



Les gens et la planète d'abord

Rapport 2020 sur l'ESG et le bien-être

**AVISON
YOUNG**

Présence mondiale

Canada	Pologne
Allemagne	République d'Irlande
Israël	Roumanie
Corée du Sud	Royaume-Uni
Mexique	États-Unis

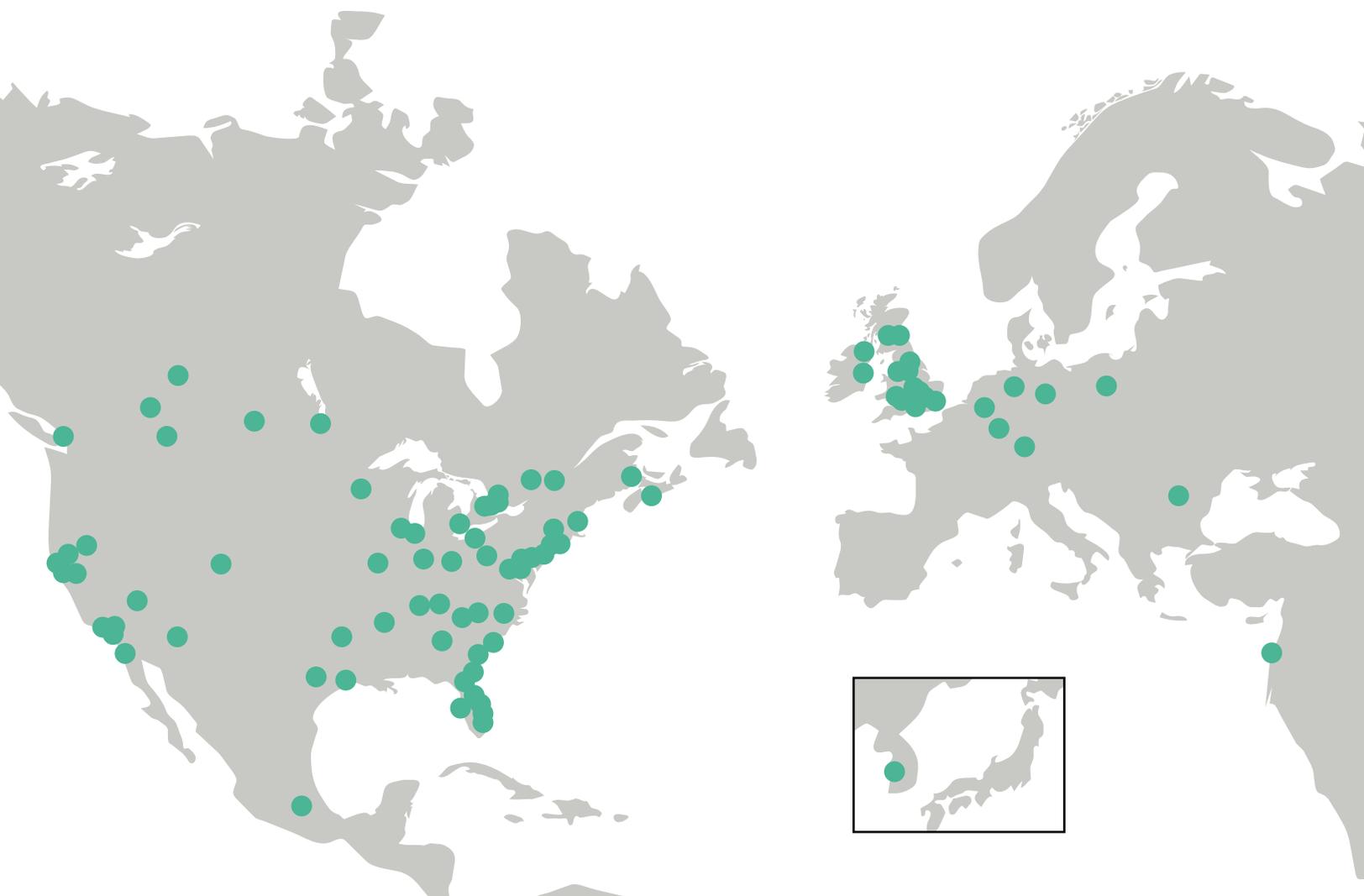
Portrait de l'entreprise

Avison Young, c'est un catalyseur économique, social et environnemental, propulsé par son caractère humain. Comme notre entreprise est privée, nos clients font affaire avec un partenaire responsabilisé qui s'investit dans leur réussite. Notre équipe intégrée réalise le plein potentiel de l'immobilier en ayant recours à des plateformes de données mondiales pour fournir aux clients des renseignements éclairés et un avantage concurrentiel.

5 000 professionnels
de l'immobilier

10 pays... et
plus à venir

+ de **100**
emplacements





En mettant les gens et la planète au premier plan de nos priorités, nous cherchons à avoir un impact positif sur les marchés dans lesquels nous travaillons, sur nos espaces et nos investissements. Ce faisant, nous donnons lieu à de véritables changements, chargés d'une valeur économique, sociale et environnementale concrète.

3

Avison Young est membre platine du programme des sociétés les mieux gérées au Canada pour l'année 2020, ayant maintenu ce titre pendant neuf années consécutives.



Membre platine

Table des matières

Portrait de l'entreprise page 3
Message du chef de la direction page 4
Des progrès qui comptent page 5
Incarner nos valeurs page 8
Prôner l'inclusion page 12
Vers la neutralité carbone page 16

Au sujet de ce rapport

Les renseignements contenus dans ce rapport portent sur les activités et les bureaux d'Avison Young pendant l'année civile 2020. À moins d'indication contraire, les données présentées figurent au 31 décembre 2020 et tous les montants sont exprimés en dollars canadiens.

Message du chef de la direction

Compte tenu de la COVID-19 et des incidents d'injustice raciale qui ont mis en lumière certains des principaux défis de la société, notre engagement accru envers l'ESG et le bien-être nous a incités davantage à mettre en œuvre des solutions.

L'année 2020 n'a été comparable à nulle autre dans l'histoire récente. Fait tragique, de nombreuses personnes ont perdu la vie, alors que d'autres ont subi des défis et des difficultés majeurs. Ces événements ont démontré la rapidité à laquelle des problèmes systémiques peuvent bouleverser le monde entier et mis en lumière la nécessité d'améliorer la durabilité et la résilience des entreprises, des économies et des sociétés.

Bien que les principes environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) soient importants pour Avison Young depuis de nombreuses années, ils sont maintenant les piliers de notre stratégie d'entreprise et sont au cœur de notre nouvelle mission prioritaire : *En tant que conseiller immobilier d'envergure mondiale, Avison Young est un catalyseur économique, social et environnemental, propulsé par son caractère humain.*

Conjointement avec ce virage, nous avons renforcé bon nombre de nos systèmes, normes et capacités internes liés à l'ESG. Nous avons aligné notre stratégie sur des cadres mondiaux, comme les Objectifs de développement durable et les Principes pour l'investissement responsable de l'ONU. Nous avons aussi pris part aux efforts déployés par notre industrie pour rendre l'environnement bâti plus sain et durable. Par exemple, notre division britannique a adhéré au *Net Zero Carbon Buildings Commitment* du *World Green Building Council* (WorldGBC), et nous avons contribué à l'élaboration du nouveau cadre de santé et de bien-être de cette organisation.

En dépit de la grande importance de tout le travail accompli, nous avons, pendant une année définie par une pandémie, misé sur une valeur que nous prônons depuis près d'une décennie : veiller au bien-être de notre personnel et de nos clients.

En tant qu'entreprise qui vise à privilégier la dimension humaine des affaires, nous donnons priorité au bien-être. Nous avons encouragé notre personnel à travailler de la maison quand leurs responsabilités le permettaient et veillé à les doter des outils et du soutien nécessaires pour accomplir leur travail tout en conciliant les nouvelles exigences de leur vie personnelle et professionnelle. Nous avons mis fortement l'accent sur le bien-être

AVISON YOUNG

Rapport 2020 sur l'ESG et le bien-être

physique, mental et émotionnel de notre équipe, et avons intensifié nos communications et notre soutien à cet égard. Lorsque nous avons commencé à planifier le retour au bureau, j'ai été particulièrement fier des travaux entrepris avec la *Cleveland Clinic* pour élaborer des stratégies et des protocoles visant à protéger notre personnel et à mettre nos clients au courant des processus adoptés.

Nous avons tous été horrifiés par les incidents de racisme, de violence et d'injustice sociale qui sont survenus en 2020 et au début de 2021. Nous avons exprimé avec véhémence notre réprobation de ces actes et avons pris des mesures tant à l'interne qu'à l'externe pour remédier aux questions soulevées. Entre autres, nous avons tenu des séances d'écoute anti-racisme, consacré notre Journée annuelle de bénévolat à un apprentissage sur le racisme systémique et les biais inconscients, adopté une stratégie de diversité à l'intention des fournisseurs et renforcé nos propres stratégies de diversité et d'inclusion. En tant que citoyens mondiaux, nous avons la responsabilité de participer à la solution, et nous continuons d'examiner les façons de le faire et de modifier nos actions, nos programmes et nos politiques pour prôner et maintenir une société plus inclusive et équitable.

Je ne pourrai jamais en dire assez sur la résilience, le dévouement et le travail ardu de nos employés au cours de la dernière année; ils se sont non seulement occupés de nos clients, mais ils ont également veillé les uns sur les autres. Grâce à eux, nous avons favorisé l'avancement de notre mission et de notre stratégie d'ESG et de bien-être pendant une période caractérisée par des défis sans précédent, et nous anticipons l'avenir avec optimisme.

Cordiales salutations,



Mark Rose
Président du conseil
et chef de la direction



Des progrès qui comptent

Les bonnes intentions ne sont plus suffisantes pour réaliser des progrès dans la résolution des enjeux sociaux et environnementaux. Nous avons fait de l'ESG et du bien-être de nouveaux piliers de notre stratégie d'entreprise afin de générer du changement d'une façon à la fois délibérée et pertinente – pour aujourd'hui et les décennies à venir.

Alignement aux normes mondiales

La stratégie d'ESG et de bien-être d'Avison Young repose sur les [Objectifs de développement durable](#) (ODD) de l'ONU, marche à suivre de la planète pour parvenir à un avenir meilleur et plus durable pour tous. Les ODD fournissent un cadre universel pour la mise en œuvre de cibles et d'actions concrètes, l'obtention de l'engagement des parties prenantes et la communication des résultats. Conjointement avec les ODD, nous adhérons à des cadres et à des approches reconnus qui revêtent une importance particulière pour notre entreprise et nos clients.

En 2020, nous avons adopté le protocole d'alignement des ODD et fixé huit objectifs où nous pouvons, selon nous, apporter la plus grande contribution – tant à titre d'entreprise que de conseillers pour nos clients. Les symboles applicables de l'ODD figurent à divers endroits dans ce rapport.



Les *Principles for Responsible Investment* (PRI) de l'ONU sont un ensemble de principes volontaires et ambitieux qui présentent des façons possibles d'intégrer les enjeux ESG aux pratiques d'investissement. L'équipe de gestion des investissements d'Avison Young est devenue signataire des PRI en 2020.



Depuis 2015, notre équipe de gestion des investissements produit les rapports du *Global Real Estate Sustainability Benchmark* (GRESB) pour la totalité de notre portefeuille de placements mondial. Dans le cadre des services que nous offrons en matière de gestion immobilière et de conseils, nous aidons de plus en plus nos clients à préparer des rapports du GRESB pour leur propre portefeuille. Avison Young a obtenu deux Étoiles vertes dans le cadre du sondage de 2020, occupant la deuxième place parmi son groupe de pairs américains.



Notre division britannique a adhéré à l'initiative *Net Zero Carbon Buildings* du *World Green Building Council* (WorldGBC), ce qui nous engage à atteindre la neutralité carbone dans nos lieux de travail établis au Royaume-Uni d'ici 2030. En 2020, nous avons également contribué à l'élaboration du cadre de santé et de bien-être du WorldGBC, *Better Places for People*, ressource didactique destinée au secteur des bâtiments et de la construction.



Entretien avec Amy Erixon

Présidente, Gestion des investissements, Avison Young

Quelle est la portée de l'adhésion de l'équipe de gestion des investissements d'Avison Young aux PRI?

6

Cette équipe a pour mission principale d'aider les investisseurs institutionnels à atteindre leurs objectifs à long terme en matière d'investissements immobiliers, et ce, à l'aide de portefeuilles gérés directement ou de fonds à capital fixe. Il est donc essentiel que nous portions attention aux facteurs ESG, tels que le changement climatique, en raison des répercussions importantes qu'ils pourraient avoir sur le rendement à long terme de ces investissements.

Bien que les investissements responsables – c'est-à-dire l'intégration des facteurs ESG aux processus de placement et de gestion d'actif – soient au cœur de notre philosophie d'entreprise depuis de nombreuses années, nous avons adhéré aux PRI en 2020 pour exprimer publiquement notre engagement à leur égard. Cette étape est importante pour bon nombre de nos clients et elle nous place au cœur d'une communauté mondiale qui cherche à bâtir un système financier plus durable.

Où avez-vous réalisé les plus grands progrès en 2020?

Nous avons produit notre premier rapport fondé sur les recommandations du groupe de travail sur les informations financières liées au climat (*Task Force on Climate-related Financial Disclosures – TCFD*), ce qui nous a fourni un excellent cadre pour poursuivre nos réflexions sur les risques et les possibilités liés au changement climatique. En adhérant au processus du TCFD, nous avons pu constater que l'obtention de renseignements additionnels sur le changement climatique pourrait nous aider à améliorer les processus de construction et de gestion des portefeuilles, ainsi qu'influencer certains investissements et changements opérationnels.

Les réflexions axées sur les incidences à long terme du changement climatique ont également mis en lumière des possibilités et défis à long terme pour notre entreprise. Comme la première démarche découlant des recommandations du TCFD est loin d'être la dernière, nous continuerons d'affiner notre compréhension des risques et des possibilités à mesure que nous obtiendrons des renseignements additionnels sur la transition à une économie faible en carbone, ce qui inclut les changements réglementaires liés au climat et les besoins de nos clients.



Gouvernance en matière d'ESG et de bien-être

L'ESG et le bien-être sont au cœur de nos relations avec nos clients, de nos activités, de nos pratiques et de nos services à la communauté. Ces sujets sont présentés par une combinaison de spécialistes en la matière, de services, de soutien et formation en ligne, d'activités de supervision des cadres et d'un groupe distinctif de citoyens mondiaux. La rémunération annuelle variable des hauts dirigeants est directement liée à la concrétisation de nos stratégies commerciales de base, dont celles liées à l'ESG et au bien-être, ainsi qu'à l'atteinte de nos objectifs financiers.

Nous mettons systématiquement à jour nos politiques et intégrons davantage l'ESG et le bien-être à nos processus de gouvernance et à notre modèle de prestation des services.

Notamment, en 2020, nous avons procédé à des embauches stratégiquement liées à l'ESG, mis à jour notre Code de conduite et notre stratégie de diversité et d'inclusion, en plus d'avoir intégré des critères liés au climat à nos protocoles de vérification diligente et adopté des politiques responsables en matière d'investissement et d'approvisionnement.

L'approvisionnement responsable et les ODD

En 2020, nous avons créé un comité d'approvisionnement responsable et adopté des normes d'entreprise visant à ce que nos fournisseurs soient représentatifs de notre déontologie d'entreprise et de nos objectifs en matière de durabilité et de diversité. Nous avons défini les cibles et indicateurs Avison Young 2030 pour chacun des huit piliers liés au douzième ODD. Pour les atteindre, nous adopterons des stratégies visant la réduction des déchets et la compensation de notre empreinte carbone et aquatique.

Accord de Paris

Avison Young appuie pleinement l'Accord de Paris, traité international historique sur le changement climatique qui a été adopté en 2015. Son objectif consiste à limiter le réchauffement de la planète à moins de 2 degrés Celsius, mais préférablement à 1,5, comparativement aux niveaux préindustriels. Nous faisons notre part pour réduire notre propre empreinte carbone et pour transmettre à nos clients propriétaires-occupants et à nos investisseurs des stratégies pour atteindre leurs objectifs en matière d'ESG, dont l'adoption de cibles axées sur la neutralité carbone.

7



Avantages de l'engagement accru d'Avison Young envers l'ESG

Quelques mots de Jon Gibson, Chef du développement durable au R.-U.

L'ESG et le bien-être sont plus importants que jamais pour tous les clients. En changeant notre approche graduelle en faveur de l'intégration de principes ESG dans toutes nos pratiques et nos services, et en nous fixant des objectifs plus ambitieux, nous serons encore mieux positionnés pour aider nos clients à atteindre leurs propres objectifs en matière d'ESG.

En plus de fournir une formation plus approfondie à nos employés, nous faisons appel à un vaste éventail de spécialistes pour offrir une expertise technique et des services de soutien à l'égard de notre gamme croissante de produits et services axés sur le développement durable. Au R.-U., nous offrons maintenant des services liés à la stratégie et aux rapports ESG, des évaluations des progrès vers la neutralité carbone et des risques climatiques ainsi que des stratégies connexes. Nous offrons aussi des conseils en matière de santé et de bien-être à l'intention des propriétaires-occupants, des promoteurs immobiliers et des bailleurs.



Incarner nos valeurs

8

Pendant que la pandémie mettait à rude épreuve toute la population de planète, nous avons été à l'affût de façons d'aider nos employés, nos clients et nos communautés à surmonter cette crise et à aller de l'avant avec confiance.

Dès le début de la pandémie, nous avons été guidés par nos valeurs et par notre engagement à placer le bien-être de nos employés et de nos clients au cœur de notre réponse. Nous leur avons fourni des informations et ressources pertinentes; avons adhéré rigoureusement aux recommandations des organismes mondiaux de la santé et mis en œuvre nos plans de continuité des affaires.

En l'espace de quelques jours, bon nombre de nos équipes étaient en poste dans leur domicile – tout comme nos clients. À mesure que nos clients adoptaient des politiques de télétravail, les équipes de la direction et de la continuité des affaires d'Avison Young étaient à leur entière disposition pour leur fournir des solutions en matière d'analyses du lieu de travail, d'engagement des employés, de pratiques de télétravail, de technologie, d'optimisation d'empreinte et plus encore.



4

**webinaires portant
sur la santé mentale
à l'intention de
l'entreprise entière**



Une réponse centrée sur les gens

Comme, à la fin de mars 2020, bon nombre de nos équipes avaient installé un bureau dans leur maison, nous sommes passés aux réunions virtuelles, avons intensifié nos communications internes et avons aidé nos employés à composer avec les exigences du télétravail pendant qu'ils s'affairaient à accompagner leurs enfants dans l'enseignement à distance et à prendre soin de leurs proches.

Les séances de discussion ouverte sont devenues essentielles aux conversations sur la continuité des affaires et sur la stratégie, ainsi que sur des sujets tels que la santé mentale, la justice sociale et les retombées de pandémie. Dans l'ensemble, de 50 % à 75 % de nos employés ont assisté à ces rencontres virtuelles, qui étaient enregistrées à l'intention de ceux qui ne pouvaient pas y participer en direct.

Compte tenu des nombreuses études laissant présager de lourdes conséquences sur la santé mentale des gens en raison de la pandémie, nous avons réaffirmé notre engagement envers leur bien-être, tant physique, émotionnel et mental. Parmi les initiatives mises en œuvre, citons la publication d'articles de blogue très candidés par notre chef de la direction, qui milite ardemment pour la santé mentale, ainsi que la tenue de plusieurs webinaires à l'intention de l'entreprise entière, qui nous ont permis d'écouter les médecins de la *Cleveland Clinic*, classée deuxième parmi les hôpitaux des États-Unis par le *U.S. News & World Report*, et des psychologues de renom. Le taux de participation à ces webinaires a été très élevé, 60 % des membres de notre organisation ayant assisté à au moins deux des quatre séances.

Des sondages réguliers nous ont donné un bon aperçu de la façon dont nos employés géraient la situation, de leurs sentiments à l'égard d'un retour au bureau et des mesures que nous devons prendre. Au moment d'envisager un retour au bureau, nous avons collaboré avec la *Cleveland Clinic* pour mettre en œuvre des stratégies et des protocoles visant à protéger notre propre personnel et pour offrir des conseils à nos clients à l'égard de leur processus. Les documents d'orientation portant sur les [bureaux d'Avison Young](#) et sur [les processus de nos clients](#) se fondent sur les meilleures pratiques en matière de ressources humaines, de médecine et d'immobilier, et ils sont facilement accessibles sur notre site Web.

L'avenir du travail

Même si la dernière année a démontré que nous pouvons être productifs d'à peu près n'importe où, nous reconnaissons aussi l'importance du bureau pour notre culture et notre intelligence collective, ainsi que pour servir nos clients et veiller au perfectionnement de nos employés. Pour l'avenir, nous envisageons une structure hybride qui permettrait aux employés de répartir leur temps entre le bureau et le télétravail.

Nous mettons aussi à l'essai des solutions novatrices en matière d'espaces de travail dans certains de nos marchés. Par exemple, à Dallas, nos bureaux viseront l'obtention de la certification WELL, accordée aux bâtiments qui favorisent la santé et le bien-être. Nous avons créé des cadres de travail divers à l'intention de nos employés et des espaces flexibles pour nous adapter à l'évolution des styles de travail, ceux-ci ayant été conçus avec soin pour donner priorité à la santé et au bonheur des employés et pour réduire notre empreinte carbone.

9





Photo : KAREY WOOD
PHOTOGRAPHY & DESIGN

10

Réinventer le bureau post-COVID

Quand nous avons dû déménager notre bureau situé à Edmonton, en Alberta, pour pouvoir accueillir notre équipe de plus en plus grande, nous avons adopté certaines des meilleures pratiques actuelles en matière de conception des bureaux et de développement durable. Notre nouveau bureau offre une combinaison de postes de travail attribués et non-attribués. Les murs de verre et les hauts plafonds permettent à l'espace de baigner dans la lumière naturelle et lui donnent une apparence d'immensité. Dominants, les espaces ouverts sont assortis de divers types de places assises, tels que des banquettes, des divans, de longues tables collectives et de postes de travail automatisés assis ou debout.

Divers espaces de collaboration parsèment les lieux, allant de salons à l'éclairage tamisé à des salles de réunion aérées. Les bureaux individuels sont entourés de verre du plancher au plafond, au cœur de l'espace de travail et font face aux espaces collectifs. Composée de jeans recyclés, l'isolation des murs contient 53 % moins d'équivalents CO₂ que l'isolation en fibre de verre traditionnelle. Au total, ce projet a permis de détourner 1 880 lb de cloisons sèches des sites de décharge, éliminant ainsi les 1 548 lb d'équivalents CO₂ normalement émis quand les cloisons sèches se décomposent dans les sites d'enfouissement.

La pandémie a servi d'élément catalyseur pour inciter notre industrie à réinventer le rôle du bureau. Nous offrons des conseils à nos clients sur les façons de concevoir ce que nous appelons **des espaces de bureau Élément X**. Consultez le site Web de [l'Élément X](#) pour en savoir plus.

53 %
moins d'équivalents CO₂ en isolant
les murs à l'aide de jeans recyclés

1 880 lb
de cloisons sèches
détournées des sites
d'enfouissement

Favoriser la capacité de résilience de nos clients

Au R.-U., nous avons mis en œuvre diverses initiatives et campagnes interentreprises pour favoriser la capacité de résilience de nos clients et les aider à mettre à profit les opportunités quand la pandémie tirera à sa fin :

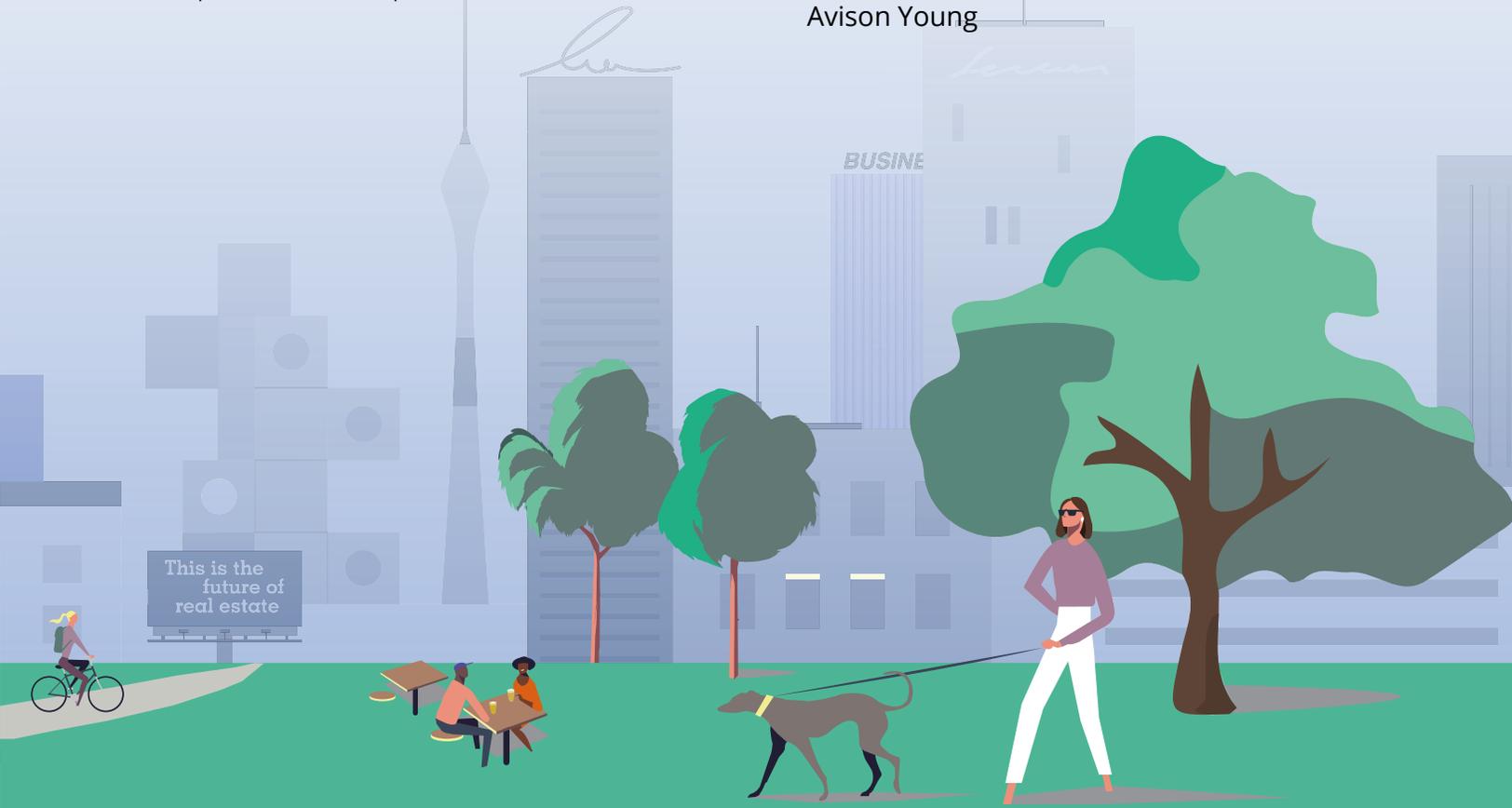
- Conscients du fait que la nécessité de minimiser les coûts immobiliers et de conserver les liquidités est susceptible de persister pendant un bon moment, nous proposons à nos clients notre [outil diagnostique pour la réduction des coûts](#) afin de les aider à évaluer rapidement les possibilités de réaliser des économies.
- Le [U.K. Cities Recovery Index](#) tient un suivi de la diversité de l'activité du marché, ainsi que de la rapidité et de la trajectoire de la reprise dans diverses régions, et ce, à l'aide d'un éventail d'indicateurs à haute fréquence qui reflètent divers aspects de la vie urbaine.
- L'initiative [Urban Futures](#) est conçue pour aider les clients des secteurs public et privé à participer à la reprise des rues commerçantes britanniques après la COVID-19, et ce, tant à court qu'à long terme.

Nous avons uni nos forces à celles d'entreprises, d'investisseurs et de réseaux d'affaires du R.-U. pour rédiger une [lettre ouverte](#) exhortant le gouvernement à élaborer un [plan de reprise post-COVID-19](#) qui favorisera la création d'une économie plus inclusive, forte et résiliente au pays.

Avison Young a aussi été la première entreprise immobilière à prêter son appui à [Reskilling the Recovery](#), projet pilote visant l'accroissement du nombre de stages offerts aux travailleurs à faible revenu de Londres. Notre personnel a contribué aux [recherches](#) portant sur les expériences de groupes communautaires pendant les six premiers mois de la pandémie de COVID-19.

« En tant qu'entreprise engagée à atteindre la neutralité carbone d'ici 2030, nous avons la possibilité, la responsabilité, l'imputabilité et, surtout, le privilège de jouer un rôle dans la création d'un avenir meilleur pour les entreprises, la société et l'environnement. Nous sommes déterminés à montrer la voie à l'industrie immobilière pour qu'elle adopte des changements durables et sommes prêts à appuyer la mise en œuvre d'un plan de reprise vert qui assurera la croissance durable et inclusive de notre économie, ainsi que sa résilience à long terme. »

– Jason Sibthorpe, président, R.-U., Avison Young



Prôner l'inclusion

12

Pour que l'immobilier commercial réponde aux besoins de l'avenir, le secteur doit, à notre avis, être exploité par des personnes qui représentent un éventail de perspectives et des raisonnements divers. Nous savons qu'il y a beaucoup de travail à faire – au sein de nos bureaux et de l'ensemble de l'industrie – et nous sommes déterminés à favoriser les progrès à ce chapitre.

Dans une industrie dominée par les hommes, Avison Young se distingue grâce à son engagement envers l'autonomisation des femmes. Au cours des dernières années, nous avons déployé des efforts pour accroître le nombre de femmes au sein de notre conseil et de notre équipe de direction, de sorte que celles-ci représentent maintenant 40 % des 23 membres de notre équipe de dirigeants. Cela dit, les événements de 2020 nous ont brutalement rappelé la nécessité de redoubler d'efforts en matière de diversité et d'inclusion afin d'éliminer les obstacles empêchant les personnes de couleur et d'origines diverses d'accéder à notre industrie, et de prôner plus intentionnellement l'anti-racisme et la justice sociale.



40 %

**des 23 membres
de notre équipe de
dirigeants sont
des femmes**



100+
membres au
sein de notre
association interne
de professionnels
noirs

Alliés pour la diversité et l'inclusion

Nous croyons qu'Avison Young est plus forte quand elle est à l'image des clients et des communautés qu'elle dessert, et quand ses employés peuvent être eux-mêmes et se sentir tant respectés qu'appuyés. À cette fin, nous avons amélioré nos politiques, notre imputabilité et nos pratiques en matière de diversité et d'inclusion. Ainsi, en 2020, nous avons :

- Établi un Comité consultatif ayant pour mandat de diriger des initiatives axées sur la diversité. Ce comité, qui regroupe 20 employés issus de divers secteurs de l'entreprise, est responsable de veiller à ce que la stratégie d'Avison Young en matière de diversité soit clairement reliée à sa stratégie d'affaires.
- Évalué notre situation actuelle dans les domaines du recrutement des employés, du perfectionnement, de l'avancement professionnel, de l'engagement et de la diversité des fournisseurs. À cette fin, nous avons comparé notre situation actuelle aux pratiques optimales en la matière et élaboré des plans visant à combler les écarts.
- Étendu la portée de nos associations internes dédiées aux employés, en élargissant notamment le réseau des femmes et le Groupe IDEA (LGBTQ+) et en créant une association interne de ressources destinées aux professionnels noirs, laquelle regroupe déjà plus de 100 membres.
- Tenu de nombreuses séances de discussion ouverte sur l'origine ethnique, le privilège blanc et les micro-agressions, lesquelles ont été animées par des experts externes et plusieurs de nos professionnels noirs. Plus de la moitié de notre personnel a assisté à ces séances, et les ressources fournies ont été consultées des milliers de fois.

- Fourni une formation sur le leadership aux 23 membres de notre équipe de dirigeants et offert une formation en diversité et en inclusion à tout notre personnel sur nos plateformes d'apprentissage internes.

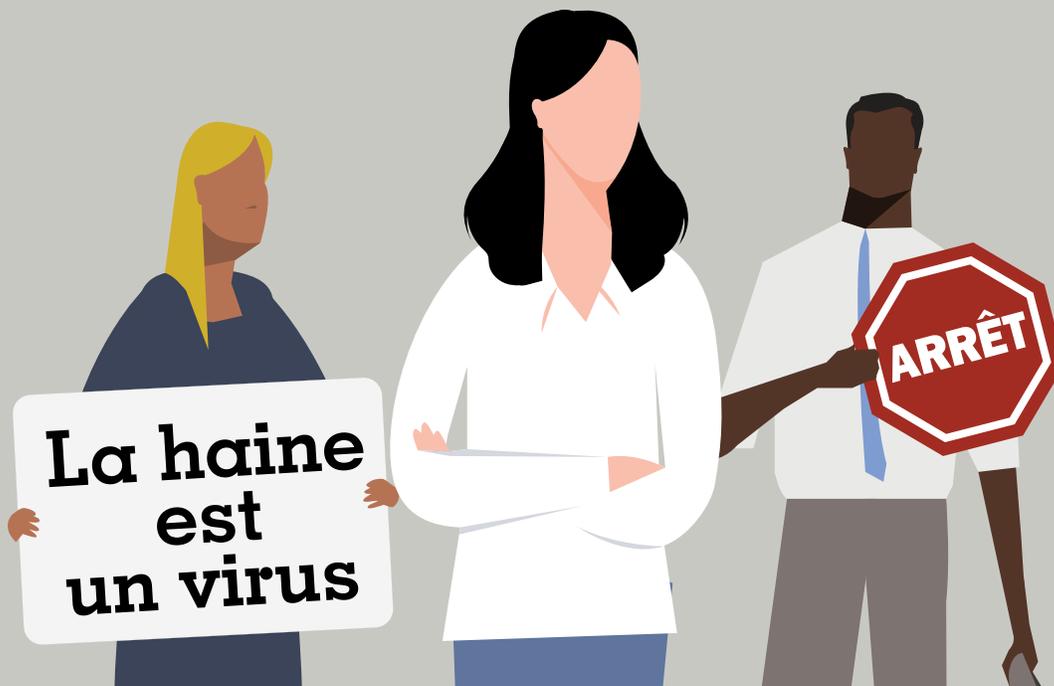
Nous nous affairons actuellement à l'élaboration d'une stratégie axée sur la diversité des fournisseurs, laquelle sera applicable à l'étendue de notre organisation mondiale tout en prenant compte de certaines distinctions selon les pays. Les premières étapes de ces travaux ont consisté à réunir un groupe de travail mondial, à évaluer notre situation actuelle et à commencer à rédiger un code de déontologie des fournisseurs qui assujettira les entreprises aux mêmes normes de conduite professionnelle responsables et inclusives que nous attendons de nous-mêmes.

Un jour d'écoute, d'apprentissage et d'action

Chaque année, Avison Young consacre une journée – la Journée annuelle du bénévolat – à l'action collective pour permettre aux employés de contribuer à leurs communautés. Bien que cette journée se déroule normalement par le déploiement d'actions bénévoles en personne, l'année 2020 a exigé que nous procédions autrement.

Nous avons donc organisé une journée d'apprentissage sur le racisme systémique en tablant sur les [séances d'écoute anti-racisme](#) tenues plus tôt à l'étendue de l'entreprise. Dans le cadre d'une puissante séance de discussion ouverte, nous avons appris à identifier et à rejeter les micro-agressions et les biais inconscients, et avons appris à comprendre les effets de ces comportements sur la santé mentale.

Plus de 60 % de nos employés ont assisté à cette séance mondiale de deux heures.



Nous défendons la justice raciale

Après le meurtre de George Floyd au printemps de 2020, Avison Young s'est jointe aux voix revendiquant l'égalité raciale, la justice et des mesures concrètes.

Nous avons publié une [lettre ouverte](#) à l'intention des gouverneurs et des maires américains, leur demandant d'adopter des réformes pour remédier au racisme systémique, tant aux paliers locaux qu'étatiques, dans les domaines des services de police et de la justice criminelle.

Parmi les recommandations formulées, citons la mise sur pied d'une politique axée sur le devoir d'intervenir pour prévenir les excès de force par les agents de police et l'obligation de produire un rapport détaillé chaque fois qu'un agent fait usage de la force ou menace de le faire; l'amélioration de la formation, des politiques et des pratiques dans le but de réduire l'usage de la force; la mise sur pied de corps d'enquête indépendants; l'insistance sur la collaboration avec les parties prenantes communautaires et leur inclusion; la correction des iniquités du système de justice; la prestation d'un soutien à la réintégration et plus encore.

Au début de 2021, un sentiment malheureusement très familier de malaise et d'anxiété – découlant de l'intensification de la violence et du racisme dirigés vers les Américains d'origine asiatique et insulaire Pacifique aux États-Unis et de l'enlèvement et du meurtre de Sarah Everard au R.-U. – nous a incités à émettre une deuxième [déclaration](#) condamnant la violence et l'intolérance sous toutes leurs formes.

AVISON YOUNG

Rapport 2020 sur l'ESG et le bien-être

Mesurer la valeur sociale des bâtiments et des emplacements

La création d'une valeur sociale accrue dans les espaces et les bâtiments a toujours fait partie intégrante des services offerts aux clients d'Avison Young. Au cours des dernières années, l'évaluation de cette valeur sociale est devenue plus importante et plus détaillée.

Selon Jon Gibson, chef du développement durable au R.-U. : « Maintenant, plus que jamais, il faut aborder des enjeux que la pandémie de COVID-19 a mis en lumière, tels que la santé publique, l'iniquité et la quantité d'espaces verts accessibles. Nous voulons que l'industrie immobilière entière joue un rôle important dans ce mouvement et adopte de nouvelles façons de créer une valeur durable pour ses projets. »

À cette fin, nous avons participé à la rédaction d'un [rapport](#) conçu par le *U.K. Green Building Council*, qui fournit à l'industrie immobilière, à l'aide d'excellents exemples, des renseignements précis sur les approches et pratiques optimales permettant de mesurer la valeur sociale des projets.



Un nouveau chez-soi pour la Société de l'aide à l'enfance de Peel

En 2020, notre équipe de gestion des projet est fière d'avoir présenté un nouveau domicile, conçu en fonction des besoins du personnel et des clients, à la Société de l'aide à l'enfance de Peel, à Mississauga.

Située dans l'une des villes les plus vastes et diversifiées au Canada sur le plan culturel, la Société de l'aide à l'enfance de Peel vise à assurer la sécurité et le bien-être des membres les plus vulnérables de la collectivité en donnant priorité à la diversité, à l'équité et à l'inclusion. Elle œuvre auprès de familles qui sont confrontées à des défis tels que la pauvreté, le chômage, la mauvaise santé, la violence familiale et la santé mentale ou dont l'un des enfants souffre de graves difficultés physiques, émotionnelles ou développementales – et met tout en œuvre pour préserver l'unité des familles.

Avison Young est l'un des donateurs corporatifs de la Fondation de l'aide à l'enfance de Peel, et les membres de tous les secteurs de l'entreprise ont uni leurs forces pour concrétiser ce projet, comme le choix de l'emplacement, la conception, le développement et l'aménagement. Ensemble, ils ont participé à la création du nouveau domicile de la Société de l'aide à l'enfance de Peel, qui comporte :

- Des espaces pour les bureaux, l'éducation et la formation, une aire d'exercice et une terrasse extérieure pour le personnel
- Un espace communautaire doté de salles de classe, d'un gymnase et d'installations où les jeunes peuvent faire leurs devoirs, jouer au basketball, danser ou regarder un film
- Des salons privés que les familles en soins ou en transition peuvent utiliser pour le counseling ou pour les visites avec un enfant en soins
- Un terrain de jeu extérieur pour les enfants en visite
- Un centre de distribution pour la gestion et la distribution de vêtements et d'articles ménagers offerts en don à l'intention de familles dans le besoin

« C'est l'altruisme caractérise le personnel de la Société de l'aide à l'enfance de Peel. Chaque personne met la communauté au premier plan et est animée d'une véritable passion pour la réalisation de la mission de l'organisation. On ne peut s'empêcher d'être motivés par leur énergie et de vouloir faire tout notre possible pour les aider. »

– Brent Kingdon, Directeur, chef de pratique, Service de gestion de projet, Avison Young

Regardez la [vidéo](#) pour écouter les propos de la Société de l'aide à l'enfance de Peel.

15



Vers la neutralité carbone

16

À mesure que les preuves s'accumulent concernant les menaces posées par le changement climatique, un nombre croissant de gouvernements, d'entreprises et d'investisseurs prennent des mesures pour refouler ces menaces – s'engageant à ramener à zéro leurs émissions nettes de carbone.

Le changement climatique présente tant des risques que des opportunités à ceux qui investissent dans l'immobilier ou occupent des bâtiments. Au-delà de la nécessité de réduire les émissions de carbone, des événements tels que les inondations et les sécheresses figurent maintenant parmi les principaux risques d'entreprise¹. C'est pourquoi des mesures comme celles prises par nos divisions britanniques en 2020 sont si importantes; nous nous sommes engagés à atteindre la neutralité carbone dans tous nos lieux de travail du R.-U. d'ici 2030 et à inspirer et accompagner nos clients dans leur transition vers la neutralité carbone de leurs bâtiments et de leurs collectivités.



**Nous prévoyons porter à
100 % l'énergie
obtenue de sources
renouvelables dans
tous nos emplacements
au Royaume-Uni**

¹ http://www3.weforum.org/docs/WEF_Global_Risk_Report_2020.pdf



Notre engagement envers la neutralité carbone

Après avoir annoncé notre engagement envers la neutralité carbone, nous avons commencé à élaborer un plan pour l'atteindre. Celui-ci prévoit des stratégies liées à l'acquisition et à l'aménagement de nouveaux locaux, à la mise en œuvre de projets de rénovation et d'amélioration de l'efficacité énergétique et à l'utilisation de sources d'énergie renouvelable. Le but est de commencer au R.-U., puis d'étendre la portée de cet engagement à nos divisions multinationales. En 2020, nous avons préparé le terrain pour mieux réussir, notamment en :

- Formant un groupe de travail axé sur la neutralité carbone, qui réunit une expertise de divers secteurs (installations, TI, développement durable, risque, assurance-qualité, approvisionnement, milieu de travail et énergie) et qui est chargé d'élaborer nos plans
- Recueillant des données sur nos bâtiments situés au R.-U. (et sur les processus informatiques, les marches à suivre et les propriétaires) pour déterminer notre empreinte carbone de base
- Déployant une nouvelle plateforme qui servira de centre de stockage unique des données sur notre empreinte carbone et de nos autres données liées au développement durable
- Installant, si possible, des compteurs automatiques dans tous nos bureaux
- Offrant un programme de formation carbone au personnel afin que tous puissent jouer un rôle
- Créant un plan d'action pour porter à 100 % l'énergie obtenue de sources renouvelables dans les emplacements d'Avison Young

L'équipe du R.-U. a aussi élaboré une nouvelle norme pour la promotion de valeurs de haute durabilité pour tous les projets d'aménagement et de rénovation d'Avison Young. Applicable à toutes les équipes de projet et à tous les entrepreneurs, cette norme précise les exigences minimales des bâtiments en matière de santé et de bien-être, d'efficacité énergétique, de consommation d'eau, de gestion des déchets, de matériaux, de transport et d'écologie.

La prochaine étape consistera à aligner nos cibles de neutralité carbone à celles de l'initiative *Science Based Target* et à participer à l'initiative mondiale *Race to Zero*.

17



Des solutions fondées sur la nature

Avison Young prône les solutions fondées sur la nature

et des mesures visant à protéger, gérer durablement et rétablir les écosystèmes naturels et modifiés en remédiant à des défis sociétaux et en offrant des bienfaits pour le bien-être des personnes et pour la biodiversité. Nous faisons équipe avec d'importantes organisations de conservation et sommes à l'affût de projets de compensation de carbone certifiés à l'échelle mondiale pour atténuer certains aspects de notre empreinte carbone dont la transition sera plus longue.

Innovations dans la gestion énergétique

Six clients britanniques et canadiens d'Avison ont participé à un projet pilote visant la mise à l'essai d'une plateforme novatrice pour le stockage des batteries, conçue pour favoriser la transition vers une empreinte énergétique faible en carbone et la réduction de la dépendance des bâtiments à l'égard de l'électricité provenant du réseau électrique local.

Energy Open Piazza (EOP) est le premier jumeau numérique destiné à l'environnement bâti qui est axé sur la production et le stockage d'énergie durable et qui fournit des prévisions claires sur le rendement du capital investi et sur la réduction des émissions de carbone. Dans le cadre de ce projet de 18 mois, Avison Young a fait équipe avec Unit 9, un studio d'innovation, ainsi qu'avec d'autres partenaires. L'équipe de projet s'apprête maintenant à déployer cette approche avant-gardiste auprès d'autres clients d'Avison Young.

Pour sa part, notre équipe de gestion de projet de Londres a entrepris la construction de trois des premiers bâtiments *Design for Performance* (DfP), initiative visant à promouvoir la conception et l'exploitation de bâtiments en fonction de normes optimales afin de favoriser des économies d'énergie et de carbone. L'initiative DfP est mise en œuvre par *Better Buildings Partnership*, dont Avison Young est membre.

Feu vert pour l'investissement

Avison Young a fait équipe avec la *Confederation of British Industry* (CBI) pour publier un [rapport](#) sur les modifications pouvant être apportées au taux d'imposition des sociétés britanniques afin d'investir dans l'efficacité énergétique des bâtiments commerciaux. Une réforme du système pourrait jouer un rôle vital dans la capacité du R. U. d'atteindre la neutralité carbone en favorisant les investissements dans des technologies faibles en carbone pour les immeubles commerciaux.

Notre équipe de planification environnementale du R.-U. a obtenu la Marque de qualité du *Institute of Environmental Management and Assessment* (IEMA), décernée pour l'excellence dans le domaine de l'évaluation des impacts environnementaux.

IEMA

Transforming the world to sustainability

Notre empreinte carbone en 2020

En s'efforçant de réduire sa propre empreinte carbone, Avison Young contribue au discours sur la façon dont les entreprises peuvent exercer leurs activités et vise à servir d'exemple pour l'ensemble de l'industrie.

Compte tenu des répercussions des fermetures périodiques sur nos activités pendant une partie, voire la majorité, de 2020, et du fait que la plupart de nos employés travaillent de la maison, nous croyions que les données sur la consommation d'eau et d'électricité – et les émissions de gaz à effet de serre connexes – seraient de loin inférieures à la normale. Or, de nombreuses variables sont entrées en ligne de compte pour fausser les résultats : non seulement la collecte des données s'est avérée problématique, mais les moyennes régionales utilisées antérieurement pour l'analyse du rendement n'étaient pas valides en raison des répercussions de la COVID-19 sur nos activités. Dans certains cas, les propriétaires ont été tenus de maintenir les niveaux d'éclairage, de confort et de ventilation stipulés dans leur bail en prévision d'une occupation normale.

En fin de compte, seuls 60 de nos 104 bureaux ont été en mesure de fournir des données sur leur consommation d'électricité, alors que 57 d'entre eux en ont fourni sur la consommation d'eau. Parmi ceux-ci, les données ont été comparables à celles de 2019 ou légèrement meilleures. Cela dit, nous avons été heureux de constater que, parmi les bureaux qui ont fourni des données sur l'utilisation d'électricité, ceux dotés de compteurs divisionnaires ont réalisé des réductions supérieures à ceux ayant fourni des données au prorata (c'est-à-dire que l'usage d'Avison Young est calculé en fonction de l'aire au sein d'un bâtiment en supposant que son utilisation soit la même que pour tous les autres locataires). Les compteurs divisionnaires pour l'électricité, l'eau et le gaz naturel sont des outils que nous voulons utiliser plus souvent pour réaliser des changements au chapitre de notre empreinte carbone et des coûts contrôlables des services publics dans nos bureaux.

Consommation d'électricité kWh/pc

Compteurs divisionnaires



Calcul au prorata



● Point de départ (2014) ● 2019 ● 2020

Le point de départ correspond à la première année où nous avons commencé à recueillir des données (2014). Les renseignements sur l'électricité issus de compteurs divisionnaires reflètent sans doute seulement l'éclairage direct et l'utilisation d'équipement de bureau, et non la consommation d'énergie de base du bâtiment, comme le système CVC.

En 2019, 71 bureaux sur 94 ont fourni des données sur leur consommation d'électricité, que celles-ci aient été calculées par comptage divisionnaire ou au prorata. En 2020, 60 des 104 bureaux d'Avison Young ont fourni ces données. À des fins de comparaison, les données issues de compteurs divisionnaires ont été reformulées pour tenir seulement compte des bureaux qui ont été en mesure de fournir aussi ces données pour 2020.

Consommation d'eau L/pc

Calcul au prorata



En 2020, 57 des bureaux d'Avison Young sur 104 ont fourni des données sur leur consommation d'eau. À des fins de comparaison, les données de 2019 ont été reformulées pour tenir seulement compte des bureaux qui ont été en mesure de fournir des données calculées au prorata en 2019 et 2020.

Émissions de gaz à effet de serre tCO₂e

Point de départ (2014)



2019



2020



● É.-U. ● Canada ● Europe ● Mexique

En raison de l'insuffisance des données pour 2020, il n'a pas été possible de quantifier les émissions liées à la consommation de gaz naturel au sein des bureaux d'Avison Young, ni celles découlant du chauffage et de la climatisation des locaux pour les bureaux dotés de compteurs divisionnaires. En 2020, aucune donnée sur la consommation d'électricité n'était disponible pour quantifier les émissions de 44 des 104 bureaux d'Avison Young. À des fins de comparaison, les données de 2019 font seulement état des émissions liées à la consommation d'électricité de 71 des 94 bureaux.

Pour plus de renseignements sur nos initiatives ESG,
visitez-nous en ligne à avisonyoung.com ou communiquez
avec l'une des personnes suivantes :

Amy Erixon

Présidente, Gestion mondiale des investissements
Toronto, Ontario, Canada
+1 416 673 4034
amy.erixon@avisonyoung.com

Jonathan Gibson

Directeur, chef du développement durable, R.-U.
Londres, R.-U.
+44 (0)20 7911 2680
jonathan.gibson@avisonyoung.com

Chris J. Whetstone

Directeur adjoint, Responsabilité d'entreprise
Londres, R.-U.
+44 (0)20 7911 2014
chris.whetstone@avisonyoung.com

Dominic Perry

Associé
Bureau de représentation des locataires pour la durabilité
industrielle, l'énergie, l'environnement
Phoenix, Arizona, É.-U.
+1 480 423 7923
dominic.perry@avisonyoung.com

Avison Young

Siège social
18, rue York
Bureau 400, B.P. 4
Toronto, ON
M5J 2T8
Canada
+1 416 955 0000

Visitez-nous en ligne
avisonyoung.ca/fr

©2021 Avison Young (Canada) Inc. Tous droits réservés.

Avis : Les renseignements contenus dans les présentes ont été obtenus de sources
considérées comme étant fiables et, bien qu'ils soient perçus comme étant exacts,
ils ne sont pas garantis par Avison Young.

Conception et création par THE WORKS DESIGN COMMUNICATIONS worksdesign.com
Illustrations originales par Pascal Blanchet (@pascalblanchet)

**AVISON
YOUNG**