



RAPPORT DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

2023



workfashion.



Chère lectrice, cher lecteur,

Les droits de l'homme sont au cœur des valeurs de notre entreprise. Nous croyons fermement que chaque individu a le droit d'être traité avec dignité et respect, indépendamment de son sexe, de son origine, de sa religion et de son appartenance. C'est pourquoi nous nous engageons activement pour que tous les individus de notre chaîne de valeur soient appréciés et bénéficient de notre engagement social à long terme.

En tant que membre de la Fair Wear Foundation, nous nous engageons à améliorer en permanence les conditions de travail dans nos chaînes d'approvisionnement et à veiller à ce que les droits des travailleurs soient respectés. Nous travaillons en étroite collaboration avec nos fournisseurs, afin de garantir des salaires équitables, des horaires de travail raisonnables et des conditions de travail sûres. Par la transparence et le dialogue, nous essayons de promouvoir une industrie textile durable dans nos activités quotidiennes. Grâce à des formations et des audits, nous essayons d'identifier et de minimiser les risques potentiels à un stade précoce.

Un autre aspect central de notre engagement est la promotion de l'économie circulaire. L'objectif est d'utiliser efficacement nos ressources et de minimiser les déchets en concevant des produits et des emballages qui puissent être réutilisés, recyclés ou régénérés. En tant qu'acteur obligé de *Sustainable Textiles Switzerland 2030* (STS2030), nous avons défini nos objectifs de manière transparente.

Actuellement, nous devons poser les bases des prochaines étapes de la mise en œuvre des objectifs en collaboration avec nos parties prenantes. Des thèmes tels que la réduction continue de l'empreinte écologique et la promotion de textiles professionnels recyclables nous accompagnent au quotidien. Notre voyage est un effort continu et partagé. Nous sommes fiers des progrès que nous avons réalisés jusqu'à présent. Avec vous et toutes les parties prenantes telles que les clients, les fournisseurs, les collaborateurs et les organisations non gouvernementales, notre engagement est de continuer à développer des solutions innovantes et à atteindre nos objectifs.

Nous vous souhaitons une bonne lecture.

Werner Gerber
CEO

| SOMMAIRE

	<hr/>	<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>
<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>

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.

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 atteignons notre objectif, qui est d'être les pionniers du vêtement de travail durable en Suisse.

2

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.

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 de l'artisanat. Nous sommes fiers que la créativité et l'artisanat soient visibles et tangibles chez nous.

4

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.**

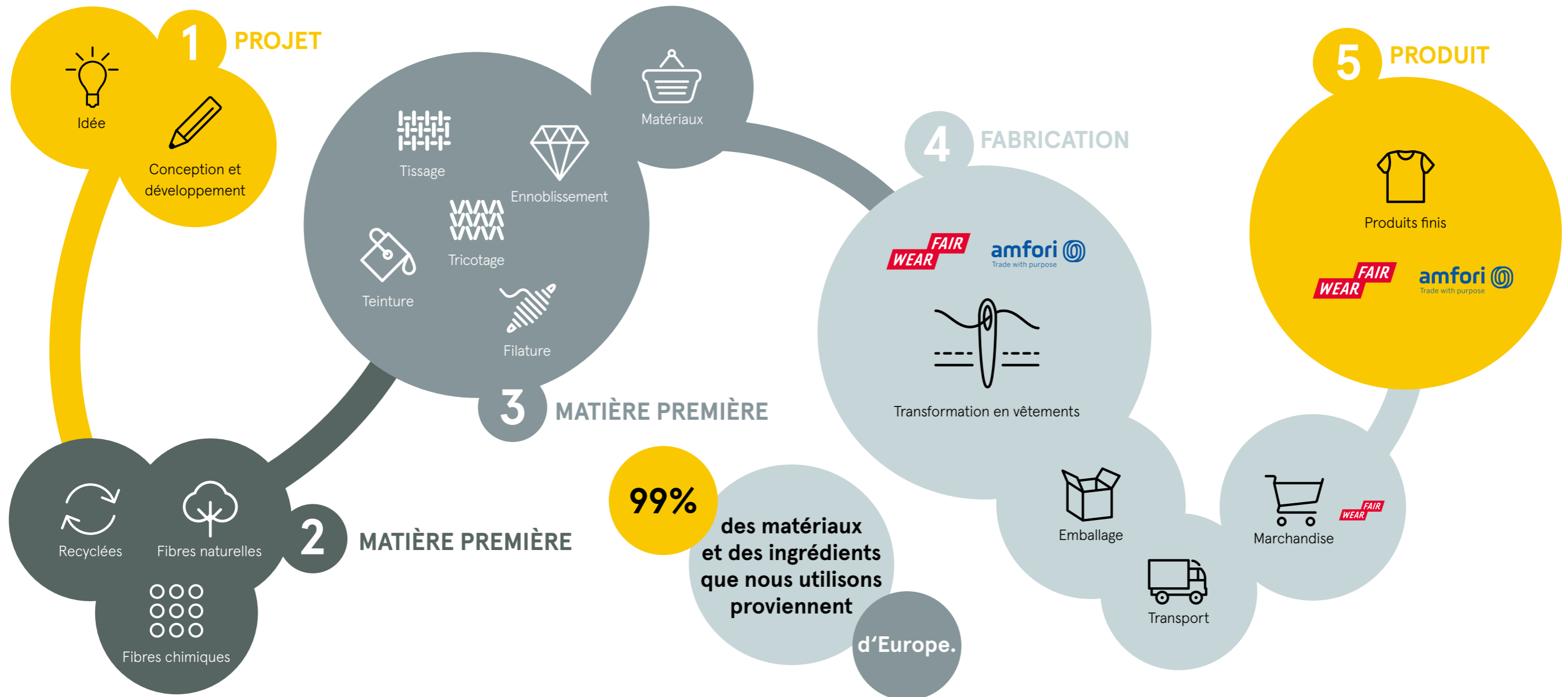
DES PARTENARIATS DURABLES

Nous sommes conscients de notre responsabilité sociale, vis-à-vis de nos clients, partenaires et employé(e)s. Figure exemplaire d'une mode professionnelle 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.



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



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. NOTRE ACTION DURABLE.

Chez workfashion, la durabilité signifie que nous assumons notre responsabilité sociale et que nous nous considérons comme faisant partie d'un grand écosystème. Ce n'est que si les gens et l'environnement se portent bien que workfashion peut continuer à prospérer. Nous voulons être là pour les entreprises suisses pendant encore 50 ans et les habiller avec des produits durables. Nous n'y parviendrons que si nous maintenons nos normes sociales élevées, si nous nous engageons pour des conditions encore meilleures et si nous améliorons les enjeux environnementales.



SOCIAL

Pour nous, le bien-être du personnel est un pilier essentiel. Pour cela, nous avons besoin de transparence dans toutes nos décisions, afin de collecter des connaissances et des informations et de les utiliser pour une amélioration constante. Nous sommes fiers de collaborer avec des initiatives de renommées telles que la Fair Wair Foundation et amfori BSCI. Toutes deux fixent des normes élevées que nous nous efforçons d'atteindre. Dans les années à venir, nous devons répondre à des exigences encore plus élevées. Des taux de transparence plus élevés, des analyses de risques approfondies et la mise en œuvre d'obligations de diligence ne sont que quelques-uns des mots clés. Nous nous réjouissons des défis à venir et continuons à défendre l'esprit d'entreprise équitable.



ÉCOLOGIQUE

Nous sommes expérimentés dans les domaines sociaux et économiques de la durabilité et nous pouvons en être fiers. Nous sommes également conscients qu'à l'avenir, le secteur écologique nécessitera beaucoup plus d'attention qu'à l'heure actuelle. Nous participons à des projets de recherche sur l'économie circulaire et proposons à nos clients des options durables en matière de matériaux et utilisons des emballages et des sacs recyclables. Lorsque nous le pouvons, nous évitons les déchets inutiles et recyclons les matériaux inutilisés., par exemple, pour en faire de nouveaux étuis pour nos clients.

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 respect 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 :

- 1  Libre choix du travail
- 2  Liberté d'association et droit à la négociation collective
- 3  Absence de discrimination sur le lieu de travail
- 4  Pas d'exploitation par le travail des enfants
- 5  Versement d'un salaire décent
- 6  Temps de travail raisonnable
- 7  Des conditions de travail sûres et ne nuisant pas à la santé
- 8  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.



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.

01 RÉGLEMENTATION

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

02 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.

03 APPLICATION DE LA LÉGISLATION

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

04 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.

05 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).

06 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).

07 TRAVAIL DES ENFANTS

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

08 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).

09 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.

10 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.

11 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.

12 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

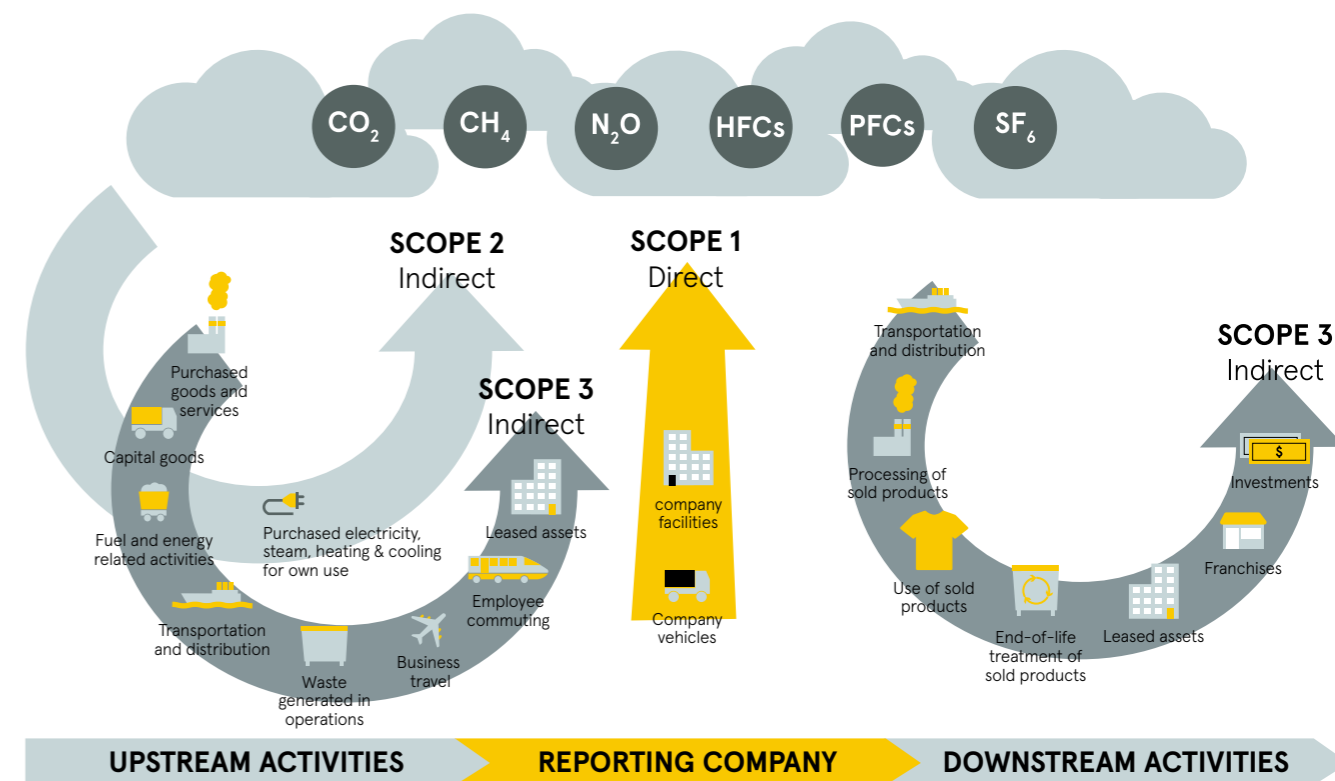
L'environnement de travail doit être sûr et hygiénique, et les bonnes pratiques en termes de santé et de sécurité au travail doivent être mises en avant. Une attention spécifique doit impérativement être accordée aux risques spécifiques au secteur sur le lieu de travail, et un environnement de travail 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).

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).

(Calculs selon le Greenhouse Gas Protocol (GHG))



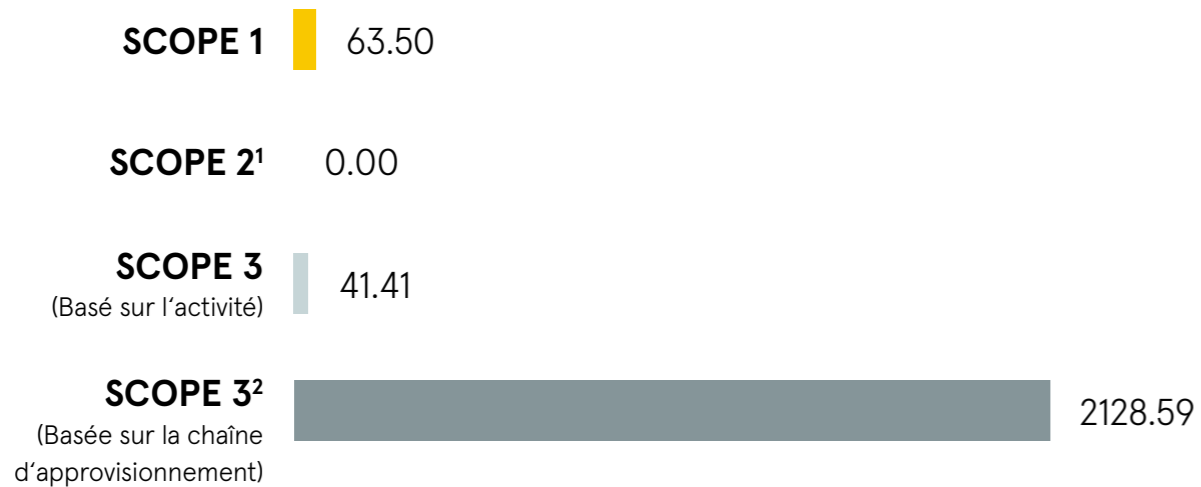
OBJECTIF

Réduction des émissions de gaz à effet de serre.

FOKUS 2024

Fixer des objectifs de réduction.

GAZ À EFFET DE SERRE (EN TONNES DE CO₂E)



¹ = Nouveau calcul basé sur le marché. Décompte d'électricité définitif 2023 pas encore disponible.

² = Valeurs moyennes selon le protocole GHG.

Situation en mars 2024

AUTRES CHIFFRES

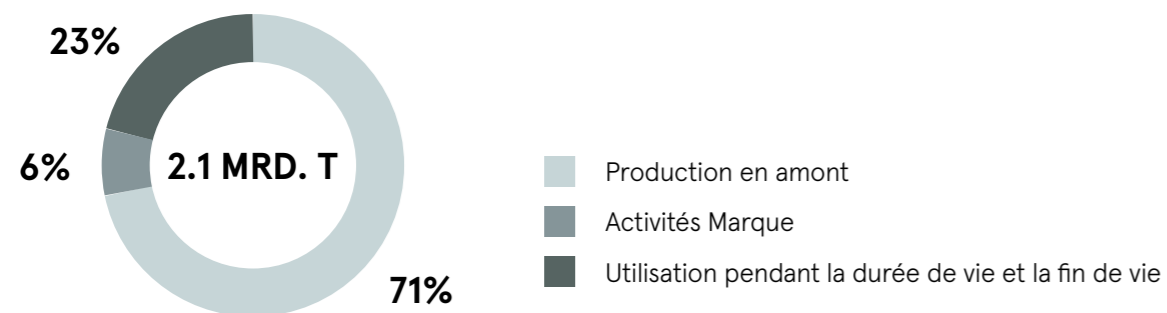
2.1 milliards

de tonnes de CO₂E ont été produites par l'industrie de la mode en 2018.

96%

de l'impact environnemental total du commerce suisse de l'habillement a lieu à l'étranger.

VENTILATION DES ÉMISSIONS DU SCOPE 3



SOURCES :

- Confédération suisse (en ligne)
- United States Environmental Protection Agency (en ligne)
- Global Fashion Agenda (online)
- Sustainable Switzerland (online)

OBJECTIF

N°2

CONDITIONS DE TRAVAIL ÉQUITABLES



OBJECTIF

Promouvoir des salaires équitables et un travail décent pour tous.

FOCUS 2024

Définition d'une feuille de route pour garantir le paiement d'un salaire de subsistance.

DEVOIR DE DILIGENCE – HUMAN RIGHTS DUE DILIGENCE

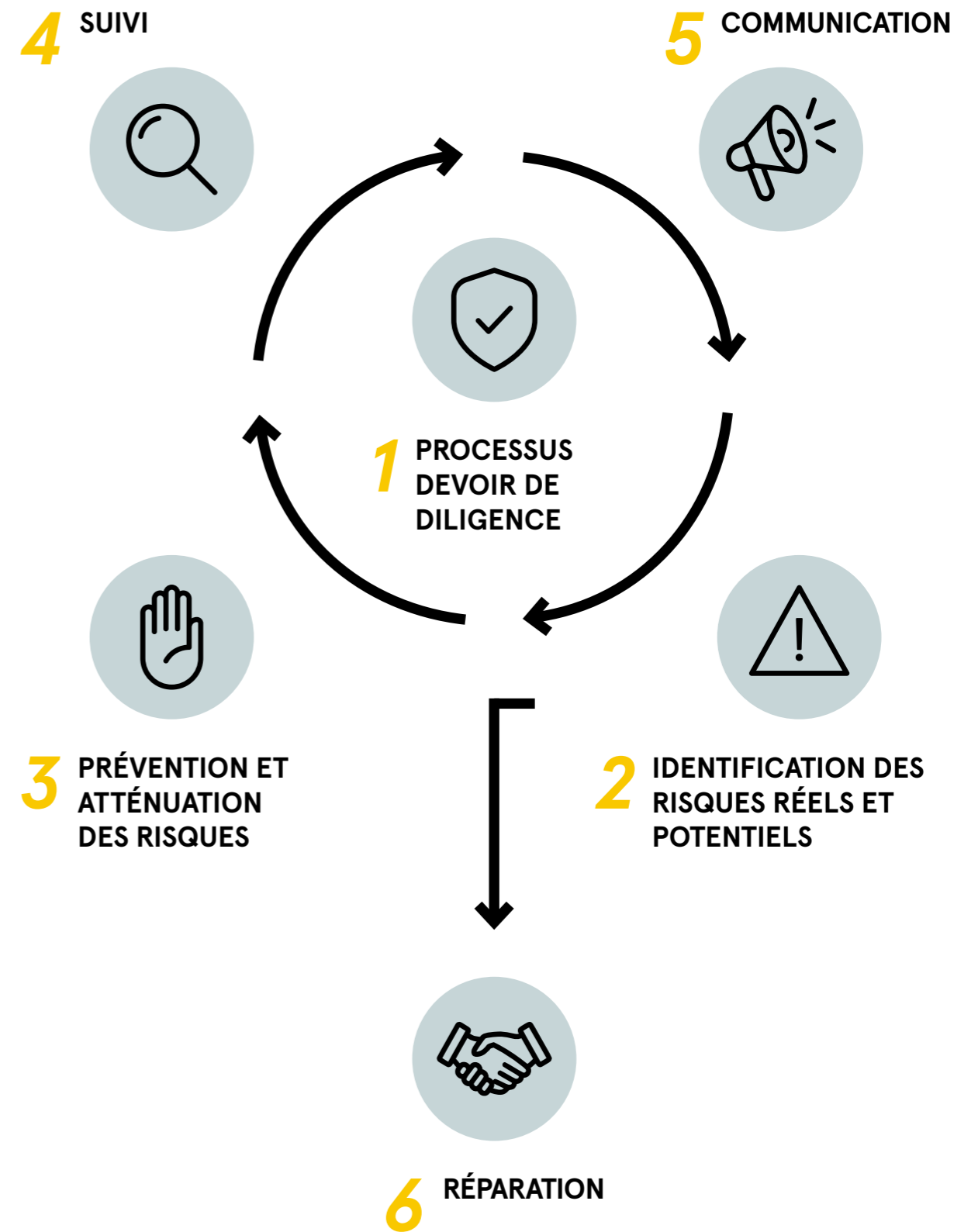
Dans le cadre de l'évolution de la législation et des exigences en matière de responsabilité des entreprises, le processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme de Fair Wear a été revu. Ce processus est basé sur une approche par les risques et a pour but d'anticiper, d'identifier, d'éviter et d'améliorer les impacts négatifs potentiels.

Workfashion s'est engagée à respecter le devoir de diligence envers ses partenaires de production et à

assumer ses responsabilités en tant qu'entreprise. Le nouveau processus sera établi et développé en 2024.

LES 6 ÉTAPES DE LA DILIGENCE RAISONNABLE

- 1** La première étape consiste à s'engager à assumer la responsabilité de ses actes en tant qu'entreprise. Notre Responsible Business Conduct (page 14) en fait partie et illustre la manière dont le devoir de diligence fait partie du système de gestion intégré.
- 2** C'est le pilier le plus important de la DRHD. Dans ce processus, les risques sont identifiés, par pays et par site de production. Des mesures d'amélioration sont prises en fonction de la gravité et de la probabilité.
- 3** Les risques et les impacts négatifs identifiés sont traités en collaboration avec les sites de production dans le but de les atténuer, de les prévenir ou de les améliorer.
- 4** Le suivi des risques comprend les thèmes de la vérification, du contrôle et de la validation. Ces processus aident à vérifier l'efficacité des mesures prises.
- 5** La communication fait partie intégrante du devoir de diligence. Le rapport de durabilité, qui contribue à la transparence, fait partie de la communication.
- 6** Les cinq étapes précédentes peuvent finalement déboucher sur des améliorations. Workfashion s'engage à les communiquer.



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.

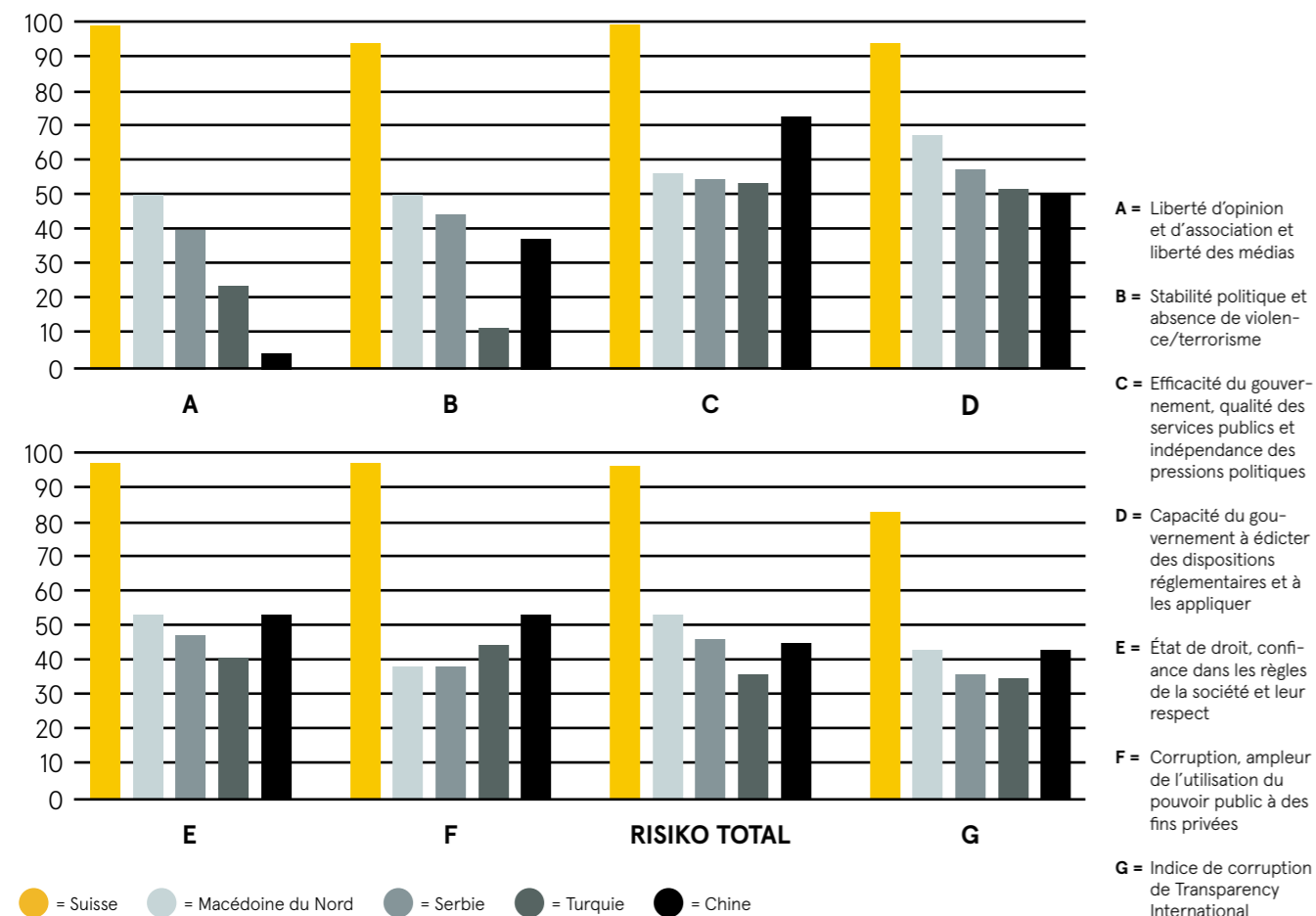
CLASSIFICATION DU RISQUE SOCIAL DES SITES DE PRODUCTION

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 DES SITES DE PRODUCTION

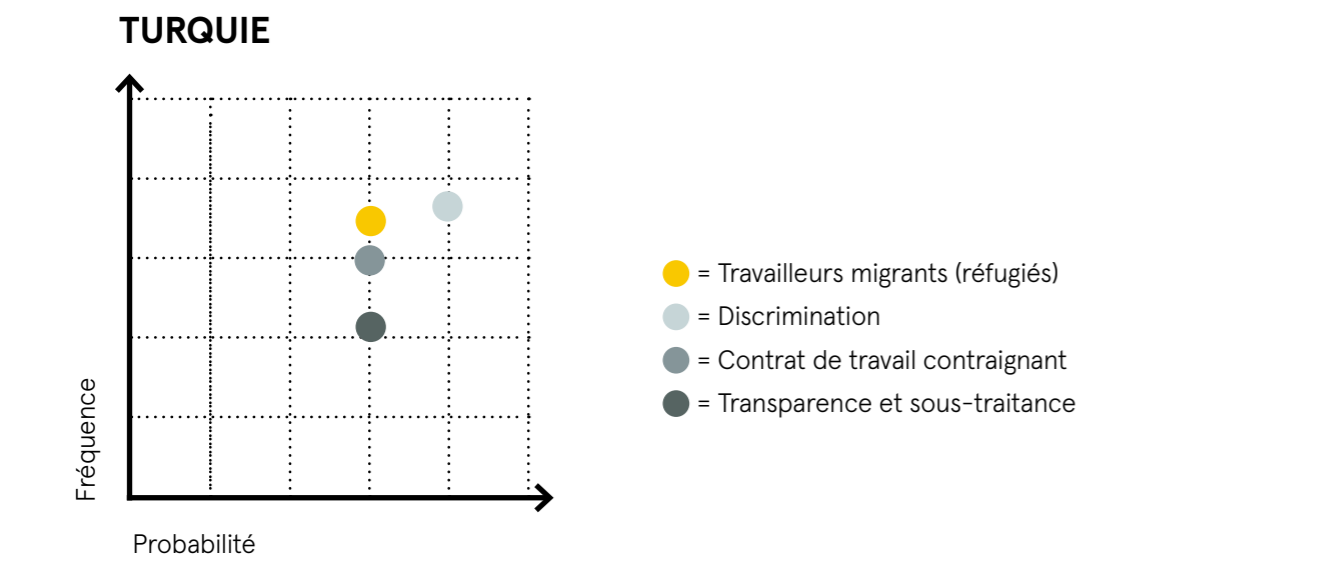
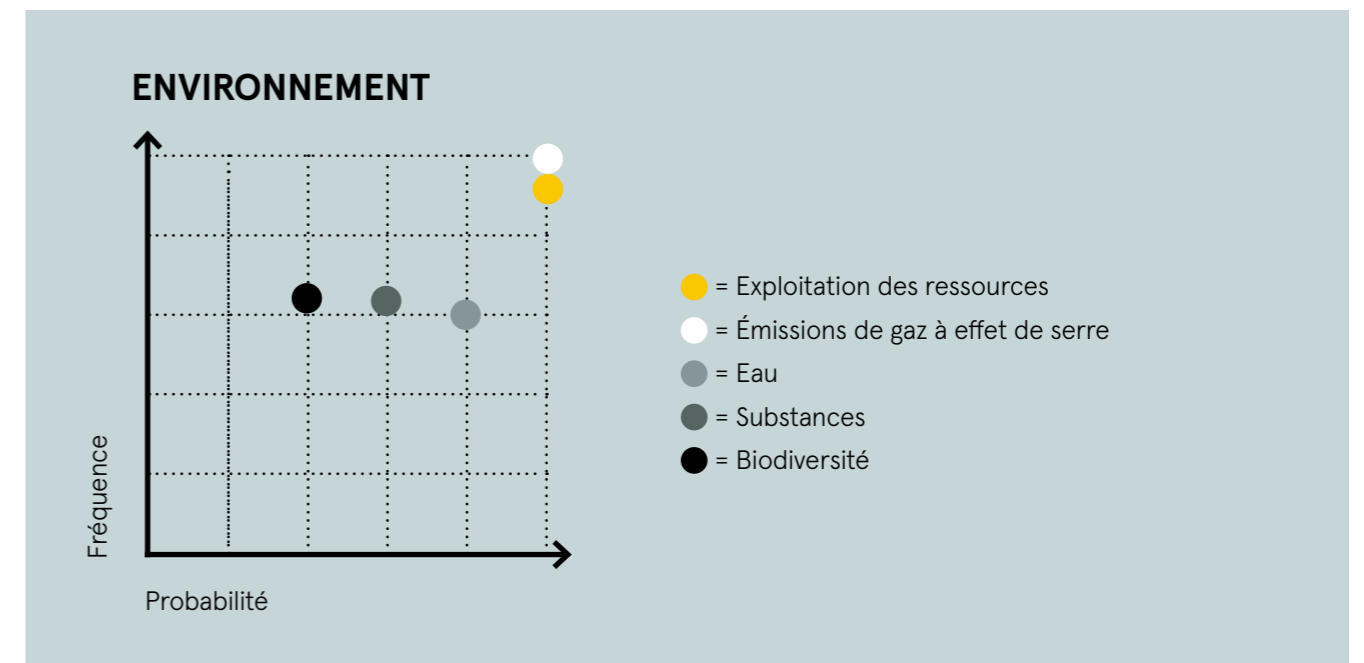
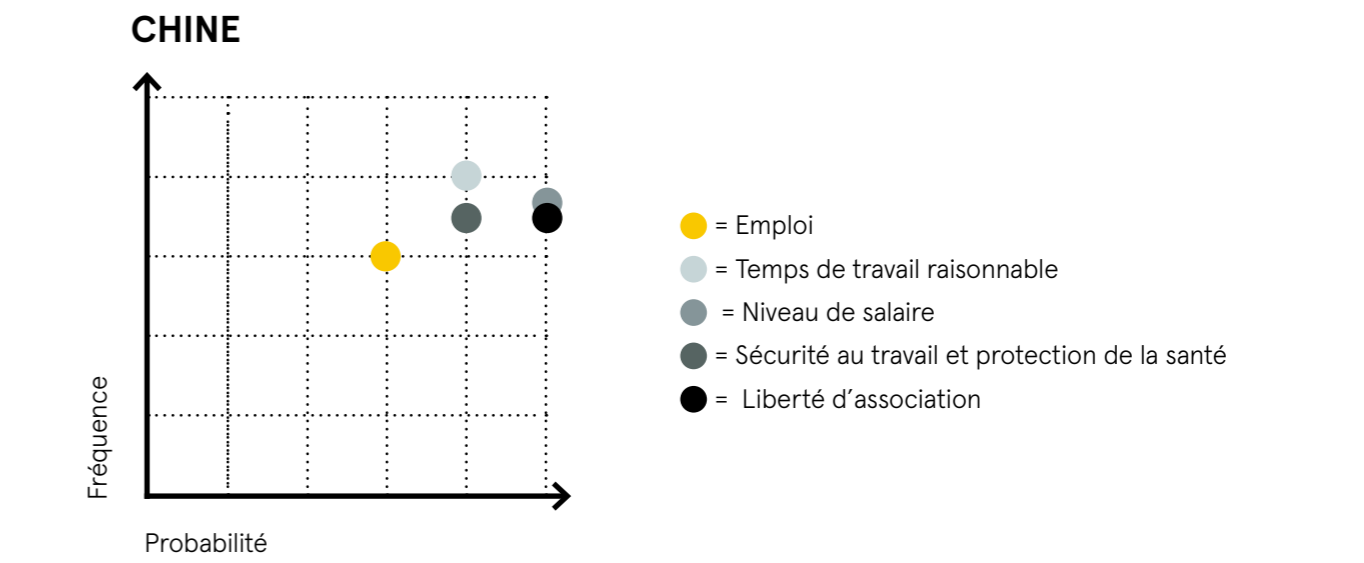
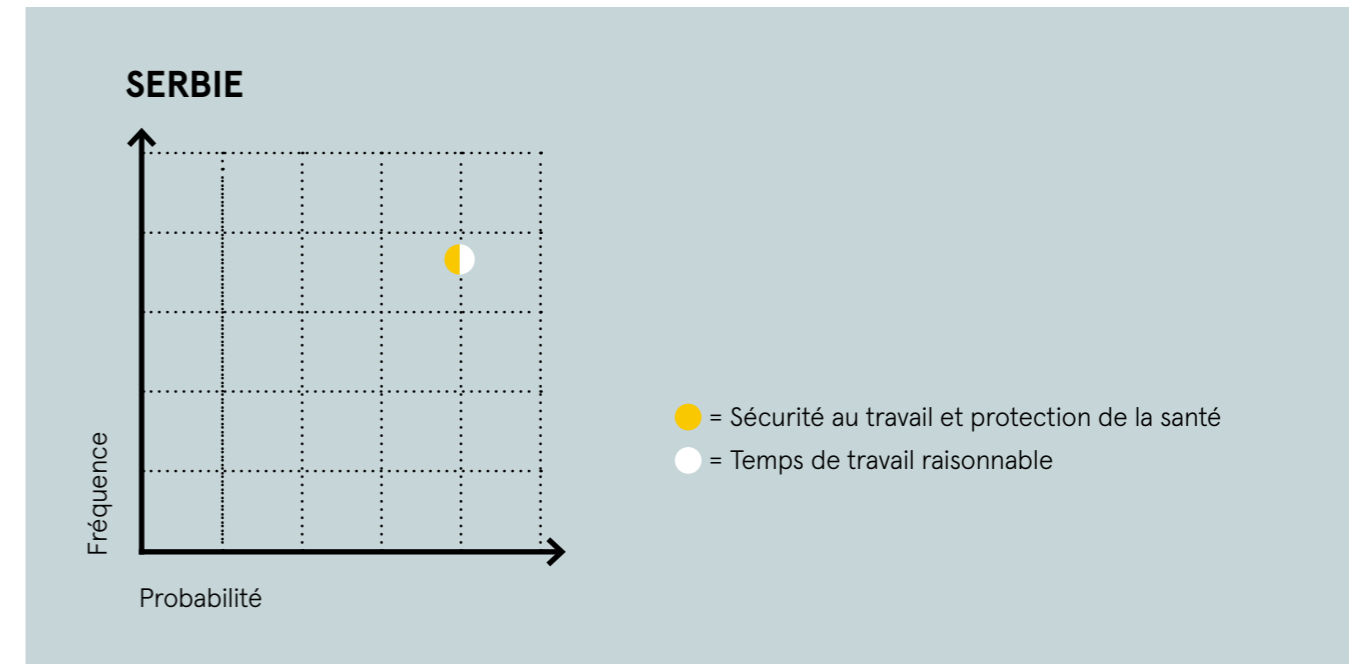
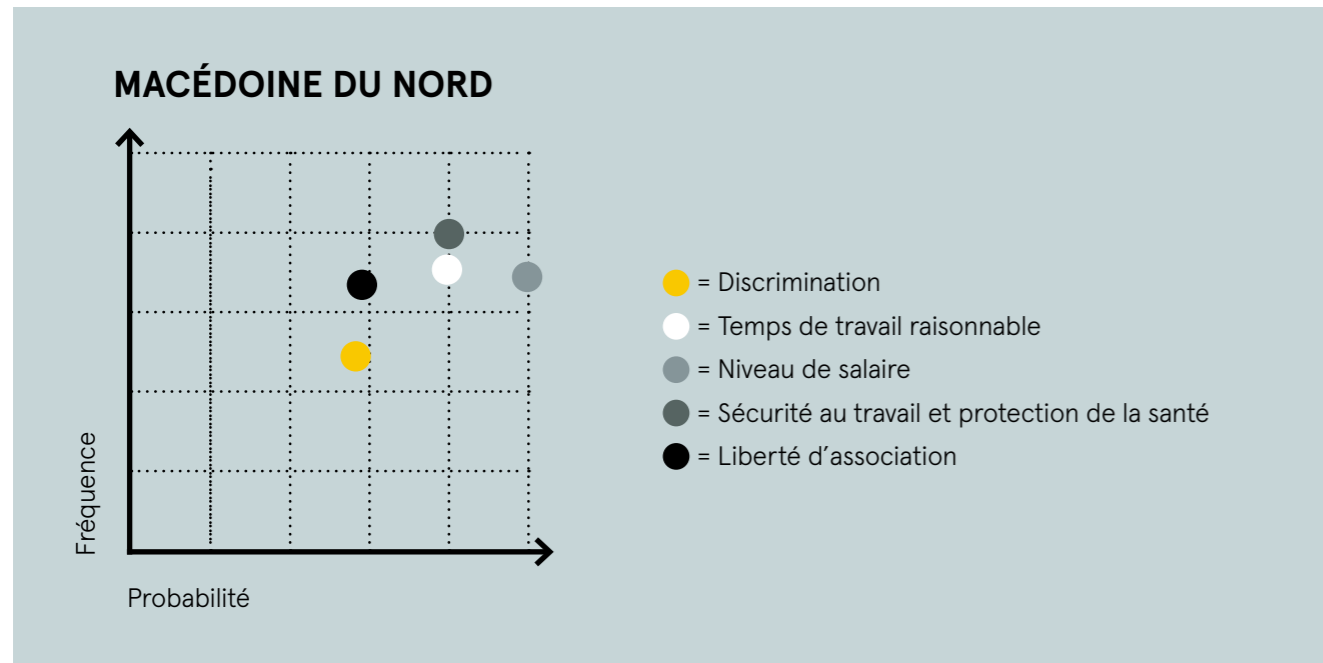
La classification des différents pays donne une vue d’ensemble importante. Néanmoins, c’est l’évaluation de nos différents sites de production qui est réellement déterminante, car il peut exister de fortes variations au sein d’un même pays concernant différents facteurs de risque. L’évaluation des risques 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	5	6	6	2	1	2	3	3
Représentation fonctionnelle des employés	4	2	4	4	3	4	2	4	4	4
Niveau de salaire	5	3	5	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	2	4	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	6	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	4.625	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.



OÙ NOUS PRODUISONS



SUISSE

	USINE 1	USINE 2	USINE 3
NOMBRE DE PIÈCES	716	50	0
VOLUME DE PRODUCTION ¹	0.39%	0.08%	0%
COLLABORATION DEPUIS	—	2000	2011
VISITES D'USINE ²	—	—	—
AUDITS	—	—	—
WEPS	—	—	—



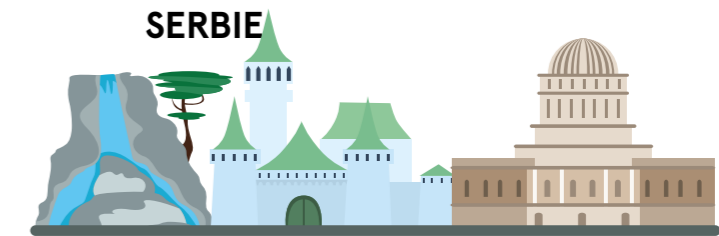
TURQUIE

	USINE 1	USINE 2
NOMBRE DE PIÈCES	3'325	20'147
VOLUME DE PRODUCTION ¹	0.56%	2.89%
COLLABORATION DEPUIS	2015	2011
VISITES D'USINE ²	—	—
AUDITS	FW	FW
WEPS	—	2021



CHINE

	USINE 1	USINE 2
NOMBRE DE PIÈCES	384	384
VOLUME DE PRODUCTION ¹	0.01%	0.01%
COLLABORATION DEPUIS	2016	2016
VISITES D'USINE ²	—	—
AUDITS	amfori	amfori
WEPS	—	—



SERBIE

	USINE 1
NOMBRE DE PIÈCES	26'834
VOLUME DE PRODUCTION ¹	9.23%
COLLABORATION DEPUIS	2019
VISITES D'USINE ²	—
AUDITS	amfori
WEPS	—



MACÉDOINE DU NORD

	USINE 1	USINE 2	USINE 3	USINE 4	USINE 5
NOMBRE DE PIÈCES	24'953	12'555	147'296	77'762	1'805
VOLUME DE PRODUCTION ¹	8.31%	7.36%	43.64%	26.92%	0.62%
COLLABORATION DEPUIS	2019	2007	2008	2014	?
VISITES D'USINE ²	A	A, C	A, C	A	—
AUDITS	FW	FW	FW	FW	FW
WEPS	tbd	—	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

AUDITS ET FORMATIONS

Un aspect indispensable du devoir de diligence est la réalisation d’audits réguliers, mais aussi la formation des sites de production.

4

audits prévus en 2024 dans le nord de la Macédoine et en Turquie.

2

entraînements prévus en 2024 dans le nord de la Macédoine.

PRINCIPAUX RÉSULTATS DES AUDITS

- ✓ Pas de constatations graves lors des audits de l’année dernière.
- ✓ Des postes de travail sûrs et sains avec un petit potentiel d’amélioration.
- ✓ Nécessité d’un enregistrement compréhensible des heures de travail afin d’éviter un trop grand nombre d’heures supplémentaires.
- ✓ Des salaires minimums sont versés. Mais le chemin vers des salaires de subsistance est encore long.
- ✓ Des mesures de sensibilisation sur les thèmes de la discrimination et de la liberté d’association sont nécessaires.

AUTRES MESURES

- ✓ Analyse continue des risques.
- ✓ Permettre l’accès au soutien pour les travailleurs dans les pays de production.
- ✓ Rechercher des partenariats à long terme avec les usines.
- ✓ Définir des stratégies de sortie en cas de dissolution éventuelle de la collaboration.
- ✓ Contrôler les nouveaux fournisseurs selon les analyses de risques avant la collaboration définitive.



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.

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.

1 Introduction de la plainte

2 Vérification de la plainte par le responsable Fair Wear

3 Information à workfashion

4 Clarification des faits avec le site de production

5 Publication de la plainte

6 Élaboration d’un calendrier et d’un plan de mesures avec le site de production

7 Contrôle de la mise en œuvre par workfashion

8 Vérification de la mise en œuvre par un audit Fair Wear

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

OBJECTIF

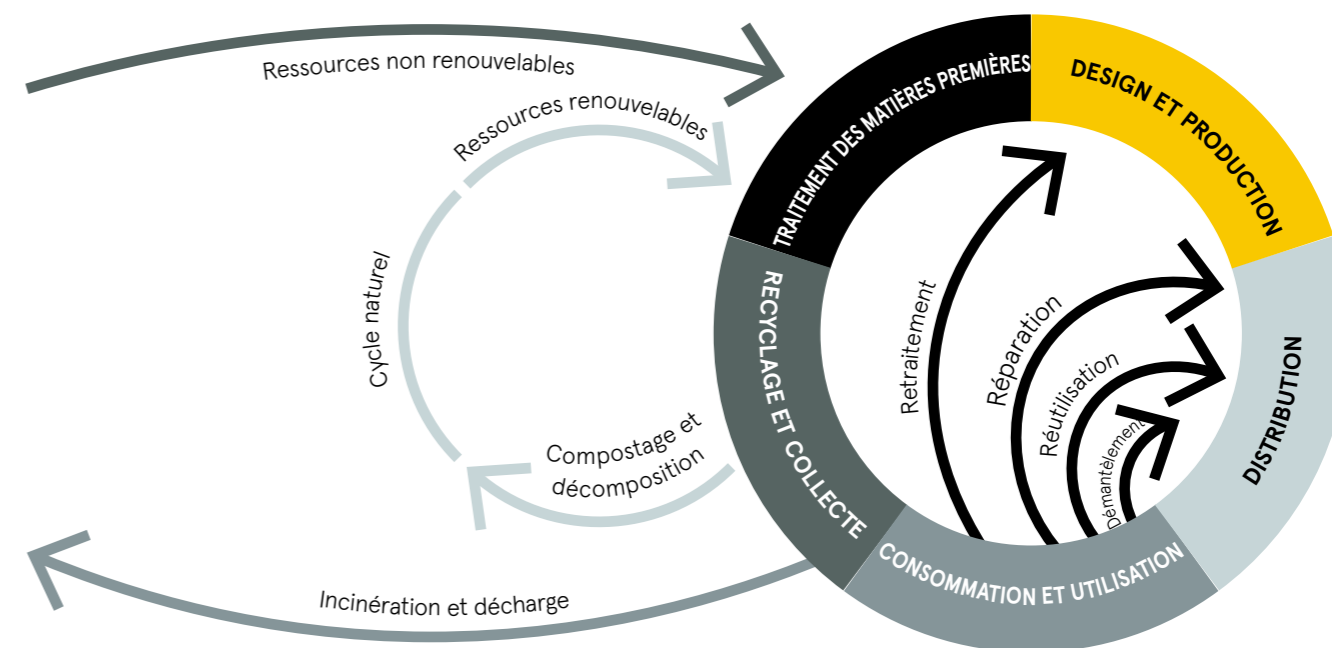
N°3

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.



DÉFIS

Les défis de l'économie circulaire dans l'industrie textile sont multiples. La chaîne d'approvisionnement mondiale est complexe, ce qui rend difficile le recyclage et la réutilisation des matériaux. De plus, de nombreux produits textiles sont composés de matériaux mixtes, ce qui rend le recyclage difficile. L'industrie produit également des quantités considérables de déchets et de pollution. Les préférences des consommateurs, telles que la mode

rapide et les produits bon marché, compliquent l'adoption de pratiques durables. Les défis technologiques liés au développement de méthodes de recyclage efficaces et le manque d'incitations économiques pour les entreprises constituent d'autres obstacles. Pour les surmonter, il faut une collaboration globale de toutes les parties prenantes, afin de trouver des solutions innovantes et de rendre l'industrie textile plus durable.

15

LIFE
ON LAND

OBJECTIF

Promouvoir des modèles commerciaux innovants vers l'économie circulaire.

FOKUS 2024

Créer des partenariats.

SOURCES :

Zukunftsinstitut (Online)

Office fédéral de l'environnement (en ligne)

OBJECTIF

N°4

TRANSPARENCE

12 RESPONSIBLE
CONSUMPTION
AND PRODUCTION



OBJECTIF

La transparence, afin de garantir que des décisions d'achat durables puissent être prises

FOCUS 2024

Élaborer une politique d'information proactive et faciliter l'accès aux informations sur la durabilité.

COMPARAISON DES MATÉRIAUX

La durabilité dans l'industrie textile dépend fortement des matériaux choisis. Deux des matériaux les plus utilisés sont le coton et le polyester. L'utilisation intensive d'eau et de pesticides par le coton et la dégradation de la qualité des sols contrastent avec le polyester, qui dépend de ressources non renouvelables et n'est

pas biodégradable. Pour faire face à ces problèmes, la recherche sur le coton biologique et le polyester recyclé peuvent encourager des pratiques plus durables, réduire les dommages environnementaux et promouvoir une planète plus saine. Pour vous sensibiliser à ce sujet, nous avons établi un petit comparatif.

COTON

Impact sur l'environnement :

- Erosion des sols
- Pollution de l'eau
- Perte de biodiversité (due aux monocultures)
- Utilisation intensive de l'eau

Pratiques de production :

- Monoculture
- Dépend de données chimiques
- Traçabilité minimale possible
- Le manque de transparence dans la chaîne d'approvisionnement favorise des normes de travail discutables au niveau agricole

POLYESTER

Impact sur l'environnement :

- Utilisation de ressources non renouvelables
- Émissions élevées
- Pollution atmosphérique
- Traitement à forte consommation d'énergie

Performance :

- Répond à des exigences techniques élevées
- Résistance à la déchirure
- Résistance au lavage
- Multiples applications

COTON BIO

Impact sur l'environnement :

- Réduction des pesticides
- Promotion de l'agriculture régénérative
- Absence de manipulation génétique

Pratiques de production :

- Priorité à la santé des sols
- Conservation de la biodiversité
- Promotion des normes sociales du travail
- Résistance à long terme aux pesticides sans intervention humaine

POLYESTER RECYCLÉ

Impact sur l'environnement :

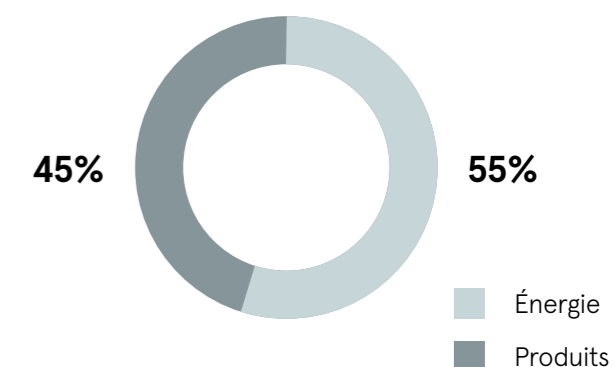
- Réduction de la demande de matériaux vierges
- Disruption des cycles fermés dans d'autres industries (recyclage du PET)
- Le polyester recyclé à partir de bouteilles en PET ne peut plus être recyclé une fois utilisé comme textile

Performance :

- Variations dans la qualité des fibres
- La transformation en fibres recyclées peut entraîner des longueurs de fibres différentes.

Mais pourquoi le choix des matériaux est-il si important dans l'industrie textile ? Ce choix joue non seulement un rôle important dans l'économie circulaire, mais aussi dans la thématique des émissions. Cela est illustré par le graphique ci-dessous. Les émissions ne proviennent pas seulement du secteur de l'énergie, mais aussi et surtout de la consommation et de la transformation des ressources.

RÉPARTITION ACTUELLE DES ÉMISSIONS



MÉDECINS SANS FRONTIÈRES

UNE SECONDE VIE POUR NOS VÊTEMENTS DE SÉCURITÉ.



Des agents de santé en République centrafricaine sensibilisent régulièrement la population à la prévention des maladies et l'information des services de santé existants de Médecins Sans Frontières (©MSF/Julien Dewarichet).



Ahmed Darwesh (11 ans, Yémen) s'entraîne à marcher à nouveau avec l'aide d'une physiothérapeute à l'hôpital d'Amman, Jordanie (©Peter Bräunig).

Nous nous engageons chaque jour avec passion pour que nos vêtements professionnels répondent aux besoins individuels de nos clients. La sécurité et le bien-être au travail sont au cœur de nos activités. C'est pourquoi, pour Noël 2023, nous soutenons l'aide médicale d'urgence internationale avec nos vêtements de sécurité workfashion.

Nous avons fait don aux secouristes de 28 vestes softshell, 12 combinaisons, 6 vestes de pluie, 8 pantalons de pluie et 38 bermudas. Avec cette contribution, nous n'apportons pas seulement une petite contribution à l'amélioration de la situation dans les régions en crise, mais nous donnons également une deuxième utilité à nos vêtements de sécurité.

Depuis 50 ans, *Médecins sans frontières* apporte une aide médicale là où des vies humaines sont menacées. Ce sont surtout les conflits armés, mais aussi les épidémies, les pandémies et les catastrophes naturelles ou l'exclusion du système de santé qui motivent leurs interventions. L'organisation intervient dans plus de 70 pays à travers le monde et a besoin de ressources médicales et logistiques adéquates pour faire face à de telles situations.

Les équipes de *MSF* sont composées de personnel médical, logistique et administratif provenant du monde entier. Tant les volontaires internationaux que le personnel national fournissent une assistance en accord avec les principes de l'action humanitaire et de l'éthique médicale.

Médecins sans frontières a été fondée à Paris en 1971 et fête aujourd'hui ses 50 ans d'existence. En 1999, l'organisation a reçu le prix Nobel de la paix. *MSF Suisse* a été fondée en 1981 par une poignée de bénévoles. Aujourd'hui, l'organisation compte plus de 300 collaborateurs qui soutiennent les projets sur le terrain depuis le centre opérationnel de Genève.

Il est réjouissant de voir comment de grandes choses peuvent être réalisées avec ce qui semble être de petites choses. La gratitude et la joie qui en découlent n'ont pas de prix.

Engagez-vous avec nous, ensemble nous ferons plus : msf.ch/spenden

workfashion.com ag

Frauentalstrasse 3

CH-6332 Hagendorn

+41 41 784 84 84

contact@workfashion.com