



RAPPORT DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

2022



workfashion.

| SOMMAIRE

04

AVANT-PROPOS

06

FAITS

07

PRINCIPES

08

CHAÎNE DE VALEUR

10

ACTIONS

11

FAIR WEAR

12

STS2030

13

ACTEURS

14

ANALYSE DES RISQUES

18

CODE OF CONDUCT

22

OBJECTIF N°1

24

OBJECTIF N°2

34

OBJECTIF N°3

36

OBJECTIF N°4

38

WUNSCHAMBULANZ

AVANT-PROPOS

CE QUI NE ME TUE PAS ME.



WERNER GERBER
CEO

Les trois dernières années, marquées par la pandémie et un contexte géopolitique mondial complexe, ont mis notre entreprise à rude épreuve. Les conséquences en ont par exemple été un renforcement de nos stocks, l'annulation de certains contrats et des modifications tarifaires dues à des augmentations de coûts inédites. Grâce au travail infatigable et aux compétences de nos équipes, notre entreprise familiale est parvenue à jongler entre ces nombreux défis et à traverser la tempête. Aujourd'hui, nous en sortons grandis et savons pouvoir compter sur la fidélité de nos collaborateurs et collaboratrices. Nous nous sentons prêts à affronter les défis de demain, et pouvons, ensemble, regarder vers l'avenir avec confiance.

LA NOUVELLE VOIE DE L'INDUSTRIE TEXTILE

Durable, équitable, écologique. De plus en plus de produits sont mis en avant avec une promesse de durabilité, que ce soit sur les différentes boutiques en ligne ou dans l'espace vert des magasins. Qu'a ce produit de réellement durable? C'est bien souvent une énigme, ou bien les promesses ne sont étayées par aucune preuve tangible. À l'avenir, ces dernières devraient donc être davantage au centre de l'attention.

Chaque année, le jour du dépassement avance peu à peu. Il s'agit du jour à partir duquel l'humanité a consommé toutes les ressources naturelles que la planète est capable de restaurer en une année. Pour synthétiser, cela signifie que les ressources se raréfient. Il est donc grand temps de repenser la manière dont nous exploitons les matières premières.

Dans l'industrie textile, l'heure est à l'économie circulaire, qui devrait atténuer la pression exercée sur l'environnement, et renforcer la sécurité d'approvisionnement en matières premières. Ce mouvement comporte aussi d'autres avantages, comme de promouvoir l'innovation, la croissance et l'emploi. Surtout, les consommateurs tirent

davantage profit de leurs produits et peuvent ainsi faire des économies: plutôt que de devoir racheter des vêtements tous les ans, ils peuvent continuer à les porter plus longtemps ou les réemployer d'une autre manière, notamment via la collecte, le tri, le retraitement et la (re)commercialisation des vêtements de seconde main. Une véritable économie circulaire. Les éléments non réutilisables, qui ne peuvent servir à la confection de nouveaux vêtements, seront utilisés comme chiffons, matériaux isolants, etc. Par ailleurs, les matériaux et produits doivent être utilisés le plus longtemps possible, ce qui implique également la réparation et le recyclage des produits. Le cycle de vie d'un produit est ainsi prolongé. L'objectif de l'économie circulaire est de réduire au minimum les déchets, ou même de les éliminer entièrement. Les ressources restantes doivent être réintégrées à l'économie dans la mesure du possible. Mais un produit doit aussi être durable sur le plan émotionnel. C'est pourquoi nous mettons tout en œuvre pour que les consommateurs et consommatrices aient envie d'utiliser nos produits le plus longtemps possible.

PARTICIPER ET DÉVELOPPER

Ces dernières années, plusieurs jalons ont été atteints en matière de développement durable. Fair Wear, Amfori, ISO 14001, le coton bio et bien d'autres font d'ores et déjà partie de notre ADN. Le mouvement de l'industrie textile vers l'économie circulaire constitue également un élément central pour assurer la pérennité de notre entreprise et faire figure de partenaire fiable et de confiance pour l'ensemble de nos parties prenantes. En 2022, nous avons été l'un des premiers fabricants de vêtements de Suisse à rejoindre l'initiative multilatérale Sustainable Textiles 2030. Nous allons

poursuivre sur cette voie afin de contribuer à la préservation de la nature sur le plan économique et écologique. Bien sûr, la boucle ne sera pas bouclée en un jour. Un nouveau concept bien pensé et adapté aux besoins des clients demande du temps. Mais nos collaborateurs s'impliquent et élaborent activement des solutions dans tous les domaines du processus circulaire afin de pouvoir offrir à l'avenir à nos clients un assortiment innovant et durable, gage de notre compétitivité, de notre crédibilité et de confiance de la part de nos clients.

À PROPOS DE WORKFASHION

NOUS TISSONS DES LIENS ENTRE LES PERSONNES ET L'ENTREPRISE.

1 DES RELATIONS PERSONNELLES, BASÉES SUR LE PARTENARIAT
 Nous développons avec passion des produits adaptés aux besoins et aux particularités de nos clients. Chacune de nos actions repose toujours sur une relation client personnelle, basée sur le partenariat et durable.

2 CONSCIENTS DE NOS RESPONSABILITÉS
 Avec nos partenaires de production, nous assumons notre responsabilité, que ce soit vis-à-vis de la société, de l'environnement, des clients ou des collaborateurs et collaboratrices. Par notre engagement et en nous conformant à des normes clairement définies, nous atteindrons notre objectif, qui est d'être les pionniers du vêtement de travail durable en Suisse.

3 UNE PRIORITÉ, L'HUMAIN
 Pour nous, l'être humain est au cœur de tous nos efforts: les collaborateurs et collaboratrices comme nos clients et partenaires. Nous sommes convaincus que ce sont eux qui font la différence.

4 LA VALORISATION DE L'ARTISANAT
 Dans notre entreprise, nous valorisons la confiance mutuelle et le savoir-faire de chacun. Notre inspiration, nous la puisons de notre amour pour l'artisanat. Nous sommes fiers que la créativité et l'artisanat soient visibles et tangibles chez nous.

5 PENSER OPPORTUNITÉS
 Les projets complexes ne nous font pas peur, mais au contraire nous motivent. Nous en sommes convaincus: il y a toujours une solution, et nous la trouverons.

NOS PRINCIPES

CE QUE NOUS DÉFENDONS.

Nous tissons des liens entre les personnes et l'entreprise: notre crédo nous rappelle au quotidien pourquoi nous réalisons ce travail. Un vêtement de travail est bien plus qu'un vêtement que l'on porte au travail. C'est le témoin d'une position, d'une appartenance, d'une famille, d'une fierté et de valeurs brandies ensemble. Pour créer et fabriquer un vêtement professionnel de qualité, il faut des personnes qui maîtrisent trois choses: Tout d'abord une compréhension profonde de l'entreprise, de ses exigences individuelles et de l'image qu'elle veut renvoyer. Ensuite un ensemble complet d'expérience et de compétences artisanales pour

traduire cette compréhension en un vêtement fonctionnel. Et enfin il faut des personnes qui, avec passion, se donnent pour mission d'offrir les meilleurs vêtements au monde du travail suisse.

Chez workfashion, nous avons ces personnes au sein de notre équipe. Inspirés par notre proximité avec l'artisanat, nous travaillons avec une exigence maximale, tant en termes de qualité que de développement durable. Notre vision est d'associer les vêtements professionnels aux personnes et à l'entreprise, pour que vous comme nous puissions en être parfaitement fiers.

ALLIER ARTISANAT ET INNOVATION

Nous sommes fiers d'allier notre artisanat textile à des solutions innovantes. Nous valorisons le savoir-faire de nos employé(e)s et partenaires et vivons notre passion professionnelle avec engagement.

→ **Pour rester convaincant demain, il faut oser la nouveauté.**

L'ÊTRE HUMAIN AU CENTRE

Nous misons sur les forces individuelles de chacun et donnons le meilleur de nous-mêmes en équipe. Nous établissons une culture d'entreprise basée sur le respect et la reconnaissance.

→ **Ensemble, nous allons plus loin.**

RÉFLÉCHIR À DES SOLUTIONS

Nous nous voyons comme une entreprise agile et orientée vers les solutions. La boussole de chacune de nos actions, ce sont les besoins de nos clients. Les projets complexes nous stimulent.

→ **Nous trouvons toujours une solution.**

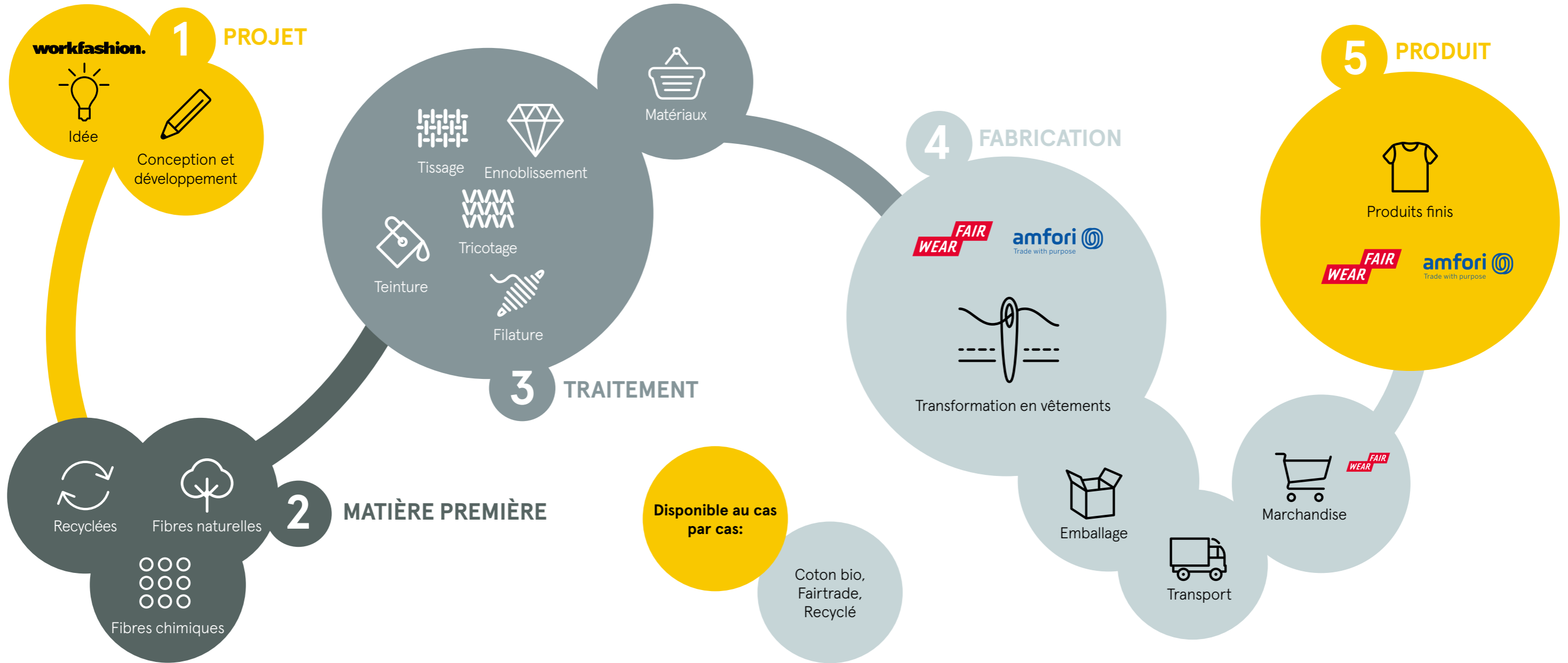
DES PARTENARIATS DURABLES

Nous sommes conscients de notre responsabilité sociale, vis-à-vis de nos clients, partenaires et employé(e)s. Figure exemplaire d'habits de travail durable, nous défendons un commerce équitable et la protection de notre environnement.

→ **Pour nous, la durabilité n'est pas une tendance, mais une conviction.**

DE L'IDÉE AU PRODUIT FINI.

NOUS DÉVELOPPONS, CRÉONS ET COMMERCIALISONS POUR VOUS.



FAIR WEAR Initiative pour le secteur du textile. Nous assumons notre responsabilité sociale en collaboration avec Fair Wear. Vous trouverez de plus amples informations sous le chapitre Fair Wear page 11.

amfori Trade with purpose Initiative intersectorielle visant à promouvoir la transparence dans les chaînes d'approvisionnement et la manière dont Fair Wear réalise ses audits. Amfori BSCI est notre partenaire dans les pays dans lesquels Fair Wear n'est pas présent (en Chine par exemple). Là encore, la responsabilité sociale occupe le devant de la scène.



ISO 9001 (gestion de la qualité) et ISO 14001 (gestion de l'environnement)

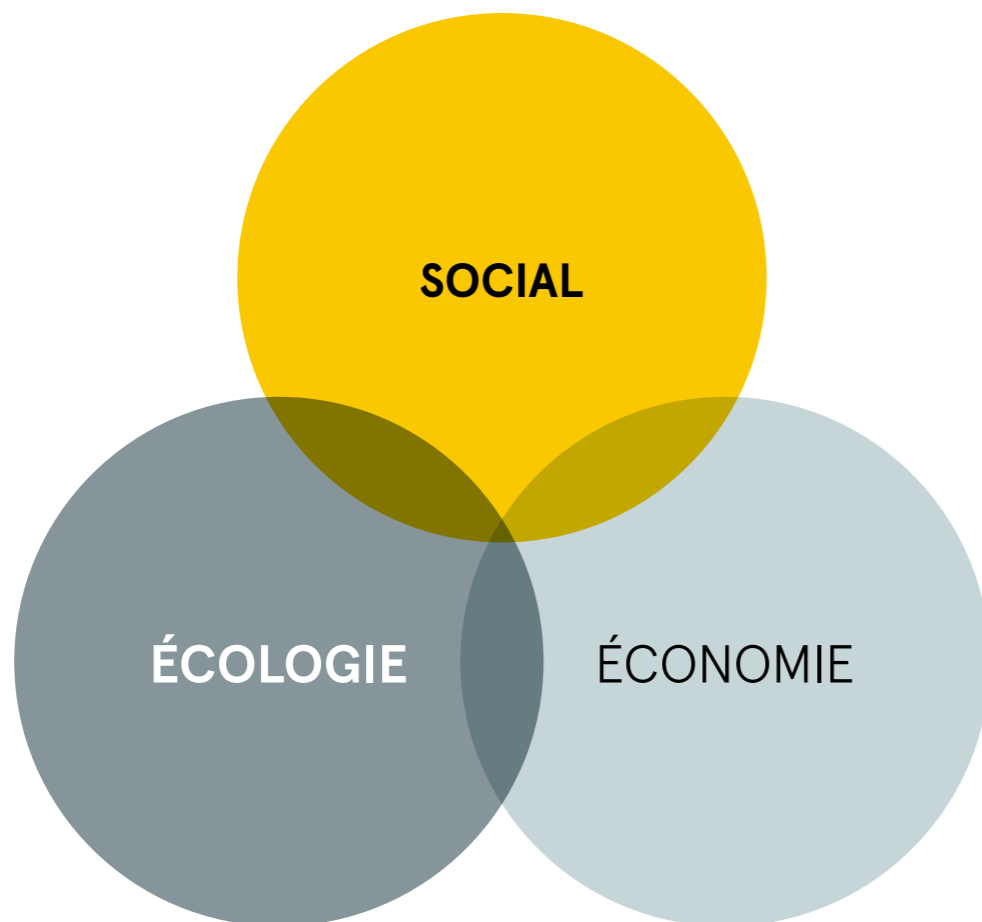


Le STS 2030 est un programme multilatéral dont la mission est d'apporter une contribution significative pour permettre au secteur textile et de l'habillement suisse d'atteindre les Objectifs de développement durable (ODD) tout au long de la chaîne de valeur.

NOUS ASSUMONS NOS RESPONSABILITÉS.

NOS ACTIONS EN MATIÈRE DE DURABILITÉ.

Chez workfashion, le développement durable signifie que nous assumons notre responsabilité sociale et nous considérons comme un maillon d'un large écosystème. workfashion ne peut continuer à prospérer que si les êtres humains et l'environnement se portent bien. Nous voulons continuer à être présents aux côtés des entreprises suisses et à les habiller avec des produits durables. Pour y parvenir, nous devons maintenir nos normes sociales élevées et nous engager pour l'amélioration des conditions environnementales tout au long de la chaîne de valeur.



NOS PARTENAIRES

FAIR WEAR

Fair Wear est une ONG néerlandaise qui s'engage en faveur de l'amélioration des conditions de travail dans le secteur du textile. L'objectif est de créer un monde où les travailleurs et travailleuses des sites de production disposeraient d'emplois sûrs, bien payés et dignes. L'ONG, conçue comme une initiative multilatérale, offre une approche globale en vue de l'amélioration des normes sociales dans les pays de production.

Fair Wear soumet ses membres à des attentes élevées et mène chaque année un Brand Performance Check. Les marques sont ainsi contrôlées de manière continue et régulière. Par ailleurs, Fair Wear réalise tous les trois ans des audits dans nos sites de production. Ces mesures permettent d'atteindre un niveau de transparence élevé et offrent un point de départ pour permettre des améliorations ayant un impact très large.

La condition préalable pour que workfashion accepte de travailler avec un site de production est qu'il respecte les huit normes basées sur les normes du travail de l'OIT. Les fabricants signent par ailleurs le Code of Labour Practices en témoignage de leur engagement à respecter les critères suivants:

-  Libre choix du travail
-  Liberté d'association et droit à la négociation collective
-  Absence de discrimination sur le lieu de travail
-  Pas d'exploitation par le travail des enfants
-  Versement d'un salaire décent
-  Temps de travail raisonnable
-  Des conditions de travail sûres et ne nuisant pas à la santé
-  Contrat de travail contraignant

Initiative propre au secteur du textile. Avec Fair Wear, nous assumons notre responsabilité sociale.



NOS PARTENAIRES

STS 2030

Le Sustainable Textiles Switzerland 2030 (STS2030) est un programme multilatéral dont la mission est d'apporter une contribution significative pour permettre au secteur textile et de l'habillement suisse d'atteindre les Objectifs de développement durable (ODD) tout au long de la chaîne de valeur. Nous avons rejoint le programme et nous nous sommes engagés en faveur de ses objectifs à l'automne 2022. Ce programme constitue désormais l'un des piliers de notre stratégie de développement durable.



OBJECTIF N°1

RÉDUCTION DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE.

D'ici 2030, l'industrie textile et de l'habillement suisse doit réduire ses émissions de gaz à effet de serre de 50% pour pouvoir atteindre l'objectif de zéro émission nette d'ici à 2050.



OBJECTIF N°2

PROMOTION DE SALAIRES JUSTES ET D'UN TRAVAIL DÉCENT POUR TOUS.

D'ici 2030, 100% des entreprises suisses du textile et de l'habillement appliqueront leur devoir de diligence sur l'ensemble de leur chaîne de valeur, en se concentrant sur le temps de travail, le travail forcé, le travail des enfants et le harcèlement sexuel.



OBJECTIF N°3

PROMOTION DE BUSINESS MODELS INNOVANTS TENDANT VERS L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE.

D'ici 2030, au moins 30% du chiffre d'affaires de l'industrie textile et de l'habillement suisse sera issu de produits conçus selon les principes de l'économie circulaire.



OBJECTIF N°4

TRANSPARENCE AFIN DE S'ASSURER QUE LES DÉCISIONS D'ACHATS SOIENT DURABLES.

D'ici 2030, 90% de l'industrie textile et de l'habillement suisse publiera ses données en matière de responsabilité sociale et environnementale, contribuant ainsi à la sensibilisation des consommateurs et consommatrices et des grossistes.

STS2030 est un programme multilatéral dont la mission est d'apporter une contribution significative pour permettre au secteur textile et de l'habillement suisse d'atteindre les ODD.



NOS ACTEURS

TOUTES LES PARTIES PRENANTES.

Nous avons établi la liste de nos acteurs clés et de leurs attentes envers workfashion. Ces parties prenantes ont des attentes élevées que nous prenons toujours en compte dans la conception de notre travail et de notre vision.



ANALYSES ET IDENTIFICATION DES RISQUES

COMMENT NOUS ÉVALUONS LES RISQUES.

Nous sommes conscients que notre production se situe dans des pays à risque. Cette évaluation repose sur les classifications d'amfori, basées quant à elle sur les données de la Banque mondiale. Le rapport est entré en vigueur le 01.01.2022.

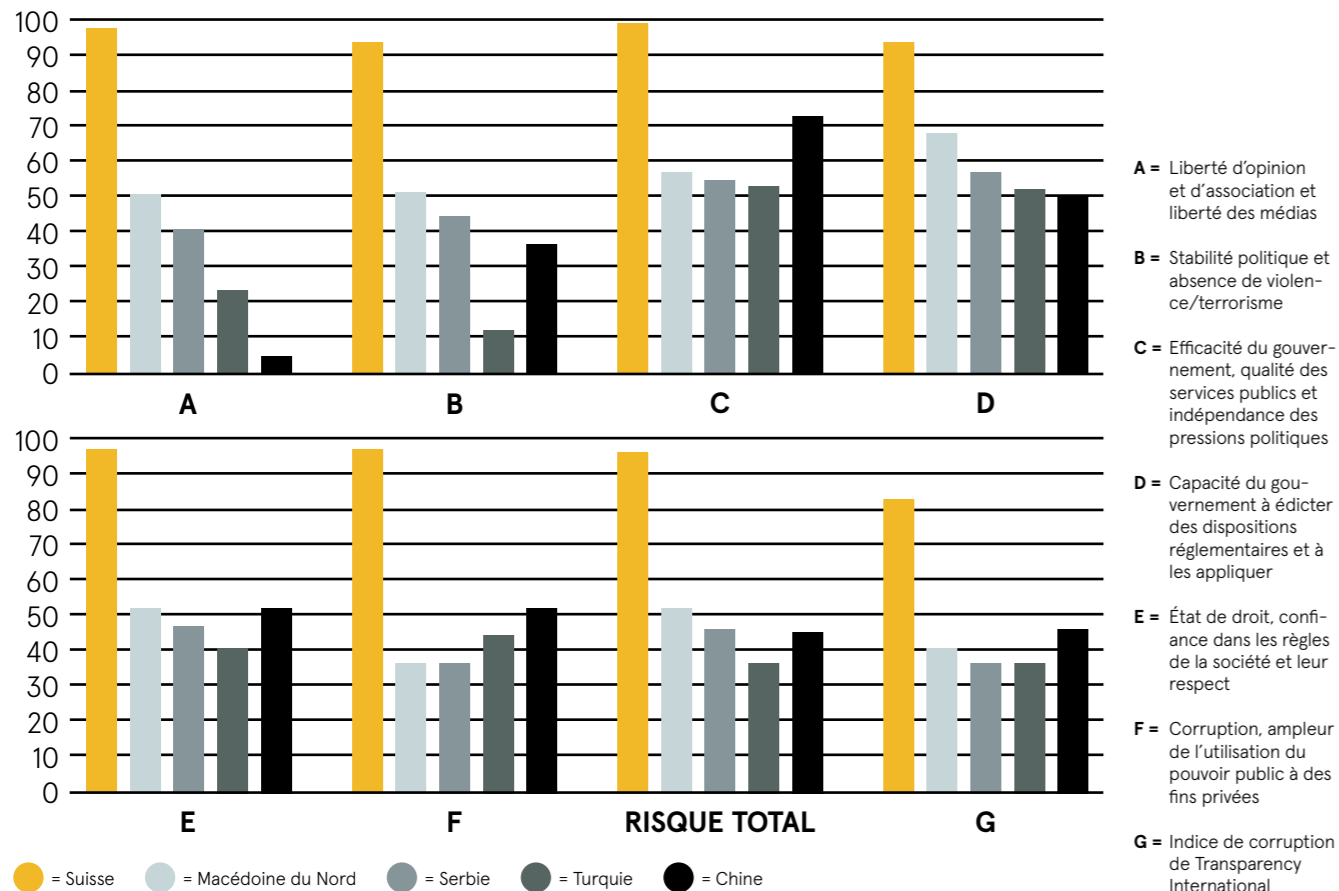
CLASSIFICATION DU RISQUE SOCIAL DES SITES DE PRODUCTION

Le bien-être des personnes qui produisent nos vêtements est essentiel pour nous. L'un des points clés consiste à s'assurer qu'elles ne soient victimes ni d'exploitation ni d'abus. La classification des risques nous aide à comprendre où en sont les pays concernés.

Elle repose sur un système à points allant de 0 à 100. Les pays dont la note totale est inférieure à 60 sont considérés comme des Risk Countries et ceux dont la note est supérieure à 60 comme des Low Risk Countries.

Nous constatons que la délocalisation croissante

de la production vers l'Europe de l'Est s'avère pertinente non seulement du point de vue du raccourcissement des trajets, mais également en matière de réduction des risques. La Macédoine du Nord et la Serbie obtiennent de meilleurs résultats que la Turquie et la Chine. La Macédoine du Nord a reçu une évaluation positive concernant la capacité du gouvernement à appliquer les dispositions réglementaires. Cela permet d'espérer que les lois édictées en matière de conditions de travail soient mieux contrôlées que dans les autres pays de production.



ÉVALUATION DES RISQUES

La classification des différents pays donne une vue d'ensemble importante. Néanmoins, c'est l'évaluation de nos différents sites de production qui est réellement déterminante, car il peut exister de fortes variations au sein d'un même pays concernant différents facteurs de risque. L'évaluation des risques des sites de production ci-dessous repose sur les résultats des audits menés par Fair Wear et amfori BSCI:

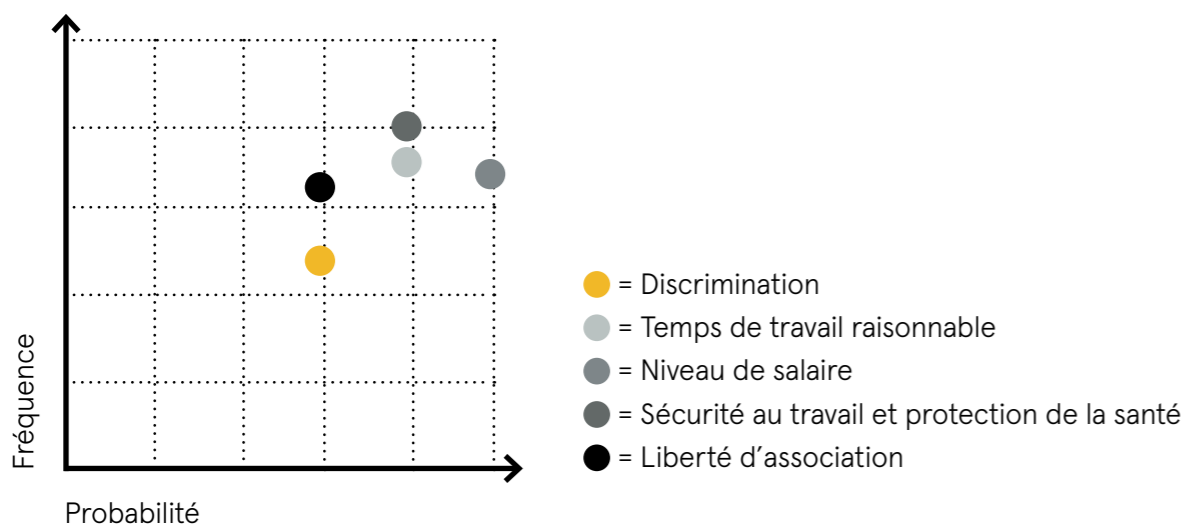
	USINE 1 – MACÉDOINE DU NORD	USINE 2 – MACÉDOINE DU NORD	USINE 3 – MACÉDOINE DU NORD	USINE 4 – MACÉDOINE DU NORD	USINE 5 – MACÉDOINE DU NORD	USINE 1 – SERBIE	USINE 1 – TURQUIE	USINE 2 – TURQUIE	USINE 1 – CHINE	USINE 2 – CHINE
Transparence avec wf.	6	1	3	6	6	2	1	2	3	3
Représentation fonctionnelle des employés	4	3	3	4	3	4	2	4	4	4
Niveau de salaire	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3
Temps de travail raisonnable	6	4	4	4	3	5	4	3	1	1
Mise en place de programmes d'amélioration continue	6	3	3	4	5	3	3	4	2	2
Système de réclamation	4	3	4	5	3	4	2	4	3	4
Contrat de travail contraignant	6	5	6	6	3	4	6	3	5	5
Sécurité au travail et protection de la santé	5	3	5	5	3	3	1	3	3	2
Moyenne	5.25	3.25	4	4.75	3.75	3.625	2.875	3.375	3.125	3

1 = risque élevé 6 = risque faible

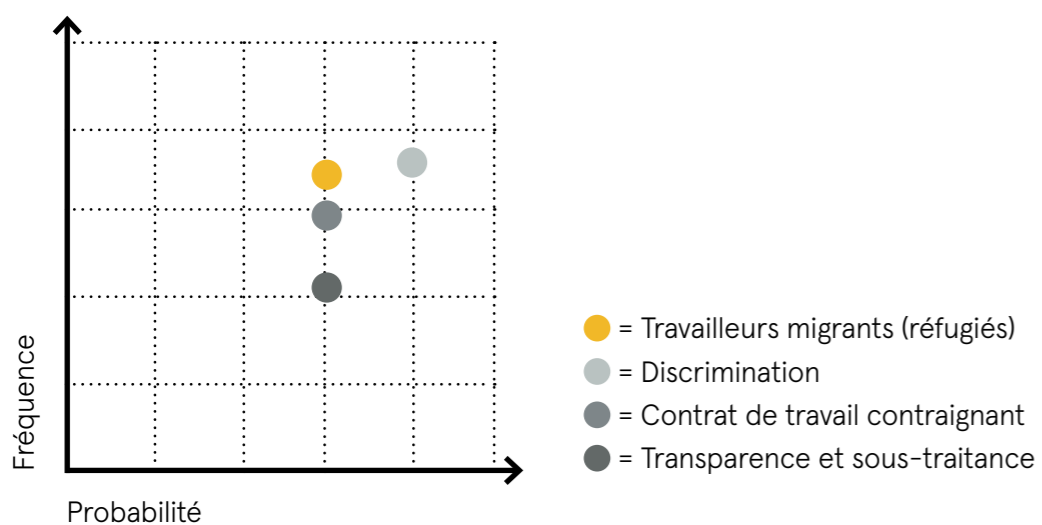
ANALYSE GÉNÉRALE DES RISQUES DE L'INDUSTRIE TEXTILE PAR PAYS

L'industrie textile est l'un des secteurs les plus importants et les plus dynamiques du monde. Comme dans tous les secteurs, les entreprises peuvent y être confrontées à une multitude de risques. Une analyse efficace des risques est indispensable afin d'identifier, évaluer et maîtriser ces risques. Une analyse approfondie des risques peut aider les entreprises à élaborer des stratégies efficaces pour réduire les risques et poursuivre leurs activités dans les meilleures conditions.

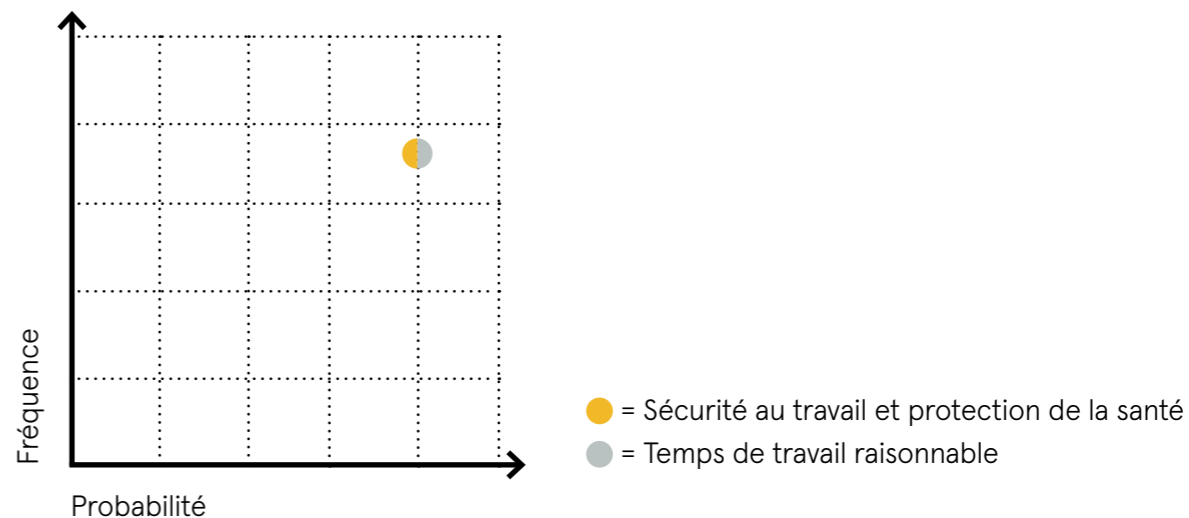
MACÉDOINE DU NORD



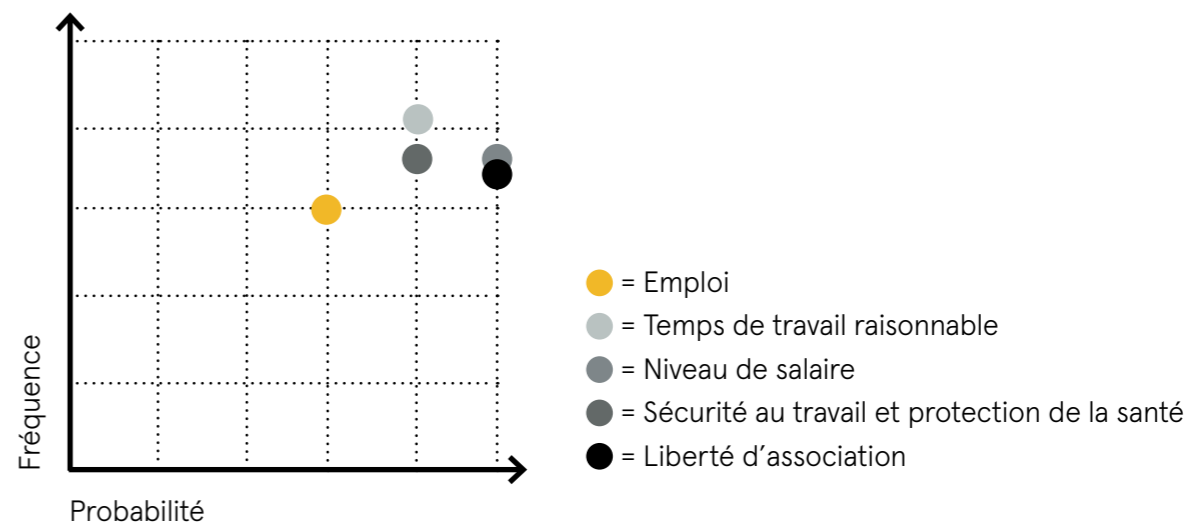
TURQUIE



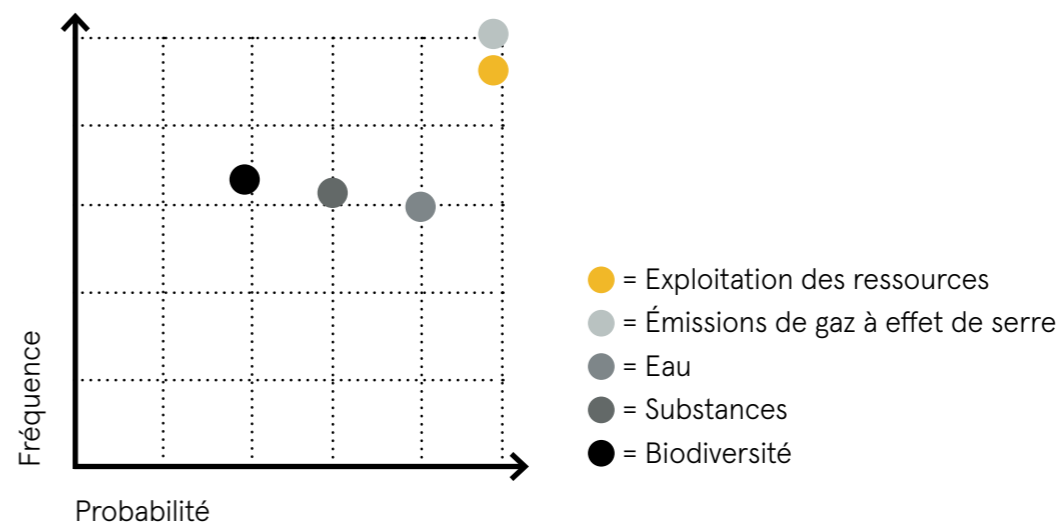
SERBIE



CHINE



ENVIRONNEMENT



CODE OF CONDUCT

NOTRE GUIDE ÉTHIQUE.

Nous avons réuni toutes nos exigences en termes de pratiques de travail dans un Code of Conduct. Les normes qui y figurent sont basées sur celles de Fair Wear, qui reposent quant à elles sur les critères de l'OIT (Organisation internationale du travail). Nous avons établi trois branches: Environnement, Gouvernance et Social.

RÉGLEMENTATION

Les fournisseurs et partenaires commerciaux doivent respecter la législation en vigueur en matière d'environnement.

EXPLOITATION EFFICIENTE DES RESSOURCES ET RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT

Les fournisseurs ou partenaires commerciaux doivent veiller à une exploitation des ressources efficiente et respectueuse de l'environnement. Par ailleurs, dans la mesure du possible, toutes les émissions doivent être contrôlées, et des mesures doivent être mises en œuvre afin de les réduire.

APPLICATION DE LA LÉGISLATION

Les fournisseurs ou partenaires commerciaux doivent se conformer à la législation en vigueur.

PRATIQUES COMMERCIALES ÉTHIQUES

Nous veillons à ce que nos partenaires commerciaux et fournisseurs appliquent des pratiques commerciales éthiques.

Nous ne tolérons aucune forme de corruption, pots-de-vin, discrimination ou harcèlement sexuel.

Les fournisseurs ou partenaires commerciaux s'assurent que les produits qu'ils fabriquent puissent être utilisés en toute sécurité.

Ils veillent également à ce que les informations et/ou données sensibles issues de nous et de ses autres clients soient traitées avec la plus grande minutie et en toute confidentialité.

TEMPS DE TRAVAIL

Le temps de travail doit correspondre à ce qui a été établi dans la législation en vigueur et les normes du secteur.

ABSENCE DE DISCRIMINATION À L'EMPLOI

Les relations de travail doivent reposer sur le principe de l'égalité des chances, sans considération de la race, de la couleur de peau, du sexe, de la religion, de l'appartenance politique ou syndicale, de la nationalité, de l'origine ethnique ou du handicap de la personne. (Conventions n°100 et 101 de l'OIT).

TRAVAIL DES ENFANTS

Toute exploitation est interdite, tout comme le travail des enfants.

SALAIRE DES ENFANTS

Les salaires et prestations versés pour une semaine de travail normale doivent au minimum correspondre aux normes légales et sectorielles, et permettre à l'employé(e) de couvrir ses besoins essentiels et ceux de sa famille ainsi que d'épargner dans une certaine mesure (Conventions n°26 et 131 de l'OIT).

Les déductions de salaire à titre disciplinaire sont interdites, tout comme toute déduction de salaire n'étant pas prévue par la législation nationale.

TRAVAIL LIBREMENT CHOISI

Tout travail forcé, y compris le travail en servitude ou travail carcéral, est interdit. (Conventions n°29 et 105 de l'OIT).

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

L'environnement de travail doit être sûr et hygiénique, et les bonnes pratiques en termes de santé et de sécurité au travail doivent être mises en avant. Une attention spécifique doit impérativement être accordée aux risques spécifiques au secteur sur le lieu de travail, et un environnement de travail sûr et hygiénique doit être assuré. Des mesures efficaces doivent être mises en œuvre afin d'éviter les accidents et de réduire autant que possible les risques sanitaires (dans le cadre de la Convention n°155 de l'OIT).

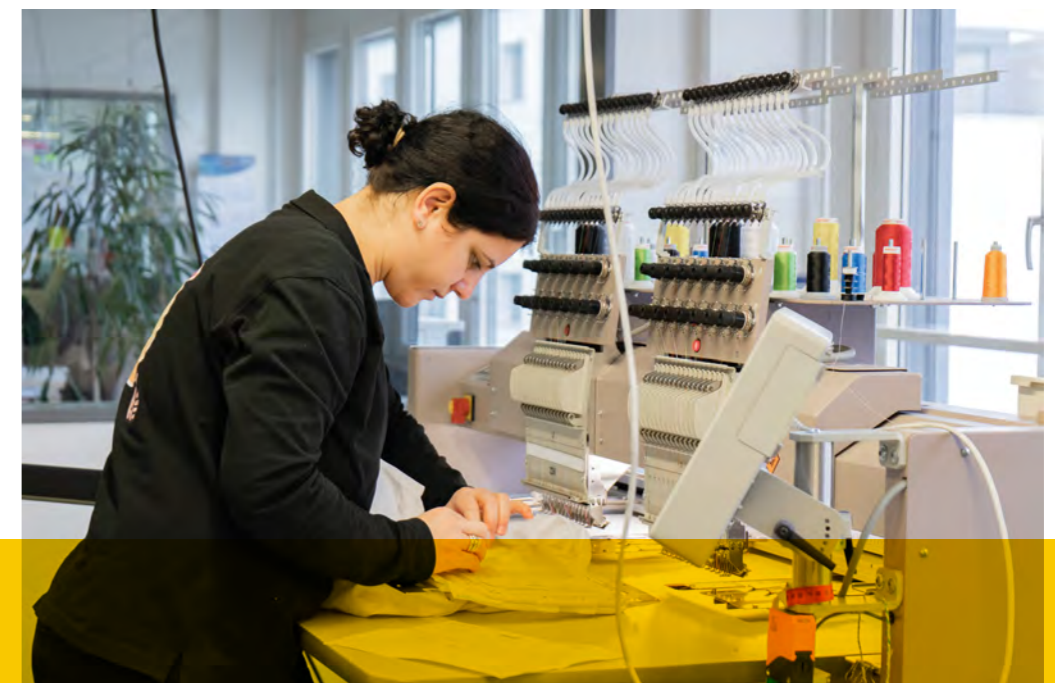
LIBERTÉ D'ASSOCIATION

Le droit de tout salarié à fonder et rejoindre un syndicat et à mener des négociations tarifaires doit être reconnu (Conventions n°87 et 98 de l'OIT).

CONTRAT DE TRAVAIL CONTRAIGNANT

Les relations de travail sont encadrées par la législation et des contrats écrits dont une copie est remise aux employé(e)s.

● = Environnement ● = Gouvernance ● = Social



A woman with dark hair tied back, wearing a red long-sleeved shirt and a grey apron, is smiling and holding a white sign. She is standing in a factory or workshop, with a large industrial machine in the foreground. The sign has the text "I made your clothes" written in a bold, black, brush-stroke font, and "workfashion." in a smaller, black, sans-serif font below it. The background shows a white wall and some fabric pieces on a table.

I made
your
clothes

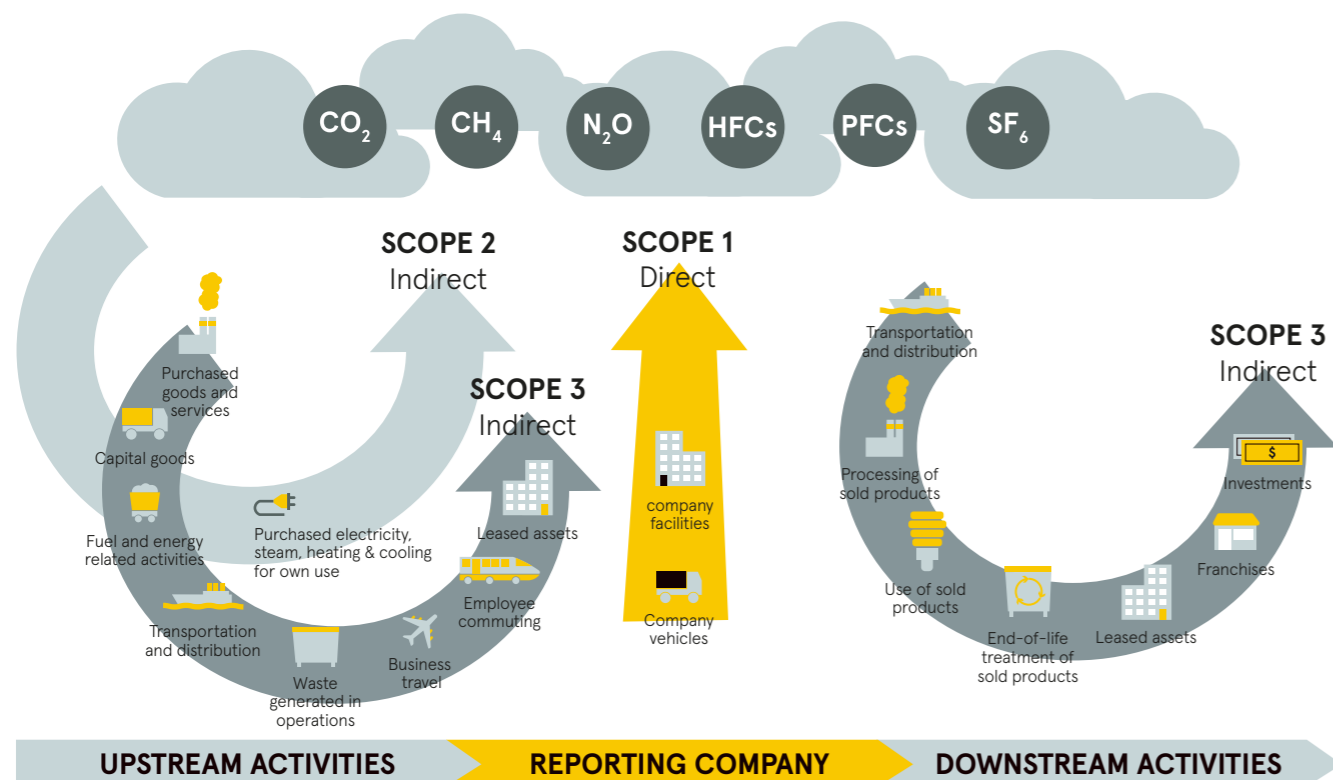
workfashion.

OBJECTIF N°1 CLIMAT

En tant qu'entreprise de production d'un secteur fortement émetteur de CO₂, il est impératif pour workfashion d'aborder la question climatique. La Suisse s'est engagée à atteindre zéro émission nette d'ici 2050, et le secteur privé a un rôle important à jouer pour que cet objectif soit atteint. C'est pourquoi, chez workfashion, nous nous sommes engagés à réduire nos émissions de CO₂.

La répartition des émissions entre les différents Scopes du Greenhouse Gas Protocol s'est imposée à l'échelle internationale. Le Scope 1 regroupe les émissions directes, tandis que les Scopes 2 et 3 sont concentrés sur les émissions indirectes d'une entreprise. Le Scope 3 constitue la partie la

plus large, puisqu'il vise à prendre en compte les émissions de toute la chaîne d'approvisionnement. Chez workfashion, nous avons dans un premier temps calculé les équivalents CO₂ des Scopes 1 et 2.



BON À SAVOIR:

Le terme *émissions* désigne les émissions de gaz à effet de serre, calculées en équivalents CO₂. Les gaz à effet de serre ayant le plus gros impact sur le climat sont: le dioxyde de carbone (CO₂), le méthane (CH₄), le monoxyde de diazote (N₂O), les hydrocarbures fluorés (CF₄ et C₂H₂F₄) et l'hexafluorure de soufre (SF₆).

GAZ À EFFET DE SERRE (EN TONNES DE CO₂E)

SCOPE 1	56.69
SCOPE 2	18.8
SCOPE 3 (pas calculé)	0.00

SOURCES:

- Confédération suisse (en ligne)
- United States Environmental Protection Agency (en ligne)



OBJECTIF
RÉDUCTION DES ÉMISSIONS
DE GAZ À EFFET DE SERRE.

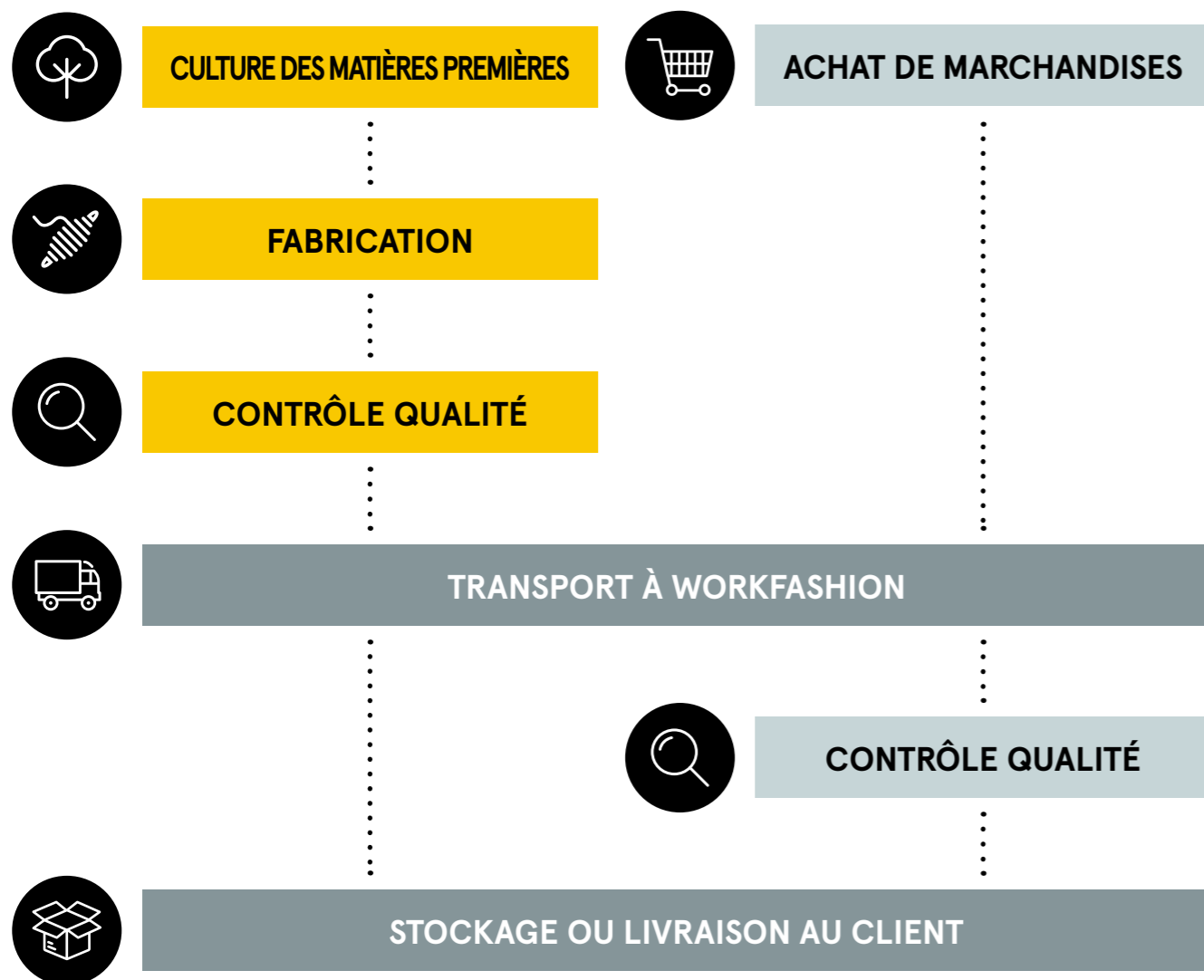
2023 **AXE**
ENREGISTREMENT DE
TOUTES LES ÉMISSIONS
DE CO₂ TOUT AU LONG
DE NOTRE CHAÎNE DE
CRÉATION DE VALEUR.



OBJECTIF N°2

CONDITIONS DE TRAVAIL ÉQUITABLES

NOTRE PROCESSUS D'APPROVISIONNEMENT



CONDITIONS IMPOSÉES À NOS FOURNISSEURS ET SITES DE PRODUCTION



workfashion fait appel à des fournisseurs qui produisent et sont établis en Europe. Cela nous permet de profiter d'une plus grande transparence et d'effectuer les livraisons par camion plutôt que par avion. Dans certains cas exceptionnels, il peut arriver que nous soyons obligés de nous tourner vers des fournisseurs asiatiques. Si possible, nous optons dans ce cas pour le transport maritime. Le transport par avion n'est utilisé que pour certains projets urgents, et tout est mis en œuvre pour tenter de l'éviter.

En nous approvisionnant en Europe, nous pouvons garantir que les fondements de la législation sur la gestion des produits chimiques (REACH) sont respectés. Outre les fondements de la législation sur la gestion des produits chimiques, nous exigeons également de tous nos fournisseurs une certification Oekotex 100 au minimum. Nous en demandons régulièrement un justificatif.



Nous imposons des exigences strictes à nos sites de production et à toute entreprise souhaitant devenir notre partenaire. Nos usines ont toutes signé le Code of Labour Practice (code de conduite) de Fair Wear. Nous entretenons nos relations de partenariat et visitons régulièrement les usines.



OBJECTIF
PROMOTION DE SALAIRES JUSTES ET D'UN TRAVAIL DÉCENT POUR TOUS.

2023 **AXE**
AMÉLIORATION QUALITATIVE DES SALAIRES DE SUBSISTANCE & DES CONDITIONS DE TRAVAIL.

OBLIGATION DE DILIGENCE

L'industrie textile emploie des millions de personnes à travers le monde. Depuis un certain temps, le secteur est sous le feu des critiques, que ce soit concernant les conditions de travail qui y règnent ou l'environnement. Il est donc essentiel pour nous d'assumer notre obligation de diligence tout au long de notre propre chaîne d'approvisionnement.

Il existe différents guides accompagnant les entreprises dans la mise en œuvre de l'obligation de diligence. En tant que membre de longue date de Fair Wear, nous prenons nos responsabilités à cet égard. Depuis l'année dernière, Fair Wear suit le manuel Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector de l'Organisation de coopération et de dévelop-

pement économiques (OCDE). Cette approche est basée sur les risques et vise à aider les entreprises à mettre en œuvre leur obligation de diligence au sein de leur propre chaîne d'approvisionnement. L'obligation de diligence implique d'agir de manière agile et proactive.

- 1 Travail des enfants
- 2 Harcèlement sexuel et violences sexuelles et sexistes sur le lieu de travail
- 3 Travail forcé
- 4 Temps de travail
- 5 Sécurité au travail et protection de la santé
- 6 Sécurité au travail et protection de la santé Syndicats et négociations tarifaires
- 7 Niveau des salaires
- 8 Substances chimiques dangereuses
- 9 Eau
- 10 Émissions de gaz à effet de serre
- 11 Corruption

Dans les pages suivantes, nous abordons dans le détail la manière dont nous appliquons notre obligation de diligence.

AUDITS ET FORMATIONS

Des audits réguliers, mais aussi des formations à destination des sites de production, font partie intégrante de l'obligation de diligence.

NOMBRE D'AUDITS RÉALISÉS	2 (Macédoine du Nord)
NOMBRE DE FORMATIONS RÉALISÉES	1 (Turquie, droits des réfugiés syriens)
RÉSULTATS CLÉS DES AUDITS	<ul style="list-style-type: none"> • Aucun élément grave constaté lors des deux audits. • Santé et sécurité au travail. • Meilleure traçabilité du temps de travail requise afin d'éviter un trop grand nombre d'heures supplémentaires. • Les salaires minimaux sont respectés. Mais le chemin vers des salaires décents reste long.
CONTENUS DE FORMATION	<ul style="list-style-type: none"> • Informations de base sur Fair Wear. • Code of Labour Practices de Fair Wear. • Droits des personnes disposant d'une protection temporaire. • Permis et droit de travailler pour les personnes bénéficiant d'une protection temporaire. • Conditions de vie et de travail des réfugiés syriens.



BON À SAVOIR:

Les salaires minimaux sont établis par la loi et ne sont pas calculés selon les besoins individuels. Les salaires décents tiennent compte des particularités géographiques et visent à couvrir les besoins essentiels tels que s'habiller, se déplacer, faire des économies et faire face aux frais de santé.

OÙ NOUS PRODUISONS

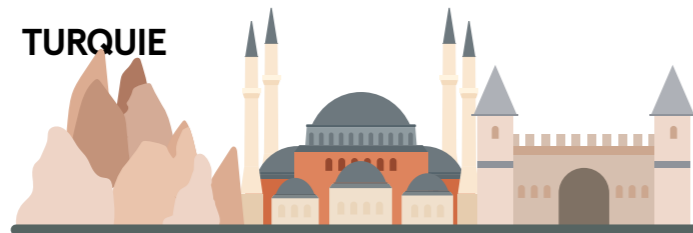


SUISSE

USINE 1 USINE 2 USINE 3

NOMBRE DE PIÈCES	702	19	0
VOLUME DE PRODUCTION*1	1.06%	0.31%	0%
COLLABORATION DEPUIS	—	2000	2011
VISITES D'USINE*2	—	—	—
AUDITS	—	—	—
WEP	—	—	—

TURQUIE



USINE 1 USINE 2

NOMBRE DE PIÈCES	3'155	20'433
VOLUME DE PRODUCTION*1	1.52%	7.28%
COLLABORATION DEPUIS	2015	2011
VISITES D'USINE*2	—	—
AUDITS	FW	FW
WEP	—	2021



CHINE

USINE 1 USINE 2 USINE 3 USINE 4

NOMBRE DE PIÈCES	131	131	500	1'000
VOLUME DE PRODUCTION*1	0.09%	0.04%	0.05%	0.05%
COLLABORATION DEPUIS	2016	2016	2021	2015
VISITES D'USINE*2	—	—	—	—
AUDITS	amfori	amfori	—	amfori
WEP	—	—	—	—

SERBIE



USINE 1

NOMBRE DE PIÈCES	6'623
VOLUME DE PRODUCTION*1	5.84%
COLLABORATION DEPUIS	2019
VISITES D'USINE*2	—
AUDITS	amfori
WEP	—

MACÉDOINE DU NORD



USINE 1 USINE 2 USINE 3 USINE 4

NOMBRE DE PIÈCES	14'369	26'090	97'238	60'805
VOLUME DE PRODUCTION*1	8.35%	21.06%	49.8%	4.56%
COLLABORATION DEPUIS	2019	2007	2008	2014
VISITES D'USINE*2	A, C, D	A, C	A, B, C	A
AUDITS	FW	FW	FW	FW
WEP	tbd	2023	2023	2021

1 = Coûts des matériaux et des salaires

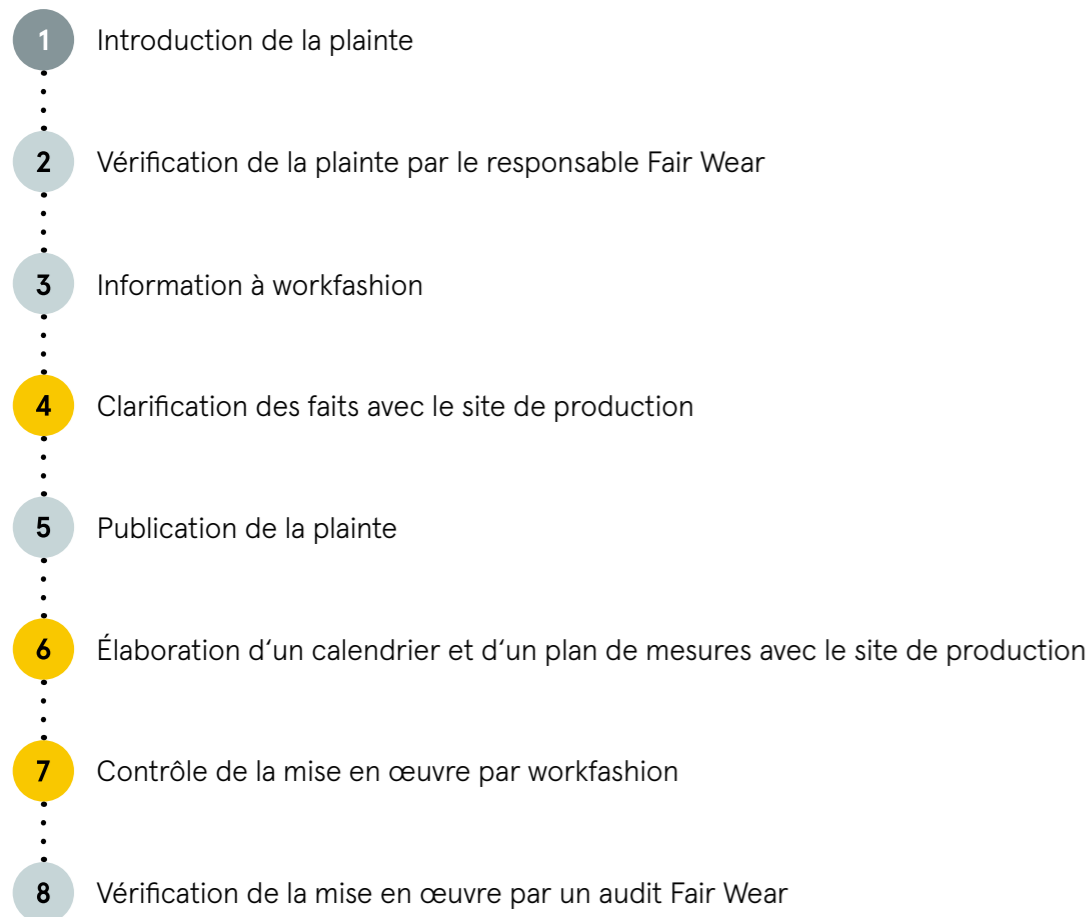
2 = Visites d'usine par: **A** = La direction **B** = Le responsable développement durable
C = Le développement **D** = Le suivi des usines

FW = Fair Wear

RÉCLAMATIONS

workfashion a introduit chez ses partenaires de production le système de réclamation de Fair Wear. Des séances de formation et un affichage visible de tous attirent l'attention des employé(e)s des sites de production sur le mécanisme des réclamations. Ils ont ainsi la possibilité de se plaindre de façon anonyme auprès d'un organisme indépendant. L'objectif est toujours que les employé(e)s puissent se tourner en premier lieu vers leur supérieur(e) hiérarchique et en parler avec des membres de la direction. Si cela ne fonctionne pas, les employé(e)s peuvent faire appel à Fair Wear.

Les réclamations peuvent également être manifestées dans des reportages médiatiques, dans les observations des syndicats ou lors d'enquêtes menées par des organisations non-gouvernementales. Après vérification des réclamations par Fair Wear, workfashion en est informée. Si l'anomalie signalée est avérée, la réclamation est publiée sur le site web de Fair Wear. Nous élaborons ensuite avec le partenaire de production une solution qui convienne à toutes les personnes concernées.



● = workfashion ● = Fair Wear ● = Site de production

En 2022, aucune réclamation n'a été enregistrée. Nous sommes ravis que ce système fonctionne. Le système de réclamation de Fair Wear doit être la dernière étape du processus. Nous invitons les employé(e)s à toujours entamer le dialogue en premier lieu avec les responsables de l'usine ou leur supérieur(e) hiérarchique. Nous sommes néanmoins conscients que l'absence de réclamations peut

aussi constituer un point négatif. Souvent, il peut arriver que les employé(e)s des usines ne sachent pas qu'un tel processus existe, ou sont empêché(e)s de signaler les problèmes. C'est pourquoi nous échangeons régulièrement avec les sites de production et nous rendons sur place chaque année. Nous allons à leur rencontre pour éviter que les dérives n'apparaissent que lors d'un audit.



DEPUIS QUE J'AI COMMENCÉ À TRAVAILLER ICI, J'AI DÉCOUVERT CE QUE CELA SIGNIFIAIT DE TRAVAILLER POUR UNE ENTREPRISE PROFESSIONNELLE EUROPÉENNE. MON TRAVAIL NE PASSE JAMAIS INAPERÇU ET MES EFFORTS SONT RECONNUS. LES CONDITIONS DE TRAVAIL SONT EXCELLENTES, ET LES SERVICES DONT JE BÉNÉFICIE SONT DE TRÈS BONNE QUALITÉ (REPAS, TRANSPORT, HYGIÈNE, ETC.).



VESNA MILOSEVSKA – RESPONSABLE DE LA COUTURE

COMMENT NOUS ASSUMONS NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE

workfashion emploie un système de monitoring complet qui vise à établir une méthode de travail socialement cohérente dans les sites de production et chez les partenaires à l'aide de modèles de processus. Le meilleur système de monitoring n'est utile que si on continue à travailler avec les résultats obtenus et que l'on s'efforce de les améliorer continuellement. Le processus est conçu selon le célèbre modèle d'amélioration de la qualité *Plan - Do - Check - Act*:

PLAN

Code of Labour Practices et questionnaire Fair Wear

Tous les sites de production sont obligés de remplir intégralement le questionnaire Fair Wear et de signer le code du travail (Code of Labour Practices). Ce contrat écrit établit une base importante et la condition initiale de toute collaboration.

Plan de travail (Work Plan)

workfashion établit tous les ans un plan de travail (Work Plan), qui détaille entre autres les activités communes telles que les audits ou les formations prévues pour l'année suivante avec les partenaires de production.

Plan de mesures correctrices (Corrective Action Plan)

Les points à corriger (Corrective Actions) qui ressortent des audits de Fair Wear sont discutés avec les partenaires de production, et des délais de mise en application convenus.



DO

Workplace Education Programm (WEP)

Des séances de formation organisées par Fair Wear sont menées dans les sites de production pour informer et améliorer les conditions de travail. Ces WEP ont pour but de favoriser la compréhension entre la direction d'entreprise et les employé(e)s.

Responsables qualité sur place

workfashion dispose en permanence de sa propre équipe locale sur les sites de production afin de contrôler la qualité des produits, mais aussi les critères de développement durable et de nous en dresser un rapport.

Système de réclamation

Les salariés de nos partenaires de production peuvent se plaindre auprès du responsable local de Fair Wear chargé du traitement des plaintes via une ligne d'assistance gratuite en cas d'irrégularités concernant leurs conditions de travail.



CHECK

Visites par des employé(e)s de workfashion

Les sites de production sont visités régulièrement pour discuter des réclamations et définir les mesures à prendre, les appliquer et vérifier leur efficacité. L'accent est mis sur un développement continu de la collaboration.

Contrôle des sites de production (audits)

Tous les sites de production sont régulièrement contrôlés par des organisations indépendantes externes et nous recevons un rapport d'audit complet avec les points en cours et/ou à améliorer.

Brand Performance Check (Fair Wear)

Le Brand Performance Check évalue workfashion chaque année sur la base de différents critères. Ce contrôle met l'accent sur les critères qui visent à une amélioration des conditions de travail dans les sites de production. Le nombre de points obtenu permet d'obtenir le classement de workfashion et les résultats sont publiés en toute transparence sur le site web de Fair Wear.

Contrôle des réclamations

Fair Wear étudie si les réclamations sont justifiées et les publie sur son site web public.



ACT

Évaluation des audits

Après une analyse détaillée des résultats d'audit, des mesures sont définies pour poursuivre le développement en commun avec les partenaires de production.

Évaluation du Brand Performance Check

Si le Brand Performance Check met au jour des anomalies dans les processus, les adaptations sont discutées et mises en œuvre avec les services responsables.

Conclusion des réclamations

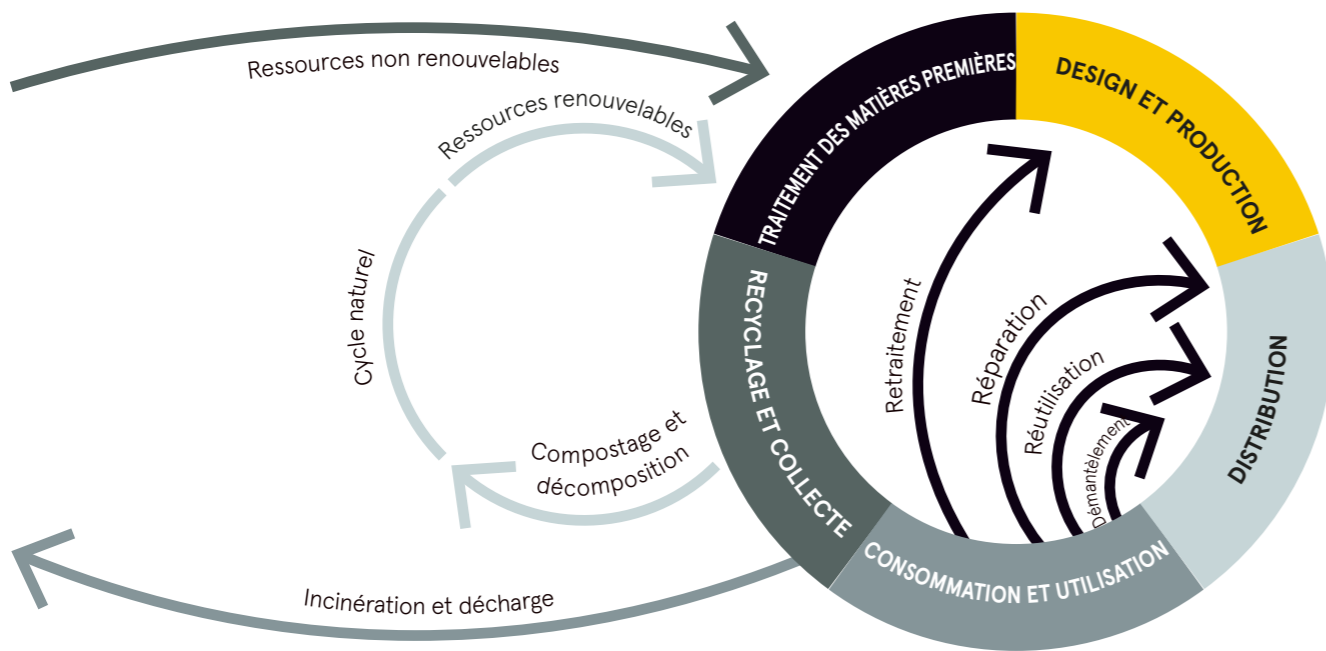
Nous cherchons des solutions avec les sites de production et définissons des mesures pour que les irrégularités soient éliminées durablement.

OBJECTIF N°3 ÉCONOMIE CIRCULAIRE

QU'EST-CE QUE L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE?

L'économie circulaire est sur toutes les lèvres, et connaît un véritable essor notamment dans le domaine du textile. Mais que signifie exactement ce concept? L'objectif est de préserver les ressources et les matières, d'utiliser moins de matières premières et ainsi de réduire notamment les volumes de déchets. Non seulement la plupart des ressources ne sont pas infinies, mais en plus l'achat, la production et l'extraction des ressources génèrent des émissions de CO₂, renforçant l'effet de serre.

L'économie circulaire repose sur deux cycles, le technologique et le biologique. Soit les produits sont conçus de manière à pouvoir être réutilisés, réparés, réemployés ou démantelés. Soit on vise le cycle biologique, avec des ressources renouvelables ou biodégradables.



SOURCES:

- Zukunftsinstitut (en ligne)
- Office fédéral de l'environnement (en ligne)



OBJECTIF
PROMOTION DE BUSINESS MODELS INNOVANTS TENDANT VERS L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE.

2023 **AXE**
TROUVER DES SOLUTIONS POUR MENER LES TISSUS ET ÉLÉMENTS COMPOSITES VERS L'ÉCONOMIE CIRCULAIRE DE MANIÈRE INNOVANTE.



©HSLU

PROJET TEXCIRCLE

Les projecteurs sont de plus en plus braqués sur l'industrie textile en raison de son impact sur l'environnement. Outre les importantes émissions générées tout au long de la chaîne d'approvisionnement, la pollution de l'eau et l'opacité générale, l'augmentation du volume de déchets textiles constitue également un enjeu majeur. Ces déchets terminent généralement leur parcours en incinération ou dans les décharges du Sud global. Pour réduire les émissions de CO₂ et préserver nos ressources naturelles, nous aurons besoin au cours des prochaines années d'innovations nous permettant de continuer à utiliser les matières déjà employées.

Ces deux dernières années, workfashion a participé au projet d'économie circulaire *Texcircle*. Dirigé par la Haute école de Lucerne et Texaid, ce projet bénéficie du soutien de l'administration

fédérale, et vise à transformer d'anciens jeans en nouveaux pulls, d'anciens t-shirts en nouvelles chaussettes et d'anciens rembourrages de coussins et couettes en doudounes workfashion.

Les vêtements, qui proviennent du secteur de la mode ou des vêtements de travail, finissent encore trop souvent en déchets et ne sont pas revalorisés. Ce problème a été fortement mis en lumière ces dernières années, et le corriger s'avère long et complexe. Cela requiert de l'innovation, de l'endurance et de la créativité. C'est à cette fin qu'ont été lancés des projets tels que TexCircle. L'objectif était d'élaborer des solutions pour transformer le Post-Consumer-Waste (PWC) en modèle circulaire. Tous les critères écologiques, économiques et techniques sont pris en compte. La vision du projet était aussi de déterminer comment réutiliser les PWC pour les revaloriser.

CONNAISSANCES ACQUISES ET DÉFIS:

- ✓ Récupération et traitement du rembourrage en polyester (rembourrage non tissé)
- ✓ Difficulté du prélèvement manuel des rembourrages de couettes et coussins (aucun procédé automatisé disponible)
- ✓ Le recyclage du non tissé est possible, mais la réutilisation ne l'est pas toujours (perte de qualité)
- ✓ Les exigences ont été remplies en termes de prix et de qualité
- ✓ L'économie circulaire démarre dès la conception

OBJECTIF N°4 TRANSPARENCE



UN LAVAGE DURABLE

Le développement durable ne se limite pas à l'achat de vêtements, mais se prolonge jusqu'à la fin de la vie du vêtement. Dans ce cadre, la longévité des vêtements joue un rôle clé dans la protection de l'environnement. Or, un lavage efficace prolonge la durée de vie du produit tout en préservant l'environnement.



AVANT LE LAVAGE



Aérer les vêtements plutôt que de les laver immédiatement.



Retourner les vêtements pour les protéger.



LESSIVE



La lessive en poudre durable est plus efficace et contient moins de substances chimiques.



Éviter les adoucissants, qui nuisent à l'efficacité du lavage.



Une lessive classique et une pour les matières fragiles suffisent.



LAVE-LINGE



Laver les vêtements peu sales à 30°C et les sous-vêtements à 40°C.



Sélectionner le mode Éco.



Limiter la vitesse d'essorage.



Utiliser un sac de lavage pour réduire la quantité de microplastiques dans les eaux usées.



Éviter le sèche-linge et faire sécher les textiles à l'intérieur ou à l'extérieur.



OBJECTIF

TRANSPARENCE AFIN DE S'ASSURER QUE LES DÉCISIONS D'ACHATS SOIENT DURABLES.

2023

AXE

TRANSFERT DE CONNAISSANCES AVEC FORMATIONS SUR LES ÉVIDENCES DANS L'ACTION DURABLE.

SOURCES:

- Nachhaltigleben (en ligne)
- Ökotest (en ligne)
- Bellevue NZZ (en ligne)

WUNSCHAMBULANZ

QUE TOUS VOS VŒUX SOIENT EXAUCÉS.

À Noël 2022, workfashion a apporté son soutien à Wunschambulanz avec des cartes de vœux. L'objectif est de réaliser les souhaits de personnes dont les jours sont comptés.



Wunschambulanz est une association zurichoise d'environ 140 membres actifs qui réalisent bénévolement les vœux de personnes dont la fin de vie est proche. Elle a été créée sur le modèle d'une organisation similaire aux Pays-Bas. Depuis sa création en 2017, Wunschambulanz a déjà réalisé plus de 400 souhaits. Des choses qui peuvent sembler anodines, comme d'assister au mariage de son fils ou de nager dans le lac de Zurich, représentent un défi considérable pour ces personnes. C'est là qu'intervient Wunschambulanz, avec son véhicule et ses solutions de transport. En fonction du terrain où mène le souhait, il faudra par exemple installer des pneus tout terrain sur

le système de transport individuel ou un équipement imperméable. Pour ne pas devoir s'arrêter aux frontières suisses, Wunschambulanz collabore avec des associations étrangères de même type. Ainsi, même les souhaits impliquant un passage de frontière peuvent être réalisés.

Nous avons fait la connaissance de l'équipe de Wunschambulanz lors d'un salon de la santé à Zurich, et avons immédiatement été enthousiasmés par cette idée. Et dès les premières discussions autour de leur stand au salon, les représentants et représentantes de Wunschambulanz ont immédiatement eu envie de collaborer avec nous. L'association zurichoise avait besoin

depuis longtemps de renouveler sa garde-robe. Alors avec nous, professionnels de l'habillement de travail, le tandem était idéal: plutôt que de faire un don financier, nous avons renouvelé les vêtements de toute l'équipe de Wunschambulanz.

Quelques semaines plus tard, nous avons pu accueillir l'équipe de Wunschambulanz sur notre site d'Hagendorn. Après des présentations mutuelles, une visite leur a permis de découvrir tous les services et locaux de workfashion. Nous avons ensuite établi les besoins mutuels et objectifs de notre coopération, donnant lieu à des idées concrètes.

Nous avons équipé l'ensemble de l'équipe de Wunschambulanz de nouveaux polos, polaires et

parkas. Notre créatrice Annette Bremer a élaboré un concept à partir de la charte graphique de Wunschambulanz. Notre équipe textile a imprimé et brodé le design ainsi créé sur les vêtements sélectionnés.

En développant et fournissant de nouveaux vêtements à Wunschambulanz, nous permettons aux exauceurs et exauceuses de vœux de se sentir à l'aise lors de leurs interventions auprès de personnes gravement malades et d'être équipés pour faire face à toutes les intempéries.

Vous aussi, vous souhaitez exaucer des vœux?
wunschambulanz.org/spenden



workfashion.com ag

Frauentalstrasse 3

CH-6332 Hagendorn

+41 41 784 84 84

contact@workfashion.com