


Communication sur le progrès



Droit de l'Homme
Droit de travail
Environnement
Lutte contre la corruption



United Nations Global Compact

Politique Editoriale

La présente Communication sur le progrès est éditée dans le but de communiquer activement à l'ensemble de nos partenaires les efforts déployés par la JAL Group Tunisie, dans le cadre de renouvellement de son engagement envers les dix principes du Pacte Mondiale des Nations Unis.

Ce communiqué se focalise sur les points résidants d'importance significative et de forte priorité pour le groupe et expose les pensées indispensables de la politique sociale, la politique mise en œuvre dans ce domaine ainsi que les résultats acquis. Il participe également à asseoir les nouvelles bases qui garantiront la stabilité du climat social, le développement économique ainsi que la pérennité de notre entreprise et de son environnement.

Domaine

Ce rapport couvre l'ensemble des activités de JAL Group Tunisie, filiale du groupe JAL Group Italie. Le terme « JAL Group Tunisie » est employé pour « la filiale tunisienne de JAL Group, qui fait l'objet de ce rapport ».

Période Concernée

Le rapport couvre les activités mises en place entre le 31 Octobre 2011 et le 31 Octobre 2012. Certains domaines peuvent enfermer des informations plus anciennes ou plus récentes.

Publication

Décembre 2012 (prochain rapport prévu en Décembre 2013), rapport précédent publié en Décembre 2011.



SOMMAIRE

Mot du Directeur Général

Droits de l'Homme :

Principe 1 & 2 :

- 1-Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la Protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence ;
- 2-Veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme ;

Droits de Travail :

Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation Collective.

Principe 4 : L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

Principe 5 : L'abolition effective du travail des enfants.

Principe 6 : L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de Profession.

Environnement

Principe 7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;

Principe 8 : Entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;

Principe 9 : Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

Lutte contre la Corruption

Principe 10 : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et des pots- de- vin.



Mot de Directeur

JAL Group réitère son engagement et sa contribution de façon active au déploiement Mondial des dix principes du pacte et à promouvoir toutes les actions favorisant la prise de conscience et d'initiatives liées au développement durable.

KARIM MARZOUK

Directeur Général
JAL Group Tunisie



Droits de l'Homme

Principe 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence ;

Principe 2 : Veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme;

Principe 1 & 2

1) Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international Relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence

2) Veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme

✓ Les Principes Capitaux

Comme dans ses publications antérieures sur le progrès, la JAL Group confirme avec force son engagement et croit utile que les principes du pacte mondial auquel elle adhère ne peuvent que renforcer davantage le progrès de la société...Pour la législation Tunisienne, le code du travail, le code des sociétés, les conventions collectives sectorielles, sont en parfaite harmonie avec les principes du pacte, et si l'entreprise atteint son niveau actuel c'est parce qu'elle applique et respecte continuellement ces différents textes, et fait même plus.

JAL Group Tunisie, réaffirme son engagement, et pour ne pas se rendre complice de violations des droits de l'homme, et des acquis humains primordiaux, elle a lutté contre la corruption sous toutes ses formes, l'interdiction des traitements discriminatoires, le travail des enfants et le travail forcé. Les différents structures de l'entreprise maintiennent le respect fondamental à la notion humaine liée à la vie singulière des personnes, et excluent toute distinction de race, de sexe, de croyance, de nationalité. Comme elle interdit tous types de violence physique, harcèlement sexuel, abus de pouvoir et toute autre action en effraction de la dignité humaine.

La JAL Group Tunisie, prouve avec succès, son respect des droits de l'Homme, lors de son passage des différents audits, accompli par des organismes nationaux agréés (AFAQ AFNOR), ou par des organismes externes inopinées (clients) exemple : la PUMA, LA KWINTET ;

En honorant ses engagements envers ses clients, et suite à un nouvel audit effectué pendant le mois de Juillet 2012, La JAL Group a été couronné par l'obtention d'un classement positive **B+ (90.45)** qui lui permettra de poursuivre ses activités avec ce client ;

General Information	
Factory Name	JAL GROUP SA Marzouk Bourguiba
Year	1
Name of Agent	
Name of Supplier	
Brand	PUMA
Product Division	Footwear
Specific Products	Safety Shoes
Company Code	001
Factory Status	Active
Authorization Letter	Active or Expired Active
	Valid until
	Comments
PUA Signature	Yes
PUA Audit	
PUA Audit Date	
PUA Accreditation	
Certification	ISO 14001, ISO 9000, OHSAS 18001 & The State Contract
Should C&A be used	1000000
Should C&A code	
Audit Information	
Country	Tunisia
Province/State	
City/Town	Marzouk Bourguiba
Postal Code	7090
Street	Zone d'activités économiques de Marzouk Bourguiba
Phone	+973 73 113 000
Mobile	
Fax	+973 3 471 000
E-mail	info@puma.com
Contact Person	Name Title Email
	Mr. Mohamed M. M. SAFE Compliance Officer mohamed.m@jal-group.com
Factory Representative	Name Title Email
	Mr. Mohamed M. M. SAFE Compliance Officer mohamed.m@jal-group.com
Should C&A be used	1000000
Should C&A code	
Sub-Contractor Information	
Name	None (not applicable)
Specific Products	
Company Code	001
Address	
Phone	
E-mail	
Last SAFE Audit Information	
Audit Date	04/07/2012
Audit	Open Audit
Final PU	90.45
Classification	B+

Principe 1 & 2

1) Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international Relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence

2) Veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme,

JAL Group Tunisie compte aussi sur les pactes sociaux signés avec ses partenaires stratégiques pour aller de l'avant et améliorer son système de management par la qualité que ce soit sur le plan environnemental, sécuritaire ou encore social et sociétal. D'ailleurs l'adhésion au pacte mondial de l'ONU EN 2006 entre dans la vision de la Direction Générale pour améliorer la qualité de vie dans le groupe.

A JAL Group, l'application des règles de sécurité et de bonne conduite est nécessaire pour les employés que pour les visiteurs et sous traitant sur site, à défaut de l'application de procédure de travail, ou par des guides Visiteur pour orientation sécuritaire ;



✓ **La Santé Sécurité au Travail**

La santé sécurité au travail devient une préoccupation de plus en plus forte de JAL Group, car au-delà des impératifs humains et sociaux, ce sujet constitue un enjeu économique et juridique.

Les accidents du travail ne sont plus perçus comme une fatalité mais comme un dysfonctionnement. La santé sécurité est gérée au plus haut niveau et elle a été intégrée dans le management de l'entreprise.

La mise en œuvre des principes généraux de prévention peut s'appuyer sur les principaux axes, telles que l'évaluation des risques qui ne peuvent être évités, la réduction des risques à la source, le développement de la conscience du risque professionnel, le remplacement de ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou moins dangereux, la mise en place des moyens adaptés, et l'amélioration continue des situations existantes.

Toutes ces actions et les résultats qui en dérivent sont traités et comprises dans l'ordre du jour des réunions périodiques de la Comité Santé Sécurité au travail (CSST), qui se tiendront régulièrement conformément aux normes en vigueur.

JAL Group a toujours considéré que la Sécurité est un critère de performance de l'entreprise, et elle a fait du Management de la Sécurité une responsabilité majeure de l'ensemble des pilotes de processus, ce qui a facilité au groupe le renouvellement de la Certification OHSAS 18001 au mois d'Avril 2012. Plusieurs programmes de formation ont été mis en place depuis 2011 afin de

Principe 1 & 2

1) Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international Relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence ;

2) Veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme ;

sensibiliser notre personnel au port des équipements de sécurité nécessaires pour l'accomplissement de leurs tâches sans danger. Une responsable de la sécurité du personnel chargé pour assurer le suivi de ces actions, évaluer et anticiper les dangers et proposer des solutions.

Dans ce contexte, et en vue de préserver les prescriptions minimales de Santé et Sécurité de ses employés, JAL Group menait une politique de prévention, et mettait en œuvre certaines actions à savoir :

- ✓ Occupé de la santé de ses employés, la JAL Group ne se contente pas des moyens de première prévention pour assurer la surveillance continue, mais elle a organisé un prélèvement de mesure de présence des produits chimiques dans l'air ambiante, avec l'assistance technique de l'Institut Santé Sécurité au Travail, dans les postes de travailles utilisant des divers produits comme le solvant, la DMF, la colle thermo fusible. Et dont les résultats étaient satisfaisants.



- ✓ Confection des dispositifs de chauffage des aliments qui ont été installé dans les réfectoires.
- ✓ Aménagement des locaux sociaux avec augmentation du nombre des vestiaires dans certains départements.
- ✓ Mesures et état des lieux du bruit et des ambiances Thermiques : qui constituent des facteurs de risque très important pouvant entraîner des dommages physiques et psychologiques chez les ouvriers, sous l'assistance technique du Groupement Médecine de Travail, et qui compte une exigence règlementaire (décret 84 -1556 du 29/12/1984).



Principe 1 & 2

1) Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international Relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence,

2) Veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme,

- ✓ Le gain du temps chez les sujets asmathique est très important vue qu'il concerne le secours d'une vie humaine, et l'être humain est toujours un capital très précieux, à cette fin, la JAL Group a procédé à :

- ❖ L'acquisition d'une appareille d'Aérosol
- ❖ Dix brancards médicaux adéquats
- ❖ Un appareil auto-scope



- ✓ Dans la même logique et afin de préserver la santé de ses employés, et d'éviter les contaminations de certains maladies contagieuses, certains précautions d'hygiène ont été envisagés telles que :

- Vaccination antitétanique pour les personnes travaillant à la station d'épuration et ayant un contact avec les déchets biologiques.
- Analyse et vaccination des agents manipulant les denrées alimentaires et servant les personnes qui se nourrissent dans l'Entreprise.
- Analyse annuel de l'eau potable pour boisson par les ouvriers.
- Installation de 12 Fontaines d'eau potable fraiche durant la saison estivale, dans les différents bâtiments de production et dans les réfectoires à chaque site du groupe.
- Dératisation et désinfection générale, d'une fréquence mensuelle de toutes les unités et bâtiments de production.

- ✓ Disponibilité des Equipements de Protection Individuelle :

Dans ce volet, la JAL Group a réalisé durant l'année courante une dépense de 155 000 000 Drs (Env. 75 000 Euro) pour l'achat des Equipements de protection pour les ouvriers, comparativement à l'année écoulé qui a été 120 000 000 Drs (Env. 60 000 Euro).

1) Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international Relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence ;

2) Veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme ;

- Les dépenses en matière E.P.I, ne s'arrête pas au niveau des gans, combinaisons, lunettes, etc..., mais inclus aussi une distribution annuelle des chaussures de sécurité évalué à 160 000 Drs (Env. . 80 000 Euro).
- Les tenues de travail (tabliers, combinaisons, etc...) harmonisé et confectionné hiérarchiquement pour tout les catégories professionnels dans tout le groupe, occupent aussi une bonne partie du budget vue qu'ils ont atteint durant cette année la valeur de 101 300 Drs (Env.50 000 Euro) .



✓ **La Sécurité Collective**

- L'affichage et la Signalisation

En fonction de l'évaluation des risques et de sa politique de prévention, La JAL Group a fait recours à des signalisations occasionnelles ou complémentaires. Elle concerne aussi bien le balisage des voies de circulation dans l'entreprise que l'accès aux différents lieux où s'exercent l'activité pour informer les employés, les visiteurs, et de les sensibiliser sur les risques par des avertissements, des obligations, des interdictions, des informations de secours (accidents, incendie) et la conduite à tenir en cas d'accident.

Principe 1 & 2

1) Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international Relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence

2) Veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme

Mais, le simple affichage d'une consigne de sécurité ne suffit pas. Pour son application, il a fallu la diffusion et l'explication aux ouvriers, afin qu'ils aient une connaissance effective de la consigne et des modes opératoires, d'adresses, de numéros d'urgence et d'informations dans l'entreprise.



✓ La prévention Incendie

Le risque incendie est une des priorités en matière de sécurité des personnes, des biens et de l'environnement. Des actions de prévention et de protection ont été prises par JAL Group durant l'année 2012, suivant les réglementations en vigueur, et qui ont porté sur :

- En outre des opérations blanches et des exercices de 1ère intervention, de secourisme et d'évacuation d'urgence réalisé en interne. Une opération blanche est organisée annuellement, au début de chaque saison chaude en présence de la protection civile, pour augmenter la capacité à réagir.
- Le P.O.I (Plan d'Opération Interne), a fait l'objet d'une conformité réglementaire, et a été soumis à une révision générale par un bureau d'étude agréé.
- Les Réservoirs d'Air Comprimé assujettis à la mise en conformité, maintenus en service dans l'entreprise ont fait l'objet d'une mise en conformité effective, par un Etablissement, compétente et dûment qualifiée.
- La Thermographie compte un autre moyen de prévention incendie nouvellement instaurer à JAL Group et qui sert à contrôler les transformateurs électriques.

Principe 1 & 2

1) Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence

2) Veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme

- La Pression d'eau dans les poteau-incendie exécuté sous l'administration régionale de tutelle et garantie la pression d'eau qui doit être au minimum de 1,5 bar.
- Montage d'un nombre très important des lampes antidéflagrant surtout dans les endroits où le stockage est un peu élevé, pour éviter le risque d'étincelles.
- L'installation des détecteurs de fumée dans les bâtiments de production est très indispensable, de ce fait la première attention s'est concentrée sur le magasin Produit Inflammables.

De plus la JAL Group a mit d'autres moyens de contrôle, de prévention continue qui

Assure le control de certains équipements et la détection, telle que :

- L'analyse d'huile
- Les rétentions pour les transformateurs
- Les avertisseurs sonores
- Les Analyses d'huile des transformateurs
- Le renouvellement d'un nombre important des RIA et des extincteurs, avec le renouvellement du Traçage, l'acquisition des extincteurs pour les chariots élévateurs et le renouvellement des serrures anti-paniques des portes de secours.

✓ Formation

En outre, JAL Group met en œuvre la formation renforcée à la sécurité pour les employés affectés à des postes présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, De plus ils reçoivent une formation sur les précautions à prendre pour leur propre sécurité et celles des personnes travaillant dans l'entreprise, soit par une formation encadrée par la Protection Civile soit par des exercices en internes.



Principe 1 & 2

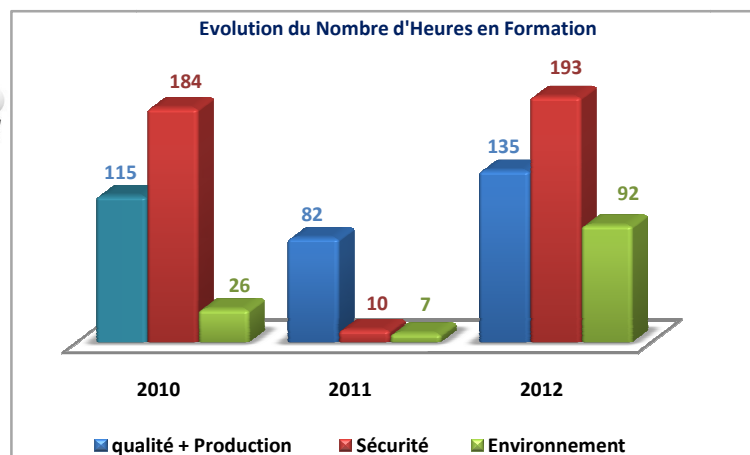
1) Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international Relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence,

2) Veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme,

- JAL Group se force de former et d'informer toute personne nouvellement embauchée, y compris les intérimaires sur les risques présents sur site afin de connaître tous les dangers liés aux tâches à exécuter.



- Tout conducteur d'un équipement de travail mobile servant au levage, quel que soit l'endroit d'activité dans lequel il sera accompli, reçoit une formation adéquate. La formation s'impose pour tous les équipements, pour être enfin titulaire d'une autorisation de conduite.
- Pour bien accomplir ses fonctions et afin d'être vigilante et consciente de certains maladies et danger menaçant la santé humaine, Le Responsable Santé Sécurité au travail participe annuellement à un cycle de formation à l'Institut Santé Sécurité au Travail, autant qu'aux assises organisés à cette fin, et qui a concerné cette année « les cancers professionnels et la pénibilité de travail et les facteurs psychosociaux au milieu professionnel ».



Principe 1 & 2

1) Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international Relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence ;

2) Veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme ;

- Formation « Communication » :

Le champ de cette formation englobe les responsables et chefs de département vers leurs collaborateurs actuels et futurs, les partenaires sociaux, et autres dans le but d'instaurer une vraie culture d'entreprise. A cet effet, JAL Group a poursuivi durant l'année 2012, le cycle de cette formation débutée durant l'année 2011, émuant 78 personnes de tout le groupe, et animé par une sociologue professionnelle passionnée par son métier, et s'est accentué sur les thèmes suivants :

- La communication efficace
- Gestion des conflits
- Cohésions du Groupe
- Conduite des réunions
- Gestion du Stress
- Dynamique du groupe

Principe 1 & 2

1) Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international Relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence ;

2) Veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme ;

✓ ACCENT SUR LE PROGRES SOCIAL

Depuis 2006, et lors de son adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies, JAL Group s'est engagée à intégrer dans sa mission et dans ses principes d'entreprise, des valeurs sociales de façon responsable dans sa politique elle a clairement mis l'accent sur la protection des Droits de l'Homme.

Les rapports sociaux déjà publiés, expriment en termes concrets les valeurs qu'elle soutienne.

JAL Group est toujours fidèle à ses principes et ses valeurs, et contribue de façon active à soutenir et à apporter à ses salariés une aide personnalisée pour accompagner leurs projets de vie ou faire face à des difficultés financières, pendant les fêtes et occasions religieuses qui constituent une charge budgétaire supplémentaire pour certaines familles. A cette fin, JAL Group n'a jamais baissé les bras pour les épauler et améliorer leurs conditions sociales même durant cette année 2012, qui a connu certaines situations économiques difficiles dans le monde entier, aussi que pour le climat social du pays après la révolution tunisienne.

C'est pourquoi que notre entreprise croit davantage en ses ressources humaines et en efficacité du travail dans un atmosphère social parfait pour l'aboutissement à des résultats toujours meilleurs.

✓ Rentrée Scolaire

Avant l'entrée scolaire de chaque année JAL Group distribue aux familles de ses employés les Cartables garnies des fournitures scolaires : un simple geste qui s'inscrit dans le cadre de l'appui aux parents d'éduquer leurs enfants.

Le Groupe alloue également des contributions financières en espèce à ses employés ayant des enfants qui poursuivent leurs études en cycle secondaire ou universitaire. Ces dons ont séduits à près 210 d'employés.



1) Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international Relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence ;

2) Veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme ;

✓ Couffin De Ramadhan

JAL Group n'a pas faillit à ses bonnes mœurs et tient toujours bon d'être présente et de participer la joie du mois de Ramadan avec ses employés, et octroie une contribution financière en espèce, pour participer aux achats vitaux du couffin de ramadhan et assurer une bonne rupture de jeûne à tout ses ouvriers.

✓ Soins Supplémentaires

JAL Group soulage toujours ses employés dans les moments les plus difficiles de leurs vies, et prend en charge les frais de soins des malades cancéreux, et s'occupe de la totalité des dépenses, du transport, dans un but de préserver le malade dans des conditions psychologiques stables pouvant accepter les soins et soutenir sa guérison.

En outre JAL Group diversifie son accompagnement à ses employés, et se charge d'autres cas telle que :

- Les personnes qui pratiquent le dialyse et s'absentent au cours de la semaine pour le traitement, bénéficient de leur salaire complet,
- la Direction Générale s'engage de payer tout les frais chirurgicaux pour les employés qui ont subit des interventions.
- Prise en charge des frais médicaux des personnes asmathiques,
- Don aux personnes nécessiteux des frais optiques (achat des lunettes)
- Dons financier pour les salariés qui ont perdu un membre de leur famille,
- Distribution des dons sociaux pour certains cas gêné
- Attribution des dons pour paiements des engagements de certains ménages dans le cas échéant.

✓ Don Des Moutons

Fidèle à ses habitudes et aux coutumes religieuses, et à l'occasion de la fête d'Aïd el Idha qui a une grande signification aux familles musulmanes, et pour supporter certains familles nécessiteuse, JAL Group a offert 17 moutons, outre des subventions financières en espèces : don de 40 DT et qui a concerné la totalité des employés du Groupe. Cette décision est parvenue en commun accord avec la Commission Consultative de JAL Group Tunisie, qui compte un des partenaires du dialogue social dans l'entreprise.





Droits de travail

Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la
liberté ;
d'association et à reconnaître le droit de négociation
Collective ;

Principe 4 : L'élimination de toutes les formes de travail forcé
ou obligatoire ;

Principe 5 : L'abolition effective du travail des enfants ;

Principe 6 : L'élimination de la discrimination en matière
d'emploi et de profession ;



Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation Collective ;

✓ **JAL Group la porte de dialogue est ouverte avec toutes les parties sociales :**

« Echanger pour trouver des solutions viables »

Des solutions viables pour le Développement Durable ne peuvent naître que d'un dialogue avec tous les groupes sociaux au niveau local et régional. C'est pourquoi JAL Group cherche en permanence à établir un dialogue social avec toutes les parties intéressées, qui représentent les employés, les associations, dans le but de protéger la complémentarité entre les forces économiques et sociales et conserver les bases d'une entreprise moderne et sociétariaire repoussant toutes formes de désocialisation.

Les syndicats, les commissions consultatives et les commissions de santé sécurité au travail, sont les importants sociétaires du dialogue social au sein du groupe.

✓ **Les Syndicats**

A JAL Group, les syndicats sont les principaux acteurs du dialogue social qui comprend tous les types de négociation, de consultation ou d'échanges d'informations entre les représentant des employeurs sur des questions présentant un intérêt commun relatives à la situation économique et sociale. Elle assure la défense des intérêts des salariés, et assure un rôle de communication important au sein de l'entreprise en transmettant aux salariés les informations qu'ils auront obtenues lors des comités d'entreprise, et les réunions avec la Direction.

Simultanément on dispose d'un syndicat de base pour chaque site de production : en masse de trois syndicat dans tout le groupe, outre une diversité syndicale réunissant l'U.G.T.T et l' U.T.T, élus en toute transparence, et se compose de sept membres. L'adhésion aux syndicats a concerné 63% des employés du groupe, librement et volontairement consenti. Durant l'année 2012 le syndicat a joué un rôle très important pour la stabilité du climat social au sein de la société suite aux conditions politiques et sociales apparus, elle a été l'axe intermédiaire pour la négociation entre les employés et la Direction Générale afin d' aboutir à des solutions équitables qui assurent la pérennité d'un monde professionnel plus juste, et suite auxquelles des augmentations salariales, et aides financières ont été accordée aux ouvriers.

Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation Collective ;

Les syndicats disposent aussi de moyens d'actions au sein de chaque site : d'un local syndical permettant de se réunir, d'affichage de documents et de tracts syndicaux. JAL Group soutien le syndicat de base et veille au développement de leurs connaissances par le financement de la formation de ses membres ;

La JAL Group espère donner une piste utile à suivre, pour ceux qui se sont déjà engagés dans cette voie, au sein de leur entreprise ou d'un syndicat. Et espère en même temps, motiver ceux qui, jusqu'ici, ne connaissent pas encore leurs droits syndicaux, et les amener à s'engager pour un monde professionnel plus social.

✓ **La Commission Consultative**

Le principe fondamental est la participation aux décisions, et le traitement de questions proprement liées à l'intérêt générale: Une Commission Consultative est nécessaire, pour que le monde du travail ne se dessine pas uniquement au profit des intérêts d'aucune partie. Traditionnellement, ces organismes luttent pour de meilleures conditions de travail. Leur slogan principal est la justice sociale et l'amélioration des conditions de travail sur le milieu de travail. Mais actuellement ces parties sont les cadres principaux de dialogues qui réunissent entre l'employeur et l'employé pour qu'un déséquilibre ne s'installe pas.

Un renouvellement des élections des membres de la commission a eu lieu durant l'année 2012 dans les trois sites de JAL Groupe après l'expiration de la durée de 5 ans légalement prédéfinies, et sous la présence de l'inspection de travail. La présence des femmes parmi les membres élus est primordiale, pour garantir un équilibre. La Commission Consultative se réunit d'une fréquence bimensuelle et traite principalement l'organisation du travail au sein de l'entreprise, émet les suggestions relatives aux attentes du personne, donne son avis aux termes de promotions, de mutation, de formation professionnelle ou de licenciement, elle s'érige en conseil de discipline, elle contribue à l'établissement du tableau d'avancement et donne son avis sur l'attribution de prime de productivité, et autre volet en étroite relation avec le renforcement de climat favorable de production et l'amélioration de la productivité ;



Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation Collective ;

✓ La Commission Santé Sécurité au Travail

La loi 94-29 DU 21 Février 1994, article 161 stipule la constitution d'une sous-commission technique dénommée "comité de santé et de sécurité au travail", relevant de la Commission Consultative de l'Entreprise examine les questions relatives à la santé et à la sécurité au travail.

La Commission Santé Sécurité au Travail se compose du chef d'entreprise ou son représentant, de deux représentants des travailleurs choisis par les représentants du personnel au sein de la commission consultative d'entreprise, du médecin du travail relevant de l'entreprise ou la supervisant, du Responsable Hygiène et Sécurité au Travail.

La Commission Santé Sécurité au travail se présente comme un partenaire stratégique dans l'amélioration des conditions de travail au sein de JAL Group Tunisie, elle se positionne en faveur des conditions de travail «saines», des lieux de travail adéquats, des structures sanitaires correctes, des structures de protection suffisantes, garantit que des conditions de travail humaines soient préservées, et que sur leur lieu de travail, les travailleurs ne soient pas exposés à des dangers pouvant affecter leur santé.

La Commission se réunit tout les deux mois et après tout accident grave survenant dans l'entreprise afin d'en analyser les causes et de définir des plans d'actions efficaces.

Cette Commission a pour mission d'établir les projets de règles et de consignes liées à la S.S.T, former, sensibiliser et informer dans le domaine de la S.S.T, proposer un programme de prévention des dangers lies à la S.S.T, et de suivre sa réalisation, réaliser les analyses nécessaires suite à tout accident ou maladie professionnelle et de proposer les dispositions nécessaires à l'élimination de leur cause.

A la suite de chaque réunion, un PV signé par tous les membres est établi et enregistré sur un registre à cet effet. Une copie des PV est diffusée à l'inspection du travail concernée et à l'inspection médecine de travail. Un rapport annuel détaillé est établi par CSST diffusé à au CCE qui le met à disposition de tout le personnel. Une copie de ce rapport est diffusée au premier trimestre de chaque année à l'inspection du travail concernée et à l'inspection médecine de travail.

Principe 3

Principe 3: Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation Collective ;

✓ **Activité Sportif de JAL Group**

La JAL Group est le premier sponsor et soutien matériel et physique de l'équipe locale du football de Menzel Bourguiba.



✓ **Subvention Social et Culturelle pour la ville de Menzel Bourguiba**

Durant l'année 2012, JAL Group Tunisie a contribué financièrement au profit du monde civil de Menzel Bourguiba à plusieurs activités culturelles et sportives, on mentionne essentiellement :

- Don de matériel Informatique pour la Municipalité de Menzel Bourguiba dans le cadre de sa remise en état de fonctionnalité, et de renouvellement de ses équipements informatiques.
- Participation financière pour le soutien du programme « Layali Ramadhan », organisé par la Jeune Chambre Internationale de Tunisie.
- Subventions aux diverses cellules du Tissu Associatif de Menzel Bourguiba identiquement :
 - Subventions financière et sociale à l'association « EL Yosr » des Orphelins et des démunies de Menzel Bourguiba, avec la création des postes de travail ou des subventions financière pour l'animation des activités culturelles aux enfants.
 - Subventions financière et sociale au profit du bureau local de l'Enfance Tunisienne de Menzel Bourguiba.
 - Subvention financière et sociale au profit de l'union régionale des aveugles de Menzel Bourguiba.



« L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire »

L'engagement social joue un rôle important dans la culture de JAL Group. Il a constitué une tradition tout au long de son histoire. Solidement ancré dans ses valeurs d'entreprise, il se reflète dans ses activités quotidiennes ; en expulsant catégoriquement toute forme de travail forcé ou obligatoire au sein de ses établissements, et cela respectivement à son engagement morale d'entreprise citoyenne ou signataire du Pact Mondiale.

En sa qualité de producteur de chaussure de sécurité responsable, JAL Group ne cesse de développer sa gestion sociale et responsable des ressources humaines : elle remet au niveau de chaque employé un contrat de travail en bonne et due forme avec un descriptif de poste et un livret d'accueil : un contrat de travail décrivant les termes et conditions de travail ainsi que les conditions de sa résiliation.

Notre entreprise s'engage aussi à donner aux salariés le meilleur environnement de travail possible : lui octroyer de bonnes conditions pour bien maximiser son rendement.

JAL Group Tunisie a mis en place un système de management efficace obligeant ses employés à faire respecter les horaires de travail légaux. En revanche, les heures supplémentaires sont traitées selon les dispositions légales conventionnelles du secteur.

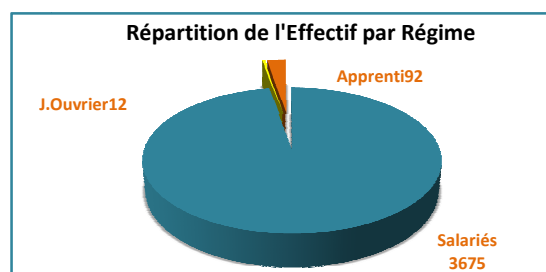
Toute proposition d'heure supplémentaire où du Dimanche, fait l'objet d'une réunion de Commission Consultative et le Syndicat avec la Direction, une copie du Procès verbale est adressée à l'inspection du travail garante du droit des travailleurs.

Principe 5: L'abolition effective du travail des Enfants ;

Souvent les enfants sont poussés sur le marché du travail pour assurer leur survie et celle de leur famille; parfois ils sont les victimes innocentes de l'exploitation d'adultes sans scrupules; parfois encore leur participation à l'activité économique tient à la pénurie et à l'inadaptation des systèmes éducatifs. Le travail des enfants est profondément ancré dans les attitudes et les traditions culturelles et sociales.

Face à ces conditions, JAL Group, interdit officiellement le travail des enfants et se réfère au Code de Travail et à la convention du secteur pour fixer l'âge de 15 ans pour la période d'apprentissage, pour certains qui n'ont plus le désir de continuer les études, et définit l'âge de 18 ans pour les jeunes ouvriers. JAL Group Tunisie forme ses apprentis en collaboration avec les centres de formation sous la tutelle du Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi. Conformément à la législation, ils bénéficient d'un aménagement d'horaire qui leur facilite une formation pratique dans la production, et une formation théorique dans la salle de formation au sein de la Direction, encadré par des enseignants habilité du centre de formation.

A la fin de la période d'apprentissage, et en aboutissant à l'âge de 18ans, les apprentis seront intégrés dans l'effectif, et deviendront des Jeunes ouvriers de JAL Group, qui leur offre un poste de travail permanent dans l'entreprise avec une conjoncture d'évolution basée sur ses compétences.



Certes que le droit à l'éducation occupe une place centrale dans l'éventail des droits humains et est essentiel à l'exercice de tous les autres droits et au développement. L'éducation permet aux enfants, aux jeunes et aux adultes de sortir de la pauvreté et d'obtenir les moyens de participer pleinement à la vie de la communauté. Dans ce contexte, et pour sa célébrité et son ampleur au monde économique, JAL Group Tunisie a été sélectionnée durant l'année 2012 par les élèves du lycée GUSTAVE FLOBERT-la Marsa- pour une visite pratique ;



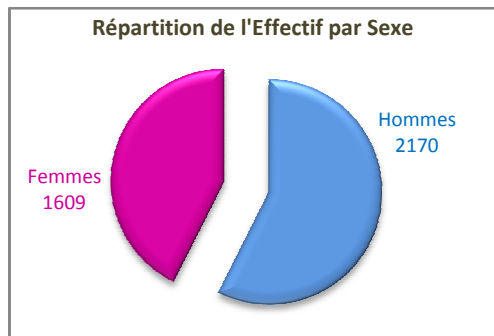
Principe 6

Principe 6: L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession ;

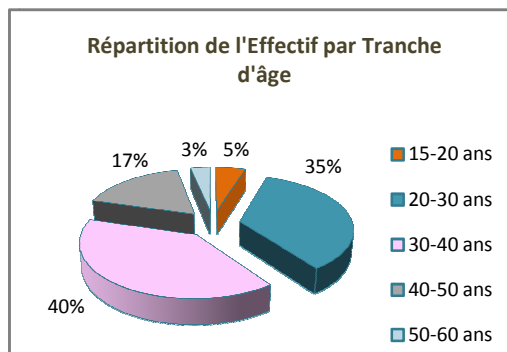
De nos jours, des millions d'êtres humains n'ont pas de travail, aucun espoir de promotion, à cause de leur sexe, leur religion, la couleur de leur peau, leur nationalité, leur origine ethnique, leur orientation sexuelle, leur conviction politique, leur appartenance à un certain groupe social, leur âge ou un handicap ; ils sont mal payés ou intimidés, voire victimes de chicaneries et de mesquineries.

La JAL Group s'engage en faveur des conditions de travail équitables, dignes et justes, pour tous les êtres humains, sans discrimination. Le code de travail et la Convention du secteur fixent le droit au salaire égal pour le même travail et se prononcent contre toute forme de discrimination à l'embauche, à la formation continue et à la promotion.

JAL Group Tunisie, compte plus que 4000 salariés et employés de régions différentes ainsi que des cadres étrangers. A JAL Group, la femme occupe plusieurs postes : à la Direction, hautes responsabilités et autres postes d'exécution. Cependant, notre entreprise a toujours soutenu l'approche opérationnelle de l'égalité, et la mixité professionnelle dans l'entreprise. Elle a mis dès le départ une politique volontariste de non discrimination en matière d'emploi et de formation.



JAL Group Tunisie conserve au niveau du département des ressources humaines des indicateurs de suivi pour le recrutement, licenciements ainsi que les proportions d'âge.



Principe 6: L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession ;

A nos jours, le médecin de travail de l'entreprise disponible à plein temps dans la société, ne cesse de visiter les postes de travail, afin d'étudier leur convenance avec les employés. Des mutations et des changements de postes ont eu lieu durant l'année 2012, soit pour incompatibilité du poste avec les personnes, soit pour des raisons de santé. Beaucoup d'importance accordée pour les femmes enceintes, en les accordant des congés de repos avant leur départ en congé de maternité, ou en les accordant momentanément des postes doux jusqu'à leur naissance.



Les personnes handicapées ne pourront pas être exemptées de l'effectif de JAL Group, au contraire, l'entreprise œuvre pour leur intégration dans la vie professionnelle comme des personnes habituelles et sont traités avec toute égalité. Elle poursuit leur insertion dans la roue de la production en leur attribuant des postes de travail adéquats à leur capacité physique. La Société offre également un encadrement spécial et un suivi régulier de l'état de santé de ses employés handicapés avec des consultations régulières par le médecin de travail, le nombre d'handicapés travaillant au sein du Group est de 17 personnes.

✓ **Mettre fin aux Discriminations est un travail persistant**

La promotion de l'égalité, des chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination. Concerne tous les travailleurs de tous les secteurs du marché de l'emploi.

Tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales.



Environnement

Principe 7 : Les Entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;

Principe 8 : Entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;

Principe 9 : Favoriser la mise au point et la diffusion de Technologies respectueuses de l'environnement ;



Principe 7 : Les Entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes, touchant l'environnement ;

Principe 8 : Entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en Matière d'environnement ;

Principe 9 : Favoriser la mise au point et la diffusion de Technologies respectueuses de l'Environnement ;

En érigeant l'environnement en priorité absolue, JAL Group s'est consacrée à mettre en place des mesures environnementales dès la fabrication de ses produits, jusqu'au recyclage et la mise aux rebus de ses déchets.

JAL Group s'est également attaché à réfléchir sur des modes organisationnels permettant de mettre en œuvre sa politique environnementale qui comporte des engagements de :

- Conformité réglementaire.
- Maîtrise des déchets solides, rejets liquides.
- Maîtrise d'énergie.

✓ La conformité réglementaire

JAL Group s'est appuyée sur un registre d'exigences légales et évaluation de conformité afin d'identifier et maîtriser ses obligations réglementaires locales et européennes en matière d'environnement et de Santé Sécurité au Travail.

Dans ce contexte et dans le cadre d'assurer la conformité réglementaire de JAL Group par rapport aux émissions atmosphériques, un inventaire d'émissions a été réalisé par des experts agréés par l'état pour avoir une donnée de base nécessaire pour procéder à des évaluations de la qualité de l'air, estimer les impacts de cette pollution sur la santé des travailleurs et surveiller l'état de l'environnement.

Le diagnostic a permis de réaliser un bilan technique des émissions atmosphériques et de l'air ambiant à l'intérieur des locaux de JAL Group, qui comparé aux valeurs seuils du Décret n° 2010-2519 du 28 septembre 2010 et de la norme tunisienne NT 106-04 s'est avéré conforme.



Principe 7-8 & 9

Principe 7 : Les Entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes, touchant l'environnement ;

Principe 8 : Entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en Matière d'environnement ;

Principe 9 : Favoriser la mise au point et la diffusion de Technologies respectueuses de l'Environnement ;

Dans cette perspective plus ambitieuse et pour protéger la santé humaine et l'environnement face aux risques que peuvent poser les substances chimiques, JAL Group accorde une haute priorité aux réglementations européennes régissant les produits chimiques tels que le règlement REACH.

Une lettre a été adressée par le service achat aux fournisseurs de produits chimiques pour leur obliger de se conformer à ce règlement et nous envoyer la nouvelle fiche de données de sécurité du produit chimique contenant le numéro d'enregistrement du fournisseur dans la base de données de l'agence européenne des produits chimiques.

✓ **Maîtrise des déchets solides et rejets liquides**

Afin de réduire, trier et traiter les déchets générés par son activité, JAL Group met toujours en œuvre une démarche de préservation de l'environnement et de la santé des travailleurs face aux impacts néfastes que peuvent avoir les déchets. Les grands principes de gestion de déchets :

✓ **Tri** : un contenant est attribué à chaque type de déchets et placé au niveau de chaque département

Un lay-out de déchets est réalisé pour organiser le stockage de déchets et avoir un état des lieux.

✓ **Déchets dangereux** : conformément à la réglementation, lors de chaque enlèvement de déchets industriels dangereux, un bordereau de suivi est établi tel est le cas des eaux huileuses et de la boue liquide qui ont été collectés par un recycleur agréé et un rapport de traitement nous a été envoyé pour s'assurer et contrôler le mode de traitement des déchets par le recycleur.



Principe 7-8 & 9

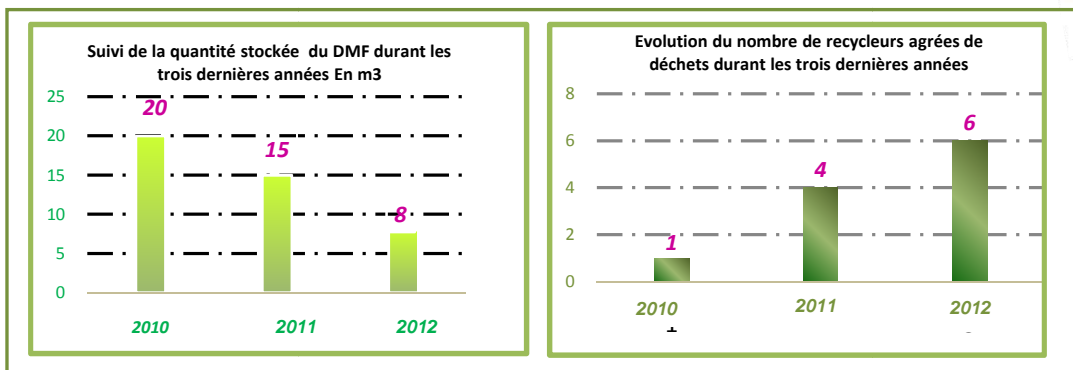
Principe 7 : Les Entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes, touchant l'environnement ;

Principe 8 : Entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en Matière d'environnement ;

Principe 9 : Favoriser la mise au point et la diffusion de Technologies respectueuses de l'Environnement ;

Pour les déchets dangereux, dont on ne dispose pas de filière de recyclage, sont stockés sur site dans l'attente de l'ouverture du centre de traitement Jradou.

De même, la consommation de certains produits chimiques, tel le cas du DMF, a été réduite en raison de minimiser d'une part le stockage des déchets dangereux et limiter la consommation des produits chimiques d'autre part.



La JAL Group ne manque jamais d'enregistrer sa présence à cet événement célèbre, qui a eu lieu à Sousse dans le cadre du Projet de Production Propre Tunisien réalisé en Collaboration avec l'Organisation des Nations Unies pour le Développement Industriel et la Secrétariat Suisse à l'Economie.

Cette journée de partage d'expérience et de discussion a réunit les acteurs clés du développement durable en Tunisie telle que la CITET et l'ANPE, autour de grands enjeux auxquels le pays et les entreprises font face actuellement : gestion des ressources, compétition internationale, impact environnemental, développement industriel, relance du tourisme.

PRODUCTION PROPRE: QUELLES OPPORTUNITÉS EN TUNISIE?
PARTAGE D'EXPERIENCES ET DISCUSSION
Mars 2012

LES PORTEURS DE PROJET
Le Projet de Production Propre Tunisien (PPPT) a débuté avec une détermination déterminante par l'ONUDI avec le soutien technique de la Suisse et après plusieurs années près de 30 pays. Une réunion pour le Centre National de Production Propre (CNPP) est prévue pour servir à terme de référence en Tunisie.

Organisation des Nations Unies pour le Développement Industriel (ONUDI)
L'ONUDI est à l'origine de la méthodologie de production propre du PPPT et responsable de la mise en œuvre du projet.

Fédération des Unions Tunisiennes des Employés (FUT)
Fondée en 1964, l'ONUDI est devenue une agence des Nations Unies en 1982. Ses missions principales sont: la lutte contre le chômage au moyen d'activités productives, l'énergie et l'environnement, et l'insertion des entreprises dans la croissance nationale.

Secrétariat d'Etat à l'Economie (SE)
Le SECO est le mandataire du PPPT, dont il assure le financement.

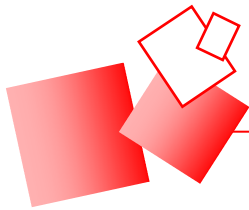
Le SECO par le centre de consultation de la Tunisie
Le SECO a pour mandat de fournir les services de politique économique, la recherche et l'assistance technique, la planification et l'évaluation des investissements et le suivi des projets.

Centre National de Production Propre (CNPP)
Le CNPP est une institution publique sous le contrôle du Ministère de l'Environnement. Depuis sa création en 1995, il s'est engagé à développer les compétences nationales pour une meilleure maîtrise des technologies environnementales afin d'assurer un développement durable.

Sofies | Solutions for Industrial Enterprises
Pour assurer le transfert de savoir-faire dans le cadre de l'PPPT, Sofies a été créée en 2008. Elle est une filiale à 100% de l'ONUDI et du SECO.

ONUDI
ANPE
SOFIES

GESTION DES RESSOURCES - ENVIRONNEMENT - IMPACT SOCIAL
Transformez vos contraintes en opportunités grâce à un développement propre et durable de la Tunisie et de ses entreprises.



Lutte contre la corruption

Principe 10 : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, Y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.



Principe 10

Principe 10 : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, Y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

La corruption est précisément reconnue comme un grave fléau, c'est un obstacle important au développement qui affaiblit la bonne gouvernance de l'entreprise, et entraîne une mauvaise utilisation des fonds et de l'investissement ;

Dans son engagement de lutte contre la corruption, la JAL Group Tunisie amplifie ses efforts pour la combattre sur tous les façades. A cette fin et dès le début JALGROUP applique systématiquement les principes recommandés de transparence et d'efficacité dans la gestion de ses projets, ses comptes et ses résultats sont régulièrement vérifiés par des commissaires aux comptes indépendants conformément à la législation en vigueur, mais elle reste cependant soucieuse de mettre en place tous les mécanismes nécessaires à la lutte contre la corruption et d'en informer ses partenaires.

Quant à JAL Group Tunisie s'est engagé et renforcé au cours de ces dernières années par :

- Des instructions fermes sont appliquées aux achats pour combattre ce fléau et dénoncer toute tentative de corruption.

- La mise à jour régulière des conventions d'achats de tous les produits par le biais d'une direction d'achats centralisée.

- La mise en place progressive au niveau de la direction générale de la chaîne d'une charte de Contrôle Interne rappelant les principes et les bonnes pratiques en matière de gestion et de fonctionnement des sociétés du groupe.

- Un système de gouvernance central intègre et transparent.

- Une politique efficace de consultation des offres des prix afin d'optimiser des opportunités commerciales.

Concrètement et selon sa stratégie commerciale, JAL Group Tunisie sélectionne ses partenaires par leur transparence, leur respect de la déontologie commerciale et par le fait qu'ils ne cherchent pas les gains faciles ou détournés.

Notre adhésion au pacte mondial confirme notre engagement à faire passer l'éthique professionnelle et la conformité avant toute considération commerciale.



JAL GROUP Tunisie

*Parc d'activités Economiques
7050 Menzel Bourguiba*

Tél : +216 72 113 000 – Fax : +216 72 418 051

E-mail : jal-grouptunisie@jal-group.com