



Environnement Droits de l'homme

Droit du travail

Lutte contre la corruption

Fondé en 1993 à Menzel Bourguiba au nord de la Tunisie, **Jal group Tunisie** compte aujourd'hui plus de 4500 employés.

Elle s'est engagée dans la voie de l'amélioration et compte sur son potentiel et ses compétences pour relever tous les défis.

Jal Group a souhaité adhérer au global compact en 2006 , manifestant aussi son engagement sur les valeurs essentielles qui sont :

- \*Les droits de l'homme
- \*Les droits de travail
- \*La protection de l'environnement
- \*La lutte contre la corruption

Durant les dernières années, beaucoup d'actions ont été entreprises afin de continuer le développement des qualités de relation sociale et environnementale capable d'assurer la pérennité de **JAL Group**.

Monsieur **KARIM MARZOUK**, Directeur Général renouvelle son engagement et celui de l'ensemble de ses collaborateurs en faveur du Pacte mondial et des dix principes fondamentaux.

**MARZOUK KARIM**

# Sommaire

## JAL Group adhère au pacte mondial

Grand Prix du Président de la République Tunisienne pour la promotion de la qualité

### Principes 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 ; et'

2 - 'À veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme'

Engagement de l'entreprise et de ses dirigeants en termes de protection de droit de l'homme

Certification de JAL Group selon le référentiel OHSAS 18001

Description du système de management de la sécurité JAL Group

### Principe 3

3 - 'Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective'

JAL Group et le social

Missions et domaines d'intervention

Actions sociales

### Principe 5

5 - 'L'abolition effective du travail des enfants'

Organisation d'une journée de sensibilisation sur le principe 5 du pacte mondial

## JAL Group adhère au pacte mondial :

**JAL Group** promeut sa responsabilité sociale sur la base du développement durable.

En 2005 **JAL Group** a été l'une des pionnières entreprises à joindre une initiative internationale –le pacte mondial– qui rassemble les entreprises et les organismes des Nations Unies, le monde du travail et la société civile autour de dix principes universels relatifs aux droits de l'homme, aux normes de travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption

L'année 2008 traduit la phase opérationnelle de son engagement qui fut lancé à travers l'édition d'un rapport illustrant à la fois le respect et le soutien du pacte mondial ainsi que les progrès et actions accomplis dans la mise en œuvre de ses principes.

En adoptant cette initiative **JAL Group** cherche à faire progresser les initiatives universelles relatives aux droits de l'homme, au travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption dans sa politique et sa stratégie.

L'engagement au pacte mondial s'inscrit dans une logique de promouvoir la constante amélioration et à favoriser l'application de ses principes. Cette démarche a débuté à **JAL Group** depuis 1997 pour être couronnée en 1999 par l'obtention de la certification ISO9002.

Aussitôt la direction générale a engagé l'entreprise dans une démarche environnementale. Époque pendant laquelle peu d'entreprise de transport, de collecte et de recyclage avaient leur agrément, **JAL Group** grâce à son département recherche et développement entame de travailler sur l'ECOLABEL de son produit afin de réduire et de minimiser les impacts environnementaux à la source.

L'année 2002 marque l'ascension de **JAL Group** dans le système de management. Caractérisée par l'obtention de la certification ISO 14001 en parallèle avec l'avènement de la version 2000 de la norme ISO 9001, l'entreprise a fait migrer en 2004 son système qualité vers cette version en adoptant l'approche processus.

En 2009 la mise en œuvre d'un système de management de la santé et de la sécurité au travail voit le jour. En adoptant les pratiques de l'OHSAS 18001, **JAL Group** exprime une approche globale et gestionnaire de la prévention des risques professionnels, visant à améliorer les performances de l'entreprise, à anticiper les changements et assurer une cohérence globale avec les autres démarches de management, voilà pourquoi sa mise en œuvre est encouragée par la direction générale.

Le succès des démarches de management dans toutes ses formes à **JAL Group** ne tient pas au référentiel choisi mais davantage aux usages qui en sont faits en particulier à la façon de mettre en œuvre leurs politiques.

Pour montrer encore une fois son dévouement et son consentement au pacte mondial et ses principes **JAL Group** décide et de manière volontaire de renforcer la responsabilité sociale en prévoyant des démarches visant l'ISO 26000.

L'évolution de l'économie mondiale et le phénomène de mondialisation amène **JAL Group** à prendre en compte les impacts éthiques et sociaux dans sa politique et son activité.

En adoptant une politique de responsabilité sociale, **JAL GROUP** donne confiance à ses partenaires : Le **Personnel**, les clients, les consommateurs, les investisseurs .....

Des sujets tels que le travail des enfants, le travail forcé et la discrimination doivent être des préoccupations prises en compte par l'entreprise en interne et c'en est le cas au sein de **JAL Group**. Et c'est dans ce contexte là que la maîtrise de la responsabilité sociale à **JAL Group** prend toute son importance et apporte de la crédibilité à l'engagement de l'entreprise. Ainsi s'engager dans une démarche sincère de responsabilité sociale offre à l'entreprise et à ses parties prenantes l'occasion d'acquérir un avantage concurrentiel sur du long terme et avec des retours positifs non négligeables.

Les systèmes de management de la **Qualité**, **Environnement**, **Sécurité** et **Responsabilité Sociale** ont favorisé l'octroi d'un prix présidentiel en mars 2009

Grand Prix du Président de la République Tunisienne pour la promotion de la qualité :

En date du 24 Mars 2009, **JAL Group** a été récompensée par le 3<sup>ème</sup> du Président de la République pour la promotion de la qualité globale.

Ce prix a été attribué aux entreprises opérant le secteur industriel ou des services connexes à l'industrie qui se sont distinguées par la mise en place d'un système exemplaire de management de la qualité globale.

Troisième entreprise lauréate de ce concours, **JAL Group Tunisie** en la personne de son Directeur Général Mr Karim Marzouk a été honoré, sur instructions du **Chef de l'Etat** par Mr. Mohamed Ghannouchi Premier ministre pour ses efforts fort louables pour la promotion de la culture de la qualité.

La cérémonie s'est déroulée au palais du gouvernement à la Kasbah en présence du ministre de l'Industrie, de l'Energie et des PME.

Le Directeur Général Mr Karim Marzouk a décidé que La prime décernée à la société à ce titre sera attribuée au personnel le plus nécessaire.

Le dossier de candidature s'est basé essentiellement sur 9 chapitres :

1<sup>er</sup> Chapitre : LEADERSHIP, l'équipe de management est le moteur de la démarche d'excellence pour prétendre à un succès durable.

2<sup>ème</sup> Chapitre : Politique et stratégie de l'entreprise

3<sup>ème</sup> Chapitre : Le personnel

4<sup>ème</sup> Chapitre : les partenariats et les ressources

5<sup>ème</sup> Chapitre : Les processus

6<sup>ème</sup> Chapitre : Les résultats par les clients

7<sup>ème</sup> Chapitre : Les résultats pour le personnel

8<sup>ème</sup> Chapitre : Les résultats pour la collectivité

9<sup>ème</sup> Chapitre : Les résultats sur les performances



## Principes 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 ; et'
- 2 - 'À veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme'

### [Engagement de l'entreprise et de ses dirigeants en termes de protection des droits de l'homme :](#)

En adhérant le pacte mondial **JAL Group** a non seulement montré sa bonne volonté en appliquant les normes internationales mais aussi son humanisme illimité en reconnaissant le droit international relatif aux droits de l'homme ,ainsi le règlement intérieur du group est conforme à la convention collective des entreprises du cuir et de la chaussure ,au droit du travail tunisien .

La soumission de l'entreprise à des Audits sociaux qui sont toujours finalisés avec un franc succès.

La protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et la réduction des accidents de travail sont des préoccupations majeures de JALGROUP qui veille toujours à appliquer les principes d'intégration à la sécurité des travailleurs , s'assurer que tout soit conforme aux exigences essentielles de sécurité ceci en adoptant une politique préventive .

### [Certification de JAL Group selon le référentiel OHSAS 18001 :](#)

La Santé et la sécurité au travail constitue une composante essentielle de la responsabilité sociale de **JAL Group**.

Les efforts fournis par l'ensemble du personnel de **JAL Group** dans le cadre de mise en place du système de sécurité et Santé au travail ont été couronnés par l'obtention de la certification **OHSAS 18001** au mois de Mars 2009



Cette certification représente un apport supplémentaire pour la consolidation de la position et de l'image de **JAL Group** envers toutes les parties intéressées notamment le **personnel**, les actionnaires, les autorités.

Cette démarche nous a placées dans une stratégie de développement de l'entreprise :

- On a intégré la gestion de la santé et de la sécurité au travail dans toutes les fonctions de l'entreprise,
- On a adopté un dispositif qui permet de progresser régulièrement en matière de santé et de sécurité au travail.



Le système de Management nous a permis non seulement d'acquiescer de nos obligations légales mais d'en tirer le meilleur parti :

- Réduction des risques,
- Maîtrise de notre organisation et limitation des dysfonctionnements,
- Amélioration de nos performances,
- Anticipation des changements,
- Augmentation de la réactivité, et de pouvoir faire face aux situations d'urgence,
- Gain en efficacité.

L'association de tous ces points forts va à terme avoir des répercussions sur le fonctionnement global de notre entreprise :

- Valorisation du rôle de chacun au sein de l'entreprise,
- Amélioration du fonctionnement interne,
- Meilleure qualité du produit,
- Amélioration de l'image de l'entreprise,
- Gain de productivité.

Le chef de l'entreprise, l'encadrement, les salariés et les instances représentatives (commission consultative et comité santé et sécurité au travail) sont tous impliqués dans cette démarche visant à préserver la santé et à améliorer les conditions de travail. Les méthodes de management utilisées sont compatibles avec une éthique du changement respectant **la personne** qui est une valeur essentielle.

L'implication de tout le personnel repose sur la confiance dans l'équipe de management qui s'est engagée d'être la première à montrer l'exemple, de prendre compte de la réalité des situations de travail et de communiquer sur ce sujet.

Nos valeurs essentielles sont :



- La personne**
- La transparence** à travers la clarté de l'objectif visé, l'engagement et l'exemplarité, la prise en compte de la réalité de la situation de travail et la communication sur la Santé et la Sécurité au travail.
- Le dialogue social** à travers l'implication des salariés, des instances représentatives du personnel

## Description du système de management de la sécurité JAL Group :

### -Politique SST :

**JAL Group** a défini une politique SST et la diffusée à toutes les parties intéressées (personnel du groupe, clients, fournisseurs, actionnaires, autorités locales ...)

**JAL GROUP TUNISIE SA®**  
 Au capital de 25 422 600 DT  
 Production de Chauxsures de Sécurité  
 Parc Industriel Pétrochimique - 7050 Monastir Bourguiba  
 Tél: 00216 72 23 000  
 Fax: 00216 72 418 285  
 jalgroup.tn@jalgroup.com

**Politique Santé & Sécurité au Travail**

Pour entretenir notre culture d'excellence, nous avons décidé de faire de JAL GROUP un site modèle et d'implémenter un système de management de Santé & Sécurité au Travail qui sera un composante d'un système intégré dans le cadre d'une démarche visant à satisfaire tous les besoins des parties intéressées.

Aussi, notre volonté et nos engagements pour JAL GROUP sont de :

- ✓ Prévenir les lésions corporelles et atteintes à la santé
- ✓ Développer la maîtrise des risques sur la Santé & Sécurité pour toute personne présente dans notre site, pour leur assurer un milieu sûr, sain et productif ;
- ✓ Garantir le respect des exigences applicables à notre activité et à notre site, en particulier celles liées à la réglementation.

Pour structurer cette démarche et la rendre efficace, nous devons nous appuyer sur une logique d'amélioration continue de nos performances, basée en premier lieu sur la définition d'objectifs concrets, la fixation de cibles associées, la définition de programmes d'actions cibles et le suivi par des tableaux de bord pertinents à tous les niveaux.

Plus précisément, cette démarche devrait permettre de :

- ✓ Réduire la fréquence et la gravité des accidents de travail et les éventuelles maladies professionnelles ;
- ✓ Limiter l'exposition aux agents chimiques dangereux à toutes les phases : réception, stockage, utilisation, maintenance ;
- ✓ Limiter au plus bas possible l'exposition sonore ;
- ✓ Adapter le travail à l'homme et rechercher les meilleures conditions de travail tant au point de vue de l'efficacité productive que de la santé des travailleurs ;
- ✓ Limiter les risques liés aux machines et aux outils de travail.

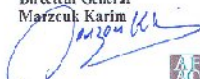

Le Service Management de la Qualité de l'Environnement et de Santé & de Sécurité a toute l'autorité pour la mise en place, l'amélioration et le suivi de l'efficacité du système de management intégré et nous en rendra compte périodiquement.

Pour notre part, nous nous engageons à fournir toutes les ressources nécessaires au bon fonctionnement de cette démarche.

Enfin, nous demandons à l'ensemble du personnel de JAL GROUP d'être des membres actifs dans cette démarche.

Mel Bourguiba, Mars 2005

**Directeur Général**  
**Marzouk Karim**

Capital social : 25 422 600 DT	Registre de commerce : 0851667006	Faillite déclarée le 10/02/81 du 03 Août 1992
Matrice Fiscale : 388 999 Y	Affiliation C.N.S.S. : 40268 76-77	Est/Banque : CIB GROUP
Compte de dépôt : 82-451 H	Assurance : MAGHREBIA	Domicile légal : Halki Daria Eltona ans

**- Identification des dangers, évaluation des risques et mesures de contrôle :**

**JAL Group** a établi une procédure qui a servie par la suite à identifier les dangers, évaluer les risques et à mettre en œuvre les moyens de maîtrise nécessaires.

Tout le personnel et même sous traitants sont impliqués dans cette étape ;

**-Exigences légales et autres exigences:**

**JAL Group** a identifiée, pris en compte et mis en œuvre l'ensemble des lois, décrets, arrêtés, normes homologués et autres exigences en SST.

**-Objectifs et programme :**

En accord avec la politique SST, **JAL Group** a établi des objectifs SST à tous les niveaux et fonctions de l'organisme.










Egalement, un programme de management de la sécurité a été mis en place intégrant un ensemble d'actions d'amélioration tout en précisant les responsabilités, les moyens et les délais de réalisation.

**-Ressources, rôles et responsabilités :**

Pour garantir son engagement à la Politique santé et sécurité au travail, la Direction s'est chargée de fournir les ressources humaines et les moyens nécessaires à la mise en œuvre et au maintien du système de management de la sécurité.

Les autorités, ainsi que les rôles et responsabilités du personnel de **JAL Group**, sont décrites souvent sur les profils de postes, les décisions diverses, les fiches de postes...

De plus **JAL Group** s'est dotée de plusieurs comités tels que la commission consultative et le comité santé et sécurité au travail.

Fiche de Poste		
<b>Département</b> Management QES		GRH 516 01/08
<b>Poste de Travail</b> Agent de station d'épuration SE 03 02/09 Ir dice 2		
<p><b>Risques</b></p> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 60%;"> <p> Risque lié à la manutention manuelle Risque de Chute de hauteur</p> <p> Risque de chute (Trébuchement, glissade)</p> <p> Risques électriques (contact et installation)</p> </div> <div style="width: 35%; text-align: center;">  </div> </div>		
<b>Sexe</b> Masculin <input checked="" type="checkbox"/> Féminin <input type="checkbox"/>		<b>Suivi médical renforcé</b> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>
<b>Compétences requises</b> Minimum /ème de base - Expérience souhaitée aucune - Vigilant - Dynamique et rapide		<b>Tâches Principales</b> Vérifier les paramètres le bon fonctionnement des équipements et machines Alimenter le circuit par les produits chimiques Superviser le fonctionnement du process de traitement Assurer le nettoyage de la station Gérer les déchets
<b>Déchets sur poste</b> Plastique Bois Divers Carton, papier	<b>Règles de collecte</b> Rien	
<b>Protection Individuelle</b>  Protection obligatoire de la vue en cas de besoin  Protection obligatoire des pieds  Protection obligatoire des mains  Protection obligatoire des voies respiratoires en cas de besoin		<b>Moyens de prévention</b> - Puit des tenue de travail adaptée - Formation sur le travail en hauteur et gestes et postures - Formation sur la Gestion des produits chimiques - Formation sur l'intervention de lutte contre l'incendie et évacuation de produits chimiques  <b>Interdiction de fumer</b>
<b>Approbation</b>	RMOES Mohamed Der Djalil	RMOES Mohamed Der Djalil Directeur Général Zahir Mezouk

**-Compétence, formation et sensibilisation:**

Tout le personnel de **JAL Group** et principalement celui dont le travail, peut avoir des lésions corporelles ou atteinte à la santé est sensibilisé aux thèmes de sécurité :

-A l'importance de la conformité à la politique santé et sécurité au travail, aux procédures et aux exigences du SMS,

- Aux risques pouvant avoir des lésions corporelles ou atteintes à la santé,

-A leurs rôles et responsabilités pour réaliser la conformité à la politique santé et sécurité au travail et aux procédures et exigences du SMS, y compris la prévention des situations d'urgence et la capacité à réagir,

-Aux conséquences potentielles des écarts par rapport aux procédures de fonctionnement spécifiées.

Par ailleurs, une identification annuelle des besoins est réalisée afin d'élaborer un plan annuel, suivi sous la responsabilité du Responsable Formation.

De plus, tout nouveau recruté est :

-Sensibilisé sur les thèmes de l'environnement et de la sécurité,

-Mise à disposition d'un livret d'accueil et des fiches de poste intégrant l'aspect sécurité.

Aussi, la compétence du personnel de JAL Group est assurée par :

-Une qualification exigée au niveau du recrutement,

-Une formation spécifique tout au long de sa carrière,

-Un recyclage permanent.



### **-Communication :**

**JAL Group** à mis en place une procédure de communication intégrant le volet sécurité, une procédure de gestion des correspondances, et une procédure pour l'intervention d'entreprise externe. Également, d'autres pratiques sont définies :

- Les bulletins de communication JAL GROUP.
- Les tribunes bimensuelles
- La communication sur le progrès
- Le site web, qui sera comme outil de communication externe.
- Les correspondances avec les fournisseurs ;

### **-Maîtrise opérationnelle :**

Après avoir déterminé les opérations et activités associés à des dangers, **JAL Group** à mis en place les moyens de maîtrise nécessaires pour gérer les risques SST. Elle a établi des procédures pour couvrir les situations ou leurs absence pourrait conduire à des écarts par rapport à la politiques et objectifs SST

Les mesures de contrôle et d'essais sont définies sur le plan de surveillance et mesurage

### **-Prévention des situations d'urgence et capacité à réagir :**

Tous les accidents potentiels et toutes les situations d'urgence sont identifiés lors de l'analyse environnementale, l'analyse des risques et le Plan des opérations internes POI.

Face à ces situations d'urgence, JAL Group a défini des procédures de prévention et des plans d'intervention.

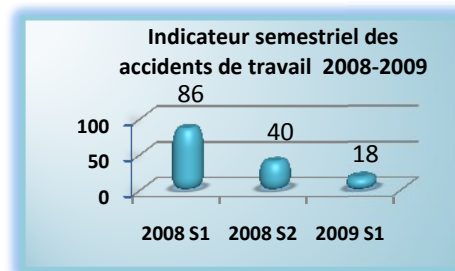
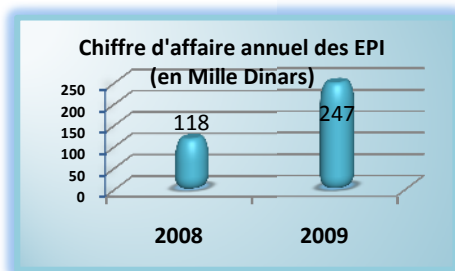
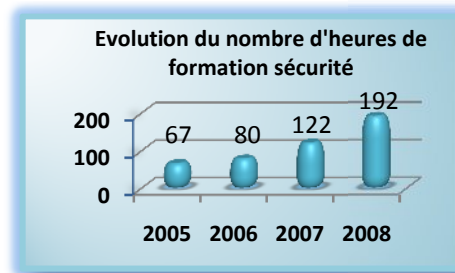
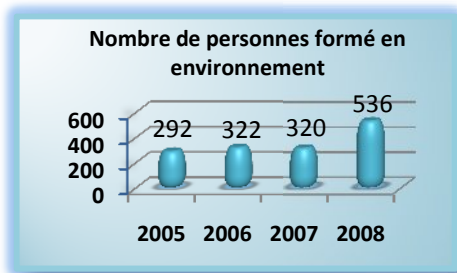
Par ailleurs, des exercices à blanc sont réalisés selon une planification définie dans les procédures de simulation.

### **-Mesure et surveillance des performances :**

En plus du plan de surveillance et mesurage SST, les indicateurs de surveillance du niveau de réalisation des objectifs sont définis sur un tableau de bord.

Le suivi de l'efficacité est assuré par le processus amélioration continue.

Les équipements de mesure et de surveillance sont élaborés ou vérifiés selon la procédure



**-Enquête en cas d'incidents, non-conformité, actions correctives et préventives:**

JAL Group a établi et mis en œuvre des procédures pour traiter tout incident ou non-conformité détectés afin de prendre les actions correctives ou préventives nécessaires.

**-Audit interne :**

JAL Group a établi et mis en œuvre tout un programme d'audit interne. L'objectif est de déterminer la conformité des différents éléments du système, la détermination de l'efficacité du système mis en œuvre à satisfaire les objectifs SST et l'amélioration continue du système.

### **-Revue de direction :**

Le SMS mis en place fait l'objet d'une revue systématique par la direction une fois par an et autant que de besoin, afin de s'assurer de son efficacité et de son adéquation permanente aux exigences d'une part et au besoin de l'entreprise d'autre part.

Les données d'entrée de la revue de direction sont

- Les résultats des audits internes et des évaluations de conformité aux exigences légales applicables et autres exigences auxquelles l'organisme se conforme ;

- Les résultats de participation et de consultation

- Les communications pertinentes des parties intéressées externes, y compris les plaintes ;

- La performance SST de l'organisme ;

- Le degré de satisfaction des objectifs ;

- L'état des recherches d'incidents, actions correctives et préventives ;

- Les actions de surveillance de précédents examens par la direction.

- Les nouveautés, notamment toute évolution des exigences légales et autres se rapportant à la SST ; et

- Les recommandations en matière d'amélioration.

Les données de sortie des revues de direction, doivent être cohérentes avec l'engagement de l'organisme envers l'amélioration continue et inclure toute décision et action se rapportant à des modifications :

- de la performance SST ;

- de la politique et des objectifs SST ;

- des ressources ;

- des autres éléments du système de management de la SST.

Les données de sortie de la revue de direction sont rendues disponibles aux membres du comité SST pour être communiquées et consultées.



## Principe 3

‘Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective’

**JAL Group** respecte pleinement le droit de liberté d'association, le droit à la parole, à la communication et au dialogue. En effet l'entreprise dispose d'associations et de comités pour favoriser la communication et l'écoute entre ses employés dont principalement la commission consultative et le comité santé et sécurité au travail.

### [JAL Group et le sociale :](#)

Le service social en entreprise est un atout pour **JAL Group** en effet ce dernier accompagne les salariés pour faciliter l'adaptation réciproque des ouvriers et de leur milieu de travail.

L'intervention du service social permet à la fois :

\*D'aider les salariés à résoudre plus vite et plus efficacement les problèmes personnels ou professionnels qui se posent à eux.

\*D'apporter un appui technique à l'entreprise, en assurant la gestion de dossiers à forte implication sociale et en soulageant ainsi le travail du service personnel.

Le service social du travail au sein de JALGROUP écoute et conseille les salariés, en prenant en compte la situation de la personne au sein de son environnement professionnel, tout en garantissant la neutralité de ses interventions par le respect du secret professionnel.

Intégrant l'entreprise dans sa globalité et sa diversité son action se situe à l'interface de l'individuel et du collectif, et s'inscrit dans une concertation privilégiée avec tout les acteurs de l'entreprise (Direction, Ressources Humaines, Management QES ...) et l'ensemble des organismes relais de proximité (Organisme de sécurité sociale, services juridiques, hôpitaux, médecins, mairie ...)

Le bureau social a été initialement créé par la volonté de la direction générale et le bureau des Ressources Humaines ; lesquels restent profondément attachés à son existence et impliqués dans son fonctionnement.

### Missions et domaines d'intervention :

Les missions du service social en entreprise à JALGROUP visent l'insertion et l'adaptation des salariés au monde du travail et couvrent des domaines très larges d'intervention :

**\*Santé :** Prise en charge de certains frais médicaux,

**\*La vie familiale et relationnelle :** Aides financières dans différents domaines : maternité, questions relatives aux enfants et aux ascendants, mésentente, séparation, deuil ...

**\*Le logement :** Location, accession, expulsion .....

**\*Le budget :** Conseils et aides financières aux employés nécessiteux

(Endettement, saisie...), conventions bancaires permettant l'octroi des crédits.

**\*Le travail :** Aptitude au poste, formation, relation, mutation ....

**\*Cellule d'écoute :** Soutien moral et psychologique

Le bureau social à **JAL Group** a donc un rôle d'accompagnement et de conseil auprès de ses salariés et un rôle d'information plus général dans le cadre de missions collectives qui ont pour but de sensibiliser une partie ou l'ensemble du personnel à une information d'ordre sanitaire , sociale , professionnel ....général ou propre à l'entreprise .

### **Objectifs :**

Amélioration des conditions de vie au travail, de vie personnelle et collective.

La recherche d'un équilibre entre les exigences et les intérêts de l'entreprise et de salariés.

Faciliter le processus global d'intégration sociale, notamment pour les personnes les plus fragilisées.

Le Service social à **JAL Group** est fondé sur des valeurs fondamentales :

Humanisme, professionnalisme, organisation performante, responsabilité, écoute, confiance et considération, innovations et initiatives, satisfaire l'entreprise et les gens qui la composent, loyauté, volonté d'aboutir, compétence, conscience professionnelle, enthousiasme .....

Actions sociales :

Entre l'année 2008 et l'année 2009 les actions sociales affluent à **JAL Group** :

Journées don du sang :

En juillet 2008, les donateurs de sang bénévoles au sein de **JAL Group** participent aux actions nationales ou régionales de promotion du don du sang et de ses valeurs. Ainsi comme preuve d'habitude citoyenne et solidaire l'entreprise n'a pas hésité à organiser du 16 au 24 des journées au sein même de la société afin de promouvoir cet acte généreux et solidaire en voici quelques photos témoignant comment au travers d'un simple geste, un donneur peut aider à combattre une maladie voir même sauver une vie.



Campagne de dépistage de l'hépatite C en milieu professionnel :

Soucieuse de la santé et du bien être de ses employés en janvier 2009 **JAL Group** a organisé une campagne de dépistage de l'hépatite C dans ses trois sites de production.

Prévenir et dépister, les clés pour enrayer l'épidémie tel est le slogan de **JAL Group** lors de cette campagne

**Participation à l'étude nationale sur l'utilisation des solvants en milieu professionnel :**

Conformément à ses statuts et dans le cadre de ses activités d'étude et de recherche, l'Institut de santé et de sécurité au travail conduit une étude sur l'utilisation des solvants en milieu professionnel.

A ce propos, **JAL Group** a participé activement à cette étude dont l'objectif principal est l'évaluation de l'exposition professionnelle aux solvants aussi bien sur le plan environnemental que médical. Des prélèvements biologiques au profit des salariés de notre entreprise ont eu lieu le 22,23 et 25 juin 2009.

**Vaccination contre le Tétanos :**

Le tétanos est une maladie souvent mortelle. Pour prévenir cette affection JALGROUP décide en mars 2009 de vacciner le personnel du département de la maintenance.

**Stratégie nationale de riposte contre la grippe A/H1N1 :**

Depuis l'apparition des premiers cas de grippe A/H1N1 dans le monde, les autorités sanitaires en Tunisie suivent de très près l'évolution de la situation. A cet effet, une stratégie progressive en matière de prévention adaptée à l'évolution de la situation épidémiologique concernant le virus a été adoptée. Cette stratégie met à contribution plusieurs départements et s'articule autour de plusieurs axes dont l'intervention en milieu de travail.

Le monde du travail, à l'instar de toute collectivité, est particulièrement exposé en cas de pandémie. La forte densité des travailleurs dans un même site et la multiplicité des échanges et de contacts entre eux et avec les citoyens constituent des facteurs favorisant la contamination. Aussi, des mesures générales de santé publique mais également des mesures spécifiques ont été engagées dans toute l'entreprise et lieux de travail pour faire face en cas de pandémie de la grippe A/H1N1 dont la contagiosité du virus est particulièrement élevée.

\* Formation, sensibilisation et communication sur la grippe A (H1/N1),

\*Préparation du plan d'intervention en entreprise et du plan de continuité des activités dans l'entreprise,

\*Approvisionnement en équipement de protection.

Autres actions sociales :

\*L'investissement social à **JAL Group** n'a pas de limite, en effet pour la promotion de la science, une offre annuelle d'ordinateurs est destinée aux enfants lauréats de ces chers opérateurs.

\*A L'occasion de la première journée du mois de Ramadan un dîner est offert par **JAL Group** en guise de soutien et solidarité aux travailleurs de nuits dont le directeur général a fait partie.

\*Dons de circoncisions.

\* **JAL Group** n'a pas faillit à ces bonnes habitudes sociales ainsi : à chaque rentrée scolaire elle distribue cartables et fournitures scolaires aux enfants (écoliers et élèves) de ses salariés dont 1032 bénéficiaires en 2009 avec un budget de 25000 EURO

\***JAL Group** n'hésite pas à soutenir ses employés nécessiteux pendant les périodes de fêtes nationales et ajoute à son palmarès de dons celui des moutons à l'occasion de AID EL IDHA ainsi 13 familles ont bénéficié de ce don.

\*Hommage et cérémonie d'adieu pour fin de carrière de quelques employés en guise de reconnaissance et remerciement aux personnes qui ont tant donné à la société.



\*Pour féliciter les parents de la venue d'un nouvel enfant des cadeaux pour nouveaux nés sont distribués à chaque naissance.

\*Dans un but purement instructif la société lance le projet des cours particuliers au sein même de son territoire au profit des enfants de ses opérateurs et ce à partir du mois de novembre 2009.

\*Toujours dans le même cadre, l'entreprise a fait des conventions avec crèche et jardin d'enfant pour enfin arriver à trouver un tarif symbolique pour les personnes concernées.

\*Dons et prise en charge de certains frais médicaux ainsi qu'interventions chirurgicales.

\*Convention bancaire pour octroi de crédits ou avances sur salaire.

\*Colonies de vacances et excursions au profit du personnel et de leurs enfants.



## Principe 5

5 - 'L'abolition effective du travail des enfants'

### Organisation d'une journée de sensibilisation sur le principe 5 du pacte mondial :

Malgré les progrès importants enregistrés en matière de lutte contre le travail des enfants, ce phénomène reste l'un des principaux problèmes dans le monde.

Des millions d'enfants sur tous les continents passent de longues heures à exécuter des travaux souvent dangereux qui les privent de l'école, de la sécurité et même des rêves d'avenir meilleur.

En même temps que la diminution de la pauvreté, l'éducation est une arme de pointe pour éliminer le travail des enfants.

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 attirer l'attention dans notre région sur le sort tragique des enfants travailleurs, **JAL Group** a organisé une journée de sensibilisation sur le **5<sup>ème</sup> principe** du pacte mondial « **l'abolition effective du travail des enfants** » en date du 15 Mai 2009.

Cette journée a pour objectif d'encourager les jeunes à prendre conscience du rôle qu'ils peuvent jouer dans ce contexte et les encourager à mettre en œuvre des actions de manière individuelle ou collective pour inciter le changement.

**JAL Group** a invité le Coordinateur du Projet Pacte Mondial des Nations Unies en Tunisie, les directeurs des Entreprises voisines, les représentants d'Autorités régionales et locales, des représentants de la Douane du Parc d'Activités économiques, l'inspection de travail, la médecine de travail et essentiellement les apprentis de la société, des collégiens de la région, leurs enseignants et directeurs.

Les collégiens et les apprentis ont un rôle essentiel à jouer : acquérir une meilleure connaissance des questions liées à ce sujet est une première étape .Ils sont invités à rechercher des moyens à mettre en œuvre en tant qu'individus, groupes ou communautés. En travaillant tous ensemble il est possible de mettre terme à ce fléau.

Dans ce cadre **JAL Group** a organisé un atelier de travail et d'échange sur le **5<sup>ème</sup> principe** du pacte « **L'abolition effective du travail des enfants** ».

### Programme de la journée :

- L'accueil des invités,
- Présentation de l'expérience de JAL Group Tunisie relative à son adhésion au Pacte Mondial,
- Projection vidéo de quelques dossiers élaborés par les collégiens et les apprentis du **JAL Group**,
- Visite du site de production de JAL Group Tunisie,
- Visite d'une tente mise en place à l'intérieur de l'usine contenant :
  - \*Exposition des dossiers présentés par les collégiens,
  - \*Diverses illustrations, brochures et affiches relatives au travail des enfants,
  - \*Des cadeaux illustrant les principes du pacte mondiale (tels que T-shirt, casquettes, sac à dos ...),
  - \*Livret d'accueil de **JAL Group**.
- Clôture de la journée et remise des cadeaux aux collégiens et aux apprentis de JAL Group.



**التحاق جال فروب تونس**  
**بمشروع "الاتفاق العالمي"**

التزمت مؤسسة جال فروب تونس بالانضمام للمبادرة الدولية للاتفاق العالمي. بالتحاقها بهذا الاتفاق الدولي الذي يجمع مؤسسات و هيئات الأمم المتحدة، عالم الشغل والمجتمع المدني، تعهد جال فروب تونس بمساعدة وتطبيق مجموعة من المبادئ الانسانية التي تتمحور حول مبادئ : حقوق الإنسان، المبادئ و الحقوق الانسانية في العمل، البيئة و مقاومة الفساد، و ذلك في نطاق انشطتها وعلاقتها مع الاطراف المعنية بالامر. تنص المبادئ الانسانية للاتفاق العالمي على ما يلي :

**حقوق الإنسان**

المبدأ رقم 1 : المؤسسات الاقتصادية مدعوة لدعم واحترام وحماية الإنسان ضمن نطاق تأثيرها.  
المبدأ رقم 2 : أن نحرص على عدم المشاركة في انتهاكات حقوق الإنسان.

**القوى العاملة**

المبدأ رقم 3 : المؤسسات الاقتصادية مدعوة إلى احترام تأسيس الجمعيات والحق في المفاوضات الجماعية.  
المبدأ رقم 4 : القضاء على جميع أشكال العمل الإجباري.  
المبدأ رقم 5 : إلغاء تشغيل الأطفال دون السن القانونية.  
المبدأ رقم 6 : عدم تمييز في ميدان العمل.

**البيئة**

المبدأ رقم 7 : المؤسسات الاقتصادية تلتزم بالتحاق مسالك الاحتياط والحذر فيما يتعلق بمشاكل البيئة.  
المبدأ رقم 8 : القيام بسببنا لتشجيع على المزيد من المسؤولية في ميدان البيئة.  
المبدأ رقم 9 : التشجيع على تطوير وتعميم لتكنولوجيات التي تحترم البيئة.

**مقاومة الفساد**

المبدأ رقم 10 : الالتزام بمقاومة جميع أصناف الفساد بما في ذلك الإبتزاز و الإكراهيات.

THE GLOBAL COMPACT  
WE SUPPORT

**JAL group**

حقوق الإنسان  
القوى العاملة  
البيئة  
مقاومة الفساد

THE GLOBAL COMPACT  
WE SUPPORT

**JAL group**

Devis de l'honneur  
Morale de travail  
Environnement  
Lutte contre la corruption

WE SUPPORT



« Nous sommes en mesure de construire un avenir exempt de travail des enfants. Des progrès significatifs ont d'ores et déjà été accomplis dans cette voie même s'il reste encore beaucoup à faire-pour autant, nous ne devons pas tomber dans l'autosatisfaction. Un effort mondial de taille est toujours nécessaire.... »

(OIT, Rapport global, 2006)