



Période couverte par cette communication : Décembre 2020 - Décembre 2021



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,*

*P/Luc Van Heurck  
Ben Rayana Fayçal*

**Sommaire**

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

- Collaboration avec la « Fair Wear Foundation » pour l'amélioration des conditions de vie et de travail des employés :

- Réalisation d'un audit le 11 & 12 février 2020 « Fair Wear Foundation » pour le site de production « TRIC » non audité en 2020, l'audit a vérifié la conformité par rapport à la loi et règlements en vigueur ainsi qu'au code de la FWF, à travers un audit documentaire plus l'interview du manager et des employés, en plus d'une inspection sur les lieux du travail afin de vérifier que les conditions de travail dans les ateliers respectent les droits de l'Homme et préservent la santé et sécurité des travailleurs.
- Participer avec notre maison mère et client principal dans l'évaluation « Fair Wear Van heurck nv brand performance check » pour la période du 01-02-2020 au 31-01-2021, en tant que site de production pour toute la production (VH représente 73% du volume de la production). Le résultat de l'évaluation est un score de 66, plaçant la marque dans la catégorie "Good". (les 4 différents catégories de l'évaluation sont "Suspended", "Needs Improvement", "Good" et "Leader")
- «Apparel@work » a postulé à travers son client principal « Van Heurck » pour la formation « WEP Training » qui sera assurée par le cabinet affilié FWF et qui s'adresse aux employés ((WEP : **FWF Workplace Education Programme**)), et qui vise à fournir aux dirigeants et aux travailleurs et aux cadres les outils dont ils ont besoin pour entamer un dialogue ouvert sur les problèmes et opportunités sur le lieu de travail et comment améliorer conditions de travail dans l'usine. C'est aussi l'occasion de faire une sensibilisation aux normes du travail et au système de

réclamation « FWF complaint mechanism » avec la possibilité de téléphoner vers le n° du cabinet affilié FWF en Tunisie pour transmettre leurs questions ou réclamations. La formation se déroulera le 17,18 et 19 janvier 2021 dans les locaux des 3 ateliers de production.

- En mars, depuis que le vaccin covid a été disponible en Tunisie, l'entreprise a toujours encouragé ses employés à s'enregistrer dans la campagne de vaccination pour prendre les doses de vaccin, depuis Octobre 2021, en plus de la parution d'une loi pour le pass vaccinal en Tunisie, le jour de vaccination est un jour de congé payé pour les employés, payé par l'entreprise.
- En Août 2021, attribution de la prime de bilan à hauteur de 34660 DT pour les cadres de la société, et ce malgré les difficultés et liées au contexte corona virus le long de cette année.
- Traitement de plaintes et suggestions des employés : La majeure plainte des employés cette année est ressortie à travers l'audit de « Fair Wear Foundation » et concernait la réduction du temps de pause, suite à la décision prise d'aménager l'horaire de travail en une séance unique suite aux conditions sanitaires. La décision de la direction a alors, dès que les indicateurs de la crise ont baissé, de restaurer le temps de pause et réouvrir le réfectoire et le temps de pause afin de permettre aux travailleurs de se restaurer tranquillement avant la séance de travail de l'après-midi.

## 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:*

- En décembre 2020 puis en octobre 2021, réalisation d'une formation dans le secourisme et la sécurité incendie dans les 3 ateliers TRIC avec un exercice d'évacuation incendie et une mise à jour de la procédure d'évacuation ; c'est une exigence réglementaire afin de tester continuellement la conformité des locaux et la compétence des équipes de 1ère intervention à évacuer le personnel en cas de danger.
- Face à la pandémie de covid-19, ApparelatWork a pris des mesures afin de préserver la santé des employés et prévenir l'infection avec le covid:
  - Séances d'éducation sanitaire dans les différents ateliers, animées par le médecin de travail ; plus une affiche de sensibilisation.
  - Mise en place de moyens de protection (prise de température à l'entrée, équiper le personnel en masque barrière et les ateliers de distributeurs automatiques de gels hydroalcoolique, aération et désinfection des locaux, installation de barrière en plexi sur les machines,
  - Aménager l'horaire de travail pour travailler en une seule séance continue sans pause pour éviter les rassemblements
  - Réalisation des tests rapides de dépistage covid-19 pour le personnel
  - Constitution de la cellule de crise (Le directeur, le resp SST, la resp RH, les chefs des ateliers + le médecin de travail) pour traiter les cas covid, le suivi des cas positifs et l'identification des contacts étroits,
- Le « WEP Training » de la FWF qui s'adresse au personnel des 3 ateliers, initialement programmé en 2020 a été reporté au 17,18 et 19 janvier 2021 ; le « WEP Training » vise à fournir aux management de l'entreprise et des ateliers, et aux travailleurs les outils dont ils ont besoin pour entamer un dialogue ouvert sur les problèmes et opportunités sur le lieu de travail et sur la façon d'améliorer les conditions de travail dans l'usine.
- Formation pour les travailleurs dans le thème du droit de travail :
  - Droit de travail pour le comité consultatif : une formation dans le droit de travail pour les membres du comité consultatif, dans le but de leur fournir un bagage de base dans le droit de travail, et renforcer leur position au près du personnel avec plus de légitimité et de connaissances dans le domaine de droit des travailleurs.
  - Management des risques, une formation pour les cadres de l'entreprise sur les lignes directrices ; et fournit des principes et un cadre et des lignes directrices pour gérer toute forme de risque, y compris les risques de droits de l'homme et de corruption.
  - Formation sur les risques chimiques pour le personnel opérant dans les postes de nettoyage des tâches des produits finis avant expédition ; afin de les sensibiliser sur la démarche sécuritaire dans leur poste de travail, la manipulation du matériel et la protection individuelle à l'aide des EPI à disposition.



◉ Av. du combattant suprême, Immeuble  
GHOMRASSI 7ème. App. n°702 - Monastir  
◉ formation@sac-consulting.com  
◉ direction@sac-consulting.com  
◉ (+216) 73 46 73 57

## Attestation

Je soussigné, Mr **Hassen Brahim**, gérant de la société Tunisie Compétence, agréé par l'Etat sous le numéro 12 13 752, atteste par la présente que, la société **APPAREL @ WORK** a réalisé les actions de formations suivantes :

Thèmes	Nombre de jours	Formateurs	Dates
Droit de travail pour le comité consultatif	3	Mounir METHENNI	14/12/2020 21/12/2020 28/12/2020
Management des risques selon la norme ISO 31000	2	Hassen BRAHIM	27/10/2020 28/10/2020
Maîtriser les risques chimiques	2	Mokhtar LAHBAZI	02/11/2020 09/11/2020

Le gérant de la société **TUNISIE COMPETENCE**

**Hassen BRAHIM**



● **Autres Actions :**

▪ **Evaluation ECOVADIS 2021**

- Renouvellement de l'inscription dans la plateforme ECOVADIS, 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 dernier questionnaire a été validé le 29/10/2021 et son résultat n'est pas encore communiqué, mais on espère que ça soit en progression par rapport au résultat de l'évaluation publié le 31/07/2020 (score 59/100). Ci-suivant le détail du score de cette évaluation 2020.



- ApparelatWork a continué en 2021 sa politique sociale d'attribution des prêts pour les employés, pour un montant total de 51550 DT pour la période janvier->novembre 2021.

**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:*

- En 2021, « ApparelatWork » a continué sa démarche de tri et la séparation entre les déchets industriels (plastique, cartons, palettes en bois,..) afin de mieux identifier et quantifier le volume que représente chaque partie, et faciliter aussi le travail chez le prestataire qui s'occupe du tri et recyclage de tous les déchets générées par l'entreprise.
- Dans le cadre de mise à disposition de ses salariés de moyens de protection contre le corona virus, ApparelatWork continue de se procurer du Gel hydro alcoolique désinfectant, et en fonction de la disponibilité sur le marché, on a opté pour un produit bio incluant des produits naturels dans sa composition.

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



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

#### **+ Les actions mises en place par Apparel@Work:**

- Mise à jour régulière 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.

- Le « WEP Training » de la FWF qui s'adresse au personnel des 3 ateliers, initialement programmé en 2020 a été reporté au 17,18 et 19 janvier 2021 ; le « WEP Training » vise à fournir aux managers de l'entreprise et des ateliers, et aux travailleurs les outils dont ils ont besoin pour entamer un dialogue ouvert sur les problèmes et opportunités sur le lieu de travail et sur la façon d'améliorer les conditions de travail dans l'usine. Cette sensibilisation accrue aux normes du travail, ainsi que des systèmes de réclamation fonctionnels, et peut ainsi contribuer à améliorer les conditions de travail en insistant sur le mécanisme interne d'alerte, afin de les encourager à l'activer et dénoncer les éventuels dépassements, et mieux expliquer pour le personnel le mécanisme de plainte de la FWF disponible par un simple appel vers le n° téléphone affiché dans les ateliers.

### III- Mesure des résultats :

Ci-dessous une liste des principaux indicateurs utilisés pour mesurer la performance d'Apparel@Work au niveau des droits de l'Homme, respect des normes de travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.



#### 1. Droits de l'homme



#### \*Création des emplois

- ✓ Création de 57 nouveaux emplois entre Novembre 2020 et Octobre 2021 dont 2 nouveaux postes d'encadrement.
- ✓ En 2021, intégration de 100% apprenties en tant qu'ouvrière après le succès de leur période d'apprentissage.
- ✓ En 2021, titularisation de 37 employés jusqu'à novembre 2020, à la fin de leurs CDD.

#### \*Présence de la femme :

- En 2021, les femmes représentent c'est 70% de nos cadres et 79% de nos diplômés.
- Les femmes occupent une bonne position au classement des salaires des employés de la société en 2020 : 1 dans le top5, 4 dans le top 10, 7 dans le top15 et 10 dans le top 20 ; l'objectif est une présence égale entre les hommes et les femmes dans ce classement.

#### \*Pérennité de la Relation avec les fournisseurs :

Apparel@Work a continué en 2021 sa relation fidèle avec ses principaux fournisseurs locaux de matière première. Ci-dessous le tableau du chiffre d'affaires des achats en fonction de l'ancienneté de la relation commerciale.

<i>Partenaires depuis &gt;10 ans</i>	<i>Partenaires depuis entre 5 et 10 ans</i>	<i>Partenaires depuis &lt; 5ans</i>
<i>95% du total CA achat</i>	<i>4% du total CA achat</i>	<i>1% du total CA achat</i>

2. Normes de travail



\*Accidents de travail

- ✓ Baisse des chiffres de fréquence et de gravité en 2020 et en 2021 par rapport aux résultats de l'année 2019.

	Janvier ->Octobre 2021	2020	2019
Indicateur de fréquence IF	47,6	47,3	63,23
Taux de fréquence TF	26,45	21,9	29,27
Taux de gravité TG	0,003	0,003	0,006

\*Personnel formé en SST

- ✓ Nombre de personnes formées en 2021 : 8

3. Environnement



\*Consommation de l'eau

- ✓ Baisse significative de la consommation d'eau en 2020, et qui peut s'expliquer par la période de confinement en mars-avril avec l'aménagement de l'horaire de travail pour s'adapter au contexte covid-19 ; mais surtout baisse de la consommation en 2021 où la situation sanitaire n'a pas empêché de travailler toute l'année (pas de confinement) avec un horaire de travail complet.

1er semestre 2019	1er semestre 2020	1er semestre 2021
1594 M3	971 M3	1151 M3

-> Baisse de 28 % pour les 6 premiers mois en l'année 2021 par rapport à l'année 2019 (année de référence avant le covid)

**\*Consommation de l'énergie**

- ✓ La baisse significative de la consommation d'électricité en 2020 était s'expliquée par la période de confinement en mars-avril mais surtout par l'aménagement de l'horaire de travail pour s'adapter à la situation sanitaire, mais en 2021 l'année de travail était complète et la consommation d'électricité a été mieux maîtrisée.

Janvier à Septembre 2019	Janvier à Septembre 2020	Janvier à Septembre 2021
312018 KWH	211735 KWH	296250 KWH

-> Baisse de 5% pour la période Janvier ->Septembre en 2021 par rapport à 2019.

**\*Recyclage des déchets**

- ✓ Le volume de déchets solides transportés vers la centrale de triage n'a pas baissé malgré le confinement et l'aménagement des horaires de travail à cause du corona virus.

Janvier à octobre 2019	Janvier à octobre 2020	Janvier à octobre 2021
15,2 Tonnes	14, 2 Tonnes	15,4 Tonnes

- ✓ Le suivi spécifique du volume des déchets générées par semaine en 2021.

Plastique	Cartons	Palettes en bois
140 KG	46 KG	400 KG