



Plan d'action pour la réconciliation
avec les Autochtones

Tracer une
voie pour
l'avenir.





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 Wendats. 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 Premières nations, des Inuits et des Métis.

Si la reconnaissance du territoire est importante, nous savons qu'il ne s'agit que d'une première étape. Nous reconnaissons les préjudices et les erreurs du passé et nous sommes déterminés à aller de l'avant dans un esprit de réconciliation et de collaboration. Nous écouterons, apprendrons et établirons des partenariats constructifs et respectueux avec les organisations autochtones, de façon à assurer notre prospérité collective.

Design 
de Plume

Le logo et le design de la stratégie autochtone de Global Furniture Group ont été créés par Design de Plume, une agence de création autochtone et dirigée par des femmes.

Introduction



Message du président et chef de la direction, Joel Feldberg

Comme entreprise familiale, nous sommes fiers de nos racines canadiennes. Cependant, comme d'autres, nous avons trop longtemps laissé de côté nos relations avec les peuples autochtones qui partagent une relation sacrée avec ce territoire. Nous nous excusons d'avoir tardé à agir et reconnaissons les préjudices et les erreurs du passé.

Notre cheminement vers la réconciliation commence par une prise de conscience et une reconnaissance des répercussions durables du colonialisme, des traumatismes subis dans les pensionnats, de l'exclusion économique, du racisme et de la discrimination à l'encontre des peuples autochtones et de leurs relations avec les peuples non autochtones au Canada. Alors que nous entamons notre quête, nous comprenons que la réconciliation est la responsabilité de tous. Car c'est ensemble que nous façonnons des relations plus solides, que nous reconnaissons les forces de la communauté autochtone et que nous entamons le cheminement vers la guérison. Pour beaucoup d'entre nous, le défi consiste à savoir comment donner un sens à la vérité et à la réconciliation d'une façon authentique, concrète et respectueuse. Que pouvons-nous faire en tant qu'entreprise pour contribuer à la réconciliation? Comment pouvons-nous changer les choses?

Notre stratégie, décrite dans les pages suivantes du présent rapport, représente notre réponse à ce défi ainsi que notre contribution et notre réponse à l'appel à l'action 92 (les entreprises et la réconciliation) du rapport de la Commission sur la vérité et la réconciliation (CVR) :

Nous demandons au secteur des entreprises du Canada d'adopter la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones en tant que cadre de réconciliation et d'appliquer les normes et les principes qui s'y rattachent dans le cadre des politiques organisationnelles et des principales activités opérationnelles touchant les peuples autochtones, leurs terres et leurs ressources.

Nous savons que le changement est un processus de longue haleine et qu'il nécessite une vaste collaboration, mais la réponse à cet appel à l'action cadre avec ce que nous sommes et avec nos valeurs en tant qu'entreprise. Nous honorons la famille, la communauté, le respect de tous les peuples et de la planète. Notre entreprise s'est bâtie une relation à la fois et il est temps d'entretenir des relations solides avec les communautés autochtones et de les associer à notre réussite. Notre réussite y est intimement liée. Ce n'est pas seulement la bonne chose à faire, c'est aussi une bonne chose pour les affaires.



Méthodologie

Nous avons constitué un Conseil consultatif composé de 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 aidera Global à se conformer au 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. »

Les dirigeants de notre entreprise établiront un processus d'apprentissage des vérités du passé du Canada en ce qui concerne les peuples autochtones. Nous déterminerons comment nous reconnaissons ces vérités et, dans la mesure du possible, prendrons des mesures de réparation et de réconciliation. Nous nous rendrons compte de nos progrès chaque année. Nous soulignerons les domaines dans lesquels nous avons obtenu de bons résultats et ceux dans lesquels nous devons nous améliorer. Nous continuerons à fixer de nouveaux objectifs et de nouvelles cibles. Cette stratégie sera une stratégie vivante.

Conseil consultatif
autochtone de Global

À propos des membres du Conseil



David T. Fortin

Professeur, École d'architecture,
Université de Waterloo
Cambridge (Ontario) Canada



Natif de l'Ouest canadien et élevé en Alberta et en Saskatchewan, M. Fortin est membre de l'Institut royal d'architecture du Canada (IRAC), professionnel agréé LEED et architecte agréé dans les provinces de l'Ontario, de la Saskatchewan, du Manitoba et de l'Alberta. Il est citoyen de la nation métisse de l'Ontario et membre du groupe de travail autochtone de l'IRAC, dont l'objectif est de « chercher des moyens de favoriser et de promouvoir le design autochtone au Canada ». En plus de son poste d'enseignant à l'Université de Waterloo, M. Fortin est l'architecte principal de David T Fortin Architect Inc. un cabinet fondé sur la conviction que des espaces bien conçus peuvent profondément enrichir les relations que nous entretenons les uns avec les autres et avec le territoire.

Dawn Madahbee Leach

Présidente, Conseil national de développement économique des Autochtones; l'une des 100 femmes les plus influentes du Canada en 2018 selon WXN



Dawn Madahbee Leach, Anishinabé-kwe et membre de la Première nation Aundeck Omni Kaning, est directrice générale de la Waubetek Business Development Corporation depuis 1988. Institution financière autochtone de premier plan, Waubetek propose des services financiers aux entrepreneurs autochtones et à 27 communautés des Premières nations dans le nord-est de l'Ontario (centre du Canada). M^{me} Madahbee Leach a joué un rôle déterminant dans la mise en place d'initiatives régionales d'envergure et dans l'investissement de plus de 140 millions de dollars dans des entreprises et des projets économiques autochtones. À l'échelle nationale, elle a participé à l'élaboration de politiques et de programmes gouvernementaux qui répondent aux besoins économiques et financiers des entreprises autochtones et des communautés des Premières nations.

En plus de siéger au Conseil national de développement économique autochtone, elle a également siégé au conseil de sa Première nation et siège actuellement au conseil d'administration de Peace Hills Trust Company et de Niobay Metal Inc. Elle fait également partie de divers comités consultatifs autochtones d'entreprises. M^{me} Madahbee Leach est diplômée du programme de développement économique de l'Université de Waterloo et détient un diplôme en sciences politiques et en droit des Universités York et Laurentienne.

Darrell Brown, ISA.A

Président, Kisik Clean Energy et Kisik Commercial Furniture



Darrell Brown est un entrepreneur et conseiller cri établi à Winnipeg, au Canada. Il est président de Kisik Commercial Furniture et de Kisik Clean Energy. Kisik Commercial Furniture est un revendeur autochtone canadien de mobilier de bureau qui dessert tous les paliers de gouvernement, le secteur des entreprises ainsi que la communauté autochtone du Manitoba, de la Saskatchewan et du nord-ouest de l'Ontario. Il s'agit d'une entreprise à service complet en mesure de répondre à toutes les exigences en matière de gestion de projet, de CAO, de construction et d'ameublement non résidentiel. Kisik est déterminée à proposer des solutions complètes en matière d'ameublement de bureau. M. Brown est titulaire d'un diplôme d'études supérieures en commerce international du Red River College, au Manitoba, et d'un certificat de leadership autochtone, de gouvernance et d'excellence en gestion du Banff Centre. Il a obtenu le titre d'IAS.A de l'Institut des administrateurs de sociétés dans le cadre du programme de formation des administrateurs. M. Brown est l'ancien président de l'Indigenous Clean Energy Network, une entreprise sociale qui promeut l'énergie renouvelable autochtone au Canada.

Tracer notre voie vers la
réconciliation économique :

Sensibiliser, mobiliser et progresser

1. Sensibiliser : Toute action commence par la sensibilisation.

Histoire et héritage

Enseignement général sur l'histoire et l'héritage des peuples autochtones, ainsi que sur les conséquences durables du colonialisme au Canada.

- Déjà, 190 employés ont suivi le module pédagogique des *4 saisons de la réconciliation*, 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.

Guidée par l'appel à l'action 92 iii du rapport de la CVR, Global s'engage à :

donner aux cadres supérieurs et aux employés de l'information sur l'histoire des peuples autochtones, y compris en ce qui touche l'histoire et les séquelles des pensionnats, la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, les traités et les droits des autochtones, le droit autochtone et les relations entre l'État et les Autochtones. À cet égard, il faudra, plus particulièrement, offrir une formation axée sur les compétences pour ce qui est de l'aptitude interculturelle, du règlement de différends, des droits de la personne et de la lutte contre le racisme.

Formation à la lutte contre le racisme et les préjugés culturels à l'égard des autochtones

Formation approfondie et personnalisée contre le racisme et les préjugés culturels à l'égard des autochtones, afin de permettre à nos employés de lutter contre leurs préjugés, de modifier leur comportement et de suivre leurs progrès.

2. Mobiliser : Les moyens que nous mettons en œuvre pour favoriser l'inclusion et entraîner un changement positif.

Réflexion et apprentissage

Série de discussions trimestrielles : Nous organiserons régulièrement des déjeuners-causeries pour nos employés, nos partenaires et nos clients dans le but de les sensibiliser à la réconciliation économique et de leur offrir des occasions de s'en inspirer.

Club de lecture et de littérature autochtone : Afin d'encourager le partage et l'apprentissage, nous invitons les employés, les partenaires et les clients à participer à un dialogue permanent reposant sur une liste de lectures d'œuvres de fiction et non romanesques dressée par notre comité d'action autochtone.

Recrutement

Nous intensifions notre stratégie de recrutement dans le but d'atteindre des candidats autochtones potentiels et d'accroître la représentation autochtone au sein de Global grâce aux mesures suivantes :

- Optimisation de la visibilité et de l'accès aux offres d'emploi et aux annonces parmi les populations autochtones grâce à des partenariats ciblés avec des sociétés de recrutement spécialisées dans le placement des Autochtones;
- Sensibilisation accrue des populations autochtones à notre entreprise en tant qu'employeur offrant l'égalité des chances et à notre engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion sur le lieu de travail;
- Amélioration de l'accès aux renseignements relatifs à l'entreprise et à l'emploi (outils de réseaux sociaux, langue, etc.); et
- Création de stages et de postes coopératifs pour les jeunes et les étudiants autochtones.



3. Progresser : Nos initiatives visant la réconciliation économique.

Partenariats

Nous nouons de nouvelles relations et renforçons les relations que nous entretenons déjà en vue de créer de nouvelles filières de revenus pour nos partenaires autochtones et pour nous-mêmes. Nous mettrons donc en place les mesures suivantes :

Soutien des entreprises autochtones

- Soutien des entreprises autochtones en faisant passer 10 % de notre chiffre d'affaires canadien par des entreprises autochtones.
- Intégration accrue de revendeurs autochtones à notre réseau de revendeurs actuel.
 - Favoriser leur réussite en les formant à l'aménagement de l'espace, à la vente et au marketing, etc.
- Création d'une chaîne d'approvisionnement plus diversifiée et plus inclusive grâce à des partenariats stratégiques avec des organisations telles que le CAMSC (Canadian Aboriginal and Minority Supplier Council)
- Nous partagerons notre capital social, opérationnel et intellectuel pour soutenir les entreprises autochtones au sein de notre industrie. Par exemple, nous partagerons notre expertise dans des domaines tels que l'assistance CAO, l'aménagement de l'espace et le design industriel afin de les aider à prospérer.
- Nous créons des partenariats avec des designers autochtones pour créer des meubles qui s'inspirent des valeurs autochtones.

Production de revenus

- Nous générerons un flux de revenus en consacrant un pourcentage des ventes à l'investissement dans les communautés et les entreprises autochtones. Nous demanderons à nos partenaires (revendeurs et utilisateurs finaux) de respecter cet engagement dans le cadre d'un plan de réconciliation économique.
- Notre Conseil consultatif autochtone nous conseillera sur la manière d'affecter les fonds, dans le but de créer des partenariats durables et collaboratifs avec les communautés autochtones situées à proximité de nos installations.

Conclusion : Le chemin à parcourir

Message du cadre responsable et vice-président principal, David Glass



Je suis honoré de participer à ce cheminement collectif vers un avenir meilleur. Je suis convaincu que notre entreprise peut jouer un rôle dans l'avancement de la réconciliation, et notre engagement en ce sens est inébranlable.

À mesure que nous progresserons, nos efforts pour établir des relations plus solides avec les peuples autochtones seront régis par les principes directeurs suivants, tels qu'ils sont définis par le Congrès des peuples autochtones, à savoir :

- **Confiance** : Croire que l'autre personne est de bonne foi, animée de bonnes intentions.
- **Respect** : Reconnaître et apprécier l'autre personne telle qu'elle est, quelles que soient les différences qui existent entre nous.
- **Communication** : Entretenir des conversations et des relations continues et honnêtes avec l'autre; surmonter les différences de points de vue, d'opinions et de pratiques; travailler ensemble pour parvenir à des solutions mutuellement avantageuses et acceptées par tous.
- **Engagement** : Tenir sa parole et l'utiliser comme fondement des décisions professionnelles.

Notre objectif est de tisser et d'entretenir des relations durables, respectueuses et mutuellement avantageuses avec les groupes autochtones dans les régions où nous exerçons nos activités. Je suis très heureux de pouvoir piloter ce projet et d'orienter la transformation culturelle au sein de Global pour que notre entreprise soit plus inclusive et plus ouverte. Nos prochaines étapes consisteront notamment à nous tourner vers les groupes autochtones locaux afin de nouer des relations profondes, significatives et durables, fondées sur le respect et la collaboration.

Je tiens à exprimer ma reconnaissance et ma gratitude au Conseil consultatif qui a apporté une contribution précieuse à cette stratégie et à ce plan d'action. Je reconnais que nous avons encore beaucoup à faire et à améliorer. Nous n'en sommes qu'au début et nous apprendrons au fur et à mesure, en procédant à des itérations et à des ajustements au fil du temps. Cette stratégie est une stratégie vivante. Nous mesurerons aussi notre succès et partagerons, chaque année, nos réussites et les aspects que nous pouvons améliorer.



Visitez-nous à globalfurnituregroup.com.

Le logo et le design de la Stratégie autochtone de Global Furniture Group ont été créés par Design de Plume, une agence de création autochtone et dirigée par des femmes, spécialisée dans les solutions inclusives et accessibles.

Canada

Global Furniture Group
1350, chemin Flint
Toronto (Ontario) Canada M3J 2J7
Ventes et marketing : 1-877-446-2251

États-Unis

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

International

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

Bureaux partout au Canada et aux États-Unis. Distribution mondiale. Un membre de Global Furniture Group. © 2024 ^{MD, MC}, Marques de commerce de Global Furniture Group. Tous les droits de propriété intellectuelle sur les marques de commerce, brevets et dessins industriels applicables sont strictement réservés. Fabriqué au Canada. Les caractéristiques sont valides au moment de l'impression. Imprimé au Canada.