail en ligne, de webinaires et des consultations privées sur le bien-être, aidant les personnes à améliorer leur santé mentale et leur bien-être en général. En 2023, nous avons accompli : 24 journées de consultation en bien-être, 164 évaluations de santé complétées et 12 webinaires proposés au personnel.
- Nous avons un **réseau de défenseurs de la santé mentale et du bien-être**, qui ont des formations régulières et agissent comme ambassadeurs pour la santé mentale chez Avison Young. Ils font la promotion de diverses initiatives au cours de l'année et créent de l'espace et des occasions pour les employés de discuter ouvertement et de soulever des problèmes. En 2023, nous avons tenu quatre cours de premiers soins en santé mentale, avec pour résultat 36 employés qui sont devenus des secouristes en santé mentale.
- **Bien-être financier** : Le personnel du Royaume-Uni a accès à du coaching particulier en finances, à du soutien continu d'un professionnel financier et à une vaste gamme d'outils et ressources pour aider les employés à comprendre l'épargne, l'investissement, les dettes, les impôts, la propriété et la protection afin qu'ils puissent apprendre davantage, mieux planifier et agir vis-à-vis leurs finances.

Initiatives aux États-Unis

- **Virgin Pulse** : Une nouvelle initiative en 2023, le programme Virgin Pulse a muni le personnel des États-Unis de ressources et activités en bien-être comme des défis, des programmes numériques de coaching en santé, du suivi des habitudes et plus encore. Virgin Pulse donne à nos collègues le pouvoir de mener des vies plus heureuses et plus saines en leur donnant des moyens de prioriser leur santé et leur bien-être, avec un peu de ludisme dans le mélange. Pendant la première année du programme, plus de 750 employés ont utilisé la plateforme, avec près de la moitié des utilisateurs amassant plus de 40 000 points en complétant des activités de bien-être, dépassant les 30 000 points requis pour être éligible aux rabais en soins de santé.
- **Aetna Health & Wellness** : Le personnel américain a aussi accès à des outils en santé et bien-être pour les aider à gérer leur santé, y compris une ligne de santé basée sur Aetna, la section du site Aetna sur la santé, une évaluation de santé Aetna et des rabais pour des programmes de vision, de mise en forme et de gestion du poids.

Les étoiles de la sécurité : faites connaissance avec la gardienne du lieu de travail

Rédaction de politiques, révision d'appels d'offres, registres de gestion de risque et exécution de vérifications de sites : une chose est sûre, une journée dans la vie d'un conseiller en santé et sécurité n'est pas de tout repos.

Rédaction de politiques, révision d'appels d'offres, registres de gestion de risque et exécution de vérifications de sites : une chose est sûre, une journée dans la vie d'un conseiller en santé et sécurité n'est pas de tout repos.

Selon Lucy Scully, conseillère en santé et sécurité pour Avison Young au Royaume-Uni, la clé pour que tout se déroule bien en coulisses, c'est la collaboration. « C'est un travail d'équipe. Pour mieux réduire les risques pour les employés et l'entreprise, il suffit de communiquer et de collaborer vers des objectifs communs », dit Lucy.



Lucy Scully photographiée
par Ayesha Kazim
de Women Photograph



Ayant toujours été consciente de l'importance de créer des pratiques de travail sécuritaires au cours de ses cinq années chez Avison Young, Lucy a naturellement endossé son rôle avec l'équipe de santé et sécurité et a continué de s'y perfectionner.

« Dans ce rôle, j'ai eu la chance d'être formée pour étendre mes connaissances, sortant constamment de ma zone de confort pour déployer ces apprentissages dans des scénarios bien réels », ajoute-t-elle.

Voici certains des scénarios réels les plus communs avec lesquels elle travaille :

- **Gestion des entrepreneurs et conformité** : Une saine gestion des entrepreneurs commence par un rigoureux processus d'intégration afin d'assurer que les meilleurs entrepreneurs soient approuvés.
- **Réglementations en évolution** : De nouvelles réglementations en sécurité-incendie au Royaume-Uni créeront divers défis dans la gestion d'immeubles à occupants multiples.
- **Environnement de travail postpandémique** : La transition postpandémique vers un environnement de travail hybride est une innovation inspirante pour maintenir la santé, la sécurité et le bien-être de nos gens.

« C'est un travail d'équipe. Pour mieux réduire les risques pour les employés et l'entreprise, il suffit de communiquer et de collaborer vers des objectifs communs. »

Lucy Scully,
Conseillère en santé et sécurité
Royaume-Uni

Parlant d'innovation, Lucy collabore avec les développeurs de systèmes TI de santé et de sécurité pour numériser les processus et la saisie de données. « Une saisie de données et des rapports plus précis signifient une meilleure prise de décisions pour nos clients », dit Lucy.

Tournée vers l'avenir, Lucy accueille favorablement l'accent grandissant sur la santé mentale et le bien-être. « Reconnaître que la santé et la sécurité vont au-delà des risques physiques et incluent le bien-être mental et émotionnel, c'est essentiel pour créer une main-d'œuvre heureuse et engagée », conclut-elle.

Visages
du progrès

Merci

Nos
collaborateurs

Ce rapport vous est fièrement présenté par

Nos experts

Merci d'avoir partagé votre point de vue et votre expertise sur ces sujets importants.

Sarah Arnott

Hannah Baines

Emma Berry

Brandy Burdeniuk

Arlene Dedier

Amy Erixon

Adrian Fitz-Gerald

Jonathan Gibson

Adam Gillespie

Karine Kasongo

Bethany Marinacci

Matthew Marshall

Magdalene Marvin

Pam Mazza

Ramsey Mirza

Dominic Perry

Jake Pygall

Carl Quesinberry

Karina Rico

Mark E. Rose

Lucy Scully

Eime Tobar

Hannah Velani

Rachel Whitaker

Zack Zedd

Nos incroyables clients et partenaires

Merci de votre confiance pour ces projets et initiatives incroyables.

Entek

Groundwork, U.K.

National Exhibition Centre (NEC)

Olio

The Rental Protection Fund

Rhenus Logistics

Tac-Pal Logistics

The V&A Museum

Notre équipe ESG

Merci de votre passion et de vos efforts pour nous propulser vers la carboneutralité, et pour les heures de collecte, d'analyse et de vérification de données.

Équipe mondiale

Jon Gibson

Chris Whetstone

Andy Smith

Royaume-Uni

Hannah Baines

Jade Quelch

Amérique du Nord

Brandy Burdeniuk

Ce rapport vous est fièrement présenté par



Nos équipe de marque, de communications et du marketing

Merci pour votre vision, votre créativité, votre travail, vos histoires d'impact fascinantes et le désir de les partager avec tout le monde.

Supervision du projet

Molly Kelly, associée, cheffe de la direction du marketing et des communications

Cheffe de projet

Kara Keough, stratège de marque mondiale

Rachel Kresge, gestionnaire mondiale du développement de contenu

Créatif et web

David Major-Lapierre, associé, directeur artistique mondial

Andrew Minchew, webmestre

Katie Woodside, associée, directrice mondiale du marketing corporatif

Communications

Elise Durant, spécialiste des réseaux sociaux, Amérique du Nord

Jason Judy, directeur mondial du contenu et du marketing intégré

Ashleigh Mavros, directrice adjointe, communications internes mondiales

Marie-France Poitras, traductrice

Andrea Zviedris, directrice des relations média, Amérique du Nord

Les collaborateurs de l'équipe de projet

Ian Green, conseiller marketing principal, Ouest des États-Unis

Nancy Jia, graphiste mondiale

Magdalene Marvin, gestionnaire principale, marketing intégré, Amérique du Nord

Kate Murfitt, responsable marketing, Royaume-Uni

Aram Stamboulian, gestionnaire marketing principal, Canada, responsable régional, Ontario

Zack Zedd, gestionnaire mondial, identité de marque

Les photographes et l'équipe de Women Photograph

Merci de capter nos gens tels qu'ils sont, d'accueillir la présentation et de vous assurer que les images que nous voyons reflètent la diversité du monde dans lequel nous vivons.

Daniella Zalcmán, fondatrice et directrice exécutive, Women Photograph

Ayesha Kazim, photographe

Jamie Kelter-Davis, photographe

Bethany Mollenkof, photographe

May Truong, photographe

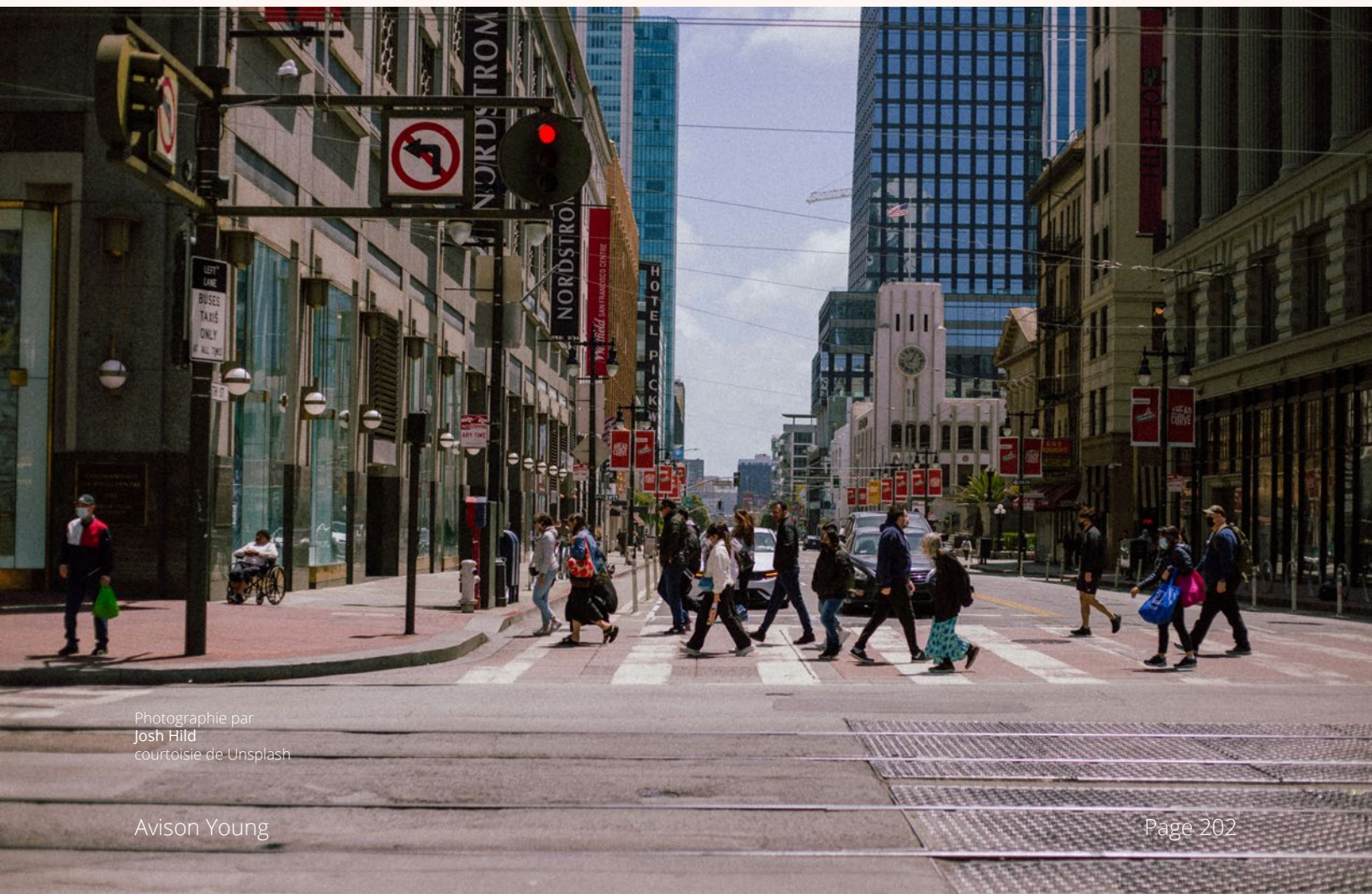
Hannah Yoon, photographe

Annexe

Les bases de
nos rapports

Les bases de nos rapports 2023

Ce document accompagne le Rapport d'impact 2023 d'Avison Young et inclut la portée et la méthodologie de nos rapports, l'approche et la portée utilisées pour la collecte de données et forme les bases pour valider nos données de performance en durabilité.



Photographie par
Josh Hild
courtoisie de Unsplash

Les bases de nos rapports 2023

Portée et limites

Les indicateurs inclus couvrent nos activités pendant la période du 1er janvier au 31 décembre 2023. Notre rapport est préparé sur une base de consolidation et toutes nos opérations d'affaires dans le monde sont dans le cadre de la portée, nonobstant leur fonction, à moins d'avis contraire.*

- Nos émissions de type 3 sont uniquement mesurées et rapportées à partir de nos opérations britanniques.
- Nos rapports pour les émissions de types 1 et 2 n'incluent pas de bureau d'Avison Young opérant sous entente d'affiliation, ce qui comprend les emplacements suivants.

| Pays | Ville |
|---------------------|----------------------|
| Afrique du Sud | Bloemfontein |
| | Cape Town |
| | Durban |
| | Johannesbourg |
| Autriche | Vienne |
| Bulgarie | Sofia |
| Canada | Halifax |
| | Lethbridge |
| | Moncton |
| | Régina |
| Winnipeg | |
| Corée du Sud | Séoul |
| Croatie | Zagreb |
| Émirats Arabes Unis | Abu Dhabi |
| | Knoxville |
| États-Unis | Memphis |
| | Reno |
| | St. Louis |
| Hongrie | Budapest |
| Irlande | Dublin |
| Israël | Tel Aviv |
| République Tchèque | Prague |
| Roumanie | Bucharest |
| Royaume-Uni | Belfast |
| Vietnam | Hanoi |
| | Ville de Ho Chi Minh |

*Nombre d'opérations Avison Young dans le monde dans la portée de nos rapports : 85

Les bases de nos rapports 2023

Divulgarion des meilleures pratiques

Nos rapports d'inventaire de gaz à effets de serre (« GES ») sont réalisés à l'aide du *World Resources Institute* et de la comptabilité d'entreprise du protocole de GES et normes de rapports, édition révisée, du *World Business Council for Sustainable Development* (le « Protocole des GES ») comme cadre pour nos calculs et divulgations. Nous utilisons les facteurs de conversion publiés par le ministère britannique pour la stratégie industrielle, des affaires et de l'énergie (« SIAE ») pour les années de rapports appropriées. Cela comprend toutes les activités où nous avons des contrôles opérationnels. Les émissions de type 2 ont été calculées selon les conseils pour type 2 du Protocole des GES pour le réseau électrique. Nous avons élargi nos rapports pour inclure les catégories couvrant le type 3 : (1) biens et services achetés; (2) biens capitaux; (3) carburant et énergie hors des types 1 et 2; (4) transport et distribution en amont; (5) Déchets; (6) voyages d'affaires; (7) déplacement des employés; Portée de type 1 (direct) totale (100 %) d'émissions de GES d'activités effectuées par Avison Young ou autrement dans les limites du contrôle opérationnel ont rapporté que les émissions de GES incluent du CO₂e.

Vérification des données

Nos méthodes de vérification sont révisées par notre équipe ESG, des spécialistes du sujet et des examinateurs ainsi que des vérifications indépendantes par des tiers. Dans un proche avenir, nous envisageons la vérification externe et indépendante de données pour notre empreinte carbone d'entreprise (types 1, 2 et 3).

Normes des rapports

Les émissions ont été présentées et enregistrées conformément aux normes de publication de rapports pour les normes corporatives du Protocole de rapports de GES et les facteurs de conversion d'émissions du gouvernement pour les rapports d'entreprises sur les gaz à effet de serre. Les émissions de types 1 et 2 ont été présentées conformément aux exigences du règlement de 2018 pour les entreprises (rapport des directeurs) et les sociétés à responsabilité limitée (rapport sur l'énergie et le carbone). Quant au sous-ensemble des émissions de type 3, elles ont été présentées selon les normes de rapport publiées pour les programmes de réduction de carbone et les normes de la chaîne de valeur corporative (type 3).

Inventaire GES

Nous présentons notre inventaire de GES à l'aide de la comptabilité d'entreprise du protocole de GES et normes de rapports, édition révisée, du *World Business Council for Sustainable Development* (le « Protocole des GES ») comme cadre de travail pour les calculs et divulgations. Nous utilisons les facteurs de conversion de carbone publiés par le ministère britannique pour la stratégie industrielle, des affaires et de l'énergie (« SIAE ») en juin 2023. Cela comprend toutes les activités où nous avons un contrôle opérationnel. Les émissions de type 2 basées sur l'emplacement ont été calculées conformément aux conseils du Protocole des GES de type 2 pour le réseau électrique.

Les bases de nos rapports 2023

Compensation

Les crédits de carbone peuvent jouer un rôle positif dans la lutte aux changements climatiques. Par exemple, la création de solutions basées sur la nature peut aider le climat, la nature et les gens. En 2023 Avison Young a décidé de ne pas investir dans les compensations. Nous avons plutôt choisi de consacrer notre énergie et nos ressources à la réduction de carbone dans nos opérations.

Hypothèses

- Nous n'avons pas un contrôle direct du gaz à nos bureaux. C'est le bailleur qui fournit le gaz pour le chauffage et l'eau chaude. Ainsi, le gaz est présenté sous le type 2 comme chaleur achetée sur place.
- Il y a un petit nombre d'items contenant du réfrigérant qui sont la responsabilité de l'entreprise. Les émissions de carbone des fuites sont présentées à l'aide du registre des gaz fluorés et des dossiers d'entretien.
- L'entreprise n'a plus de piscine ou de voitures de fonction. Elles ont été remises en 2020.
- S'il y a des lacunes dans les données sur les services, elles sont comblées à l'aide d'une estimation ou d'une extrapolation. Les estimations sont faites lorsqu'il n'y a pas de données et sont calculées selon un même type d'actif de taille similaire ou en utilisant les références disponibles du Guide F CIBSE du *Better Buildings Partnership Real Estate Efficiency Benchmarks* (BBP REEB).
- Les données sur l'électricité proviennent de la lecture automatique de compteur et des lectures et calculs du bailleur.
- Les données sur le chauffage et l'eau proviennent des lectures et calculs du bailleur.
- Les données sur les déchets proviennent des calculs du bailleur ou des cas où un pesage est effectué par l'équipe interne de gestion des installations.
- Les données sur les voyages proviennent du système de réservation de voyages et des registres de réclamations financières pour le kilométrage.
- Les données sur le nombre de personnes proviennent du service des ressources humaines.
- Lorsque le carbone est calculé selon les dépenses, les données des dépenses annuelles proviennent de nos services financiers.
- Les déplacements des employés sont calculés en fonction des codes postaux résidentiels, des bureaux assignés et du sondage d'un échantillon restreint d'employés.
- Si des erreurs ou des données améliorées sont découvertes, notre empreinte carbone est continuellement mise à jour pour toutes les années précédentes, y compris l'année de base.
- Des erreurs ont été repérées parmi les données nord-américaines pour trois sites en 2022. Cette erreur a été corrigée, et les chiffres seront inférieurs à ceux présentés précédemment.



Les émissions

Type 1

Les émissions de type 1 sont des émissions directes de sources détenues ou contrôlées (ex. : gaz naturel utilisé pour chauffer les immeubles, carburant pour la flotte de l'entreprise).

Type 2

Les émissions de type 2 sont des émissions indirectes générées par l'énergie achetée.

Type 3

Les émissions de type 3 sont toutes les émissions indirectes qui arrivent dans la chaîne de valeur de l'entreprise qui émet les rapports, y compris les émissions en amont et en aval.

Visages *du* progrès

© 2024 Avison Young. Tous droits réservés.
Les informations contenues dans ce document ont été obtenues à partir de sources que nous jugeons fiables et, bien que considérées comme correctes, ne sont pas garanties par Avison Young.

