

rapport sur la responsabilité de l'entreprise 2024

# avancer, ensemble

global





## table des matières

3	Introduction
5	Changements climatiques
9	Communauté + inclusion
19	Santé + bien-être
24	Cycle de vie + économie circulaire
31	Matériaux + transparence
35	Éthique professionnelle

### Reconnaissance du territoire

Nous reconnaissons que le siège social de Global Furniture Group (Global) est situé sur le territoire traditionnel de nombreuses nations, notamment les Mississaugas de Credit, les Anichinabés, les Chippewas, les Haudenosaunee et les Wendat. Global reconnaît par ailleurs que son siège social est situé sur des terres visées par un traité (Traité n° 13, l'Achat de Toronto). De plus, les salles d'exposition, les bureaux, de même que les installations de fabrication et de distribution de Global sont situés sur l'île de la Tortue (Amérique du Nord), sur des territoires traditionnels, visés par un traité et non cédés des peuples autochtones.



## un message de joel feldberg

Je vous remercie de prendre le temps de lire ce tout dernier rapport sur la responsabilité sociale de notre entreprise. Le fait d'être une entreprise familiale privée nous a donné la liberté d'adopter une vision à long terme de notre engagement citoyen, sans être préoccupés par l'atteinte de rendements trimestriels pour les actionnaires.

Cela nous a également permis de préserver notre engagement ferme, celui de rester maîtres de notre production. Nous sommes ainsi en mesure de mieux choisir la façon dont nous pouvons minimiser notre impact sur la planète tout en faisant plus pour nos employés, ici même, dans les communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons.

De quelle façon pouvons-nous améliorer la vie pour l'avenir? Voilà qui représentait une priorité absolue pour mon père, Saul, qui a fondé cette entreprise il y a près de 60 ans. Et c'est une priorité que j'ai faite mienne. Je suis fier que des générations d'employés travaillent chez Global, car j'estime que cela témoigne de notre succès en tant qu'entreprise. Cela signifie que nous avons su créer un lieu où nos employés se sentent en sécurité et valorisés. Et en fin de compte, c'est notre famille d'employés qui nous amènera à la prochaine étape de notre cheminement vers une plus grande durabilité.

Jusqu'à tout récemment, nous avons adopté une logique entrepreneuriale, encourageant chacun de nos établissements à choisir la meilleure

voie à suivre en fonction de ses objectifs. Cette démarche a favorisé l'innovation et a permis à chaque unité de production et à chaque installation de s'adapter pour progresser. Nous avons tiré et partagé de précieux enseignements de cette stratégie. Mais il est maintenant temps d'harmoniser nos objectifs et nos actions pour mieux relever certains des plus grands défis de notre époque. Je pense ici à l'atténuation des effets des changements climatiques, à la promotion de l'équité et de l'inclusion sociales et économiques, ainsi qu'à l'amélioration de la santé des personnes et de la planète.

Tout au long de notre parcours, nous documenterons le chemin parcouru et celui qu'il nous reste à faire. Nous le ferons en tant qu'entreprise tout entière – Un seul et même Global – sachant qu'il nous est possible d'aller plus loin lorsque nous avançons ensemble.

Bonne lecture,  
Le président et chef de la direction,  
Joel Feldberg

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Joel', written in a cursive style.



## avancer, ensemble

Ce rapport fait état des efforts que nous déployons en vue d'un avenir plus durable. Il représente également nos premiers pas sur la voie d'une réorientation stratégique – des initiatives menées par les services et les unités de production se traduisant par actions unifiées à l'échelle de l'entreprise.

La transparence et la responsabilité restent les pierres angulaires de notre démarche et de notre philosophie. Alors que nous aspirons à un avenir unifié, nous reconnaissons que certains services et certaines unités de production peuvent être plus avancés que d'autres dans cette voie ou avoir accordé la priorité à des aspects différents.

Nos efforts sont le reflet des apports collectifs des employés de l'ensemble de l'entreprise. Au fil de notre cheminement en matière de développement durable, nous réévaluerons régulièrement ces aspects et priorités. Nous pourrions ainsi nous assurer de continuer à respecter ce qui importe pour nos principales parties prenantes – employés, clients et partenaires du secteur – afin que nous puissions aller de l'avant, ensemble.







# changements climatiques

Nous cherchons sans cesse de nouveaux moyens de contribuer à une économie à plus faibles émissions de carbone.



## notre démarche : des objectifs fondés sur la science



Nous établissons des cibles reposant sur des données scientifiques pour les émissions des portées 1 et 2 qui soutiennent les objectifs de l'Accord de Paris, limitant le réchauffement climatique à 1,5°C par rapport aux niveaux préindustriels d'ici 2030.

Nous visons en premier lieu à réduire les émissions générées par nos activités de fabrication. Nous assurons également le suivi de nos émissions de portée 3 liées aux voyages d'affaires et aux déchets, afin de pouvoir mesurer et fixer des objectifs futurs. Nous ne comptons pas sur les compensations carbone pour atteindre nos objectifs. Notre démarche consiste plutôt à réduire nos émissions absolues en évitant de les créer.

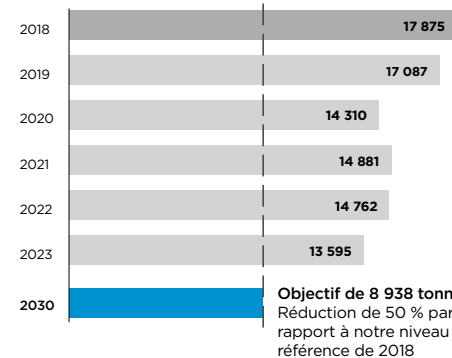
### Émissions des portées 1 + 2

Pour atteindre la cible de l'Accord de Paris pour 2030, nous devons éliminer 8 940 tonnes d'émissions de carbone – ce qui représente une réduction de 50 % des émissions des portées 1 et 2 par rapport à notre année de référence, soit 2018. Au cours des trois prochaines années, nous avons pour objectif de parvenir à une réduction de 2 600 tonnes de nos émissions des portées 1 et 2, ce qui nous amènera à une réalisation de 76 % de notre objectif pour 2030.

### Émissions de portée 3

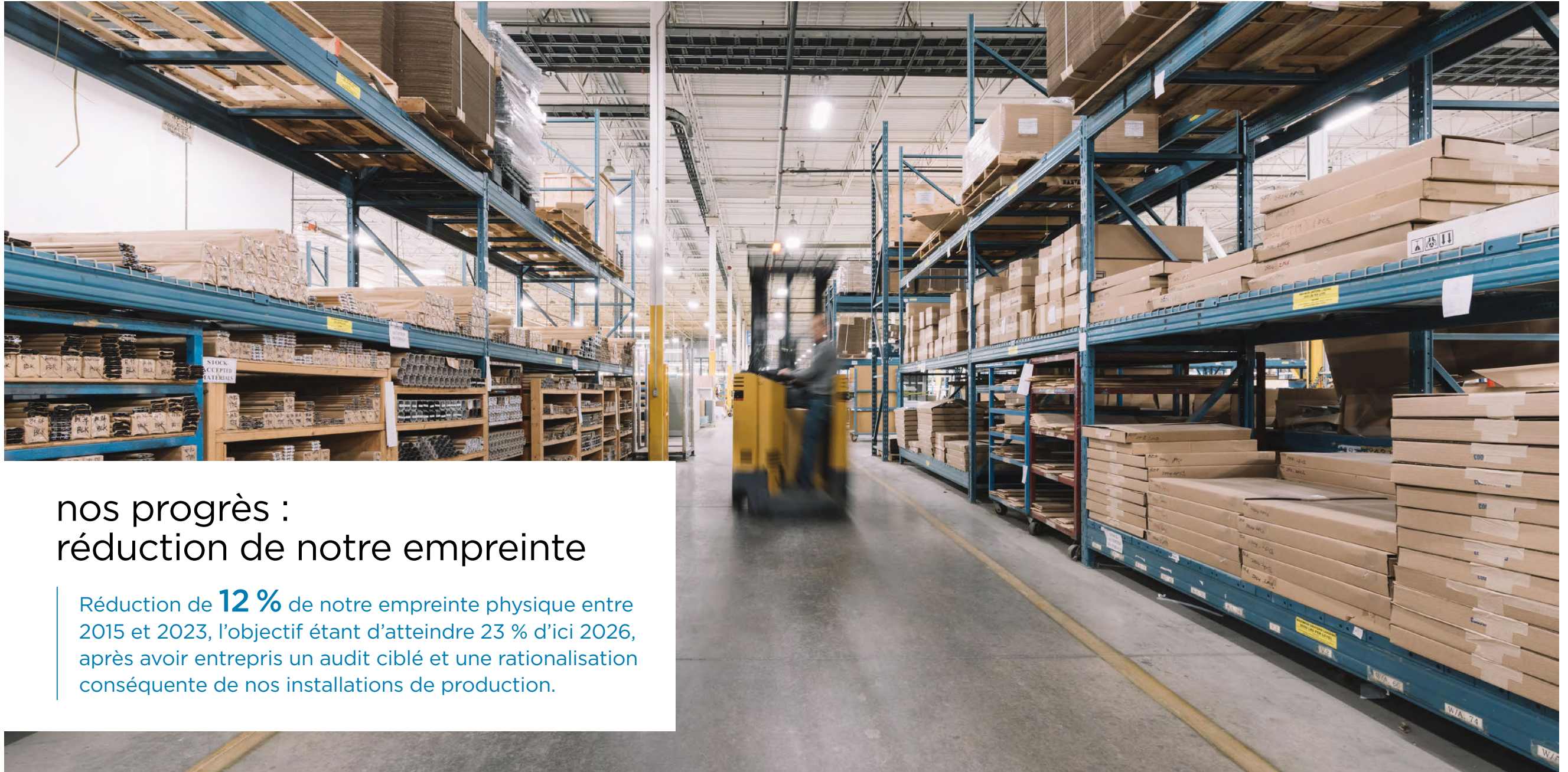
Nous reconnaissons que la plupart de nos émissions de carbone sont générées par les activités de portée 3. De ce fait, il est important que nous commençons à les mesurer, à en assurer le suivi et à en rendre compte. Nous recueillons actuellement des données sur les émissions pour deux catégories de la portée 3 : les voyages d'affaires et les déchets. Nous travaillons aussi à quantifier une troisième catégorie – le transport et la distribution. Nous évaluerons les autres catégories pour déterminer celles qui concernent nos activités d'ici 2025, afin d'en assurer le suivi et de fixer des objectifs de réduction.

### Émissions des portées 1 + 2 (tonnes)



Notre objectif pour 2030, soit l'élimination de 8 940 tonnes, a déjà été atteint dans une proportion de **48 %** soit **4 280 tonnes**.





## nos progrès : réduction de notre empreinte

Réduction de **12 %** de notre empreinte physique entre 2015 et 2023, l'objectif étant d'atteindre 23 % d'ici 2026, après avoir entrepris un audit ciblé et une rationalisation conséquente de nos installations de production.



## nos progrès : réduction des émissions



**85 %** de nos classeurs, meubles de rangement, bureaux, tables et systèmes d'ameublement sont fabriqués en Amérique du Nord, en utilisant 90 % de matériaux provenant de sources locales.

### ➔ Fabrication locale

Nous rapatrions notre production là où c'est possible et veillons à ce que les nouveaux produits que nous développons soient fabriqués le plus souvent possible dans nos installations locales, ici en Amérique du Nord.

### ➔ Réduction de l'utilisation des ressources

Nous rationalisons nos processus de fabrication en nous appuyant sur les principes de la production optimisée pour minimiser les matériaux et réduire les déchets et l'utilisation des ressources, y compris l'électricité, l'eau et le gaz naturel. Nous utilisons des systèmes de gestion environnementale pour le suivi des indicateurs clés de performance et le contrôle des répercussions sur l'environnement dans tous nos établissements de production, ce qui nous permet d'identifier et de mettre en œuvre des initiatives visant à réduire notre impact tout en améliorant notre efficacité.

L'installation de rideaux d'air aux portes des sites d'expédition de quatre de nos usines de fabrication de sièges a permis de maintenir l'air chaud à l'intérieur et l'air froid à l'extérieur pendant l'hiver, réduisant ainsi de façon sensible les coûts de chauffage. Nous avons également investi dans des systèmes de rayonnage réutilisables qui occupent moins d'espace au sol et sont plus sûrs et plus faciles à utiliser pour les employés.



### ➔ Suivi à l'aide de l'outil SmartWay

Le transport de marchandises consomme de l'énergie et génère des émissions qui nuisent à la santé publique et à l'environnement. Le transport a aussi une incidence directe sur nos émissions de portée 3. Le programme SmartWay de l'Environmental Protection Agency (EPA) aide les entreprises à améliorer la durabilité de la chaîne d'approvisionnement en mesurant, en comparant et en améliorant l'efficacité du transport de marchandises, ce qui permet de réduire les émissions dans la chaîne d'approvisionnement. Nous travaillons avec nos partenaires logistiques pour nous assurer qu'ils sont tous des partenaires du programme SmartWay d'ici 2025.





# communauté + inclusion

Nos employés sont le cœur et l'âme de notre entreprise. Ils apportent une multiplicité de perspectives qui sont avantageuses pour notre entreprise, nos clients, notre communauté et notre planète.





## notre démarche : groupe + conseil consultatifs



### Membres du Groupe ED+I (de gauche à droite)

Cadre responsable, Joel Rotenberg, chef de la direction financière  
Deborah Bachly, directrice, Soins de santé  
Manon Gagne, directrice, Opérations, Global Contract

Karen Worthy, directrice, Santé et sécurité professionnelles  
Tony Davis, directeur principal, RH  
Anya Roselli, directrice principale, partenaire commerciale en RH  
Sue Kijewski, généraliste des RH

David Chongo, gestionnaire, Achats et gestion d'entrepôt  
Piero Solarino, vice-président, Achats et approvisionnement stratégique

Pour favoriser la réussite de nos employés et continuer à renforcer notre engagement envers nos communautés, nous avons constitué un groupe sur l'équité, la diversité et l'inclusion ainsi qu'un conseil consultatif autochtone afin de définir des politiques judicieuses et des pratiques exemplaires à ces égards.

### Groupe ED+I

Notre Groupe ED+I réunit des employés de tous les échelons de l'entreprise. Reflétant l'égalité des genres, les membres du groupe représentent à la fois le personnel de bureau et le personnel de production, les employés membres de minorités visibles et de groupes racialisés et les personnes en situation de handicap. Le groupe est chapeauté par notre chef de la direction et notre équipe de cadres supérieurs, à qui il rend compte. Notre Groupe ED+I a pour mission d'identifier les priorités et de diriger les activités qui soutiennent la vision et la mission de Global, à savoir la création d'un lieu de travail où chacun a le sentiment d'avoir sa place.

### Conseil consultatif autochtone

Notre Conseil consultatif autochtone est composé de trois leaders d'opinion et chefs d'entreprise autochtones. Il a pour mandat de guider nos initiatives et de nous fournir de précieux conseils alors que nous traçons notre voie vers la réconciliation économique avec les peuples autochtones. Soutenu par le comité de direction de Global, le Conseil nous aidera à nous harmoniser avec le mandat de la Stratégie économique nationale pour les Autochtones au Canada afin de « contribuer à un changement positif, de remédier aux inégalités de longue date et de parvenir à une croissance inclusive pour et avec les communautés autochtones. » La Stratégie « s'inspire des appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation, de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, de la Commission royale sur les peuples autochtones et d'autres instruments nationaux et internationaux. »<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Stratégie économique nationale pour les autochtones au Canada, pp. 6 et 12.

### Membre du Conseil consultatif autochtone



Darrell Brown IAS.A  
Président, Kisik  
Clean Energy et Kisik  
Commercial Furniture



David Fortin  
Professeur, École  
d'architecture,  
Université de Waterloo  
Cambridge



David Glass  
Vice-président principal,  
Ventes et marketing  
(Canada), Global  
Furniture Group



Dawn Madahbee Leach  
Présidente, Conseil  
national de développement  
économique des  
Autochtones



## un cadre pour la responsabilité, la transparence et l'itération



Nous avons du travail à accomplir et nous le reconnaissons. Nous suivrons et partagerons nos progrès et nos réussites afin de nous responsabiliser et de responsabiliser les autres quant aux objectifs que nous nous sommes fixés.

Les renseignements fournis dans notre cadre serviront à définir, et non à limiter, nos efforts. Nous nous adapterons au fur et à mesure, nous réagirons et nous éliminerons les obstacles dès qu'ils se présentent et sont identifiés. Le Groupe ED+I et le Conseil consultatif autochtone de Global prennent l'initiative dans les domaines suivants :

### **mobilisation**

#### **Écouter, apprendre + agir**

Pour faire progresser l'équité, la diversité et l'inclusion chez Global, nous devons d'abord comprendre les problèmes – réels ou perçus – qui nous touchent.

### **avancement**

#### **Créer des occasions, renforcer la communauté**

Renforcer notre réseau interne de talents afin d'offrir de meilleures possibilités d'avancement à tous, indépendamment de l'âge, du sexe, de la race, de la culture, de la religion, de l'orientation sexuelle ou d'un handicap.

### **recrutement**

#### **Diversité chez Global**

Créer une main-d'œuvre aussi diversifiée que les communautés dans lesquelles nous vivons et travaillons et que les clients que nous servons.



## nos progrès : mobilisation

### ➔ Sensibilisation à l'histoire autochtone

Déjà, 190 employés ont suivi le module pédagogique des 4 saisons de la réconciliation, créé par l'Université des Premières Nations du Canada, dont le chef de la direction de Global et tous les membres de l'équipe de haute direction de l'entreprise. Ce cours interactif en ligne invite les apprenants à emprunter un tracé éclairant qui leur permet de mettre derrière eux le point de vue colonial enseigné dans le système éducatif canadien, tout en donnant le coup d'envoi à une relation positive et collaborative entre les peuples autochtones et non autochtones.

### ➔ Formation sur les préjugés inconscients

Cette formation est conçue pour aider nos employés non seulement à reconnaître les préjugés, mais aussi à adopter de nouveaux comportements et de nouvelles façons de faire qui aident à faire preuve d'empathie et à établir des liens avec des collègues et des clients dont les expériences vécues diffèrent des leurs.

**190** employés ont suivi le cours sur les 4 saisons de la réconciliation.

Plus de **560** employés au Canada et aux États-Unis auront suivi la formation sur les préjugés inconscients en 2024.



### ➔ Réflexion + apprentissage continus

Nous préparons une série de discussions afin d'offrir une formation et des occasions sur les voies de la réconciliation économique. En outre, un club de lecture et de littérature autochtone favorise le dialogue et l'apprentissage au moyen d'une liste de lectures d'œuvres de fiction et non romanesques dressée par notre Conseil consultatif autochtone.



## nos progrès : avancement



Plus de **70** superviseurs de production ont suivi des séances de formation sur le leadership.

### ➔ Formation sur le leadership

Pour favoriser le perfectionnement professionnel de nos superviseurs de production de première ligne, nous nous sommes associés à un établissement d'enseignement supérieur et à un organisme privé de formation en entreprise pour dispenser une formation sur le leadership. À ce jour, plus de 70 superviseurs de production ont suivi des séances de formation conçues pour améliorer les capacités de prise de décision et de résolution de problèmes, ainsi que les compétences en matière de direction d'équipe. En outre, les responsables à tous les échelons de notre siège aux États-Unis suivront une formation sur la planification de la relève et le leadership.



### ➔ Programme de bénévolat d'entreprise Global Cares

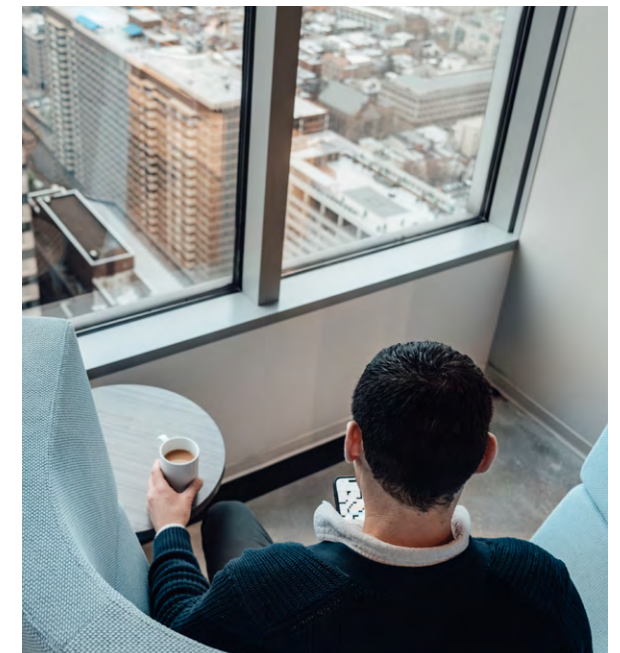
Global Cares est un programme de bénévolat d'entreprise qui offre à nos employés la possibilité de participer à une série de projets caritatifs au sein de la communauté. Les employés à temps plein admissibles peuvent poser leur candidature et bénéficient d'un congé payé pour participer à un événement parrainé par Global qui permettra de faire la différence dans notre communauté.

Pour notre tout premier événement, nous avons participé à une journée de plantation d'arbres en partenariat avec une organisation nationale sans but lucratif qui se consacre à la plantation et à l'entretien d'arbres dans les zones rurales et urbaines. Trente-deux employés bénévoles ont pu contribuer à un avenir plus vert et profiter d'une journée entre collègues.



### ➔ Pôle communautaire

Nous mettons nos salles d'exposition à la disposition du secteur comme espaces communautaires. Récemment, nous avons accueilli DesignTO, une association de design sans but lucratif, lui offrant un espace gratuit dans notre salle d'exposition de Toronto, ainsi que de la nourriture, des boissons et un soutien technologique pendant le salon local de design d'intérieur.





## nos progrès : avancement

### → Comité de ressources Femmes en tête

Sous-groupe de notre Groupe ED+I, le comité de ressources Femmes en tête a été créé pour cerner les problèmes potentiels d'inégalité entre les sexes au sein de notre organisation et proposer des recommandations en vue d'améliorations sensibles. Soutenu par la haute direction, le comité a défini les priorités suivantes pour 2024 :

1. Offrir des possibilités de mentorat afin de renforcer les relations, d'améliorer les compétences et d'offrir des occasions d'échanger des points de vue.
2. Améliorer la communication pour favoriser la mobilisation et réduire les malentendus.
3. Accroître la collaboration entre les services pour permettre à un ensemble diversifié de points de vue d'être entendus.
4. Offrir davantage de possibilités de formation pour le perfectionnement personnel et professionnel.

#### Membres

##### Première rangée :

Cadre responsable, David Glass, Vice-président principal, Ventes et marketing (Canada), Global Furniture Group

Anya Roselli, directrice principale, partenaire commerciale en RH  
Kerry Herd, gestionnaire, Opérations  
Patricia Wong, gestionnaire de produits, OTG

##### Au centre :

Kelly McNamee, directrice, Assurance qualité

Tony Davis, directeur principal, RH  
April Ramirez, gestionnaire, Design de salles d'exposition

Ingrid Van Alstyne, gestionnaire, Administration, Global Express

##### Rangée du haut :

Kaitlin Green, gestionnaire principale, Marketing et communications  
Cristina Perdegas, gestionnaire de bureau

Sue Kijewski, généraliste des RH

##### Absentes de la photo (Canada) :

Carmita Cagpata, superviseuse, Couture

Veronica Thomas, superviseuse, Traitement et planification des commandes, Global Express

##### Absentes de la photo (GI) :

Cheryl McDonald, spécialiste principale, Avantages sociaux et autorisation d'absence

Pam Black, directrice principale, RH



### → Ressources

Les employés aux États-Unis peuvent accéder à une page de ressources sur le leadership des femmes qui propose des liens vers des webinaires, des livres, des livres audio, des balados, des conférences TED et d'autres ressources gratuites de perfectionnement professionnel.

### → Mentorat

Vingt-huit des 33 femmes dirigeantes de nos activités aux États-Unis ont participé à la Conférence nationale des femmes en 2024. Cette organisation non partisane sans but lucratif a pour mission d'aider à combler l'écart de rémunération, d'éliminer la discrimination entre les sexes et de parvenir à la parité dans la direction des entreprises et au sein des conseils d'administration. Des webinaires mensuels conçus pour soutenir la dynamique de la conférence sont également transmis à nos femmes dirigeantes.



**28** femmes dirigeantes ont participé à la Conférence nationale des femmes de 2024.



## nos progrès : avancement

### ➔ Don : Deaf Empowerment Program – Mohawk College

Le Deaf Empowerment Program (programme d'autonomisation des sourds) du Collège Mohawk a été conçu par et pour la communauté de personnes sourdes, devenues sourdes ou malentendantes. Enseigné en langue des signes américaine (ASL), le programme prépare les étudiants à passer l'examen en vue de l'obtention du diplôme d'études générales, à satisfaire aux exigences de l'enseignement supérieur ou à améliorer leurs compétences professionnelles.

Global a offert au programme une salle de classe rénovée afin de transformer la façon dont les étudiants sourds interagissent et apprennent. Le passage d'une salle de classe traditionnelle où les étudiants étaient assis côte à côte à une salle de classe active a permis aux instructeurs et aux étudiants de mieux se voir. Par conséquent, les étudiants disposent désormais d'un espace qui favorise la participation et la mobilisation.



Un don de meubles d'une valeur de **500 000 \$** a été fait aux membres de Mohawk Medbuy.

### ➔ Dons : Établissements de soins de santé

Global a fait don de meubles à diverses organisations pour les aider à créer des espaces propices à la guérison :

- Maison de soins de longue durée de Lakeridge Health dans la région du Grand Toronto. (sur la photo)
- Établissements de soins de santé autochtones et des Premières nations à l'échelle du Canada.
- Mohawk Medbuy Corporation, une organisation nationale sans but lucratif de services partagés pour les hôpitaux et les prestataires de soins de santé canadiens.





## nos progrès : la diversité chez global

Lorsque nous ne pouvons pas recruter à l'interne, nous nous tournons vers des agences de recrutement en mesure de nous proposer des candidats tirés d'un bassin de talents issus de la diversité tout en respectant nos lignes directrices et nos attentes précises.



## nos progrès : recrutement + diversité

### ➔ Recrutement + diversité

Notre démarche en matière de recrutement + de diversité oriente la façon dont nous formons nos gestionnaires pour éliminer les préjugés du processus de recrutement et fixer des références salariales en fonction du rôle, plutôt que de l'historique du candidat. Lorsque nous ne pouvons pas recruter à l'interne, nous nous tournons vers des agences de recrutement en mesure de nous proposer des candidats tirés d'un bassin de talents issus de la diversité tout en respectant nos lignes directrices et nos attentes précises. Nous pouvons ainsi nous assurer que nos équipes poursuivent les mêmes objectifs en même temps.

Plus de **300** curriculum vitæ d'étudiants d'origines diverses ont été reçus dans le cadre de salons de l'emploi organisés par les universités.

Phillipo Schirripa, gestionnaire du contrôle des stocks, travaille chez Global depuis maintenant 53 ans. Son frère aîné, Domenic, a également travaillé chez Global pendant plus de 50 ans, et son père, Raffaele, a travaillé chez Global pendant plus de 20 ans. Plusieurs de leurs enfants et petits-enfants ont également travaillé comme étudiants d'été - une véritable histoire de famille.



### ➔ Accroître la représentativité des populations autochtones

Pour accroître la représentativité des populations autochtones au sein de Global, nous affinons notre stratégie de recrutement. Pour atteindre les candidats autochtones de manière équitable, nous veillons à ce que les offres d'emploi soient à la fois accessibles et visibles dans divers contextes communautaires. Dans le cadre d'initiatives axées sur le renforcement des capacités, nous soutiendrons des stages et des postes coopératifs pour les jeunes, les étudiants et les adultes autochtones.

### ➔ Programme de stages

Ce programme de 8 semaines permet à des stagiaires d'horizons divers de travailler dans leur domaine d'études et d'acquérir des connaissances supplémentaires grâce à des déjeuners-conférences hebdomadaires.

Plus de **60** nationalités sont représentées sur le lieu de travail. En effet, nos employés ont leurs souches dans de nombreux pays, de l'Albanie au Zimbabwe. Ces employés apportent une diversité de compétences, de points de vue et de connaissances à notre milieu de travail.

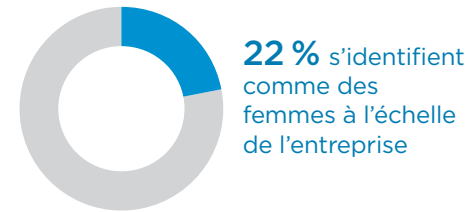


# nos progrès : recrutement + diversité

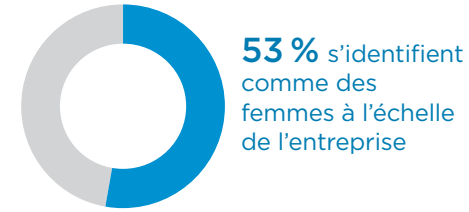


## Répartition par genre (activités au Canada et aux États-Unis)

Genre (Canada)

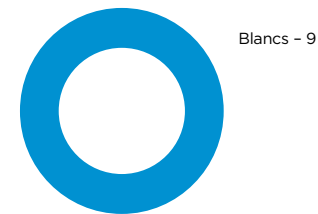


Genre (États-Unis)

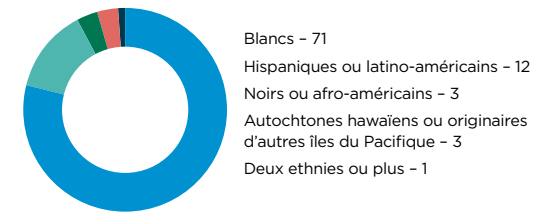


## Répartition par origine ethnique (activités aux États-Unis)

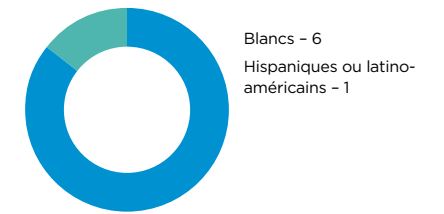
Membres de la direction et gestionnaires



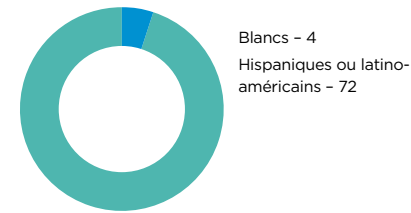
Cadres supérieurs et intermédiaires et gestionnaires



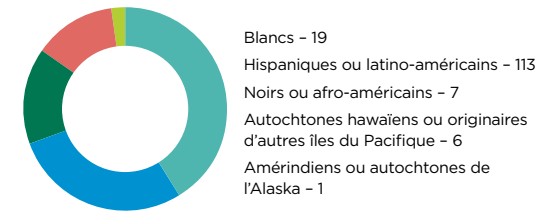
Professionnels



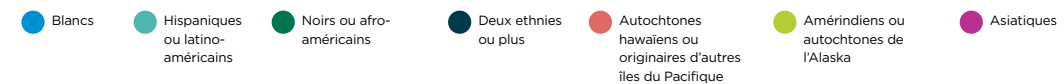
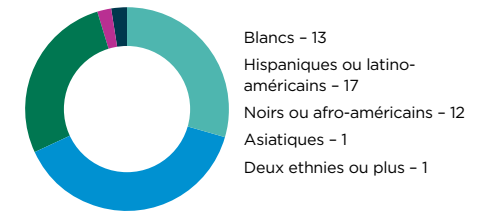
Personnel des ventes



Soutien administratif



Opérateurs





# santé + bien-être

Nous sommes déterminés à promouvoir le bien-être de nos employés et de nos clients.





## notre démarche : mobilisation + sensibilisation



Nous sommes déterminés à promouvoir le bien-être de nos employés et de nos clients.

Pour nos employés, tout passe par un lieu de travail sûr et le soutien d'activités de proximité et officielles qui visent à promouvoir la santé et le bien-être.

Pour nos clients, nous mettons l'accent sur une série d'occasions d'apprentissage et de perfectionnement ainsi que sur le respect des normes industrielles telles que WELL et LEED pour nos produits.

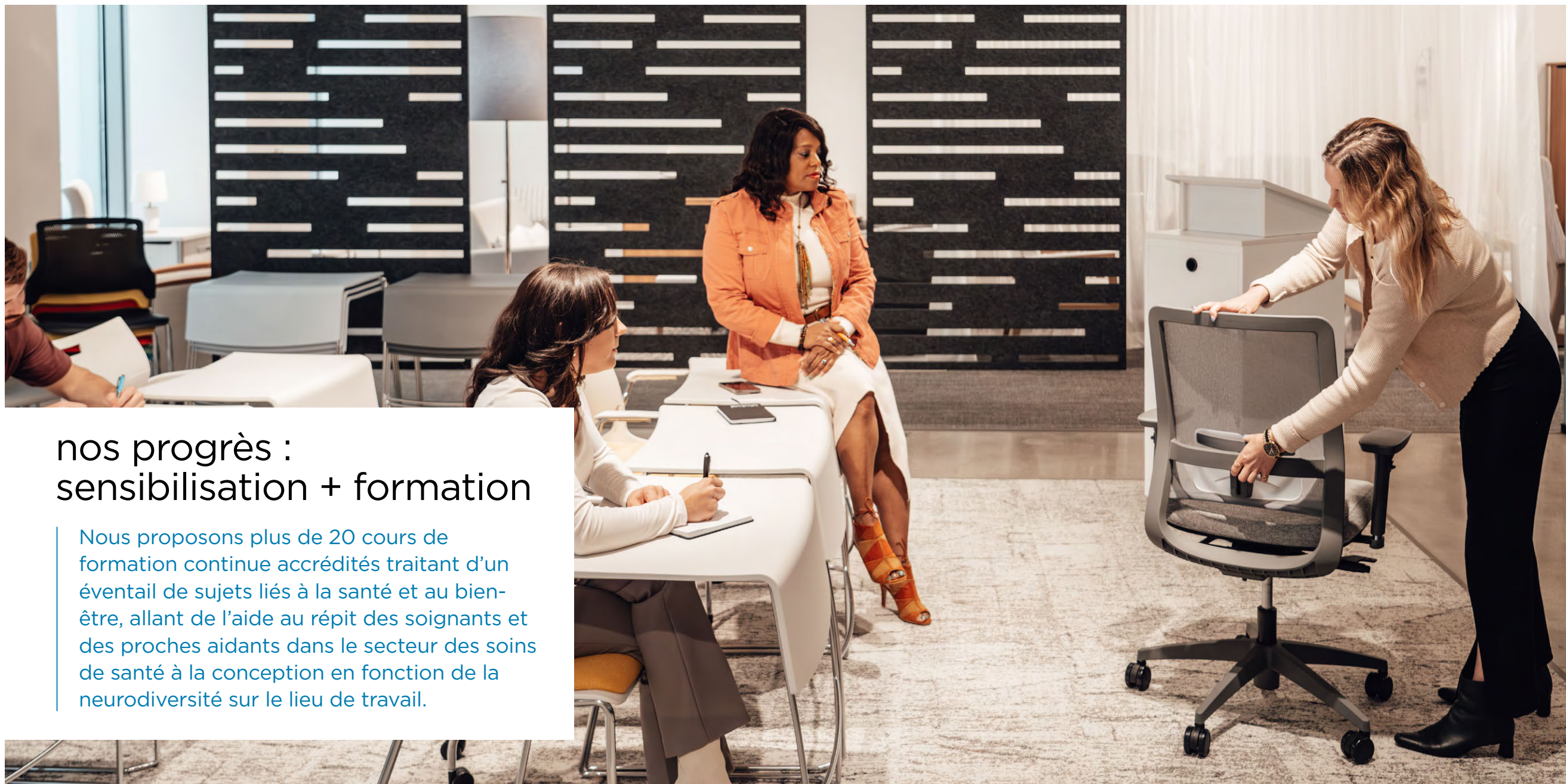


**Sans arrêt de travail**  
Faits marquants dans l'ensemble de nos installations

**2 155 jours**  
dans nos installations de finition des métaux

**768 jours**  
dans nos installations de moulage de mousse





## nos progrès : sensibilisation + formation

Nous proposons plus de 20 cours de formation continue accrédités traitant d'un éventail de sujets liés à la santé et au bien-être, allant de l'aide au répit des soignants et des proches aidants dans le secteur des soins de santé à la conception en fonction de la neurodiversité sur le lieu de travail.



## nos progrès : sensibilisation + formation

### ➔ Militer pour l'empathie + l'inclusion dans le secteur des soins de santé

Lors d'un récent atelier organisé à l'intention des designers d'intérieur, les animateurs de Global ont présenté aux participants une série d'exercices interactifs destinés à les initier à l'expérience utilisateur du point de vue de personnes ayant une déficience d'ordre physique. Munis de lunettes spéciales pour obscurcir la vue, de poids sur le cou, les jambes et les bras et de cailloux dans les chaussures pour limiter les mouvements, les participants ont été invités à effectuer des tâches quotidiennes comme s'asseoir et se lever d'un siège ou rapprocher un siège d'une table. Grâce à ces activités, les participants ont littéralement appris à regarder à travers les yeux et à bouger avec le corps des personnes qui occuperont les espaces qu'ils conçoivent, comme les personnes âgées ou les personnes ayant des capacités physiques diverses.





## nos progrès : programmes + initiatives

### → Programme Works with WELL

Nous travaillons actuellement à la validation des produits Global pertinents dans le cadre du programme Works with WELL. La certification dans le cadre du programme Works with WELL montre à nos clients comment nos produits respectent les caractéristiques de la norme WELL pour une meilleure qualité de vie dans les bâtiments. Les produits ainsi certifiés reçoivent un code QR propre au produit qui explique les caractéristiques WELL que ce produit respecte, à titre de référence rapide et facile.

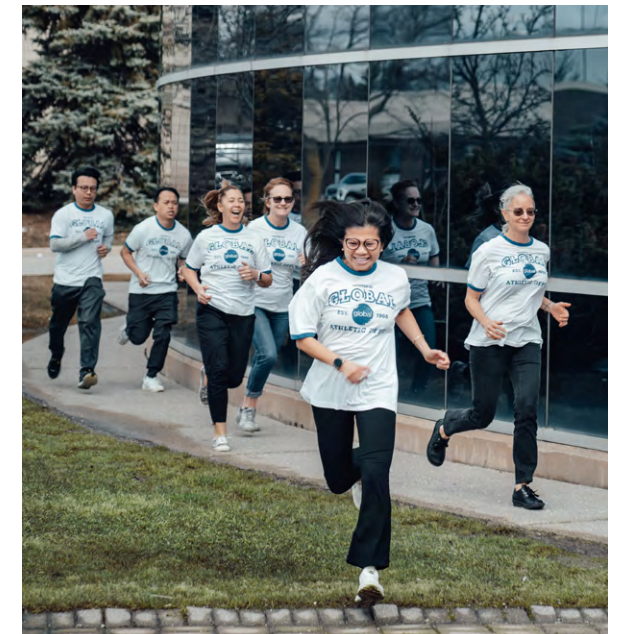


### → Santé + sécurité

Outre le fait que chaque établissement dispose d'un comité mixte de santé et de sécurité, nous disposons d'une équipe de santé et de sécurité d'entreprise très dynamique, qui se compose de 14 membres agréés représentant les installations de l'ensemble de l'entreprise. Ce comité se réunit tous les mois afin de garantir le respect de lignes directrices et de protocoles cohérents à l'échelle de nos installations de production.

### → Comité social

Le comité social de Global organise une série d'activités pour les employés, notamment des séances de yoga, des courses caritatives, des tournois de ping-pong, des journées artistiques, et bien plus encore. Non seulement ces activités favorisent de saines habitudes, mais elles offrent également aux employés la possibilité d'interagir, de nouer des liens et de se rencontrer en dehors de leurs responsabilités professionnelles immédiates.





# cycle de vie + économie circulaire

Nous minimisons notre utilisation de ressources précieuses et limitées dans notre processus de fabrication en réduisant les déchets et en récupérant autant de valeur que possible des ressources en les réutilisant, en les réparant, en les remettant à neuf et en les recyclant dans la mesure du possible.



## notre démarche : prolonger le cycle de vie des produits



Notre démarche intégrée vise à assurer que les produits sont conçus et fabriqués dans une optique de longévité et de pertinence.

Nos produits sont conçus pour durer. Nous testons tous nos produits tout au long du cycle de développement afin de vérifier leur sécurité et leur fiabilité.

Nous visons à réduire les déchets, à augmenter le contenu recyclé de nos produits et à nous assurer qu'ils peuvent être gérés de manière responsable à la fin de leur cycle de vie grâce à des programmes de valorisation respectueux de l'environnement et de la société.

Notre centre d'essais interne est certifié ISO 17025, ce qui nous permet de tester les produits selon les normes ANSI/BIFMA et d'autres normes industrielles et garantit la précision et la fiabilité de nos résultats.



## nos progrès : concevoir en vue de la durabilité

### ➔ Centre d'essais interne

Investir dans nos propres installations d'essais nous permet de tester nos produits au fur et à mesure que nous les concevons, ce qui favorise un processus itératif permettant d'obtenir des produits de meilleure qualité avec le plus long cycle de vie possible. Nous pouvons également créer des protocoles de test sur mesure et surpasser les normes BIFMA ou d'autres normes industrielles. Si un problème survient sur le terrain, nous sommes aussi en mesure de le recréer dans notre centre d'essais afin de pouvoir mettre au point un produit plus durable à l'avenir.

### ➔ AMDE : analyse des modes de défaillance et de leurs effets

Pour veiller à ce que nos produits résistent à l'épreuve du temps, nous procédons à une analyse des modes de défaillance et de leurs effets (AMDE) avant chaque lancement de produit. Une équipe interfonctionnelle examine le produit pour voir comment nous pouvons l'améliorer sous différents angles comme la qualité, la sécurité des travailleurs, et ainsi de suite. Le fait de prendre le temps d'examiner cette question dans tous les services permet d'obtenir un produit qui est non seulement plus durable sur le terrain, mais aussi plus sûr à fabriquer.



### ➔ Soutenir la prochaine génération de champions du développement durable

Depuis plus de dix ans maintenant, Global s'associe au Collège Seneca de Toronto pour collaborer avec la prochaine génération de chefs de file en matière de développement durable et lui servir de mentor. Récemment, Global a accueilli un groupe d'étudiants du programme de gestion de projet – volet environnement du Collège Seneca. Dans le cadre de leur projet, les étudiants ont collaboré avec Global pour analyser certains des matériaux de base utilisés dans les sièges de Global, notamment le contreplaqué, le MDF et les panneaux de fibres durs; l'acier chromé et thermolaqué; le nylon et le nylon chargé à la fibre de verre; le polyuréthane, le polypropylène et le polyester dans le contexte d'une analyse du cycle de vie (ACV). Ces données seront utilisées pour créer des ACV pour les sièges de Global.

Les étudiants acquièrent une expérience pratique sur le terrain, tandis que Global tire parti des nouvelles perspectives offertes par une génération plus jeune.





## nos progrès : éviter le mobilier éphémère

Les produits de Global sont par nature conçus pour durer. Une conception robuste et une démarche modulaire permettent à nos produits d'être actualisés, réutilisés, reconfigurés et réparés, prolongeant ainsi leur durée de vie utile.



## nos progrès : augmenter la teneur en matières recyclées de nos produits

### → Textiles

Nous passons progressivement à l'utilisation de polyester 100 % recyclé pour tous les textiles fichés de Global.

### → Plastique

Dans nos installations de plastiques RT, nous continuons à chercher des moyens novateurs de recycler et d'intégrer les déchets dans nos produits. Nous recyclons nos déchets de composants plastiques de couleur ainsi que des matériaux recyclés achetés pour créer des pièces internes (non visibles) comme les plateaux d'assise de nos sièges rembourrés. Pour les produits qui comportent des pièces noires externes (visibles), comme les poignées, les assises, les dossiers, les patins, les coquilles et les piétements de nos sièges, nous intégrons au moins 40 % de matériaux recyclés dans 90 % des composants que nous fabriquons.

Chaque année, nous utilisons dans notre processus de fabrication environ :

**500 000 lb**  
de polypropylène recyclé

**600 000 lb**  
de nylon chargé à la fibre de verre recyclé

**20 000 lb**  
de déchets plastiques recyclés





## nos progrès : réduire les déchets de fabrication



40 % de nos produits sont emballés à plat.

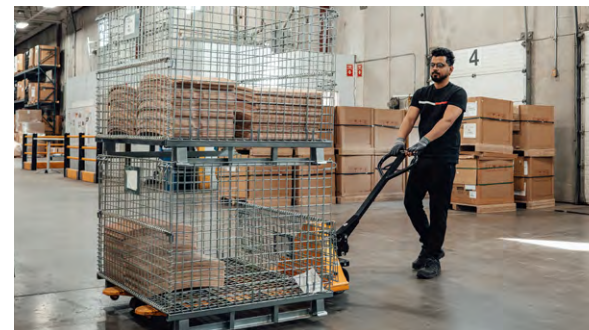
### → Emballage à plat

L'emballage à plat de nos produits réduit la quantité de carton nécessaire, créant ainsi un emballage plus efficace pour l'expédition, ce qui entraîne une réduction des émissions pendant le transport.

### → Programme d'emballages consignés du fournisseur

Nous sommes passés de l'utilisation de plateaux en bois à des rayonnages pour bacs en fil d'acier réutilisables pour stocker et transporter les éléments en bois pressé pour les sièges, et à des rayonnages en acier pour contenir les piétements de sièges en plastique. Cela permet non seulement de réduire le nombre de plateaux en bois nécessaires, mais aussi d'empiler et de stocker de façon ordonnée les pièces afin de créer un milieu plus sûr pour les employés. La durée de vie prévue des bacs est de 10 ans, après quoi ils peuvent être entièrement recyclés. Lorsque des caisses d'expédition et des plateaux sont nécessaires pour le transport entre les installations, les boîtes et les plateaux sont renvoyés à nos fournisseurs pour être réutilisés.

5 000 plateaux en bois détournés des sites d'enfouissement par année



### → Programme de housses

Nous avons remplacé le ruban adhésif autocollant à usage unique utilisé pour protéger les bâtis en métal de nos sièges lors de leur transport entre les installations par des housses personnalisées fabriquées à partir de nos chutes de tissus d'ameublement. Ces housses en tissu réutilisables sont retournées à chaque installation pour y être réutilisées à de multiples reprises.

Économie de 50 000 \$ par année grâce à l'utilisation de housses réutilisables



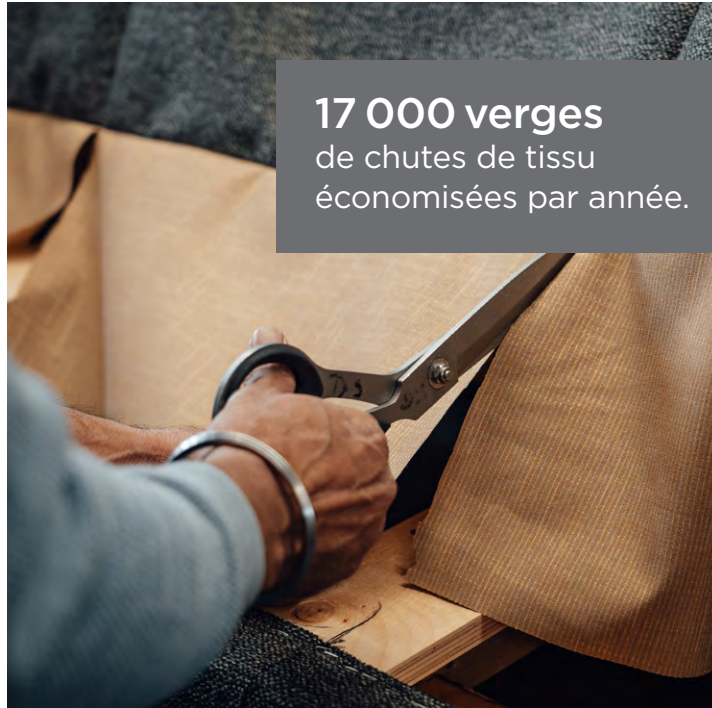


## nos progrès : réduire et réutiliser les déchets textiles

### ➔ Chutes de tissu

Garnir les parties non apparentes de nos sièges avec des chutes de tissu nous permet de détourner environ 17 000 verges de textiles des sites d'enfouissement par année.

Notre investissement dans une solution logicielle du nom d'Acuplan nous permet aujourd'hui de réduire les déchets textiles potentiels. Acuplan permet de disposer de façon optimale les patrons des tissus à la verge.



## programmes de fin de cycle de vie

Nous travaillons en partenariat avec CSR Eco Solutions pour offrir à nos clients un moyen de se défaire de façon responsable des meubles dont ils ne veulent plus ou dont ils n'ont plus besoin, en leur proposant de les donner, de les recycler ou de les revendre. Offert à la demande de nos clients, ce programme permet de détourner des meubles des sites d'enfouissement, de minimiser les impacts sur l'environnement et de maximiser les retombées sociales et financières. Travaillant de concert avec des organismes de bienfaisance de proximité dans toute l'Amérique du Nord, CSR Eco Solutions s'assure également que les dons ont une incidence concrète sur les communautés dans lesquelles nos clients travaillent et vivent.

À chaque étape, CSR Eco Solutions assure le suivi et rend compte du parcours du mobilier du client, qu'il soit donné, démonté en vue du recyclage et de la récupération des matériaux, revendu ou envoyé à un site d'enfouissement. Ces rapports transparents permettent aux clients d'avoir une vision précise et mesurable de leurs actifs tout au long du processus. Les rapports peuvent aussi servir à quantifier la catégorie 5 des émissions de portée 3, conformément aux normes de comptabilisation du carbone.

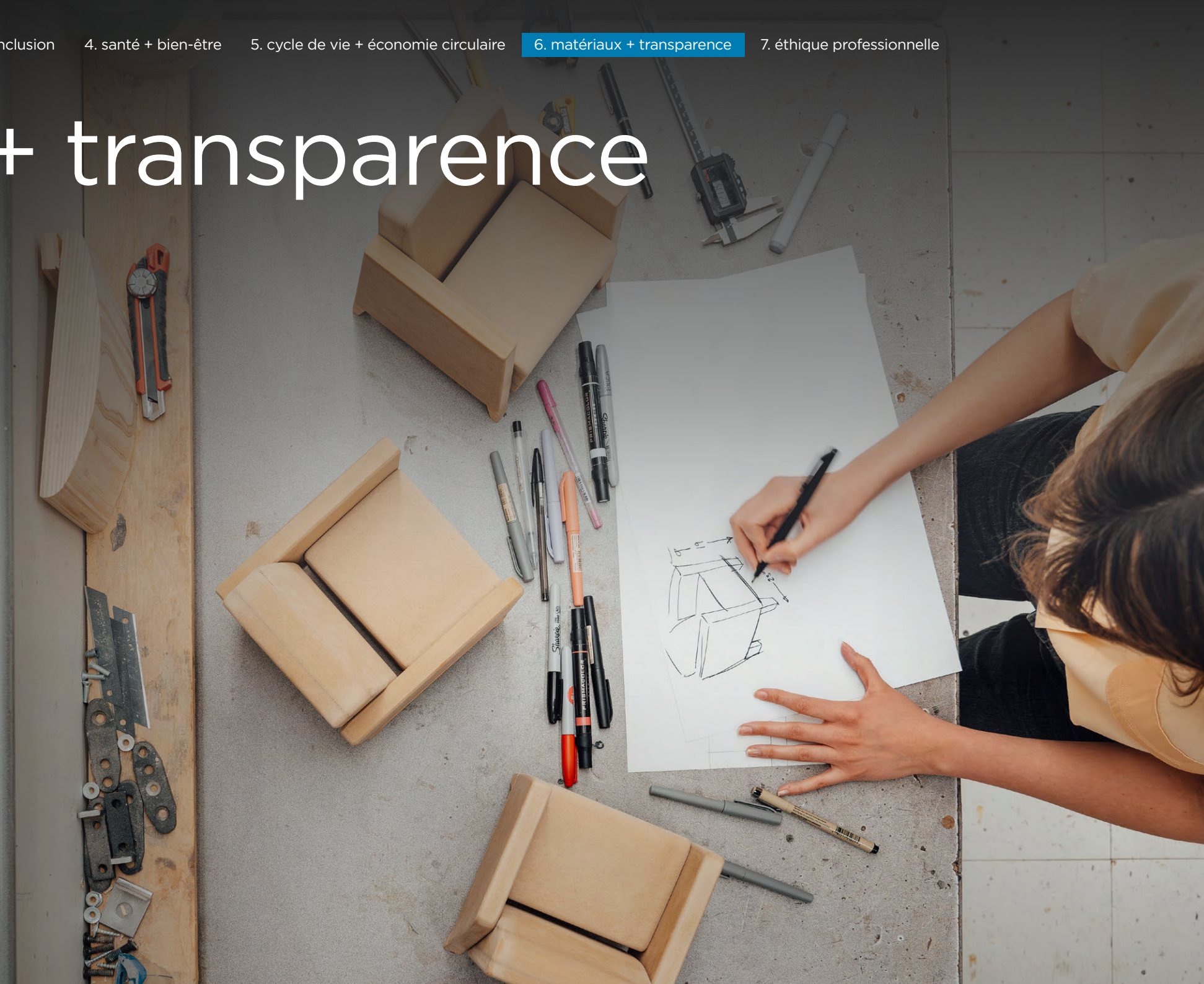


À la fin du cycle de vie des produits, des instructions de démontage permettent à nos clients de démonter leurs produits pour que les composants soient placés dans les filières de recyclage appropriées.



# matériaux + transparence

Soucieux de garantir que nos produits contribuent à créer des lieux de travail plus sains pour tous, nous nous efforçons de minimiser, de réduire et d'éliminer les substances chimiques préoccupantes, tant durant le processus de fabrication que dans nos produits finaux.





## notre démarche : substances chimiques préoccupantes



Nous avons adopté les programmes BIFMA, e3, Level et Declare Red List ainsi que les certifications de produits pour encadrer nos efforts.

Ces normes industrielles de premier ordre nous servent de lignes directrices et nous permettent d'identifier, de réduire et d'éliminer en permanence les produits chimiques dangereux présents dans nos produits et dans notre chaîne d'approvisionnement.

Les principes de la conception écologique et la plateforme 3E Exchange (anciennement Toxnot) nous permettent de prendre en compte, de suivre et de tracer les produits chimiques préoccupants, dans le but de les éliminer.

Global a éliminé les substances perfluoroalkylées et polyfluoroalkylées (SPFA), souvent appelées « polluants éternels », de tous ses textiles fichés.



## nos progrès : programmes fondamentaux

### → Conception écologique

Nos lignes directrices en matière de conception écologique définissent et hiérarchisent la façon dont nous pouvons réduire les conséquences potentielles d'un produit d'ameublement sur l'environnement, la santé et la sécurité tout au long de son cycle de vie, dès l'étape de la conception.

Nos priorités actuelles sont les suivantes :

- Approvisionnement responsable en matériaux
- Réduction de la consommation d'énergie et d'eau dans le processus de fabrication
- Élimination et réduction des substances chimiques préoccupantes
- Réduction de la quantité de matériaux vierges et maximisation des matériaux recyclés.
- Conception de produits pouvant être entretenus ou réparés pour une durée de vie maximale
- Amélioration de la facilité de démontage pour le recyclage à la fin de la vie d'un produit

Ces lignes directrices sont revues et mises à jour périodiquement afin de s'assurer qu'elles correspondent aux besoins actuels du secteur, des clients et du développement durable.



### → Élimination des SPFA

En janvier 2023, nous avons adopté une production sans SPFA pour tous les nouveaux textiles fichés de Global, y compris les traitements antisalissures et antitaches de rechange. En juin 2024, nous avons également éliminé les SPFA de tous les textiles fichés de Global existants. Nos partenaires de l'Alliance textiles déploient des efforts considérables pour éliminer les SPFA de l'ensemble de leur gamme de produits.

Actuellement, plus de 80 % des finis peints utilisés pour nos systèmes et nos produits de classement et de rangement sont exempts de SPFA. Nous sommes en train d'éliminer progressivement les SPFA de tous les finis peints utilisés pour nos sièges, nos systèmes, nos classeurs, nos rangements et nos tables.



### → Forest Stewardship Council (FSC)

Le bois certifié FSC est issu d'un programme de gestion durable des forêts. Ce programme garantit que le bois provient de sources vérifiées et responsables qui ont satisfait aux exigences environnementales et sociales strictes du FSC. La plus grande partie du bois utilisé dans nos installations provient de forêts certifiées FSC. Nous offrons également à nos clients la possibilité d'utiliser du bois ayant un certificat de traçabilité FSC dans leurs produits, qui comprend la certification FSC (sur demande).





## nos progrès : programmes fondamentaux

### → Declare

Declare est une plateforme qui permet de trouver facilement des produits sains pour l'environnement bâti. Les fabricants fournissent des étiquettes de composants faciles à lire pour leurs produits, qui sont partagées publiquement. Les étiquettes Declare mentionnent tous les éléments qui entrent dans la composition du produit et utilisent un système simple de code couleur pour signaler les produits chimiques préoccupants. Les produits certifiés Declare divulguent 100 % des éléments présents dans le produit final. Les produits Declare Red List Free divulguent également 100 % des éléments d'une teneur de 100 ppm (0,01 %) ou plus dans le produit final et vérifient que les produits ne contiennent aucun produit chimique figurant sur la liste rouge de Declare.

Nous sommes en voie d'obtenir le statut « Declared » pour les produits en 2024. Nous adhérons également à la liste rouge de Declare en proposant des choix de produits qui répondent aux normes de la liste rouge, comme la précision de piétements ou de bâtis peints plutôt que chromés sur nos produits.

### → 3E Exchange

3E Exchange (anciennement Toxnot) est un outil de base de données qui permet aux entreprises de suivre et de gérer les ingrédients et les substances chimiques préoccupantes présents dans leurs produits tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Nous utilisons la base de données 3E Exchange pour nous aider à garantir la transparence et la conformité des substances préoccupantes tout au long de notre chaîne d'approvisionnement. Elle nous aide également à rationaliser la conformité des ingrédients de nos produits avec les normes du statut Declare.

### → GREENGUARD

Tous nos produits sont certifiés GREENGUARD et GREENGUARD Or, garantissant qu'ils respectent des limites strictes en matière d'émissions de substances chimiques pour les composés organiques volatils (COV).

### → BIFMA Level

BIFMA Level est une norme à certification par une tierce partie créée pour le secteur de l'ameublement. Elle fournit un moyen complet et transparent de montrer que les produits ont été fabriqués de façon responsable. Tous les sièges de Global ont obtenu la certification BIFMA Level 3, la notation la plus élevée.

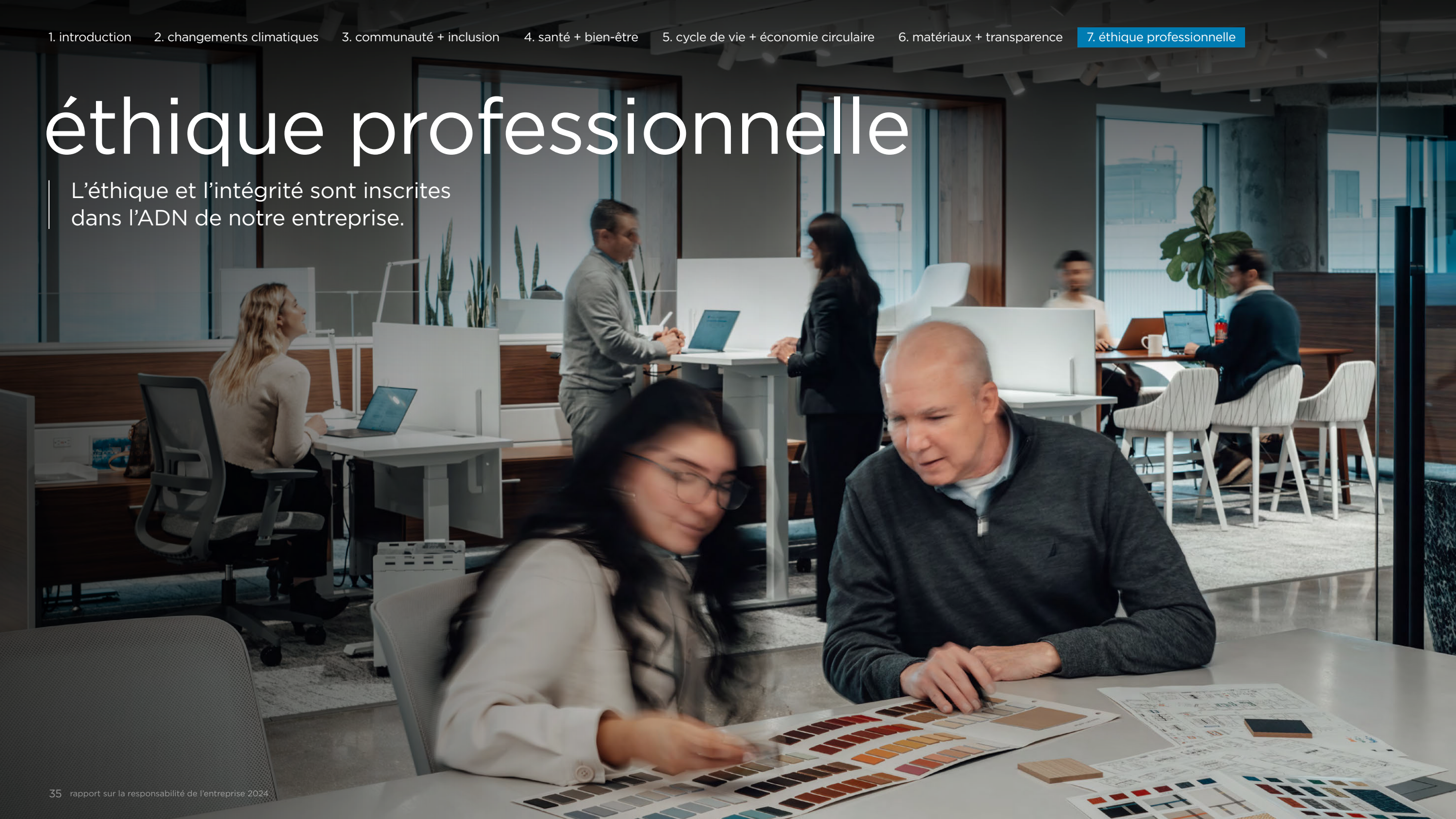


**100 %**  
des sièges de Global  
sont certifiés BIFMA  
Level 3.



# éthique professionnelle

L'éthique et l'intégrité sont inscrites dans l'ADN de notre entreprise.





## notre démarche : l'amélioration continue



Traiter chacun avec respect et dignité et agir comme une force positive au sein de la communauté.

Telles étaient les caractéristiques du style de leadership de Saul Feldberg, le fondateur de Global. Son fils, Joel Feldberg, perpétue cet héritage d'attention et d'intégrité. Grâce à l'amélioration continue de nos processus d'affaires, nous bâtissons un lieu qui confère du pouvoir aux gens.

### Code de conduite des employés

Toutes nos activités doivent être menées dans le respect des normes d'honnêteté et d'intégrité les plus rigoureuses et en conformité avec toutes les exigences légales.

### Politique en matière de santé + de sécurité

Cette politique décrit la manière dont nous assurons et préservons la sécurité et la santé sur le lieu de travail en protégeant les employés contre les blessures et les maladies professionnelles.

### Plan de continuité des activités

Ce plan assure la disponibilité réelle des produits et des services essentiels pour nos clients, nos employés, nos parties prenantes et nos fournisseurs. Notre plan de gestion des catastrophes comprend un programme complet de continuité des activités, de prévention des catastrophes et de reprise des activités.

### Code de conduite des fournisseurs

Le code de conduite des fournisseurs prévoit le respect des droits de l'homme, de la dignité et de l'égalité de toutes les personnes, partout dans le monde. Il comprend également des dispositions concernant les aspects suivants :

- Lois et réglementation
- Engagement des partenaires fournisseurs et responsabilité de la chaîne d'approvisionnement
- Confidentialité des renseignements et de la propriété intellectuelle de Global
- Protection des données et sécurité de l'information, continuité des activités
- Droits des travailleurs et droits de la personne
- Travail forcé
- Loi sur la prévention du travail forcé des Ouïghours (UFLPA)
- Loi sur l'esclavage moderne du Canada
- Heures de travail, salaires, avantages sociaux et liberté d'association
- Non-discrimination
- Soutien aux communautés locales (y compris les peuples autochtones au Canada)
- Santé et la sécurité
- Protection de l'environnement et de la planète
- Éthique professionnelle et conflits d'intérêts
- Respect des droits de propriété intellectuelle
- Respect des lois antitrust et sur la concurrence et des pratiques commerciales
- Pots-de-vin et corruption
- Politique de dénonciation
- Respect des lois et règlements douaniers, sur les importations et sur les sanctions
- Sécurité et conformité des produits
- Approvisionnement responsable en minéraux
- Tenue de registres et conformité
- Suivi et application des politiques



[globalfurnituregroup.com](http://globalfurnituregroup.com)

**Canada**

Global Furniture Group  
1350, chemin Flint  
Toronto (Ontario)  
M3J 2J7 Canada  
Ventes et marketing : Tél. : 877-446-2251  
Services à la clientèle : Téléc. : 1-800-361-3182  
Service à la clientèle – Gouvernements :  
Téléc. : 1-416-739-6319

**États-Unis**

Global Furniture Group  
17 West Stow Road  
P.O. Box 562  
Marlton, New Jersey  
08053 U.S.A.  
Tél. : 856-596-3390 1-800-220-1900

**International**

Global Furniture Group  
560, chemin Supertest  
Toronto (Ontario)  
M3J 2M6 Canada  
Tél. : 416-661-3660 1-800-668-5870  
Téléc. : 416-667-1821

