



Période couverte par cette communication : Décembre 2018 - Décembre 2019



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en œuvre des principes du **Pacte mondial des Nations Unies**.

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.

I- Déclaration de soutien continu de la direction Générale des dix principes du Pacte Mondial:

À nos parties prenantes,

Je suis heureux de confirmer qu'Apparel@Work réitère son soutien envers les Dix principes du Global Compact des Nations Unies dans les domaines des droits de l'homme, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Dans cette communication annuelle sur les progrès, nous décrivons les actions que nous mettons en œuvre pour améliorer constamment l'intégration du Global Compact et de ses principes à la stratégie, à la culture et aux opérations journalières de notre entreprise. Nous nous engageons également à partager ces informations avec nos parties prenantes par le biais de nos principaux canaux de communication.

Bien sincèrement,

APPAREL @ WORK
Rue Abou Hanifa
Chatt Ben Rayana 5080 Tébolba
Tél: 73 496 960 / 73 496 977

*P/Luc Van Heurck
Ben Rayana Fayçal*

Sommaire

<i>I. Déclaration de renouvellement de l'Engagement</i>	2
<i>II. Description des actions</i>	4
1. Les Droits de l'Homme	4
2. Les conditions du travail	6
3. Environnement	10
4. Lutte contre la corruption	11
<i>III. Les résultats</i>	13

II- Description des actions :

1. Droits de l'homme (principes n°1 et 2) :

Droits de l'Homme



Apparel @Work et ses collaborateurs s'engagent à :

- Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence
- Veiller à ne pas se rendre complice de violations des droits de l'Homme

Les actions mises en place par Apparel@Work:

- Communication de la « Déclaration d'engagement du respect des principes de développement durable » vers les principaux fournisseurs d'Apparel@Work qui se sont engagés à respecter les principes de droits de l'homme tirés de la déclaration universelle des droits de l'homme. Aussi, le service achat d'Apparel@Work a mis à jour l'instruction de sélection des fournisseurs pour préciser que tout prestataire externe doit signer cette déclaration d'engagement, répondre chaque année au questionnaire d'auto-évaluation RSE, et être ouvert à une évaluation sur site.
- Collaboration avec la « Fair Wear Foundation » pour l'amélioration des conditions de vie et de travail des employés :
 - Adoption du « FWF code of Labour », déclarations communes avec nos clients Van Heurck et Havep en faveur des principes de la responsabilité sociale, en témoigne l'affichage du code de la FWF traduit en arabe dans tous nos ateliers de production mais aussi chez nous sous-traitants (activité broderie et sérigraphie)
 - Formation interne pour tous les cadres de chaque atelier (Chef atelier, agent méthode, mécanicien, monitrices) sur le contenu du code de conduite et leur rappeler leur rôle dans la pacification du climat social dans l'atelier et l'application sur le terrain des engagements de l'entreprise
 - Affichage des « FWF complaint mechanism » et information du personnel sur le mécanisme de réclamation de la FWF et sur la possibilité de téléphoner vers le n° du cabinet affilié FWF en Tunisie pour transmettre leurs questions ou réclamations.

- Participation au 1^{er} séminaire des fournisseurs de Fair Wear en Tunisie, le 10 octobre à l'hôtel 'sentido le sultan hammamet', avec comme sujet d'examiner l'expérience de la mise en œuvre du salaire, Sensibiliser à la dynamique des négociations de prix entre acheteurs et fournisseurs, et de partager et essayer l'outil de calcul du coût minute de travail développé par FWF.
 - Le séminaire a été aussi l'occasion d'entamer la démarche de planification de notre 1^{er} audit Fair Wear Foundation, avec demande explicite de nos clients HAVEP et VAN HEURCK, audit à réaliser par le cabinet de Mr Kais Fekih, le seul cabinet habilité à réaliser ces audits en Tunisie pour le compte de FWF. L'audit portera sur une partie de contrôle des documents, audit en SST, gestion des plaintes, interview du manager et des employés.
 - En plus de l'audit, il y aura des formations 'WEP training' (WEP : **FWF Workplace Education Programme**), assurée par le cabinet 'CKF' afin de s'assurer de la compréhension des managers et des travailleurs du 'FWF code of labour' et sa mise en pratique. Le module de formation développé par FWF est « **FWF's introduction to workplace awareness and grievance mechanisms** » et a pour d'objectif de donner une présentation basique pour le code de conduite de la FWF et du mécanisme de réclamation. Ce module discute plusieurs exemples du mécanisme de réclamation, comment les encourager et comment les traiter.
Il est à noter que les managers et les superviseurs d'un côté, et les opérateurs d'un autre côté seront formés séparément ; avec une exigence qu'au moins 10% des employés devront être formés.
- Mise à jour de la déclaration d'engagement sur le respect des principes de développement durable, suite à la collaboration avec Fair Wear Foundation
 - Mise à jour de la cartographie des risques de droits de l'Homme, avec identification des infractions possibles des droits de l'Homme listés dans l'engagement sur le lieu de travail, avec des actions planifiés pour empêcher ces situations de se produire.
 - Renvoyer le formulaire d'auto-évaluation RSE à remplir nos principaux fournisseurs, ce questionnaire traite tous les aspects liés à la responsabilité sociétale de l'entreprise.
 - Réalisation de visites chez les sous-traitants de broderie et sérigraphie afin d'évaluer la conformité des conditions de travail
 - Organisation d'une action de formation 'Sensibilisation à la norme SA8000' pour les cadres de l'entreprise (chef du personnel + chef de l'atelier + secrétaires) afin de les sensibiliser aux différentes exigences de la norme SA8000, qui est le référentiel d'audit tierce-partie de la conformité aux normes internationales clés concernant les droits des travailleurs.
 - Organisation d'une action de formation 'Responsabilité sociétale des entreprises' pour les cadres de l'entreprise (chef du personnel + responsable achat + RMQ + chef de l'atelier + secrétaires) afin de discuter de la mise en œuvre dans les différents services de l'entreprise des concepts de développement durable, qui intègrent les trois piliers environnementaux, sociaux, et économiques.
 - Réalisation d'une enquête de satisfaction sur les ateliers Le tableau suivant synthétise les résultats de l'enquête par atelier. Des actions ont été entreprises pour améliorer le

niveau de satisfaction des employés par thématique et prendre en compte leurs propositions.

Atelier/ Questions	DETIS	DROES	TRIC	COUPE	A@W
Ambiance au travail	50% Moyen	42% Mauvais- Moyen	60% Moyen-Bien	52% Moyen	49%
Traitement de la part des responsables	48% Moyen	42% Mauvais- Moyen	62% Moyen-Bien	58% Moyen- Bien	48%
Non-discrimination, dans le traitement, le salaire,...	39% Mauvais- Moyen	26% Mauvais	42% Mauvais- Moyen	44% Mauvais- Moyen	35%
La propreté	30% Mauvais	44% Mauvais- Moyen	32% Mauvais- Moyen	71% Bien	38%
La sécurité au travail	53% Moyen	45% Moyen	39% Mauvais- Moyen	52% Moyen	48%
L'efficacité du dialogue social	47% Moyen	39% Mauvais- Moyen	47% Moyen	27% Mauvais	43%
Les dernières décisions en faveur des employés (Bus, primes,...)	65% Moyen- Bien	49% Moyen	50% Moyen	64% Moyen- Bien	57%
Satisfaction moyenne	47% Moyen	41% Mauvais- Moyen	47% Moyen	53% Moyen	45% Moyen

Atelier/Questions	DETIS	DROES	TRIC	COUPE	A@W
Fier de mon travail	70% D'accord	64% D'accord	77% D'accord	63% D'accord	68% D'accord
Encourage mes amis et mes proches à travailler à AAW	61% D'accord	43% Pas d'accord	72% D'accord	38% Pas d'accord	55% Pas d'accord- D'accord
Attachement moyen	65% D'accord	53% Pas d'accord- D'accord	75% D'accord	53% Pas d'accord- D'accord	62% D'accord

- Elections du nouveau comité consultatif d'entreprise, le 8 janvier 2019 pour un mandat de 3 ans. Ce comité représente l'application de la liberté d'association au sein de l'entreprise et a pour mission de canaliser la communication directe entre la direction et ses employés en plus de représenter une force de proposition et de consultation pour les sujets en relation avec les décisions qui touchent la vie de l'entreprise. Les réunions du comité sont tenues régulièrement chaque 2 à 3 mois.

2. Normes de travail (principes n°3, 4, 5 et 6) :

Apparel @Work s'engage à respecter les normes internationales de travail :

- Respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.
- Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.
- Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.
- Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession

Les actions mises en place par Apparel@Work:

- Communication de la « Déclaration d'engagement du respect des principes de développement durable » vers les principaux fournisseurs d'Apparel@Work qui se sont engagés à respecter les principes de droits de l'homme tirés de la déclaration universelle des droits de l'homme. Aussi, le service achat d'Apparel@Work a mis à jour l'instruction de sélection des fournisseurs pour préciser que tout prestataire externe doit signer cette déclaration d'engagement, répondre chaque année au questionnaire d'auto-évaluation RSE, et être ouvert à une évaluation sur site.
- Installation de la climatisation centrale dans le plus grand site de production avec un investissement de plus de 50000 DT, c'est le 2^{ème} site avec climatisation centrale après celui réalisé en 2018 (Le 3^{ème} site est programmé pour l'année prochaine 2020)
- Construction de nouvelles WC pour les employés femmes de l'atelier DETIS : aménagement de 9 nouvelles WC, pour porter le nombre de WC dans l'atelier DETIS à 16 WC, à partir de novembre 2019.
- En 2019 aussi, il a été réalisé la séparation du local du compresseur et citerne d'air comprimé de l'atelier DETIS, pour renforcer le niveau de sécurité et se plier aux exigences de la protection civile., mais aussi pour réduire le bruit généré par le compresseur et qui a été sujet de plaintes de certaines employées.
- Réalisation de séances d'éducation sanitaire, animées par le médecin de travail afin de sensibiliser les opératrices sur certains thèmes. Pour 2019, les séances ont été consacrées à l'utilisation des chaises ergonomiques, la prévention de l'hypertension artérielle, et au suivi de grossesse pour les femmes enceintes.
- Réalisation d'une formation dans le secourisme et la sécurité incendie dans 2 ateliers avec dans chaque atelier un exercice d'évacuation incendie et des gestes de premiers secours et conduite en cas d'accident pour le personnel des 2 ateliers.

Autres Actions :

✓ **Participation aux webinaires et Forums**

- **webinaires organisés par l'ONG 'RSE et PED'** : cycle Fondamentaux de la RSE pour les PME et les ETI

❖ **Date** : du 15janvier 2019 jusqu'au 26/04/2019 (au total 12 webinaires)

❖ **Objectifs** : Développer ses connaissances de base sur la RSE et les thèmes fondamentaux de la RSE, dans le contexte de l'Afrique et des pays en développement, et connaître les principes RSE des instruments internationaux (ISO26000, Principes de l'OCDE pour les multinationales,..)

❖ **Principaux enseignements** :

Objectifs des webinaires par module

Module 1 : Gouvernance et loyauté des pratiques :

* Rôle de la gouvernance dans la croissance des PME et ETI et la contribution de l'entreprise au développement durable

* Méthodologie du reporting RSE

* Lutte contre la corruption : contexte réglementaire et aperçu des bonnes pratiques

Module 2 : Droits humains et conditions de travail

* Comprendre les enjeux de santé et sécurité pour les entreprises dans le contexte africain, avoir un aperçu des actions qui peuvent être mises en place

* Comprendre les enjeux du travail décent dans sa chaîne d'approvisionnement, avoir les connaissances de base pour concevoir et mettre en place d'une démarche achats responsables

* Comprendre comment mettre en place une politique RH qui respecte les droits fondamentaux au travail

Module 3 : Respecter l'environnement

* Avoir un aperçu des grands enjeux environnementaux

* Connaître les bases sur les outils et pratiques d'identification et d'évaluation des impacts que peuvent utiliser les entreprises

* Comprendre le contexte réglementaire de la gestion environnementale par les entreprises : instruments internationaux, lois et initiatives privées

* Comprendre les enjeux du changement climatique et le rôle des entreprises

* Acquérir les connaissances de base sur les démarches bas carbone

Module 4 : Communautés et développement ; responsabilité produit et enjeux consommateurs

* Comprendre les enjeux pour les entreprises liés aux communautés locales

* Acquérir des connaissances de base pour développer et maintenir des relations positives avec les communautés locales

* Comprendre les enjeux liés aux questions relatives aux consommateurs

* Aperçu des éléments structurants d'une démarche responsable sur ces aspects

- **Autres webinaires organisés par l'ONG 'RSE et PED'** : cycle Fondamentaux de la RSE pour les PME et les ETI

<i>Webinaire</i>	<i>Leçons apprises</i>
19/04/2019 Quel dispositif d'alerte et de recueil des signalements au niveau "siège" ?	* Connaître les critères d'un mécanisme d'alerte efficace. * Connaître les exigences des Principes directeurs l'ONU sur les entreprises et les droits humains en matière de mécanisme d'alerte et de traitement des plaintes
11/06/2019 Quel dispositif d'alerte et de recueil des signalements au niveau local ?	* Comprendre l'importance et les enjeux des mécanismes d'alerte au niveau local * Identifier les éléments d'un bon mécanisme

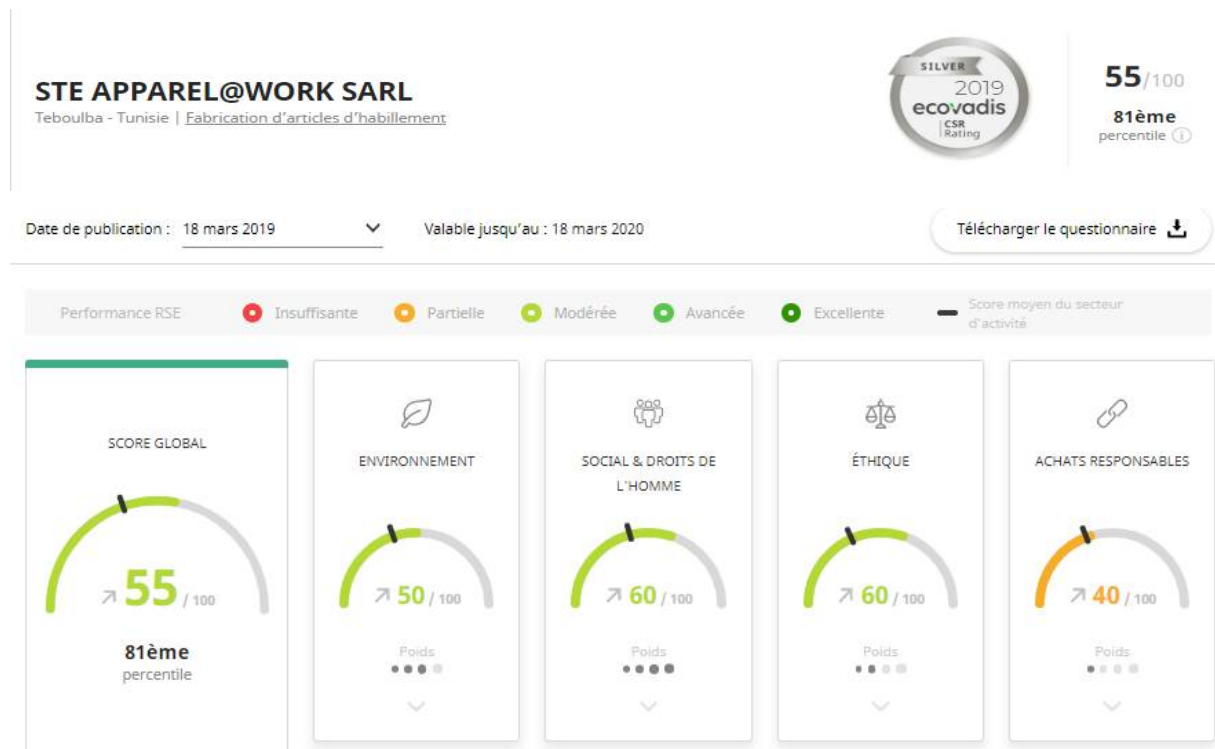
25/06/2019

Métiers masculins, métiers féminins » : quels enjeux et quelles solutions pour l'égalité femmes-hommes en Afrique ?

* les obstacles qui se posent aux femmes au travail
* Comment développer le leadership des femmes africaines professionnelles

✓ **Actions de formation :**

- Renouvellement de l'inscription dans la plateforme ECOVADIS, leader incontournable de la notation en responsabilité sociétale des entreprises (RSE), plateforme collaborative permettant aux entreprises d'évaluer la performance de leurs fournisseurs grâce à des indicateurs compatibles avec les standards légaux, et affinés par un réseau d'experts. Le résultat de l'évaluation publié le 19/03/2019 est en nette amélioration par rapport au précédent exercice avec des progrès les 4 axes et une médaille d'argent obtenue suite à l'évaluation. La prochaine évaluation est prévue pour le début d'année 2020.



- Le planning de formation intra-entreprise pour 2019 a renfermé des actions pour les cadres pour mieux appréhender certaines exigences normatives en vue d'une éventuelle mise en place, mais aussi pour les opérateurs et opératrices dans le thème des premiers secours et de la lutte contre le feu.

Thème	Participants	Objectif
Responsabilité sociale des entreprises selon l'ISO 26000 Les exigences de la norme SA 8000	Cadres de l'entreprise notamment le chef personnel et le chef d'atelier	Sensibiliser l'équipe concernée par la RSE dans l'entreprise aux différentes exigences des normes SA 8000 et ISO 26000, et s'inspirer des bonnes pratiques des entreprises dans le domaine du social, sécurité au travail, environnement et achat responsable.
Secourisme & Sécurité incendie	Employés des 2 sites de production	Maîtriser les premiers gestes de secours par le personnel, réviser et rappeler les principes de la lutte contre l'incendie et réaliser le test d'évacuation.

- ApparelatWork a continué en 2019 sa politique sociale d'attribution des prêts pour les employés, nombre de prêts attribués jusqu'à novembre 2019 est 93 pour un montant total de 40350DT.

3. Environnement (principes n°7, 8 et 9) :



Apparel @Work s'est engagé à :

- Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement.
- Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.
- Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Les actions mises en place par Apparel@Work:

- Communication de la « Déclaration d'engagement du respect des principes de développement durable » vers les principaux fournisseurs d'ApparelatWork qui se sont engagés à respecter les principes de droits de l'homme tirés de la déclaration universelle des droits de l'homme. Aussi, le service achat d'ApparelatWork a mis à jour l'instruction de sélection des fournisseurs pour préciser que tout prestataire externe doit signer cette déclaration d'engagement, répondre chaque année au questionnaire d'auto-évaluation RSE, et être ouvert à une évaluation sur site.

- Utilisation de l'éclairage économique dans tous les locaux : L'administration, la coupe et les trois ateliers sont tous devenus éclairés au LED (jusqu'à 55% de gain estimé en énergie)
- Généralisation de l'utilisation d'un produit bio de nettoyage des tâches sur tous les sites de production, qui a remplacé le produit classique à base de solvant chimique, ce qui a permis de réduire l'impact sur le personnel ainsi que le rejet d'air pollué pour l'environnement.

Détachant classique



Détachant bio



Année	Nombre de bidons consommés atelier DETIS	Nombre de bidons consommés atelier DROES	Nombre de bidons consommés atelier TRIC	TOTAL
2017	4	2	2	8
2018	4	0	2	6
2019	3	0	1	4

- Développement d'un nouveau logiciel pour le suivi du rendement, avec changement de méthode d'enregistrement et de suivi de la progression des paquets ; l'enregistrement se fera à l'aide des tablettes implémentées dans les chaînes ce qui nous fera éviter une consommation annuelle moyenne de 160 rames de papiers pour l'impression des fiches de production pour réaliser le suivi à l'aide du système actuel. Démarrage programmé du nouveau logiciel pour courant de l'année 2020
- Collaboration avec le client dans le recyclage des vêtements, de façon à allonger la durée de vie des vêtements à l'aide de transformations sur les vêtements (pantalon->short / changement de badge) et des retouches sur des modèles usés déjà portés par les clients. Ci-dessous, un exemple de certaines modifications faites pour le compte de nos clients.

Client	Détail de la réparation
Michielsens-Stercks	Changement de la fermeture milieu devant sur des vestes camouflage
	Modification du pantalon de camouflage en des shorts camouflage

- Notre client principal offre à ses clients la possibilité de collecter leurs vêtements à détruire pour les recycler à travers la société 'Frankenhuis' qui assure une transformation durable des vêtements de travail (destruction confidentielle), il fait aussi partie du groupe « CARE4SAFE » et membre de l'organisation belge « Febelsafe » pour

allonger les durées de vie des vêtements de travail, les entretenir et les conserver (limiter leur usure)

- Pour le conditionnement, Apparel@Work utilise depuis toujours du carton européen en partie recyclé. L'approvisionnement en cartons d'emballage se fait 1 fois/an.

- Depuis Septembre 2019, ApparelatWork a intégré l'impression des QR code dans les vignettes de composition des productions de son client principal Van Heurck.

L'objectif de cette démarche, c'est de fournir au client final (utilisateur du produit) un support plus écologique pour consulter la notice d'utilisation et/ou la déclaration de conformité, dans le but de réduire la consommation du papier sur lequel on imprime ces documents qu'on fournit avec chaque pièce.

-Installation d'une série de poubelles dans tous les coins des ateliers afin de faciliter la collecte des déchets ménagers et éviter son mélange avec les autres déchets de coupe qu'on envoie pour recyclage, et donc réduire le triage chez le prestataire, et assurer un traitement adéquat pour chaque déchet.

4. Lutte contre la corruption (principes n°10) :



Apparel @Work cherche à agir contre la corruption sous toutes ses et les pots-de-vin.formes, y compris l'extorsion de fonds.

🚦 Les actions mises en place par Apparel@Work:

- Communication de la « Déclaration d'engagement du respect des principes de développement durable » vers les principaux fournisseurs d'ApparelatWork qui se sont engagés à respecter les principes de droits de l'homme tirés de la déclaration universelle des droits de l'homme. Aussi, le service achat d'ApparelatWork a mis à jour l'instruction de sélection des fournisseurs pour préciser que tout prestataire externe doit signer cette déclaration d'engagement, répondre chaque année au questionnaire d'auto-évaluation RSE, et être ouvert à une évaluation sur site.

- Pour le service achat, L'implication du personnel dans le volet de l'achat responsable s'est nettement améliorée après la signature de la charte éthique.

-Mise à jour de la cartographie des risques de corruption afin d'identifier les scénarios de corruption possible, et les prévenir en mettant en place des moyens de maîtrise.

Normes de travail

***Personnel formé en sécurité incendie et premiers secours :**

- Nombre de personnes formées en 2019 : 13
- ➔ C'était un mélange de personnes déjà formées (5/13 ont déjà reçu la formation initiale en premiers secours et sécurité incendie) alors que les autres sont formées pour la 1^{ère} fois

***Personnel ayant bénéficié des séances d'éducation sanitaire :**

- Nombre de séances d'éducation sanitaires en 2019 : 3
- Nombre de personnes qui ont assisté à ces séances en 2019 : 30 employés

***Accidents de travail :**

- 35 accidents de travail enregistrés sur les 11 premiers mois de l'année 2019, dont 8 accidents de trajet.
- ➔ Hausse du nombre des accidents en 2019 par rapport à l'année 2018.
- 683 jours de repos causés par les accidents de travail, dont 345 jours pour un accident grave de trajet (accident de route, piéton contre une voiture)
- ➔ Toutes les statistiques ont été calculées sur la période Janvier->Décembre 2019 en excluant cet accident grave.

• Taux de fréquence **2019** (du 01/01 au 30/11) =
$$\frac{\text{Nombre des accidents avec arrêt} \times 1000000}{\text{Nombre d'heures travaillés}} = \frac{31 \times 1000000}{1092000} = \mathbf{28.39}$$

Taux de fréquence **2018** (du 01/01 au 30/11) =
$$\frac{\text{Nombre des accidents avec arrêt} \times 1000000}{\text{Nombre d'heures travaillés}} = \frac{22 \times 1000000}{1089600} = \mathbf{20.19}$$

• Taux de gravité **2019** (du 01/01 au 30/11) =
$$\frac{\text{Nombre de jours perdus} \times 1000}{\text{Nombre d'heures travaillés}} = \frac{345 \times 1000}{1092000} = \mathbf{0.32}$$

Taux de gravité **2018** (du 01/01 au 30/11) =
$$\frac{\text{Nombre de jours perdus} \times 1000}{\text{Nombre d'heures travaillés}} = \frac{442 \times 1000}{1089600} = \mathbf{0.40}$$



Environnement

***Consommation eau, électricité et papier :**

- Consommation d'électricité de 378435 KWH sur les 3ateliers pour la période janvier->novembre 2019, avec seulement une augmentation inférieure à 3% par rapport à la consommation pour la même période de l'année 2018, alors qu'on a procédé à des travaux d'agrandissement des ateliers pour ajouter des nouvelles lignes de production (Sur les 3 premiers trimestres de l'année 2019, il y a une augmentation des minutes produites de 13 % en comparaison par rapport à la même période de l'année 2018)
- Malgré les efforts de sensibilisation du personnel, la consommation de l'eau a augmenté de 80% pendant le 1^{er} semestre de l'année 2019 par rapport à la même période de l'année 2018. Ceci s'explique en partie par l'augmentation de l'effectif et les travaux de construction du nouveau vestiaire et de la chambre du compresseur.
- La consommation de papier a augmenté en 2019 (700 rames en 2018-> 1100 rames en 2019), Ceci est lié au nombre de commande qui a augmenté (contrainte d'imprimer un nouveau dossier technique pour chaque commande) mais surtout à l'impression en interne des notices d'utilisation et documents de conformité (c'était imprimé en externe)

***Volume des déchets récupérés :**

- La moyenne du volume de déchets solides transportés vers la centrale de triage est de l'ordre de 1 tonne par mois. C'est en progression vu l'augmentation de la production.

