



**SOMMAIRE  
RAPPORT DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2021**

Avant-propos ..... 3  
 À propos de workfashion – Nous tissons des liens entre les personnes et l’entreprise..... 4  
 Ce que nous défendons – Nos valeurs..... 5  
 De l’idée au produit fini..... 6  
 Nous assumons nos responsabilités: nos actions en matière de durabilité ..... 8  
 Notre principal partenaire social: Fair Wear ..... 9  
 Nos ambitions: récapitulatif de nos objectifs de développement durable .....12  
 Nos parties prenantes: qui participe.....13  
 Notre processus d’approvisionnement.....14  
 Où nous produisons: aperçu .....16  
 Comment nous évaluons les risques: analyses et identification des risques.....18  
 Le défi du Covid-19 .....20  
 Comment nous étudions les matières: aperçu .....21  
 Comment nous communiquons ..... 22  
 Comment nous gérons les réclamations ..... 23  
 Comment nous assumons notre responsabilité sociale: contrôle systématique ..... 24  
 Un dernier mot des fabricants.....26



**AVANT-PROPOS  
LE DÉVELOPPEMENT DURABLE, UN ÉTAT  
D’ESPRIT ET UN PRINCIPE D’ACTION**

**Ces 12 derniers mois, les défis mondiaux ont exigé beaucoup de nous, spécialistes des vêtements de travail. En conséquence de la menace permanente du Covid, d’une part le personnel de workfashion a dû compenser les arrêts de production liés à la pandémie au niveau national et international et d’autre part, à partir du 2e semestre 2021, une spirale inflationniste comme on n’en avait plus vue depuis très longtemps s’est emparée de nos coûts de matières premières, fabrication et transport et se poursuit encore aujourd’hui. Dans une telle période de volatilité et d’adaptation constante, le développement durable ne s’avère pas uniquement stratégique, c’est un cap et un principe de base qui nous apporte une certaine sécurité.**

**1. LE DÉVELOPPEMENT DURABLE COMME REFLET DE L’ADN DE WORKFASHION**

La durabilité commence en premier lieu par nous-mêmes. Notre action s’oriente toujours vers notre responsabilité entrepreneuriale, sociale et environnementale. Notre développement montre que nous sommes sur la bonne voie, puisque l’année dernière, nous avons été récompensés pour la quatrième fois consécutive par le statut de ‘Fair Wear Leader’. Nous en sommes très fiers. Et nos clients peuvent eux aussi prendre une part de ce succès. Ce sont eux qui, en achetant leurs vêtements de travail, nous confortent dans l’idée que nous sommes sur la bonne voie. Nous considérons que la plus-value de notre mise en œuvre systématique des efforts de durabilité est avant tout pour nos clients. En agissant de la sorte, nous les protégeons dans une large mesure d’éventuels dommages de réputation. De plus, nos clients peuvent être sûrs que nous veillons à la justice sociale et à l’environnement. Nos collaborateurs pensent, agissent et travaillent de manière durable. Par conviction. Cette action fait désormais partie de notre culture d’entreprise.

**2. UN MÉLANGE ÉQUILIBRÉ DANS LE CYCLE DE LA DURABILITÉ**

Grâce au soutien partenarial de Fairwear Foundation, nous avons beaucoup progressé ces dernières années dans nos sites de production à l’étranger. Grâce à un intense travail de persuasion et à une information régulière, nous avons pu améliorer substantiellement les conditions de production et de travail sur place. Des conditions de travail économiquement correctes, la sécurité et l’équité conduisent à des collaborateurs motivés : une condition préalable à un travail efficace. Les grands défis liés à CORONA ont pu être surmontés ensemble y compris à notre siège social de Hagendorn. Un certain retour à l’essentiel nous a conduits à faire encore plus attention à l’utilisation de l’énergie et des matériaux. Le "bureau sans papier" via la stratégie de numérisation fait partie de nos objectifs à moyen terme. Nos collaborateurs aiment travailler ensemble et apprécient le contact social entre eux. Nous encourageons un mélange sain de télétravail et de présence au bureau et considérons cela comme une petite contribution à un bilan CO2 respectueux de l’environnement. Notre stratégie de numérisation permet ces formes de travail contemporaines. Nous voulons assumer notre rôle de modèle en matière de durabilité. Nous y voyons un instrument extrêmement motivant pour notre personnel. Mais nous renforçons également notre compétitivité ainsi que la crédibilité et la confiance de nos clients.

Hagendorn, juin 2021



Erwin Stadelmann  
Alessandra Mezzatesta  
Barbara Stolwijk

## À PROPOS DE WORKFASION – NOUS TISSONS DES LIENS ENTRE LES PERSONNES ET L'ENTREPRISE

## CE QUE NOUS DÉFENDONS – NOS VALEURS

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.

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 collaboratrices et collaborateurs. 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 collaboratrices et collaborateurs 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 de 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.

### LA FONCTION RENCONTRE LE DESIGN – SOLUTIONS VESTIMENTAIRES POUR LE TRAVAIL AU QUOTIDIEN

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 l'expression d'une attitude. D'une appartenance. D'une famille. D'une fierté et de valeurs brandies ensemble. Pour créer un vêtement professionnel de qualité, il faut trois choses: Une compréhension profonde de l'entreprise, de ce qu'elle représente et des exigences individuelles auxquelles elle doit répondre. Un ensemble complet d'expérience et de compétences artisanales pour traduire cette compréhension en un vêtement. Et des personnes qui, avec passion, se donnent pour mission d'offrir les meilleurs vêtements au monde du travail suisse.

Chez workfashion.com, 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 puissiez en être parfaitement fiers.

## NOS PRINCIPES



### 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, 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 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.

### WORKFASHION

#### ANNÉE DE CRÉATION

1967

#### EMPLOYÉ(E)E

67

#### NATIONALITÉS

9

#### EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

33 %

#### FEMMES À DES POSTES DE CADRE

60 %

.....



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 9.



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)



La norme 100 garantit que les textiles ne contiennent aucune substance toxique. Nous nous approvisionnons exclusivement auprès de fournisseurs qui sont en mesure de prouver leur certification, ce qui signifie que toutes les matières que nous utilisons sont certifiées.

## 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 dans la chaîne de valeur.



### SOCIAL

Le bien-être des équipes et des employé(e)s est pour nous un pilier essentiel. Cela exige une transparence totale quant à l'ensemble de nos décisions, pour collecter des connaissances, informations et les utiliser en vue d'améliorations constantes. Nous sommes fiers de collaborer avec des initiatives de renom telles que la Fair Wear Foundation et amfori BSCI. Les deux organisations ont établi des références très élevées que nous tâchons d'atteindre. L'obtention pour la quatrième fois consécutive de la distinction de Fair Wear Leader en témoigne. Les années à venir nous réservent encore des défis importants. Augmentation du taux de transparence, approfondissement des analyses de risque et mise en œuvre d'obligations de diligence n'en sont que quelques mots-clés. Nous nous réjouissons des défis à venir et continuons de nous engager en faveur d'un entrepreneuriat juste.



### ÉCOLOGIQUE

Nous sommes parfaitement positionnés dans les dimensions sociales et économiques du développement durable, et nous pouvons en être fiers. Suffisamment bien pour reconnaître que nous devons accorder davantage d'attention à la dimension écologique à l'avenir. Nous participons à des projets de recherche pour l'économie circulaire, offrons à nos clients des options durables en termes de matériaux et utilisons des emballages et sacs de transport recyclables. Partout où cela est possible, nous évitons les déchets inutiles et upcyclons les tissus en étuis pour nos clients. Notre stratégie de développement durable connaîtra prochainement une réorientation. Nous nous ferons un plaisir de l'évoquer dans un avenir proche et dans le prochain rapport.

## NOTRE PRINCIPAL PARTENAIRE SOCIAL – FAIR WEAR

### QUI EST 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 travailleuses et travailleurs 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

Source: Fair Wear Foundation, 2022

### FAIR WEAR LEADER POUR LA QUATRIÈME FOIS CONSÉCUTIVE

Notre principal partenaire en matière de normes sociales est Fair Wear. Nous sommes le seul spécialiste des vêtements professionnels de Suisse à disposer de la plus haute distinction de cette initiative, le statut de leader.





## NOS AMBITIONS — RÉCAPITULATIF DE NOS OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Nous souhaitons montrer où nous en sommes de manière transparente, et avons donc créé un système de marquage. Après analyse, de nouvelles mesures ont été définies afin de pouvoir atteindre les objectifs fixés.

OBJECTIFS ACTUELS	
SOCIAL	● Maintien du statut de Fair Wear Leader
	● 90 % de notre volume de production sont examinés par des audits sociaux, un monitoring et des examens de vérification ou viennent de pays à faible risque
	● Nouvelle réduction à long terme de l'approvisionnement provenant de Chine
	● Renforcement constant des compétences à workfashion Doeel
	● Au moins deux nouvelles catégories professionnelles créées chez workfashion Doeel pour offrir des perspectives aux jeunes arrivant sur le marché du travail
	● Dans tous les sites de production macédoniens, la mise en place d'une représentation fonctionnelle des employés constitue un prérequis à la poursuite de la collaboration
	● Une transparence à 100% sur les salaires et les temps de travail des employés des sites de production macédoniens constitue un prérequis à la poursuite de la collaboration
	● Définir des salaires décents avec nos parties prenantes dans tous les sites de production macédoniens et augmenter les salaires pour atteindre cet objectif. Les objectifs ont été fixés de manière trop optimiste et le processus s'est arrêté en raison du Covid-19. Prolongation jusqu'en 2023
	● Les heures supplémentaires dans les sites de production sont au maximum selon les directives légales
	● Réduction de la consommation de papier de 20 % d'ici à fin 2021 par rapport à 2019
ÉCONOMIQUES	● Augmentation du taux de polyester recyclé utilisé à 15 %
	● Réduction de la part du transport par avion en pourcentage
	● Augmentation de l'upcycling et du recyclage des textiles des clients
	●

CODE COULEUR: ● Comme prévu ● Partiellement comme prévu ● Pas comme prévu

## NOS PARTIES PRENANTES — QUI PARTICIPE

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.



## NOTRE PROCESSUS D'APPROVISIONNEMENT

L'approvisionnement assure le transport de produits, tissus et accessoires d'un point A à un point B et la disponibilité de la production dans les délais impartis. Le chemin menant au vêtement fini commence par la culture des matières premières naturelles (comme le coton) ou la fabrication des matières synthétiques (comme le polyester). Le polyester et le coton sont les matériaux les plus utilisés par workfashion. Dans notre Supply Chain, nous entretenons des relations de longue date avec nos fournisseurs de tissus et de matières premières. workfashion gère les achats pour les usines de Macédoine du Nord et de Serbie et leur fournit les tissus et matières premières dont elles ont besoin. En Turquie et en Chine, workfashion achète directement des pièces finies. Le business model de workfashion est basé sur des projets, et grâce à son service de création interne, les matériaux les plus adaptés et les plus corrects sont achetés dès le départ.

La transparence et les relations de partenariat sont des points essentiels pour workfashion, c'est pourquoi nous collaborons avec un nombre réduit de confectionneurs. Nous entretenons de bonnes relations avec les usines et travaillons main dans la main pour les développer en permanence. Nous savons toujours précisément où nos vêtements sont produits et ne tolérons aucun intermédiaire ni aucune délégation à des sous-traitants.

### **PARTENAIRES**

Outre ses propres collections, workfashion propose également des produits complémentaires fabriqués par d'autres fournisseurs. Cette branche représente environ 20 % du volume de workfashion. Nos fournisseurs de longue date sont informés de notre appartenance à Fair Wear et de ses principes. Là encore, nous tâchons d'établir une transparence maximale tout au long des chaînes d'approvisionnement. Néanmoins, la collecte des informations est un processus complexe, car workfashion travaille avec de nombreux fournisseurs d'une part, et a moins d'influence sur ces fournisseurs que sur ses propres partenaires de production d'autre part. C'est pourquoi nous veillons à proposer principalement des produits d'autres membres de Fair Wear et amfori BSCI, de sorte que les chaînes d'approvisionnement puissent être contrôlées le mieux possible. Les principaux partenaires commerciaux avec lesquels nous avons collaboré en 2021 peuvent tous prouver leur adhésion à au moins l'un de ces deux organismes.

### **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 et connaissent notre engagement. Nous entretenons nos relations de partenariat et visitons régulièrement les usines.

### **QUAND LES RÈGLES NE SONT PAS RESPECTÉES**

Nous mettons tout en œuvre pour collaborer avec nos partenaires et trouver des solutions adéquates ensemble. Si aucune solution ou aucun accord ne peut être trouvé et que les risques sont considérés comme trop élevés, nous nous voyons dans l'obligation de mettre un terme aux relations commerciales et de l'annoncer dans les plus brefs délais. Malheureusement, en 2021, nous avons dû prendre ainsi la décision de nous séparer de notre site de production de Sveti Nikole, en Macédoine du Nord. Nous avons pris cette décision après plusieurs discussions n'ayant apporté aucune perspective d'amélioration de la situation. La rupture des relations est en cours. Néanmoins, au moment de cette décision, des marchandises étaient encore en production, c'est pourquoi l'usine apparaît encore plus bas.

En février 2021, nous nous sommes également séparés de Megafair en Chine, car cette usine a fait faillite.





## OU NOUS PRODUISONS – APERÇU

NOM	SUISSE			CHINE			SERBIE
	WORK-FASHION	USINE 1	USINE 2	USINE 1	USINE 2	USINE 3	USINE 1
NOMBRE DE PIÈCES	713	152	0	10'000	4'026	2'684	10'463
VOLUME DE PRODUCTION 2020 (FOB) <sup>1)</sup>	3%	0.04%	0%	0.5%	0.6%	0.4%	4.1%
TYPE D'ARTICLE	Échantillons, prototypes Sets de tailles, vêtements pour essayages, petites séries, broderies, impressions			Casquettes	T-shirts	T-shirts	Pantalons, hauts
COLLABORATION DEPUIS	-	2000	2011	2021	2016	2016	2019
NOMBRE D'EMPLOYÉ(E)S	70	15	7	-	231	153	437
VISITES <sup>2)</sup>	-	-	-	-	-	-	-
AUDITS	la Suisse est considérée comme «pays sans risque», aucun audit			-	amfori BSCI Audit: 2018	amfori BSCI Audit: 2020	Audits FWF non disponibles / amfori BSCI Audit 2020
WEP	La FWF n'offre aucune séance de formation en Suisse			En raison de notre faible volume de commande, notre influence est trop réduite pour pouvoir exiger des formations			Non disponible
STRUCTURE D'ENTREPRISE	SA, dirigée par le propriétaire	Sarl	Sarl	SA	SA	SA	Sarl

<sup>1)</sup> Coûts des matériaux et des salaires

<sup>2)</sup> Visites d'usine par: A = la direction, B = le responsable développement durable, C = le développement, D = le suivi des usines

NOM	MACÉDOINE						TURQUIE		
	WORKFASHION DOOEL	USINE 1	USINE 2	USINE 3	USINE 4	USINE 5	USINE 6	USINE 1	USINE 2
NOMBRE DE PIÈCES	14'275	175'062	77'543	27'207	29'845	540	15'859	22'524	10'898
VOLUME DE PRODUCTION 2020 (FOB) <sup>1)</sup>	3.7%	44%	20.8%	9.6%	10%	0.1%	2.9%	0.24%	0.12%
TYPE D'ARTICLE	Petites séries, sur mesure	Hauts	Pantalons, combinaisons, Bermuda	Pantalons, combinaisons, Bermudas, pièces soudées	Pantalons, combinaisons, Bermuda	Broderies	Hauts	T-shirts, polos, sweatshirts	
COLLABORATION DEPUIS	2019	2008	2014	2007	2015	2009	2019	2011	2015
NOMBRE D'EMPLOYÉ(E)S	38	215	88	250	60	29	79	246	14
VISITES <sup>2)</sup>	A, C, D	A, C, D	A, C, D	A, C, D	A, C, D	A, C, D	A, C, D	-	-
AUDITS	Audit FWF: Fév- 2021	Audit FWF: prévu 2022	Audit FWF: prévu 2022	Audit FWF: Mai 2021	Audit FWF: Mars 2021	Non	Audit FWF: prévu 2022	Audit FWF: 2020 BSCI Audit 2020	Audit FWF: 2020
WEP	Planification de la formation en cours	Prévue 2022	Jan. 2021	Prévue 2022	Collaboration arrêtée	-	Prévue 2022	Cours réfugiés novembre 2021 <sup>3)</sup>	Construction prévue
STRUCTURE D'ENTREPRISE	Filiale	Entreprise familiale 2 <sup>e</sup> génération	Entreprise familiale 2 <sup>e</sup> génération	Entreprise familiale 2 <sup>e</sup> génération	Succursale	Sarl	Entreprise familiale 2 <sup>e</sup> génération	Entreprise familiale	Entreprise familiale

<sup>3)</sup> Avec autres marques FWF

## COMMENT NOUS ÉVALUONS LES RISQUES - ANALYSES ET IDENTIFICATION DES 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 elles sur les données de la Banque mondiale. Le rapport a été publié en 2021 pour l'année 2019.

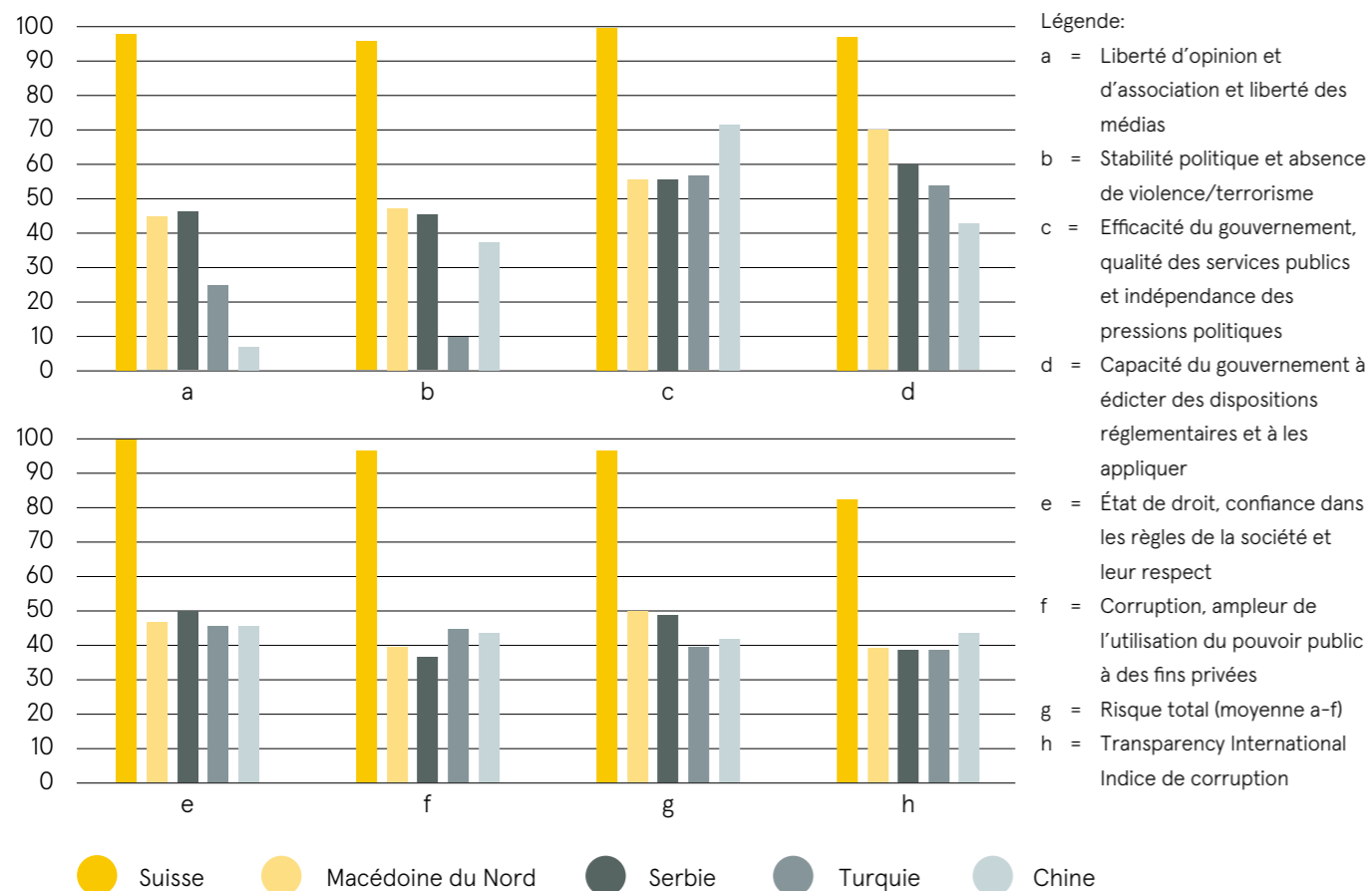
### CLASSIFICATION DU RISQUE SOCIAL DES SITES DE PRODUCTION

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.



Source: amfori - Countries' Risk Classification, 2021

### 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 la FWF et amfori BSCI:

SITES DE PRODUCTION	CRITÈRES										
	USINE 1 (MACÉDOINE DU NORD)	USINE 2 (MACÉDOINE DU NORD)	USINE 3 (MACÉDOINE DU NORD)	USINE 4 (MACÉDOINE DU NORD) <sup>1)</sup>	WORKFASHION DOOEL	USINE 6 (MACÉDOINE DU NORD)	USINE 1 (SERBIE)	USINE 1 (TURQUIE)	USINE 2 (TURQUIE)	USINE 1 (CHINE)	USINE 2 (CHINE)
Transparence avec workfashion	3	6	1	1	6	6	2	2	1	3	3
Représentation fonctionnelle des employés	3	4	3	1	4	3	4	4	2	4	4
Niveau de salaire	4	4	4	2	5	4	4	4	4	3	4
Temps de travail raisonable	4	6	4	2	6	3	5	3	4	1	1
Mise en place programmes d'amélioration continue	4	5	3	-	6	5	3	4	3	2	2
Système de réclamation	3	5	3	2	4	3	4	4	2	4	3
Contrat de travail contraignant	5	6	5	3	6	3	4	3	6	5	5
Sécurité au travail et protection de la santé	5	5	3	2	5	3	3	3	1	2	3
Moyenne	3.87	5.12	3.25	1.85	5.25	3.75	3.62	3.37	2.87	3	3.12

Légende: 1 = mauvais / risque élevé 6 = très bien / risque faible

<sup>1)</sup> Le site de production a été vendu, racheté par une nouvelle direction et renommé Royal Colar.

## LE DÉFI DU COVID-19

Un secteur pesant environ trois mille milliards de dollars à l'échelle mondiale implique presque inévitablement des problèmes. Les émissions de CO2, l'exploitation des employé(e)s et les quantités colossales de ressources requises n'en sont que quelques exemples. La pandémie de coronavirus a mis encore davantage en lumière les problèmes du secteur. La situation des employé(e)s de confection a notamment fait l'objet de nombreuses critiques, de l'interruption des paiements et commandes à l'insuffisance de mesures de protection mises en place face au Covid-19. Comment workfashion a-t-elle géré cette situation? Voici les grands axes des actions mises en œuvre.

### COMMANDES

workfashion travaillant sur la base de projets, nous n'avons dû retirer aucune commande en cours. Les sites de production travaillent toujours sur des vêtements dont nous avons réellement besoin. Les usines n'ont donc pas dû fournir de travail inutile ni subir de pertes financières.

### MAINTIEN DES SALAIRES

Les employé(e)s ont continué à être payés et n'ont subi aucune baisse de salaire dans nos usines à cause du coronavirus. Lors des arrêts de production liés au coronavirus, l'État de la Macédoine du Nord est par ailleurs intervenu pour assurer le maintien du salaire complet des employé(e)s.

### COMMUNICATION

Nous sommes régulièrement en contact avec nos usines pour mieux comprendre la situation sur place. En mai 2021, un questionnaire a été envoyé à toutes nos usines afin d'obtenir des informations sur les mesures actuellement prises et l'évolution de la situation.

### MESURES DE PROTECTION ET D'HYGIÈNE

Par des discussions régulières, nous nous sommes assurés que les employé(e)s soient suffisamment protégés et ne soient pas exposés à des risques inutiles. Nos sites de production ont appliqué les recommandations de leur pays et ont veillé à ce qu'une distance suffisante soit respectée, que du produit désinfectant soit mis à disposition et que des informations soient régulièrement diffusées.

### LE COVID-19 CHEZ WORKFASHION DOOEL (FILIALE)

En novembre 2021, tous les membres de l'usine ont été testés par test PCR. Cela nous a donné la possibilité d'identifier les personnes asymptomatiques. En raison d'un nombre de cas élevé dans le pays, outre les personnes positives, huit personnes non vaccinées ont été envoyées en isolement jusqu'à fin novembre.

Personnes positives 24.11.2021	12
Dont asymptomatiques	7
Dont vaccinées	4
Vaccinées et négatives 24.11.2021	14
Non-vaccinées et négatives 24.11.2021	8

### LE COVID-19 CHEZ WORKFASHION

Sur notre siège, les mesures ont été mises en œuvre conformément aux indications du Conseil fédéral. Une Task Force dédiée a également été créée en interne. L'objectif de cette Task Force est de sensibiliser le personnel et de l'informer régulièrement sur les mesures mises en place. Le virus ne nous a pas épargnés à Hagendorn. Jusqu'en mars 2022, le taux moyen de cas confirmés s'élevait à 47,7 %.

Sources: Fashion Innovation - Fashion Industry Statistics: The 4th biggest sector is way more than just about clothing, 2022

## COMMENT NOUS ÉTUDIONS LES MATIÈRES - APERÇU

workfashion n'est jusqu'à maintenant pas parvenue à développer fortement le recours aux matériaux durables. Le coton bio et recyclé et le polyester recyclé continuent d'occuper le devant de la scène. Or, les matériaux recyclés ne répondent pas toujours aux normes de qualité les plus strictes, par exemple en raison de la taille réduite des fibres du coton. La qualité, la solidité et la résistance sont des critères particulièrement importants pour les vêtements de travail et soulèvent d'importants défis.

### QUELLE EST NOTRE PART DE MATÉRIAUX DURABLES?

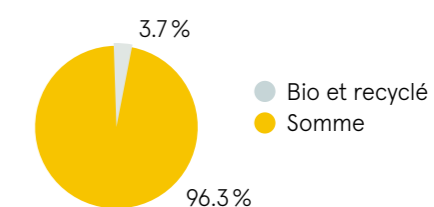
Outre les fibres conventionnelles et novatrices, nous utilisons également des ressources biologiques et recyclées. Malheureusement, le recours à ces fibres n'a pas fortement évolué en 2021, et la majorité des vêtements sont toujours fabriqués à partir de matières conventionnelles. Le polyester recyclé (rPET) a fait ses preuves en remplacement du polyester classique. Les tests évoqués dans le rapport 2020 montrent que le rPET a du potentiel même pour les vêtements de travail. Concernant le suivi de l'utilisation du rPET, il s'agit maintenant de trouver un accord avec nos fournisseurs pour qu'ils puissent nous indiquer de manière transparente et traçable d'où provient le rPET et que nous déterminions dans quelle mesure le rPET peut être durable et pertinent dans les vêtements. En effet, l'une des principales critiques émises à l'encontre du rPET est que ces vêtements ne peuvent être recyclés à l'infini.

Source: Fashion United - Wie nachhaltig ist recycletes Polyester wirklich?, 2018

### PROJET DE RECHERCHE TEXCIRCLE EN COLLABORATION AVEC L'UNIVERSITÉ DE LUCERNE ET TEXAID

Depuis début 2020, nous sommes partenaires du projet TexCircle, lancé par l'Université de Lucerne (HSLU) et Texaid. 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. C'est à cette fin que sont lancés des projets tels que TexCircle. L'objectif est 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 est aussi de déterminer comment réutiliser les PWC pour les revaloriser. Ce projet a fait l'objet d'une demande à Innosuisse.

### PART DE MATIÈRES DURABLES



## COMMENT NOUS COMMUNIQUONS

Un échange permanent d'informations et des formations régulières contribuent à garantir des conditions de travail équitables. C'est la raison pour laquelle workfashion pratique une culture de Communication- claire en matière de durabilité auprès des parties prenantes tant internes qu'externes.

MESURES	PARTIES						
	EMPLOYÉ(E)S	CLIENTS	FOURNISSEURS	PARTENAIRES DE PRODUCTION	EMPLOYÉ(E)S DES SITES DE PRODUCTION	ONG/ ORGANISATIONS	INVESTISSEURS/ ACTIONNAIRES
Newsletter	x	x	x	x		x	
Blog	x	x	x	x		x	
Site web	x	x	x	x	x	x	x
Informations dans les brochures/flyers et sur les étiquettes		x					
Présentation de l'entreprise		x	x	x		x	
Rapport de développement durable	x	x	x	x		x	x
Évènement sur le développement durable	x						
Formations en matière de responsabilité sociale et environnementale	x			x	x		
Échanges entre le responsable développement durable et les parties prenantes	x		x	x		x	
Visites d'entreprise par les employé(e)s de workfashion		x	x	x	x		
Audits				x		x	
Ateliers et évènement sur le développement durable						x	
Adhésions						x	

## COMMENT NOUS GÉRON LES RÉCLAMATIONS

workfashion a introduit chez ses partenaires de production le système de réclamation de la FWF. 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 la FWF, workfashion en est informée. Si l'anomalie signalée est avérée, la réclamation est publiée sur le site web de la FWF. Nous élaborons ensuite avec le partenaire de production une solution qui convienne à toutes les personnes concernées.



### RÉCLAMATIONS

En 2021, 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.

## COMMENT NOUS ASSUMONS NOTRE RESPONSABILITÉ SOCIALE – **CONTRÔLE SYSTÉMATIQUE**

**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 DU TRAVAIL (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 la Fair Wear, sont discutés avec les partenaires de production, et des délais de mise en application convenus

### 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.

### DO

WORKPLACE EDUCATION PROGRAM (WEP) - Des séances de formation organisées par la 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 la 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 (PAR LA FW) - 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 la FW.

CONTRÔLE DES RÉCLAMATIONS - La FW étudie si les réclamations sont justifiées et les publie sur son site web public.

## UN DERNIER MOT DES FABRICANTS

«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**

«Pour résumer: quand j'ai commencé à travailler pour workfashion, ma vie a totalement changé pour le meilleur. Un défi s'est présenté à moi et je l'ai relevé. Cela m'a demandé beaucoup de travail, dans un secteur beaucoup plus exigeant que celui de la mode, et m'a obligée à me rendre dans une autre ville pour travailler (ce qui est inhabituel en Macédoine). J'ai appris que la peur d'un nouveau défi ne pouvait que nous retenir, et non nous pousser vers l'avant.»

**VALENTINA VELKOVA – DIRECTRICE TECHNIQUE**

«Depuis que j'ai commencé à travailler chez workfashion.com DOOEL à Skopje, ma vie a changé. Ma carrière a évolué... J'ai commencé à avoir une meilleure approche du travail et j'ai sans aucun doute gagné en professionnalisme.»

**SASHO SPASEVSKI – MÉCANICIEN/ÉLECTRICIEN**

«Travailler chez workfashion.com DOOEL à Skopje, cela a signifié un grand changement pour moi, et un défi très impressionnant aussi. J'ai découvert ce que cela faisait d'avoir de grandes responsabilités, et comment surmonter les différentes situations et les problèmes qui se présentent. Cela m'a aidé à évoluer en tant que personne et à mieux affronter la vie.»

**ALEKSANDAR PRACHKOVSKI – GESTIONNAIRE DE BUREAU**

«Travailler ici chez workfashion.com DOOEL à Skopje m'a apporté une certaine stabilité. Je sais que je travaille pour une entreprise professionnelle qui répond à mes attentes et me permet de travailler sans stress.»

**FILIP LESHOSKI – TAILLEUR**



**workfashion.com ag**  
Frauentalstrasse 3  
CH-6332 Hagendorn  
T +41 41 784 84 84  
contact@workfashion.com  
www.workfashion.com

Nous tissons  
des liens  
entre l'entreprise  
et les personnes.

