

# Communication sur le Progrès

**TUNISIA**





### Politique éditoriale

La communication sur le progrès est publiée dans le but d'informer toutes les parties prenantes des initiatives prises par JAL Group Tunisie dans le cadre de son engagement envers les dix principes du Pacte Mondiale des Nations Unis.

Ce rapport se concentre sur les sujets citoyens d'importance significative et de forte priorité pour le groupe et expose les concepts fondamentaux de la politique sociale, les politiques mises en œuvre dans ce domaine ainsi que les résultats obtenus. Il expose également les stratégies futures du groupe et sa politique concernant le domaine environnemental.

### Domaine

Ce rapport couvre l'ensemble des activités de JAL Group Tunisie, filiale du groupe JAL GROUP.

Le terme « JAL GROUP » est employé pour « le groupe JAL Group »,

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 2009 et le 30 Septembre 2010. Certains chapitres peuvent inclure des informations plus anciennes ou plus récentes.

### Publication

Novembre 2010 (prochain rapport prévu en Novembre 2011, rapport précédent publié en Octobre 2010).

### Remarque :

Cette communication sur le progrès rapporte les faits présents et passés, les projections et prévisions futures ainsi que les projets actuels du Groupe. Ces prévisions sont établies sur la base des informations et données jugées suffisamment fiables et pertinentes dans la situation actuelle du Groupe. Cependant, les réalisations du Groupe peuvent s'écarter des prévisions établies suite à d'éventuels changements dans le macro-environnement du Groupe.

### Sommaire

Mot du Directeur Général	04
Présentation du Groupe	07
<b>Droits de l'Homme :</b>	
<b>Principe 1&amp;2 : 1)</b> 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 ;	11
<b>2)</b> Veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.	
<b>Droit du travail :</b>	
<b>Principe 3 :</b> Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective .	18
<b>Principe 4 :</b> L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;	21
<b>Principe 5 :</b> L'abolition effective du travail des enfants ;	22
<b>Principe 6 :</b> L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.	24
<b>Environnement :</b>	
<b>Principe 7 :</b> Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;	28
<b>Principe 8 :</b> Entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;	31
<b>Principe 9 :</b> Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.	35
<b>Lutte contre la corruption :</b>	
<b>Principe 10 :</b> Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.	37



### Édifier une entreprise capable de répondre aux besoins réels d'un monde en pleine mutation et de créer de la valeur au-delà des attentes

La récente crise financière et économique mondiale, certainement la plus sévère depuis la grande dépression de 1929, a démontré la fragilité du modèle économique poursuivi par un grand nombre d'entreprises à travers le monde. Ce modèle basé sur la primauté du gain et la création de la valeur pour un cercle restreint de parties prenantes, notamment les actionnaires, aux dépens de tout réel engagement social a montré ses limites. Cette incertitude économique, combinée aux problèmes d'environnement et d'énergie que connaît le monde aujourd'hui, attise la pression sur l'entreprise et rend son adaptation à un environnement en perpétuelle évolution de plus en plus compliquée.

#### Développer notre engagement social même dans un environnement d'affaires en pleine mutation

JAL Group n'a pas échappé aux retombées de la crise économique et de la récession qui en a découlée. Cependant nous pensons que cette situation difficile était paradoxalement bénéfique pour le Groupe. Nous avons en effet pu vérifier que nos précédents engagements en matière de responsabilité sociale nous ont donnés de l'avance et de l'assurance pour trouver les solutions appropriés aux différents problèmes auxquels nous étions

confrontés. Nous sommes conscients que chacune de nos décisions doit être prise en considération du rôle que nous devons remplir pour la société afin de continuer d'être digne de son soutien. De ce fait, nous avons procédé à un effort concerté pour mettre en œuvre des réformes structurelles dans le but de renforcer nos activités de fondation et trouver une nouvelle trajectoire de croissance viable.

#### Mettre la technologie au service d'un processus de production innovant et respectueux de l'environnement

Nos efforts continuent à tourner autour de l'amélioration de l'efficacité et de la performance de nos sites de productions afin de répondre au mieux aux attentes de notre clientèle et consolider notre position de leader sur le marché européen. La variable environnement requiert également une plus grande importance dans ces efforts. Notre politique signe un engagement sans faille vers une réduction de nos déchets et une rationalisation de notre consommation d'énergie. Ces engagements ont été certes pris dans une optique d'amélioration de la rentabilité mais également afin de préserver nos ressources à la fois humaines et naturelle, et contribuer ainsi au développement durable de notre région.



JAL Group Tunisie renouvelle son engagement en faveur du Pacte Mondiale des Nations Unies et nous réitérons notre soutien à ses principes en matière des Droit de l'Homme, de Droit du Travail, de l'Environnement et de Lutte contre la Corruption

**Karim MARZOUK**  
Directeur Général  
JAL Group Tunisie

A handwritten signature in blue ink that reads "Marzouk K". The signature is written in a cursive style and is positioned below the printed name and title.



### Profil de JAL Group

JAL Group est né en 2000 de la fusion de deux groupes leaders en Europe dans le domaine de la chaussure à usage professionnel: le groupe italien Almar (marques Aimont et Almar) et le groupe français Jallatte (marques Jallatte, Lupos, Auda, et Impact).

L'épopée JAL Group en Tunisie a commencé en 1993 lorsque la multinationale a choisit la région de Menzel Bourguiba, dans le gouvernorat de Bizerte au nord de la Tunisie, pour y développer ses activités.

Depuis son entrée en activité, JAL Group Tunisie a su arrimer son wagon au train des avancées technologiques. La qualité, la perfection autant que le design et la réactivité, sont les principaux ingrédients d'une recette à succès qui lui a permis d'enchaîner les performances :

- 70 millions d'euros investis;
- 4500 employés ;
- 39 000 paires produites par jour ;
- 110 000 m<sup>2</sup> de surface abritant les locaux de production et d'administration.

JAL Group Tunisie développe ces produits en respectant l'environnement avec le soutien de son département de R&D. Ce département ne cesse d'innover dans le but d'établir un système de production efficient, réduisant à la fois les dépenses énergétiques et les déchets industriels. Le group s'est engagé également à instaurer les fondements du commerce honnête avec une gestion d'affaire transparente. Il en va sans dire que cette politique d'excellence menée à travers tous les sites du groupe lui assure le rang de leader européen de la chaussure de sécurité professionnelle.

Aujourd'hui JAL Group est présent dans six pays avec des bureaux commerciaux en France, Italie, Allemagne, Espagne, Royaume-Uni et Tunisie. Souciant de renforcer son leadership, le Groupe prévoit une rapide expansion dans de nombreux pays et régions tels que la Scandinavie, l'Europe de l'Est, les États-Unis et le Canada, l'Australie et la Nouvelle-Zélande, l'Afrique du Nord et le Moyen-Orient. Outre sa capacité à s'adapter et à répondre aux différentes normes européennes, JAL Group est en mesure de proposer une réponse adaptée en matière de sécurité sur tous les postes de travail sans pour autant négliger le confort et l'esthétique.

### Certifications d'entreprise

La production de JAL Group est conçue et structurée selon les normes EN ISO 9001, fondée sur la Qualité de la totalité du cycle de production, EN ISO 14001, fondée sur le respect des normes en vigueur en matière de Management Environnemental



et OHSAS 18001 (Occupational Health & Safety Assessment System), dispositif basé sur le volontariat dans le but de maîtriser les risques sur la santé et la sécurité au travail et d'améliorer les performances.



JAL Group est inscrit à l'A.I.A.S. (Association Italienne des Professionnels de la sécurité, de la Santé et de l'Environnement), à l'ASSOSIC (Association italienne de fabricants et de distributeurs de produits pour la prévention des accidents) et participe avec ses propres représentants au Groupe de travail de la Commission de Sécurité auprès de l'UNI (Organisme National Italien d'Unification).

aias

SOCIO **UNI**



## JAL GROUP Tunisie

JAL Group Tunisie rassemble trois sites de production géographiquement distants :

- EVOL, sis au parc d'activités économiques de Menzel Bourguiba, (Production de chaussures et autre composante de chaussures.) ainsi que le siège de la direction générale du groupe.
- ATEL, sis à la zone industrielle de Menzel Jemil, (Production des tiges des chaussures.)
- JALPOS, sis à la zone industrielle de Menzel Bourguiba, (Production des tiges et chaussures.)



# JAL Group

## Tunisie

JAL Group Tunisie assure la production de toutes les marques du groupe « JALLATTE, AIMONT, LUPOS, ALMAR, AUDA et IMPACT ».



JAL Group Tunisie s'est octroyé une politique hors pair lui permettant de rallier l'efflorescence au niveau de la qualité et la performance au niveau de la technologie au respect de l'Homme et de la Nature, ce qui a valu au groupe d'innombrables reconnaissances.

En 2006, JAL Group Tunisie s'est engagé auprès du Pacte Mondial des Nations Unies à soutenir, promouvoir et traduire par acte sur le terrain les dix principes universels relatifs aux droits de l'homme, aux normes de travail, à l'environnement, et à la lutte contre la corruption.

Cette année JAL Group Tunisie publie sa troisième communication sur le progrès. Ce rapport illustre le respect de chaque principe par la présentation des politiques et des principales actions qui contribuent à leur réalisation ainsi que les statistiques s'y référant.

L'adhésion au pacte Mondial s'inscrit dans une démarche volontariste d'amélioration continue, ayant déjà commencé en 1997 est couronnée par l'obtention de la certification ISO 9002 en 1999. Consciente de sa responsabilité envers l'environnement, la direction générale a aussitôt engagé l'entreprise dans une démarche environnementale. JAL Group s'est basé sur le savoir-faire de son département recherche et développement pour développer l'Écolabel de son produit de manière à réduire les impacts environnementaux à la source.

Fidèle à son statut de leader JAL Group Tunisie a été la première société dans le gouvernorat de Bizerte à pouvoir obtenir la certification ISO 14001 en 2002. En parallèle avec l'avènement de la version 2000 de la norme ISO9001, le groupe a fait migrer son système de qualité vers cette version en adaptant l'approche processus. Les efforts effectués pour la mise en place d'un système de management de la santé et de la sécurité au travail ont permis à l'entreprise d'obtenir la certification OHSAS 18001 en 2009.



### Certifications de Produit

La production de toutes les marques de JAL Group a toujours été étroitement liée au respect des normes en vigueur dans les pays dans lesquels elles sont commercialisées: les normes UNI en Italie, DIN 4843 en Allemagne, NF en France, pour ensuite obtenir en 1993 la marque CE. Des échantillons de toutes les chaussures produites sont testés dans les meilleurs laboratoires européens, comme ANCI-CIMAC (Italie), P.F.I. (Allemagne), C.T.C. (France) pour garantir les standards de sécurité et de qualité exigés par les normes européennes.



JAL Group a obtenu de la Canadian Standards Association, organisation nationale de standardisation, la Certification CSA, indispensable pour la commercialisation de ses chaussures dans le marché nord-américain.



Les chaussures fabriquées par JAL Group sont aussi certifiées Benchmark JAS-ANZ (Joint Accreditation System of Australia and New Zealand) selon les standards requis par la norme AS/NZS 2210.3:2000 pour la commercialisation des chaussures en Australie et Nouvelle-Zélande.



Dans sa hâte de performance et poussant les limites de l'efficience, JAL Group consolide ses démarches vers la gestion d'une responsabilité sociale de l'entreprise conformément à la SA8000.

## ***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.

- 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'

### Les valeurs du Groupe

Avec près de 4500 employées, JAL Group Tunisie se présente comme l'un des plus grands employeurs au niveau national. Conscient de cette responsabilité sociale, le Group s'est engagé à garantir la protection de son personnel sur tous les niveaux.

JAL Group Tunisie veille à respecter les lois et réglementations pertinentes, garantissant les droits humains fondamentaux, est cela par l'interdiction des traitements discriminatoires, le travail des enfants et le travail forcé. Le group s'est engagé à respecter les diverses valeurs liées à la vie privée des individus, en interdisant les comportements discriminatoires basés sur la race, le sexe, la nationalité, la religion, l'âge, l'handicap physique ou l'orientation sexuelle, comme nous interdisons tout types de violence physique, harcèlement sexuel, abus de pouvoir, et toute autre action en effraction de la dignité humaine et des droits fondamentaux.

Afin d'assurer le respect des droits de l'Homme dans notre entreprise, JAL Group Tunisie est régulièrement soumise à des audits de la part de divers organismes, à la fois locaux et internationaux. Touts ces audits se sont soldés par un franc succès, prouvant notre attrait à honorer nos engagements.

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.

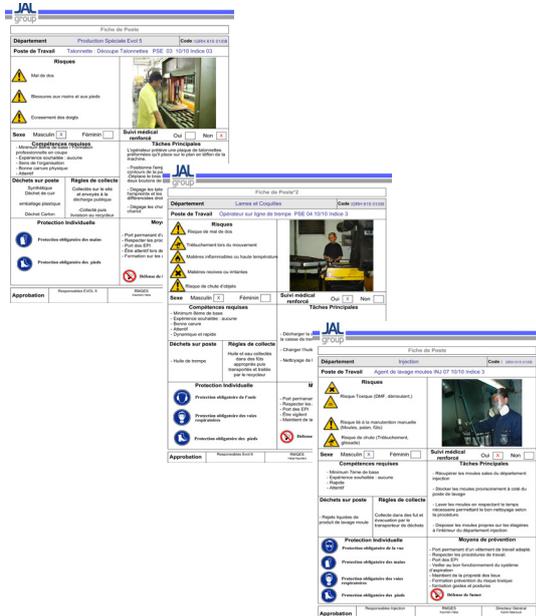
JAL Group Tunisie veille continuellement à appliquer les règles de bonne conduite afin de garantir la sécurité de ses employées et des intervenants sur le site à travers un effort intense de communication à la fois sur le plan interne et externe.

### Garantir la sécurité de ses employés

Préserver la santé de ses employées et réduire les accidents de travail constitue la préoccupation majeure du Group. Dans le but d'atteindre les objectifs escomptés, tous nos sites de production se sont fixé un objectif : l'élimination des facteurs de risque et l'amélioration de la sécurité des employés. Ceci est réalisé aux moyens d'évaluations des risques conformément à la politique de santé, sécurité au travail établie à cet effet. Toutes ces actions et les résultats qui en découlent font l'objet des réunions périodiques de la commission de santé, sécurité au travail (CSST) qui statut sur ces sujets une fois tous les deux mois. L'ensemble des efforts fournis par le personnel de JAL Group Tunisie a été couronné par le renouvellement de la certification OHSAS 18001 au mois de Mars 2010.



Dans cette même logique et afin d'améliorer la santé et les niveaux de gestion de la sécurité dans l'ensemble de nos sites de production, les employés chargés de la santé et de la sécurité au sein du Groupe bénéficient d'une formation pratique complétée par des cycles périodiques de remise à niveau.



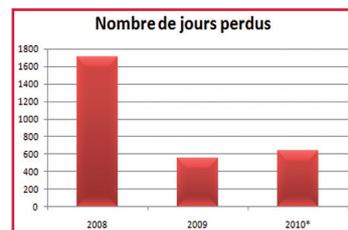
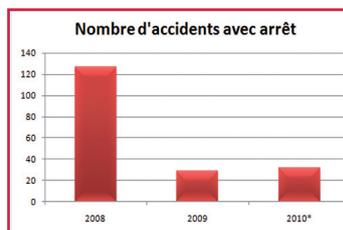
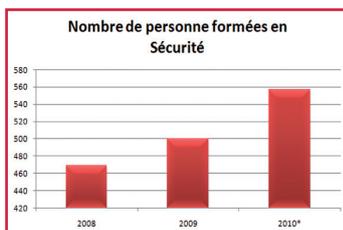
Partant du principe que des employés formés et informés des risques qui les entourent, sont assurés d'avoir les bons réflexes en cas de besoin, JAL Group Tunisie a défini la formation comme un vecteur significative pour la prévention contre les accidents de travail et les cas de force majeure.

Dans ce volet, le Groupe multiplie les opérations blanches et les exercices d'évacuation d'urgence avec une cadence mensuelle en interne. De plus, une opération blanche est organisée annuellement avec la protection civile dans le but d'améliorer et rafraîchir les connaissances pratiques et théoriques des employés.



Les personnes ayant reçues des formations spécifiques dans ce domaine sont distinguées dans des listes et ont pour devoir d'agir en priorité en cas de besoin. Le personnel chargé de la santé et la sécurité du Groupe établie des fiches de sécurité pour prévoir les risques couru par les employés, ainsi que les équipements de protections nécessaires pour mener a bien leurs fonctions.

Ce dispositif de sécurité est complété par une veille technologique pour détecter toutes les innovations en matière d'équipements et de procédé de sécurité afin d'améliorer continuellement le cadre de travail et diminuer les risques encourue.





## Préserver la santé de ses employés

Soucieux de l'état de santé de ses employés et conscient des réels dangers de la grippe A/H1N1, JAL Group Tunisie a mis en place un plan d'action pour lutter contre cette pandémie. Ce plan s'est réparti en deux axes majeurs : le premier consistait à la formation et la sensibilisation sur l'hygiène individuelle et l'hygiène respiratoire assurée par le médecin de travail et étayé par une campagne d'affichage. Ces formations ont d'ailleurs bénéficiés à quelque 839 ouvriers, l'acquisition. Le deuxième axe consistait à l'installation des équipements de protection individuelle ainsi que la vaccination contre la grippe saisonnière.

Ces mesures volontaristes et proactives ont apporté leurs fruits : aucun cas de grippe AH1N1 n'a été enregistré au sein du personnel du Group. Seulement 240 cas de grippe saisonnière ont été diagnostiqués et qui ont nécessité un repos de 3 à 5 jours.

## Créer un climat social de qualité

JAL Group Tunisie perçoit son engagement social envers ses employés et la communauté qui l'entoure en tant qu'un atout clé pour un développement durable de la société. Les normes de conduite du Groupe témoignent de notre respect des valeurs de diversité au sein du groupe ainsi que de notre soutien en vue d'instaurer un environnement de travail sain où la créativité et l'efficacité sont les principaux mots d'ordre.

Pour mieux valoriser ces principes, nous avons établie un service social qui œuvre sur le terrain en collaboration avec les autres services « ressources humaines, production, etc. » pour promouvoir la politique social de l'entreprise. Ce service représente le fer de lance des initiatives visant à assurer l'équilibre entre vie privée et professionnelle et ce en assurant un accompagnement spécifique et individuel pour tout ouvrier nécessitant une assistance.

En dépit d'un climat économique difficile causé par la récente crise financière, JAL Group Tunisie a continué à honorer ses engagements sociaux.

## Rentrée scolaire

À l'occasion de la rentrée scolaire, JAL Group Tunisie a fait don de cartables équipés de fournitures scolaires complètes à tous ses employés ayant des enfants en école primaire.

Le Groupe a également fourni des contributions financières en espèce à ses employés dont les enfants sont en phase secondaire ou universitaire. Ces dons ont bénéficié à près de 1270 employés, les épaulant à surmonter les frais de telle occasion et contribuant à une scolarisation optimale de leurs enfants.



## Études scolaires

L'accompagnement des enfants de nos employés ne s'arrête pas au soutien à la rentrée scolaire. En effet, le Groupe offre aux écoliers un accompagnement durant toute l'année scolaire à travers l'organisation des cours particuliers assurés par les meilleurs enseignants locaux afin de les aider à améliorer leurs résultats scolaires. Durant l'année 2010, ces cours se déroulent d'une manière hebdomadaire à raison de 8 heures par semaine, dans les locaux de la direction générale. Nous avons d'ailleurs enregistré la participation de 82 enfants qui sont répartis en 8 classes.



## « The Best Five Students Challenge (BFSC) »

Dans sa démarche d'instaurer les valeurs de l'excellence et de la réussite dans la communauté, JAL Group Tunisie organise à la fin de l'année scolaire une cérémonie à l'honneur des enfants de nos employés qui ont brillamment réussi leurs concours nationaux. Le Groupe honore les cinq meilleurs étudiants en leur offrant des ordinateurs portables pour les inciter à fournir d'avantage d'effort et exceller dans leur études.

Ce programme est baptisé FBSC, « the Five Best Students Challenge ».



## Colonie de vacance

Durant le mois d'août 2010, JAL Group Tunisie a organisé la 3<sup>ème</sup> colonie de vacance pour les enfants de ses employés. Cette édition qui a eu lieu à la station balnéaire de Tabarka, ville touristique au nord de la Tunisie, a bénéficié à 82 enfants âgés entre 9 et 15 ans. Cette initiative vise à permettre à ces enfants de profiter des vacances en visitant une nouvelle ville tunisienne chaque année et en créant un climat d'amitié entre les enfants de nos employés.



## Promouvoir la tolérance religieuse

Conformément à ses engagements de promotion de la tolérance religieuse, JAL Group Tunisie a offert des contributions financières en espèce pour la circoncision de 66 enfants des employés lors du mois saint de Ramadan.

Le Groupe a également pris pour habitude d'organiser les ruptures de jeûne pour ses employés dans les cantines. Dans un contexte de promotion de la solidarité et de renforcement des liens entre ses employés, JAL Group Tunisie a également offert 15 moutons à l'occasion d'Aïd Al Idha, une fête religieuse musulmane, aux familles les plus démunies et cela en consultation avec la commission consultative de JAL Group Tunisie, partenaire du dialogue social dans l'entreprise.

## « JALst Born »

JAL Group Tunisie célèbre continuellement l'élargissement de sa grande famille. Durant l'année 2010, le Group a fêté la venue de 60 bébés en accordant à leurs parents des cadeaux et des contributions financières.

## « JALst Married »

JAL Group Tunisie accompagne ses employés dans leurs projets personnels et à travers les plus grands moments de leurs vies en accordant aux couples des cadeaux de noces avec un séjour en hôtel.

## « JAL à jamais »

JAL Group Tunisie organise une cérémonie d'hommage aux employés arrivant à la retraite avec un parcours exemplaire et leur accorde un siège au comité des sages, un titre honorifique en guise de reconnaissance aux efforts consenti toute au long de leurs parcours à JAL Group Tunisie.

## **Paix Social**

JAL Group Tunisie se porte garant de ses ouvriers envers les banques lors de l'octroie de crédits. Le Group accorde également des emprunts à ses employés pour les aider à faire face à des cas de force majeure (certaine hospitalisation et opération chirurgicale...), ainsi que des interventions sociales pour régler les litiges entre des commerçants et les ouvriers endettés.

## ***Droit du 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.

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

Dans le cadre de la consécration de la complémentarité entre les dimensions économiques et sociales, JAL Group Tunisie dispose d'un ensemble d'associations et de comités. Ces entités assurent un dialogue sociale de qualité dans le but de consolider les fondements d'une entreprise cohérente et solidaire repoussant toutes formes de marginalisation. Les commissions consultatives et les commissions de santé sécurité au travail sont les principaux acteurs du dialogue social au sein du Groupe.

### Commission consultative

Compétente pour toute question se référant au personnel soumis à la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussant, la commission est formée de membres élus par le personnel, de membres titulaires dont le président de la commission, et de membres suppléants représentant le personnel.

L'élection des membres de la commission se fait tous les 5 ans en toute transparence et sous le contrôle de l'inspection de travail. La commission actuelle a été élue en septembre 2008. Elle est composée de quatre dames et dix messieurs qui se réunissent de manière bimensuelle.

La commission consultative a une importance particulière en tant que cadre de dialogue entre les partenaires de la production concernant l'organisation du travail au sein de l'entreprise.

Elle émet des suggestions relatives aux attentes du personnel, donne son avis aux fins de promotions, de mutation, de formation professionnelle ou de licenciement, elle s'érige en conseil de discipline, elle concourt à l'établissement du tableau d'avancement et donne son avis sur l'attribution de la prime de productivité, et autre volet en étroite relation avec le renforcement de climat favorable à la production et l'amélioration de la productivité.



## Témoignage



M. Ammar  
JELJLI  
Membre de la  
Commission  
Consultatif JAL  
Group Tunisie.

« En tant que membre de la commission consultative, élu par les ouvriers de JAL Group Tunisie, j'essaie de mettre ma grande expérience au profit des jeunes ouvriers, comme j'essaie de collaborer avec la direction générale pour l'élaboration des actions sociales et leur suivi sur le terrain au quotidien. »

## Commission de santé sécurité au travail

Créé par la loi 94-29 du 21 février 1994 relative à la révision de certaines dispositions du code de travail (Article 61), le comité santé sécurité au travail (CSST) est une sous-commission technique de la commission consultative de l'entreprise.

La commission est composée du chef de l'entreprise ou de son représentant, de représentants des travailleurs du médecin de travail de JAL Group Tunisie, du responsable santé et sécurité au travail ainsi que du chef de département réalisant le plus grand nombre d'accidents.

La commission de santé sécurité au travail se présente comme un partenaire stratégique dans l'amélioration des conditions de travail au sein de JAL Group Tunisie, la consolidation du climat favorable au travail, à la production et la préservation des ressources humaines figurant parmi les principales conditions nécessaires à la consolidation de la compétitivité.

La commission se réunit tous les deux mois et après tout accident grave survenant dans l'entreprise afin d'en analyser les causes et de générer des plans d'actions pertinents.

Cette commission a pour mission de gérer le programme de prévention des risques dans l'entreprise, d'effectuer les enquêtes après les accidents du travail et/ou des maladies professionnelles, d'assurer des activités d'information, de sensibilisation et de formation auprès des employés de l'entreprise et notamment d'élaborer des projets de règlement et de prescription de sécurité.

## Espoir sportif de JAL Group Tunisie

Afin de renforcer la cohésion entre les employés de l'entreprise et créer une ambiance prospère au développement des relations entre cadres et employés, JAL Group Tunisie a décidé d'investir et de lancer des activités sportives. Ainsi fut créée l'équipe de football de l'entreprise nommé « l'Espoir Sportif de JAL Group Tunisie » en 2007.

En plus de l'activité football et suite à la demande des employés, le Groupe a lancé une 2ème activité, notamment la pétanque, un sport fort populaire dans la ville de Menzel Bourguiba. Inscrite dans le championnat de sport travail, l'équipe n'a pas tardé à se manifester et réaliser de bonnes performances. Elle a été sacrée championne régionale dans sa discipline et elle a fini par relever la coupe nationale à la fin de la saison sportive écoulée.



## Témoignage



M. Adel  
GHODBANE  
Equipe de  
pétanque JAL  
Group Tunisie.

« L'idée de créer cette équipe de pétanque émane de nous, vu que la région de Menzel Bourguiba est connue dans cette discipline. Notre entreprise nous a fournis les moyens nécessaires pour fonder cette équipe constituée de 8 personnes. »

« Nous avons remporté le championnat régional en juillet 2010 pour enfin couronner la saison par la coupe nationale. »

« Nous remercions la direction générale de nous avoir permis d'exercer ce sport, et nous demandons plus d'encadrement et d'encouragement afin de continuer à bien représenter notre entreprise dans ces manifestations. »

‘L’élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire’

JAL Group Tunisie réitère son engagement et son adhésion aux principes du pacte mondial en condamnant fermement toute forme de travail forcé ou obligatoire au sein de ses établissements, et cela conformément à son engagement morale d’entreprise citoyenne et signataire du pacte mondiale.

Le règlement intérieur à JAL Group Tunisie est établi conformément au code de travail, la convention du secteur et même certaines réglementations internationales. Le règlement intérieur qui régit les droits et devoirs de chacun des employés, est mis à la connaissance de toutes et tous. Tous les contrats qui régissent la relation entre l’entreprise et les employés mentionnent clairement la possibilité de résiliation volontaire de la part de l’employée.

La direction des ressources humaines du Group veille aux respects de l’application des procédures établies par la direction générale à cet effet.

Des enquêtes sociales sont fréquemment effectuées que ce soit en interne ou par des organismes externes. Toute réclamation reçue à cet effet ou dégagee lors d’un audit fait l’objet d’un suivi instantané et méticuleux afin d’y remédier au plus bref délai.

JAL Group Tunisie a mis en place un système de verrouillage informatique dans le logiciel de gestion du personnel dans le but de signaler tout dépassement horaire.

Toutes propositions d’heure supplémentaire fait l’objet d’une réunion de commission consultative et une copie du procès verbale est adressée à l’inspection du travail garante du droit des travailleurs en Tunisie.

Dans sa quête vers l’excellence JAL Group Tunisie a entamé les démarches nécessaires pour la mise en place de la norme de responsabilité sociale dans l’entreprise SA8000.

### **Garantir l’équité des approvisionnements**

Une Procédure d’évaluation des fournisseurs a été mise en place dans l’entreprise intégrant le volet social dans un questionnaire d’évaluation initiale envoyé systématiquement aux fournisseurs. Cette évaluation a pour but d’évaluer les fournisseurs du Group conformément aux exigences de la norme SA 8000 et aux principes du pacte mondial en tenant compte du nombre des jeunes travailleurs et apprentis, des salaires du personnel et des rémunérations des heures supplémentaires, des types de travailleurs, de l’hygiène et sécurité au travail, de la liberté syndicale et la négociation de la rémunération et des audits sociaux des clients.

Le travail des enfants est un problème mondial touchant en particulier les pays en voie de développement. La crise financière et économique mondiale n’a fait qu’accentuer ce phénomène. Selon les dernières statistiques de bureau international du travail « BIT », on estime qu’au moins 200 millions d’enfants de 5 à 14 ans travaillent et que près de la moitié d’entre eux est obligée de travailler à plein temps. Des millions d’autres ne sont pas recensés et ne peuvent l’être. Ils sont partout mais invisibles. En conséquence ces enfants n’iront plus à l’école diminuant ainsi d’une manière significative leur chance d’évolution dans la société et dissipant tout rêve d’un avenir meilleur.

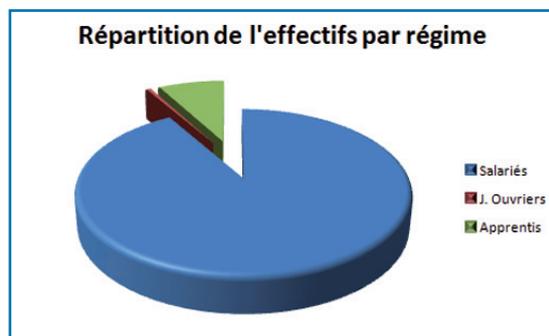
Conscient des réels dangers de ces pratiques, JAL Group Tunisie a mis au point un système qui agit sur les fondements même du problème afin de l’éradiquer.

JAL Group Tunisie forme ses jeunes ouvriers en collaboration avec les centres de formation sous la tutelle du Ministère de la Formation Professionnelle et de l’Emploi. Le Groupe leur accorde le titre d’apprenti conformément à la réglementation tunisienne avec une planification horaire spécifique qui leur permet d’avoir une formation à la fois pratique dans les usines JAL Group Tunisie et théorique effectuée dans des salles aménagées au siège de la direction générale. La formation théorique est assurée par des enseignants du centre de formation selon les programmes d’éducation nationale.

Ainsi JAL Group Tunisie transmet son savoir faire technologique à ses apprentis qui seront recrutés dès la fin de leur période d’apprentissage ce qui représente une grande richesse sur le long terme pour le Groupe. Pendant la période d’apprentissage, JAL Group Tunisie offre une rémunération à ses apprentis et ceux suivant les normes et la réglementation nationale en vigueur.

Une fois intégré dans l’effectif JAL Group Tunisie, le jeune ouvrier aura un emploi stable avec une opportunité d’évolution et une gestion de carrière transparente et basée sur la gestion des compétences.

JAL Group Tunisie offre une deuxième chance pour tous ceux qui ont pour une raison ou une autre ont dû quitter l’école, en leur permettant d’effectuer une formation toute en gagnant de quoi subvenir à leurs besoins. À l’issue de cette formation, le Groupe leur garanti un emploi stable qui leur permettra de s’affirmer en tant que membre actif de la société.



Cet engagement moral traduit par des actions sur terrain nous permet de transmettre notre culture d'entreprise et nos valeurs à nos novices qui seront notre porte drapeaux pour les années à venir. De ce fait, JAL Group Tunisie est fière d'honorer ses responsabilités sociales en tant que premier employeur dans toute la région et de participer ainsi au développement durable de son environnement. Ces efforts nous ont valu l'obtention du prix national pour la promotion de la qualité globale en 2009.

## Cérémonie de remise diplôme

JAL Group Tunisie accorde à ses apprentis qui ont fini leur période d'apprentissage des attestations de compétence en plus des diplômes nationaux reçus des centres nationaux de formation professionnelles. À cette fin, le Groupe organise des cérémonies en présence de la commission consultative et de la direction de ressource humaines.



## Témoignage



Mme. Sihem  
GABTANI  
Formatrice

« La période de formation des apprentis s'étale sur une période de 2ans qui seront répartis selon le calendrier scolaire. Les cours de formation intègrent tout le processus industriel afin d'avoir des connaissances différenciées. Les formations se font d'une manière hebdomadaire à raison de 4 heures par semaine, dans un cadre bien aménagé.

»

« De part ma propre expérience, je félicite JAL Group Tunisie pour ses efforts, parce que les apprentis éprouvent un sentiment d'infériorité d'avoir quitté l'école sans avoir terminé leurs études. Ce genre d'initiative permet d'atténuer ce sentiment et donne une seconde chance à l'apprenti de terminer son éducation et obtenir son diplôme. »

### ‘L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession’

JAL Group Tunisie respecte la diversité au sein de son effectif et sur tous les niveaux. Nous accordons une grande importance à la gestion de nos ressources humaines afin de développer notre propre culture d'entreprise à laquelle chaque employé peut s'identifier et contribue à son progrès sans aucun préjugé. Cette politique nous permet d'assurer un environnement favorable au développement des employés tout en améliorant la sécurité sur le lieu de travail afin de garantir l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

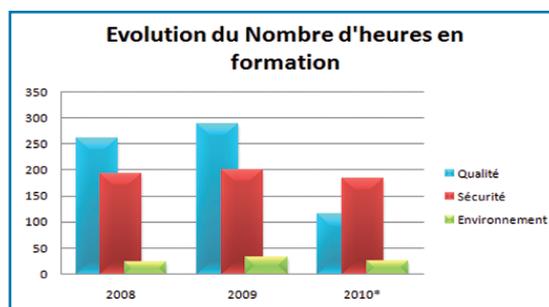
JAL Group Tunisie a pour objectif d'être une entreprise immunisée contre toute sorte de discrimination et dans laquelle les employés bénéficient d'une satisfaction optimale au travail. Nous basons sur notre politique de respect des droits fondamentaux de l'Homme et sur notre interdiction de tout traitement discriminatoire, nous favorisons une prise de conscience des droits de l'homme auprès de nos collaborateurs

La non-discrimination est une condition majeure pour le respect du droit fondamental à l'égalité des chances et des traitements et elle est applicable à tous les employés.

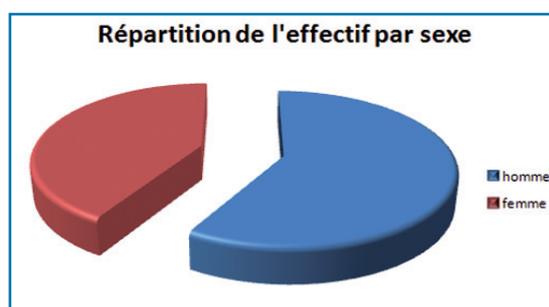
JAL Group Tunisie a établie les moyens nécessaires pour combattre la discrimination et promouvoir l'égalité des chances et de traitement et cela en respectant ces engagements :

- L'interdiction des discriminations en matière d'embauche, de promotion ou d'accès à la formation professionnelle.

- Absence de différenciation en matière des conditions de travail y compris la durée, les périodes de repos, les congés payés, les mesures de salubrité et de sécurité au travail, les mesures de sécurité sociale et les services sociaux et prestations sociales en rapport avec l'emploi
- La rémunération, à travail de valeur égale.



JAL Group Tunisie ne fait aucune distinction en matière de rémunération sur le critère sexe, une femme occupant le même poste qu'un homme et de valeur professionnelle égale se trouve naturellement rémunérée comme son collègue masculin.

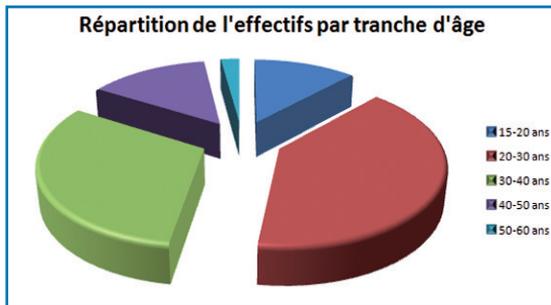


Lors de l'embauche le département des ressources humaines se réfère aux fiches de postes établit en amont ainsi que les qualifications professionnelles pour répartir les candidats.

JAL Group Tunisie appuie ses décisions portant sur la formation, la promotion, la mutation, les congés, les sanctions disciplinaires ou les licenciements au cas par cas et uniquement sur les qualifications des employés.

JAL Group Tunisie a établi au niveau du département des ressources humaines des indicateurs de suivi pour les recrutements, licenciements ainsi que les proportions d'âges.

Indicateur de sélectivité, de rotation



## Discrimination positive

On ne peut qualifier de discrimination positive toute mesure destinée à promouvoir l'égalité des chances et de traitement en faveur des catégories historiquement désavantagées tels que les personnes handicapées. C'est dans cet esprit que JAL Group Tunisie a mis au point un programme pour l'insertion des personnes aux besoins spécifiques, en leur attribuant des postes de travail adaptés à leur handicap physique. Le Groupe 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.

En 2010 le nombre d'handicapés travaillant au sein du Group s'élève à 17 personnes.

## Témoignage



Mlle. Sarra  
NEFZI  
Ouvrier montage

« Depuis ma naissance j'ai souffert d'un handicap moteur. »  
 « Malgré ce handicap JAL Group m'a offert l'opportunité d'intégrer ses rangs grâce à son programme spécial pour l'intégration des personnes aux besoins spécifiques. »  
 « Ainsi, j'ai pu gagner ma vie et assurer mon autonomie. »

## Un effectif diversifié

JAL Group Tunisie emploie dans ses sites de production des employés d'origines différentes travaillant en parfaite entente et harmonie. Une coopération sans faille entre les différents protagonistes de nationalités différentes représentant plusieurs pays européens en plus des tunisiens fait des ressources humaines la force de l'entreprise.

Le Group est fier de pouvoir affirmer que son registre est vide de toute discrimination faite pour des raisons idéologiques, religieuses ou de nationalité.

Au jour d'aujourd'hui, le nombre d'étranger travaillant au Groupe s'élève à 18 personnes

**La lutte contre la  
discrimination est un travail  
continu**

La promotion de l'égalité des chances et de traitement n'est pas un état stable que nous pouvons atteindre d'une manière entièrement concluante. Il s'agit plus d'un travail au quotidien qui doit s'ajuster aux changements subit dans l'entreprise et dans la communauté qui l'entoure afin de parvenir à éliminer les multiples distinctions, exclusions ou préférences fondés sur des critères discriminatoires.

## ***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.



‘Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement’

JAL Group Tunisie se situe au bord du lac de Bizerte qui est lié au lac d'Ichkeul, classé patrimoine naturel et inscrit au patrimoine mondial de l'UNESCO.

Cet emplacement, certes idéal d'un point de vue logistique, représente un défi écologique vu la fragilité du site global. Ce défi était la source d'inspiration de la politique environnementale de JAL Group Tunisie. Cette politique volontariste de prévention des risques environnementaux liée à nos activités tend à mettre en œuvre tous les moyens organisationnels et technologiques afin de respecter nos engagements et veiller à la sauvegarde du patrimoine naturel et la préservation de la faune et de la flore.

### **Politique environnementale**

Développer une culture de prévention de la pollution et des risques accidentels constitue un axe principal de notre politique environnementale. Une politique qui sera intégrée dans la nouvelle politique d'excellence établie par JAL Group Tunisie dont elle sera diffusée durant l'année 2011 en six langues.

JAL Group Tunisie se dote d'un système de management environnemental destiné à minimiser les impacts de ses activités sur l'environnement, à impliquer et mobiliser tout le personnel autour d'une culture commune de protection de l'environnement et de développement de programme de prévention de la pollution et des risques accidentels, et cela en préservant :

- Le milieu aquatique et les ressources hydriques, par l'assainissement et le traitement des eaux usées, par la maîtrise et la mise en conformité des systèmes d'évacuation des eaux usées ;
- Le sol, par la maîtrise des déchets liquides, la prévention et la lutte contre les déversements des produits chimiques, par le tri sélectif des déchets solides et la promotion de leur recyclage et leur valorisation. Dans ce cadre, une compagnie de rétention a été lancée au sein de JAL Group Tunisie particulièrement au niveau du magasin produit chimique pour faciliter la récupération des liquides répandus en cas de déversement accidentel ;
- L'air, par l'intégration de la prévention de la pollution atmosphérique comme un des axes stratégiques de notre politique environnementale, par un travail d'analyse et de diagnostic sur les polluants.

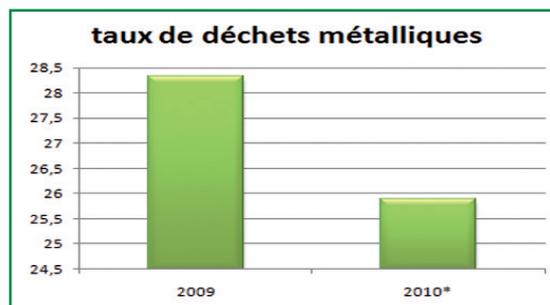
De ce fait et en adéquation avec l'étendue de ses activités, JAL Group Tunisie instaure au sein de ses installations actuelles et futures des processus de maîtrise qui visent à éliminer, recycler ou neutraliser ses rejets.

Dans le cadre de ce projet, une importance accrue a été réservée à la phase de diagnostic orientée vers l'identification et l'évaluation des risques environnementaux.

Ce travail a impliqué la participation et la consultation d'un large spectre de parties prenantes qui couvre autant d'intervenants externes qu'internes à JAL Group Tunisie.

En adoptant une approche systémique et une dynamique d'amélioration continue, plusieurs actions visant la prévention ont été entreprises y compris :

- Intégration de deux nouveaux indicateurs, ainsi le nombre total des indicateurs d'environnement a atteint le nombre de 32. Ce nombre important d'indicateurs de mesures et de contrôle démontre le sérieux de notre engagement à préserver notre écosystème ;
- Substitution de produits chimiques dangereux que nous utilisons par d'autres moins nocifs tels que des démolant à base d'eau ; Élimination du toluène et des phtalates et généralisation de l'utilisation des colles thermo-fusibles ; Tous ces produits sont considérablement moins dangereux que leur équivalents qui sont à base de solvants organiques ;
- Généralisation du tri sélectif des déchets, identification notamment pour les déchets industriels dangereux et élimination dans des filières de traitement adaptées et agréées ;
- Démarches en vue d'établir une convention avec le centre national de traitement des déchets dangereux JRADOU, et cela dès son entrée en activité durant le deuxième semestre 2010 ;
- Démarches réglementaires en vue de résilier la convention qui nous lie avec notre transporteur de déchets suite à la plainte reçue de l'Agence Nationale de Gestion des Déchets (ANGED), relative à ces dépôts de stockages ;
- Acquisition d'unités de production possédant une technologie de recyclage intégrée afin de minimiser les déchets ;
- Mise en place d'une procédure de communication interne et externe sur tous les aspects liés à notre démarche environnementale (communication sur : les aspects environnementaux, les performances environnementales, ...)
- Acquisition d'une presse pour la compression des fûts métalliques vides des produits chimiques, ce qui a réduit nos déchets métalliques d'une manière apparente ;



- Réalisation d'audit énergétique et d'économie d'eau durant ce quatrième trimestre 2010. Suite à ces audits des plans d'actions de maîtrise de la consommation énergétique seront mis en œuvre, ainsi que la mise à jour des cibles des indicateurs de performance ;
- La révision et la mise à jour d'une procédure de gestion des produits chimiques utilisés sur sites de production qui couvre les phases : achat, stockage, conditionnement, manutention, utilisation et gestion des résidus des produits chimiques ;
- Aménagement de plusieurs zones couvertes et sous rétention pour le stockage de matières premières et des déchets dangereux ;
- Adhésion au programme national de récupération et de recyclage des huiles « ECO-ZIT ». Cette adhésion implique que l'intégralité des huiles usagées issues de notre activité sont triées systématiquement et transférées vers une unité de régénération. Un suivi des quantités d'huiles usagées transférées est effectué et documenté afin d'assurer la rigueur de cette démarche. En plus de la mise en point d'un indicateurs de suivi qui tend toujours au 100 % ;
- Multiplication des opérations blanches pour sensibiliser et former les employés des risques encourus en cas de déversement de produits chimiques
- Formation de tous nouveaux recrues ou des apprentis sur la politique environnementale du Groupe.

*Située à l'ouest de Menzel Bourguiba, à une heure de trajet de Tunis Le lac communique avec celui de Bizerte. L'hiver, les ruisseaux l'alimentent en eau douce et la salinité devient faible. L'été le flux s'inverse et l'eau de mer l'envahit, d'où la constitution d'un écosystème, rare dans le monde. La faune et la flore s'y sont adaptés d'où l'existence d'espèces rares voire uniques. le lac Ichkeul et le mont du même nom sont l'unique site naturel au monde à figurer dans les trois conventions internationales de protection de la nature. (La convention de Ramsar sur les zones humides d'importance internationale, du patrimoine mondial de l'UNESCO, la réserve de la biosphère de l'UNESCO), c'est le site symbole de la protection de la nature en Tunisie.*

*Cette réserve naturelle recense environ 230 espèces animales et plus de 500 espèces végétales dont des oiseaux appartenant à des espèces très rares, de rapaces, de buffles, chacals et autres.*



‘A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement’

Comme toute entreprise citoyenne responsable, JAL Group Tunisie œuvre à instaurer une prise de conscience plus aiguë des questions environnementales.

Le Group place la maîtrise de l'énergie au cœur de sa stratégie environnementale. Étant conscient de l'aspect économique qu'apporte la maîtrise de cette composante énergétique, de l'impact de la réduction des coûts de consommations des énergies, de l'importance de l'accès à l'énergie, du poids de l'approvisionnement énergétique, de la raréfaction des ressources énergétiques dans le monde, nous avons entrepris un certain nombre d'actions dans le but de maîtriser l'énergie. Ces actions se sont orientées vers :

- La maîtrise des consommations de carburant pour les engins de manutentions et voitures de service.
- La réduction de consommation en électricité et en eau par l'optimisation des méthodes de gestion des installations, l'optimisation de la maintenance du parc machines et la réalisation d'investissements sur des machines et du matériel énergétiquement plus performant.
- La réalisation d'audit énergétique et d'économie d'eau durant ce quatrième trimestre 2010 de manière à permettre la détection du potentiel de progrès de notre prestation énergétique et la mise en œuvre de plan d'amélioration.

JAL Group Tunisie s'est chargé en particulier de définir des méthodes permettant l'identification et l'évaluation des aspects environnementaux ainsi que leurs impacts associés.

Suite à un travail d'hierarchisation de ses aspects environnementaux, JAL Group Tunisie s'est appliquée à assurer une gestion adéquate pour chacune des différents types de rejets qu'elle génère. Qu'ils soient solides, liquides ou gazeux tous nos rejets sont gérés en interne et en externe selon une procédure rigoureuse et exhaustive. Ainsi le tri à la source est systématique, l'évacuation des résidus est assurée par des transporteurs agréés par l'Agence Nationale de Gestion des Déchets (ANGED) et la destination finale de ces rejets sont des stations de recyclages et de traitement reconnues des autorités compétentes.

Durant l'année 2010, le Groupe a enregistré une plainte de la part de l'Agence Nationale de Gestion des Déchets (ANGED), qui a pour objet la gestion des déchets issus des activités de l'entreprise. Suite à cette plainte nous avons établie un plan d'action visant l'amélioration des moyens de transport de notre collecteur de déchet ainsi que son local de stockage.

JAL Group Tunisie prévoit durant l'année 2011 d'établir une convention avec l'hôpital régional pour la gestion des déchets de soin et l'achat d'un stérilisateur qui sera placé au niveau de l'infirmerie.



Suite à l'évolution réglementaire en matière d'environnement et la mise à jour de la liste des produits dangereux ainsi que l'apparition de nouveaux pictogrammes de danger, JAL Group Tunisie a intégré trois produits dans sa liste de produits dangereux. Des mises à jour ont été également réalisées dans la procédure de gestion des déchets solides et rejet liquides pour clarifier la gestion des nouveaux déchets. De plus des mises à jour ont été effectuées dans la procédure de la gestion des produits chimiques intégrant les nouveaux pictogrammes de dangers.

## Préserver l'environnement est une responsabilité collective

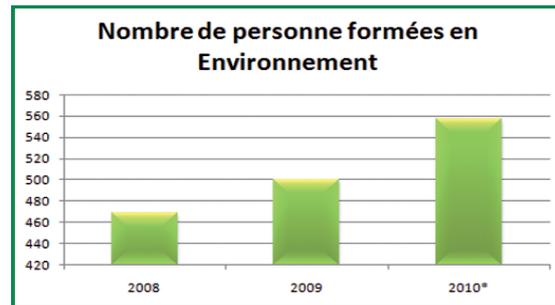
Dans sa quête de préserver l'environnement, JAL Group Tunisie appuie sa vision environnementale par une stratégie de communication tant interne qu'externe pour sensibiliser ses employés et toute la communauté qui nous entoure.

## Communication Interne

Étant conscient de l'importance d'impliquer nos employés dans la démarche environnementale, JAL Group Tunisie a développé des multiples canaux de communication y compris :

- L'intégration des nouvelles compétences, la formation de formateurs internes, la mise à disposition d'équipements et de

supports pédagogiques appropriés et l'établissement et la réalisation de plan de formation sur la maîtrise des aspects environnementaux ;

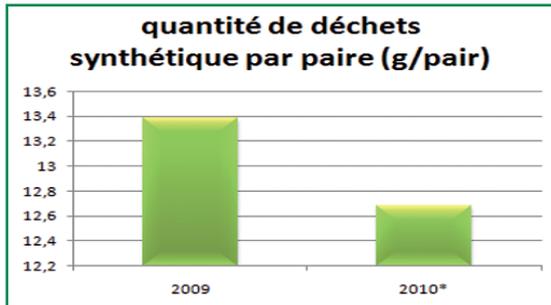


- La mise à jour du livret d'accueil qui présente l'entreprise « l'historique de la société et les bonnes pratiques à suivre... » ;
- La diversification des thèmes abordés par la revue interne mensuelles « JAL COMMUNICATION ENVIRONNEMENT » et cela pour informer nos employés sur l'impact de notre activité sur l'environnement et les moyens de prévention de la pollution ;



- politique Qualité, Sécurité et Environnement ainsi que les exigences applicables en matière d'environnement ;

- La communication de nos résultats en termes de performances environnementales ;



- Un système de suggestions d'idées ;
- La communication sur les succès ;
- Réunions périodiques d'information générale organisées par la direction ;
- Réunions d'information au quotidien dans les services et les ateliers ;
- Consultation du personnel dans l'identification et l'évaluation des aspects environnementaux et les risques santé et sécurité au travail ;



- Enquêtes et réunions d'analyse suite aux d'incidents ou non-conformités ;

- Réunion d'analyse et de planification anticipée avant la mise en œuvre de projets de apportant des changements dans notre processus ;

D'autre part, JAL Group Tunisie étant une des plus importantes sociétés du tissu industriel de la région du nord de la Tunisie, s'est employée à jouer un rôle fédérateur par l'organisation de sessions d'échanges d'expérience sur les questions de la gestion environnementale. Par cet échange nous partageons et nous transmettons pour une industrie qui commence à peine à prendre conscience des questions environnementaux, un savoir faire conceptuel et pragmatique en matière d'environnement.

Dans ce même ordre d'idée JAL Group Tunisie organisera courant de l'année 2011 une journée porte ouverte qui a pour thème « Aspects et risques environnementaux significatifs de JAL Group Tunisie »

## Fournisseur et sous-traitant

Avec ses contractants, qu'ils soient fournisseurs ou sous-traitants, JAL Group Tunisie a suivi une approche visant le développement d'une relation mutuellement bénéfique. Ainsi, nous œuvrons aux côtés de nos fournisseurs et sous-traitants afin qu'ils adhèrent par le verbe et l'acte à notre engagement de prévention de la pollution.

Cette relation est possible grâce à une communication structurée et un processus d'audit sur sites de production



visant l'assurance d'une performance environnementale acceptable ainsi qu'une perpétuelle amélioration en ce domaine.

Notre politique environnementale ainsi que les exigences réglementaires applicables sont communiquées pour chacun de nos fournisseurs et sous-traitants. Par ailleurs, pour les travaux assurés dans notre site, les sous-traitants sont informés, sensibilisés et contrôlés sur l'application de nos procédures internes de maîtrise des aspects environnementaux.

D'autre part, dans le processus de sélection et d'évaluation initiale et continue de nos fournisseurs, le niveau de la performance environnementale de ces derniers entre en compte comme critère pondéral et oriente le développement de notre base de fournisseurs agréés.

### Témoignage



Mlle. Alia  
BOUSSELMIMI  
Responsable  
Communication  
JAL Group Tunisie

« Nous établissons des canaux de communication afin d'assurer le passage de l'information entre la direction générale et les employés, nous procédons par des affiches thématique utilisant une syntaxe facile à comprendre illustrée par des schémas descriptifs, et cela pour que le message passe à tous les employée en prenant considération de leur âge et niveau de scolarité. »

« Nous traitons aussi les thèmes sociaux et environnementaux, l'économie d'énergie, etc. »

‘A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l’environnement’

Rejoignant sa vision concernant la mise en place d’un système de production innovant et respectueux de l’environnement, JAL Group Tunisie a opté pour une prise en compte conséquente des options technologiques les plus favorables à l’environnement.

Cette stratégie a pu être mise en œuvre sur terrain par l’instauration d’une procédure qui intègre des considérations environnementales dans la gestion de nos projets. Cette prise en compte implique notamment une évaluation systématique des opportunités visant la promotion des technologies les plus respectueuses de l’environnement. Il s’agit de la procédure intitulée « Procédure de gestion des changements » qui lors de la phase de planification de tous changements pouvant affecter les locaux, la matière première, les équipements et les processus donne un cadre favorisant le travail en groupe, la réflexion et l’analyse des impacts environnementaux potentiels liés au changements prévus ainsi que les options les plus adaptés pour limiter ces impacts.

Cette procédure a pu être appliquée pour différents projets dont on peut citer :

- La mise en place d’une unité de production de semelles en TPU (thermo-polyuréthane) avec un choix sur un procédé à zéro rejet et un système de recyclage intégré ;

- La mise en place d’une unité de production de coquilles en plastique (polyéthylène) avec un choix sur un procédé à zéro rejet et un système de recyclage intégré ;
- L’acquisition durant l’année 2010 d’une presse pour la compression des fûts métalliques vides des produits chimique, ce qui nous a permis de mieux maîtriser notre stock de déchets métallique.
- La rénovation de notre station de recyclage des eaux usées dans le processus de fabrication de l’usine de fabrication des composantes métalliques. Cette station assure un traitement continu de l’eau toute en étant connectée en circuit fermé avec la production ce qui permet un gain considérable des ressources en eau ainsi que la prévention de la pollution hydrique.

En outre, JAL Group Tunisie a choisi une politique d’achats plus respectueuse de l’environnement, de la santé et de la sécurité au travail. Une substitution progressive d’un certain nombre de produits chimiques ayant un impact négatif sur l’environnement et un effet néfaste sur la santé du personnel est en train d’être réalisée.

Cette substitution concerne les Benzène, Toluène, Xylène et Phtalates présents dans certains produits chimiques utilisés dans notre industrie.



## *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.

## **Principes 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 constitue une grande menace sur la bonne gouvernance de l’entreprise, son développement économique, son processus démocratique et sa transparence concernant ces pratiques commerciales. Dans ses efforts de lutte contre la corruption JAL Group Tunisie a inscrit le principe de la transparence tout en haut de son échelle de valeurs, source de son inspiration et moteur de son engagement vers l’excellence.

Le Groupe détient un système comptable qui traduit l’usage de ses emplois et l’affectation de ses ressources. Cette comptabilité est également renforcée par une structure de contrôle interne efficace. Ces deux structures sont pilotées par un responsable administratif et financier directement rattaché à la direction générale du groupe.

L’ensemble des états financiers de l’entreprise reflète intégralement et en toute conformité avec les normes comptables locales et internationales, une image fidèle de la situation de l’organisme. Ceci est concrétisé par une compagnie d’audits comptables et financiers confiés à des cabinets externes appartenant à l’un des réseaux les plus connus au monde.

Cette transparence dépasse le cadre comptable à celui de nos relations avec nos clients et nos fournisseurs. Nos procédures de passation de marché sont transparentes et rejettent la passation de grés-à-grés afin d’éviter le déversement de commissions ou de retro commissions. Nous tenons à ce que nos prestations réciproques revêtent un cadre purement professionnel afin d’éviter toute sorte de corruption ou de pots de vin.

Le recrutement de notre personnel n’échappe pas à la règle de la transparence: Nous nous efforçons en permanence de diversifier les sources d’embauche (bureau d’emploi, annonces de presse, internet, organismes spécialisés...) et le top management de l’entreprise se consacre à contrôler tout dossier de candidature retenue et se réserve le droit de les annuler en cas d’irrégularité.

*JAL Group Tunisie*



*Parc d'activités Economiques  
7050 Menzel Bourguiba  
Tél: +216 72 113 000 - Fax: +216 72418 051  
E-mail: [jal-grouptunisie@jal-group.com](mailto:jal-grouptunisie@jal-group.com)  
[www.jal-group.com](http://www.jal-group.com)*