



TOUT LE MONDE EST BIENVENU À FIRST CAPITAL
Rapport d'impact de l'Équité, la Diversité
et l'Inclusion et Plan d'action 2024 - 2026

Un message de notre PDG



Adam Paul
Président-directeur général

À First Capital, l'équité, l'inclusion et la diversité sont au cœur de nos valeurs.

Au cours des trois dernières années, nous avons réalisé des progrès remarquables dans la mise en œuvre de nos initiatives EDI depuis la création de notre Conseil EDI. Je me réjouis des progrès réalisés et des étapes importantes franchies, mais aussi de la poursuite de nos efforts pour créer des programmes efficaces favorisant la sensibilisation, la défense des intérêts et le sentiment d'appartenance de tous les employés. Tandis que je songe à nos progrès, il est impératif de reconnaître que la promotion d'une culture de la diversité et de l'inclusion ne constitue pas seulement un objectif, mais un engagement continu exigeant un effort collectif de la part de chaque personne au sein de FCR.

Le présent rapport d'impact présente nombre de ces réalisations. Nous avons investi dans des offres de formation et d'éducation complètes, mené diverses campagnes de sensibilisation au sein de notre entreprise et des communautés que nous soutenons et, plus important encore, nous avons façonné une culture d'intégration dans laquelle chaque membre de l'entreprise peut s'exprimer et partager son histoire, que ce soit grâce à des portraits d'employé(e)s ou des débats d'experts.

À l'avenir, notre engagement en faveur de l'EDI reste essentiel, puisque nous continuons à intégrer ces principes dans notre organisation. Ensemble, nous cultivons activement un lieu de travail où chaque voix est entendue, appréciée, respectée et où l'on nous donne les moyens de réussir.

«Au nom du conseil d'administration et de l'équipe de direction de First Capital, je tiens à remercier sincèrement nos employés, nos locataires, les membres de la communauté et les autres parties prenantes qui se sont joints à notre engagement en faveur d'un Canada plus équitable et plus inclusif».



Tout le monde est bienvenu chez First Capital

Notre engagement EDI

First Capital s'engage à cultiver une culture équitable, diversifiée et inclusive fondée sur l'appartenance, l'autonomisation et l'engagement, où tous les employés ont les mêmes chances de s'épanouir, d'aimer ce qu'ils font et d'évoluer dans leur carrière.

En créant un environnement de travail sûr et respectueux intégrant différentes perspectives et expériences vécues, nous nous efforçons d'inciter chacun à se réaliser pleinement au travail.

First Capital continue à développer ses pratiques et ses programmes en élaborant un plan d'action en faveur d'un lieu de travail plus équitable, diversifié et inclusif ; un plan d'action qui reconnaît que l'EDI représente une valeur essentielle pour encourager une plus grande collaboration, l'innovation et les relations humaines.



Notre Conseil EDI

Les membres du Conseil relèvent des défis, tout comme leurs pairs, en offrant leur temps, leur énergie et leur talent pour soutenir le Conseil et veiller à ce que tous les employés adhèrent à notre mission EDI.

Le Conseil mène les initiatives et les programmes EDI de First Capital, effectue des recherches, émet des recommandations, soutient des événements, offre des opportunités de formation et oriente les politiques afin de promouvoir un environnement qui attire les meilleurs talents et valorise les différentes expériences et perspectives au sein de First Capital.

En 2024, le Conseil a axé ses actions autour de quatre piliers clés: fondation, éducation, reconnaissance et célébration, et communauté.

Rétrospective : piliers d'action 2021-2023

Ces quatre piliers EDI ont défini le cadre dans lequel nous avons mené les initiatives en matière d'équité, de diversité et d'inclusion ayant enrichi notre organisation au cours des trois dernières années.

Foundation

Fixer stratégiquement les priorités de nos initiatives et activités EDI durant une période définie afin de garantir les progrès et d'intégrer les responsabilités et les politiques EDI dans l'ensemble de l'entreprise.

Éducation

Concentrer et aligner nos initiatives de formation EDI, le développement du leadership, le mentorat et les pratiques commerciales afin d'améliorer l'expérience des employés dans l'ensemble de l'organisation.

Sensibilisation

Promouvoir une culture dynamique et inclusive garantissant l'égalité des chances, la reconnaissance, le respect et la promotion du bien-être de tous les employés et dans laquelle chacun se sent intégré sur la seule base de ses mérites et de ses compétences.

Sensibilisation communautaire

Dans le cadre de notre mission de création de quartiers prospères, nous veillerons à contribuer et à impliquer nos employés, nos locataires, nos fournisseurs et les parties prenantes de la communauté pour influencer l'équité, la diversité et l'inclusivité des quartiers dans lesquels nous opérons.



Notre équipe

Le Conseil EDI est dirigé par des employés de First Capital et soutenu par l'équipe de direction. Le Conseil se compose de cinq sous-comités.

Coprésidence

Carolynn Colvin - Directrice principale, Opérations Ouest du Grand Toronto

Samantha Ross - Directrice, Équipe et Culture

Responsable exécutif

Michele Walkau - Vice-présidente principale, Marque et Culture

Membres du conseil

Ben Jasper - Directeur principal, Location

Dianne Sowa - Administratrice de propriété

Dimitra Papadopoulos : Vice-présidente, Opérations Région de l'est et C.-B.

Jennifer Yu - Gestionnaire, Équipe et Culture

Jesse Stellick - Spécialiste Marketing et Communications

Karen Gore - Vice-présidente, Opérations Région Centrale

Kieran Pearson - Coordinateur juridique

Mahtab Pezhman - Gestionnaire principale de projet

Marcel Parsons - Chef de la stratégie des actifs

Matt Ashton - Directeur, Location

Melissa McCullagh - Gestionnaire de propriété adjoint

Miranda Goetz - Gestionnaire principale, Comptes débiteurs

Mondy Azulphar - Gestionnaire, Équipe et Culture

Nicole Rodriguez - Coordinatrice Équipe et Culture

Noah Parker - Directeur, Marketing et Communications

Oby Nwaoshai - Coordinatrice Équipe et Culture

Perry Naraine - Senior Manager, Property Technology

Subcommittees



Table ronde et
Discussions employés



Calendrier des
événements



Portrait d'employé(e) et
Livre de recettes FCR



Séries de conférences
et Éducation



Sensibilisation
Communautaire

Célébrer les étapes importantes de notre parcours EDI

Succès à l'échelle de l'organisation

- Examen des politiques, formulaires et pratiques de l'entreprise en matière de **préjugés inconscients**
- Mise en place pour les employés de FCR du choix d'ajouter **l'identification/les pronoms de genre** à leur signature de courriel/cartes de visite.
- Élargissement de la campagne **Tout le monde est bienvenu** à l'ensemble des régions et des bureaux de FCR.
- Partenariat établi avec le **Centre canadien pour la diversité et l'inclusion (CCDI)** pour avoir accès à des ressources telles que des séminaires en ligne, des ateliers et/ou des sessions animés.
- **85 %** du plan d'action EDI pour la période 2021-2023 a été réalisé.

Sondage J'en suis!

Fidèles à notre engagement constant de promouvoir un lieu de travail qui embrasse et célèbre la diversité, nous avons lancé une initiative **d'auto-identification volontaire** visant à appréhender les parcours, les expériences et les perspectives uniques que les employés de FCR apportent au lieu de travail.

Les employés peuvent s'identifier comme membres d'un ou de plusieurs groupes sous-représentés, notamment les femmes, les autochtones, les personnes handicapées, les membres des minorités visibles, etc.



Initiative Black North

Promesse en cours

À First Capital, nous avons bien progressé dans notre engagement en faveur de l'initiative BlackNorth.

5%

de l'effectif étudiant de FCR est issu de la communauté noire

3%

des dons et parrainages d'entreprises de FCR sont destinés à promouvoir l'investissement et à créer des opportunités au sein de la communauté noire.

3.5%

des fonctions de direction et du conseil d'administration de FCR occupées par des dirigeants noirs



2023 First Capital Interns



Drapeau de la fierté au 85 Hanna Ave, Toronto

Fierté au travail

Pour manifester notre soutien à la communauté 2SLGBTQIA+ tout au long de l'année, nous avons arboré des drapeaux de la fierté dans 12 de nos propriétés à travers nos portefeuilles, notamment:

Centre:

- 85 Hanna Ave
- Meadowvale Town Centre
- Parkway Mall
- 4545/4551 Kingston Rd
- Cedarbrae Mall
- Yorkville Village

Ouest:

- Brewery District
- Westmount Centre

Est:

- Griffintown – 225 Peel
- Griffintown – 100 Peel
- Carre Lucerne
- Place Viau

Embrasser la diversité et bâtir l'inclusion grâce à la formation continue

Formation au leadership inclusif pour l'équipe dirigeante (ELT)

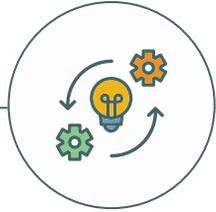
Cette expérience d'apprentissage unique a permis à nos cadres et dirigeants d'apprendre comment créer un sentiment d'appartenance au travail, quel que soit le niveau de l'organisation ou le secteur d'activité dans lequel ils travaillent. Des principes clés ont été discutés.



Compréhension de base de la relation entre la diversité et l'inclusion, notamment l'impact sur les résultats de l'entreprise.



Reconnaissance des privilèges et partage des expériences en matière de préjugés inconscients. Créer de nouvelles façons d'être allié en tant que dirigeant de l'entreprise.



Cultiver des mentalités et des comportements inclusifs en communiquant les meilleurs moyens de donner et de recevoir des retours d'information de façon inclusive.



Pratique de la communication inclusive grâce à l'écoute active et aux stratégies d'appel et de rappel.

**+100 heures
de webinaires EDI
proposées à tous
les employés**

Formation à l'échelle de l'entreprise

Les 4 saisons de la réconciliation

Nous avons continué à offrir cette formation dans le cadre de notre partenariat avec [ReconciliationEducation.ca](https://reconciliationeducation.ca). Les modules encouragent le renouvellement des relations entre les peuples autochtones et les Canadiens, grâce à une formation transformatrice et engageante en faveur de l'éducation antiraciste.

Fierté au travail

En 2022, nous avons noué un partenariat avec Fierté au travail pour lancer la formation certifiante sur l'inclusion en milieu de travail pour tous les employés. Ce programme est conçu pour permettre aux employés à tous les niveaux d'une organisation de devenir des alliés de leurs collègues 2SLGBTQIA+.

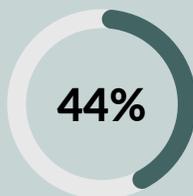
*Dès 2023, nous avons atteint notre objectif d'entreprise,
visant à ce que plus de 80 % des employés de FCR suivent les deux formations !*

Women Lead Here: Tracer le chemin au sein de First Capital !

Nous sommes fiers de figurer à **trois reprises** sur la liste **Women Lead Here** du Globe and Mail pour 2020, 2021 et 2024



de nos effectifs sont des femmes



de nos cadres supérieurs sont des femmes



de nos postes de gestion sont tenus par des femmes

**Données au 31 décembre 2023*



REPORT ON BUSINESS
WOMEN LEAD HERE

Transformer les espaces de vente au détail en lieux inclusifs : là où la diversité trouve sa voix

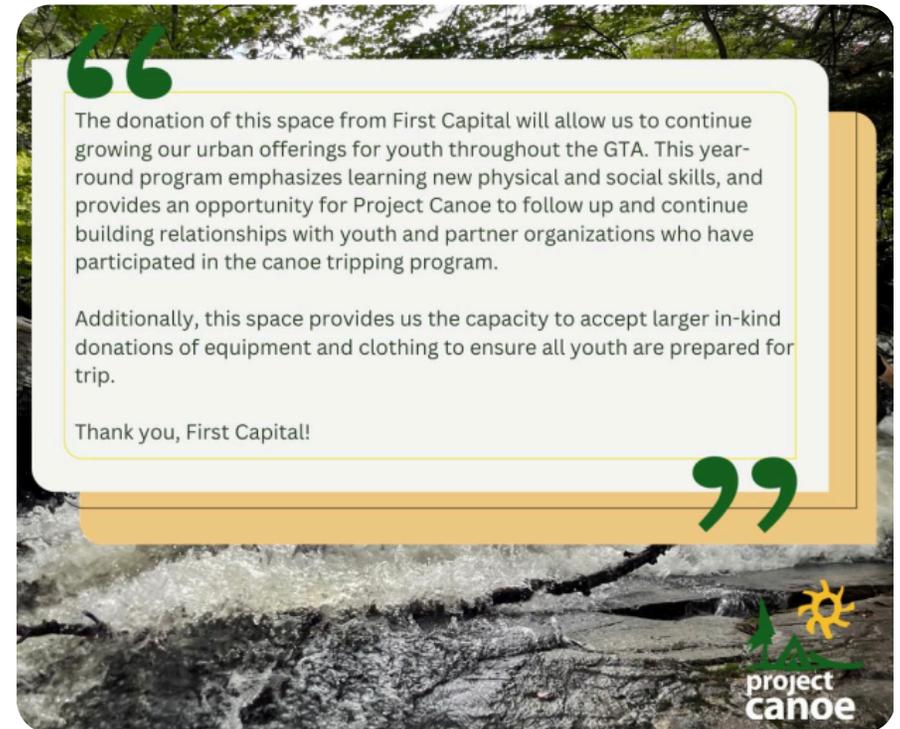
Pour First Capital, les quartiers prospères sont au cœur de tout ce que nous faisons. Grâce à diverses initiatives et partenariats, nous cherchons à avoir un impact significatif, témoignant de notre engagement à dynamiser nos quartiers et à leur donner les moyens d'agir.

Spaces of Impact: First Capital Summer Intern Capstone Project 2023

Nous avons chargé nos stagiaires de dresser une liste des espaces vacants et exclus de l'inventaire pouvant être mis à la disposition d'organisations caritatives pour le logement ou des activités liées à la communauté, créant ainsi des espaces d'impact en vue d'unir nos propriétés et nos communautés grâce à des partenariats stratégiques.

Project Canoe

Dans le cadre de notre programme d'action communautaire, nous avons pu aider Projet Canoë à poursuivre sa mission. Projet Canoë est une organisation de bienfaisance enregistrée créée en 1977 et ayant servi plus de 4 000 jeunes depuis lors. Il propose des programmes thérapeutiques et éducatifs en plein air aux jeunes de l'Ontario âgés de 13 à 18 ans, dans des environnements sauvages et urbains.



Programme d'art public de FCR

Cela fait plus de quinze ans que First Capital soutient les artistes et l'éducation artistique en investissant dans les communautés que nous servons. Nous avons plus de 32 installations artistiques à travers le Canada et ces œuvres d'art inoubliables alimentent les conversations et deviennent un lieu de rassemblement pour nos voisins dans nos communautés.



Emplacement : Stackt Market - Galerie sur boîtes Installation

La communauté est un élément essentiel pour définir la culture d'un quartier prospère. L'art permet de rassembler les membres d'une communauté. Cette galerie d'expression de cinq pièces est composée de voix et d'artistes sous-représentés.



Emplacement : Yonge et Roselawn

IN AND OUT est le fruit d'un partenariat avec des étudiantes de l'OCAD. L'œuvre tire son inspiration de la diversité et de l'environnement convivial du quartier de Yonge et Roselawn à Toronto : chaque boîte en est d'ailleurs le reflet. Depuis sa création, cette fresque est devenue un lieu de rencontre populaire et un point de repère agréable pour les personnes qui se rendent au centre-ville.



Emplacement : Shops at King Liberty

«BIINDIGEN» (« Bienvenue », en Anishnaabemowin) est une marque visuelle de reconnaissance de la terre. Conçu par QueRock, le dessin est lié à une histoire de la création anishnaabe : le traité de paix originel des six nations. Il comprend de nombreux motifs et formes de géométrie sacrée racontant de multiples enseignements et approches de la vie en harmonie avec la nature.

Cultiver les liens grâce à la cuisine

... lorsque chaque plat sert de lien vers des expériences partagées

29 recettes reçues
et à venir !

Journée de dîner-partage multiculturel

Pour célébrer la Journée canadienne du multiculturalisme et rendre hommage aux nombreuses communautés culturelles participant à bâtir une société canadienne forte et dynamique, nous avons organisé un dîner-partage multiculturel dans plusieurs de nos bureaux !

FCR en cuisine

FCR en cuisine encourage les employés à partager la riche palette de leur patrimoine culturel grâce à la cuisine. En encourageant les membres de l'équipe à cuisiner et à partager des plats reflétant leurs origines, le programme ne se contente pas d'émousser les papilles gustatives, il ouvre aussi des fenêtres sur des cultures diverses.

Avec cette initiative constante, nous célébrons la diversité au travail en créant des opportunités pour les employés de partager, d'apprendre et de se rapprocher grâce au langage universel de la nourriture.



Perspectives inédites : Les points de vue de notre équipe et les enseignements des experts

Débats menés par les employés

En donnant les moyens à nos employés de mener les discussions sur l'EDI, nous avons tenu jusqu'à présent six tables rondes dynamiques et entendu des personnes de tous niveaux à travers le Canada partager leurs histoires et expériences personnelles, ce qui a permis d'obtenir des informations précieuses et de nouer des relations fructueuses. Ces discussions menées par les employés se sont révélées déterminantes, car elles offrent des perspectives diverses et enrichissent notre culture d'entreprise de connaissances et d'expériences inestimables.

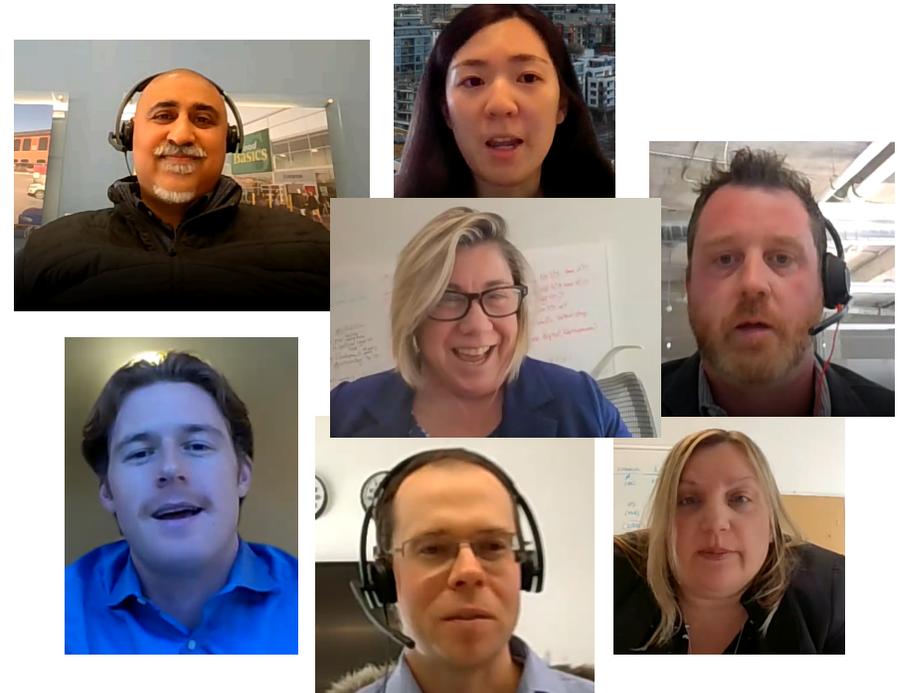


Journée internationale des femmes

Chaque année, nous demandons à des femmes de First Capital de nous expliquer ce que représente pour elles la Journée internationale des femmes. Elles nous ont fait part de leurs discussions sur l'égalité des genres, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, leurs expériences personnelles face aux défis que les femmes ont relevés et à ceux qui les attendent. Nous avons également exploré la manière dont nous pouvons nous soutenir mutuellement tout en remettant en question les notions traditionnelles de ce que signifie être une femme.

Mouvembre : santé des hommes

En soutien à Mouvembre, nous avons sensibilisé aux questions de santé masculine en écoutant nos employés parler de ce que Mouvembre signifie pour eux. Cette conversation commune nous a permis d'aborder des sujets tels que la stigmatisation de la santé mentale des hommes et la manière dont nous pouvons continuer à nous soutenir et à soutenir nos proches qui peuvent être confrontés à certaines difficultés.



Santé mentale



The reality of our mental health
is found in our stories.



Notre engagement pour la santé mentale est bien plus qu'une simple semaine d'initiatives ; il s'agit d'un dévouement permanent qui fait partie intégrante de la culture de l'entreprise. En 2021, nous avons relevé à hauteur de **2 000 \$** le montant de la couverture annuelle de nos prestations de santé mentale. Chaque année, pendant la Semaine de la santé mentale, nous amplifions nos efforts de sensibilisation, de soutien et de promotion du bien-être mental de nos employés. Cependant, ces initiatives ne représentent qu'un volet de l'approche globale de FCR en matière de soutien à la santé mentale.

En 2023, une discussion commune sur la santé mentale a eu lieu avec nos employés. Nous avons en outre publié une boîte à outils complète sur les ressources en matière de santé mentale, qui comprend des ressources internes et externes, ainsi que les lignes d'assistance téléphonique en matière de santé mentale dans tout le pays.

Séries de conférences EDI

Cette série propose un cadre permettant aux professionnels de partager leur expertise et leurs points de vue sur un vaste panel de sujets liés à l'équité, la diversité et l'inclusion. Les employés ont ainsi l'occasion d'élargir leur compréhension des questions clés et d'acquérir de précieuses perspectives, ce qui nous permet de poursuivre notre apprentissage en tant qu'organisation.

Voici quelques-unes des organisations avec lesquelles nous avons noué des partenariats jusqu'à présent :

- **Jeunesse, J'écoute** pour les problèmes de santé mentale courants, savoir comment identifier les problèmes sur le lieu de travail, comment être un(e) allié(e) et soutenir vos collègues et vos proches.
- **The Humphrey Group** pour les pratiques de communication efficaces dans une logique d'EDI
- **Fierté au travail Canada** pour l'importance des pronoms de genre
- **Mouvembre** pour la santé masculine, la détection de signes et le soutien à vos collègues et à vos proches grâce à des outils et des ressources pratiques.

17

Employee Spotlights

6

Employee-led Panel Discussions

5+

ED&I Speaker Series Hosted

50+

Employee Stories Shared

100+

People Tuned In Each Event

*2020-2023 data

Portrait d'employé(e)

Une série de portraits vise à offrir un espace sûr de partage, de dialogue et d'apprentissage. À ce jour, nous avons présenté 17 portraits d'employé(e)s, sur des sujets aussi variés que des récits de vie personnelle, des événements marquants, la santé mentale, le bien-être, des célébrations culturelles, etc.

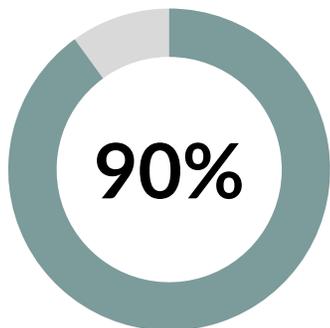
Les membres de l'équipe peuvent choisir la formule qu'ils préfèrent pour présenter leurs expériences, leurs passions et leurs accomplissements d'une manière qui reflète vraiment leur personnalité :

- **Blogue** : à l'écrit, pouvant comprendre des liens, des photos, etc.
- **Balado** : un enregistrement audio de votre histoire ou un dialogue entre plusieurs collègues sur un thème
- **Vidéo** : une manière créative de donner vie à votre vision et à votre histoire
- **Art** : dessins, sculpture, photographie, etc

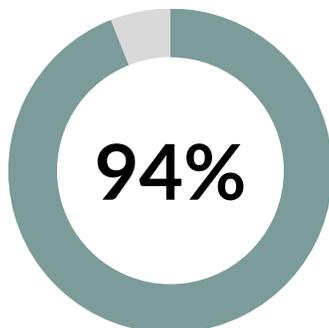


Les échos du progrès : une réflexion sur des années de retour d'expérience et de croissance

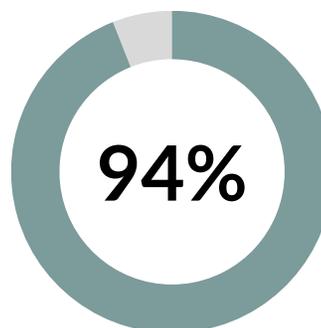
Les retours des employés sont essentiels pour célébrer nos succès et identifier les domaines pouvant être améliorés. Dans le cadre de sondages réguliers sur l'engagement des employés, nous avons intégré des questions sur l'inclusion, le respect et l'appartenance.



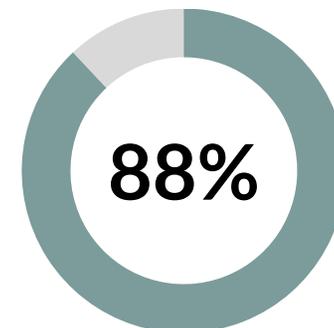
Tous les employés de First Capital sont considérés comme des personnes à part entière, quels que soient leur fonction, leur âge, leur race, leur sexe, etc.



Mon gestionnaire direct me traite avec respect.



Mon supérieur hiérarchique/gestionnaire direct se préoccupe vraiment de mon bien-être.



Je me sens à ma place ici.

**Données à partir de 2023*

Grâce à des actions globales et à un engagement permanent, nous avons contribué à créer un environnement où la diversité n'est pas seulement acceptée, mais célébrée, et où l'inclusion est un élément fondamental de notre culture. Cette réussite remarquable témoigne de l'impact de nos efforts collectifs dans la création d'un lieu de travail où chaque personne se sent valorisée, respectée et en mesure d'apporter son authenticité au travail. Ce résultat confirme nos efforts constants pour cultiver une main-d'œuvre diversifiée et inclusive, où les différences ne sont pas seulement reconnues, mais mises à profit en tant que forces.

À l'avenir, nous continuerons à nous engager pour faire progresser les principes de l'EDI et veiller à ce que notre lieu de travail reste un modèle en matière d'inclusivité et d'opportunités pour tous.

Votre voix compte :

Ce que nos employés disent...

“
La culture d'entreprise exceptionnelle de First Capital et son milieu de travail encourageant font toute la différence pendant les périodes de stress et d'activité intense. Le caractère intrinsèquement collaboratif de l'entreprise me fait sentir valorisé en tant qu'employé, ce que j'apprécie profondément.

Sondage sur l'engagement des employés 2023

“
Chaque effort permettant à chaque employé de se sentir vu, entendu et considéré a considérablement contribué à améliorer la confiance, la loyauté et la productivité des équipes. FCR a fait, à mon avis, un travail exceptionnel pour construire la culture d'entreprise, l'éthique et le professionnalisme progressif de l'entreprise.

Sondage sur l'engagement des employés 2023

“
Je suis fier de travailler pour une entreprise progressiste et tournée vers l'avenir, et j'apprécie sa volonté de s'améliorer en permanence et de placer la barre toujours plus haut.

Sondage sur l'engagement des employés 2021

“
Je ne saurais demander plus en termes de soutien présentement. Les initiatives d'Équipe et Culture en faveur de la diversité, de la santé mentale et de la gouvernance sociale via la Fondation ont augmenté de façon spectaculaire au cours des deux dernières années.

Sondage sur l'engagement des employés 2021

“
Le Portrait d'employé(e) est une bonne chose qui mérite d'être poursuivie, car cela est une source d'inspiration pour beaucoup d'entre nous. Les recettes de cuisine des employés permettent d'introduire différents types de plats culturels culturels à chacun d'entre nous.

Sondage sur l'engagement des employés 2022

FCR à l'honneur : Diriger l'équité, la diversité et l'inclusion

Éditorial du 10e anniversaire de la CCDI

Carolynn Colvin et Samantha Ross, nos coprésidentes du Conseil EDI, ont été présentées dans [l'éditorial du 10e anniversaire du CCDI](#) sur la manière dont FCR gère les questions d'EDI sur le lieu de travail.

Tandis que nous célébrons nos nombreux accomplissements de ces trois dernières années, nous restons déterminés dans notre engagement à mener des initiatives en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Après avoir mené des actions essentielles et significatives en interne, nous envisageons notre plan d'action pour les trois prochaines années et continuons à élargir nos efforts aux communautés qui nous entourent.

CCDI'S 10TH ANNIVERSARY

How First Capital's Employee-Led ED&I Council Drives Meaningful Change



Avancer ensemble : les piliers d'action 2024-2026

Ces quatre piliers EDI forment le cadre dans lequel nous continuerons à développer notre programme d'EDI afin de créer un impact maximal pour notre organisation.

Fondation

Prioriser de manière stratégique nos initiatives et activités EDI sur une période définie afin de garantir les progrès et d'intégrer les responsabilités et les politiques EDI dans l'ensemble de l'entreprise.

Éducation

Axer et aligner nos initiatives de formation EDI, le développement du leadership, le mentorat et les pratiques commerciales afin d'améliorer l'expérience des employés dans l'ensemble de l'organisation.

Reconnaissance et célébration

Communiquer de manière transparente les objectifs, les initiatives et les progrès de FCR en matière d'EDI. Célébrer les réussites, reconnaître les défis et faire savoir comment FCR s'attaque aux obstacles qui l'empêchent d'atteindre ses objectifs EDI.

Communauté

Fidèles à notre mission de créer des propriétés et des quartiers prospères, nous veillerons à ce que nos employés, nos locataires et nos fournisseurs se mobilisent en faveur de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans les quartiers où nous opérons.



Nos partenaires EDI

Des partenariats qui font avancer nos objectifs



Fierté au travail Canada

Une organisation canadienne à but non lucratif disposant d'une plateforme nationale pour appuyer les stratégies destinées à promouvoir et à faire progresser une culture du lieu de travail inclusive pour les membres de la communauté 2SLGBTQIA+.



L'initiative BLACKNORTH

Le PDG de FCR s'est engagé à se joindre aux entreprises canadiennes qui se sont engagées collectivement à atteindre des objectifs et des actions spécifiques pour mettre fin au racisme systémique anti-noir.



CCDI

Une organisation canadienne de ressources et de conseil qui propose des solutions pratiques et durables pour aider les employeurs à créer des lieux de travail inclusifs



Matrix360

Une petite société de gestion des talents détenue par des personnes diversifiées.

THE HUMPHREY GROUP

The Humphrey Group

La première société de communication sur le leadership en Amérique du Nord offrant des expériences éducatives qui permettent aux dirigeants d'inspirer par la communication.



bhasin consulting inc.

Un service complet de premier plan au niveau mondial en matière de diversité, d'équité, d'inclusion et d'appartenance (DEIA) connue pour offrir des programmes sur mesure à des organisations déjà bien avancées dans leur parcours DEIA.