



RAPPORT DE DURABILITÉ 2024

CORELAP A.S.B.L.
Rue de la Montagne 103
7700 MOUSCRON
www.corelap.be

CORELAP ASBL - Rapport de durabilité 2024

Sommaire

1. Introduction

- 1.1 Présentons nous en quelques mots :
- 1.2. Quels sont les objectifs de ce rapport ?

2. Cadre de durabilité de Corelap

- 2.1. Structure et cadre général
- 2.2. Politique de durabilité de l'entreprise
- 2.3. La certification UNITAR

3. Performance environnementale

- 3.1. Consommation en ressources naturelles
- 3.2. Bilan Carbone
- 3.3. Réduction des émissions de gaz à effet de serre
- 3.4. Gestion des déchets

4. Impact social

- 4.1. Relations avec les parties prenantes
- 4.2. Santé et sécurité des travailleurs
- 4.3. Initiatives de développement communautaire

5. Perspectives d'Avenir

6. Conclusion

1. Introduction

1.1. Présentons nous en quelques mots :

CORELAP est une Entreprise de Travail Adapté (E.T.A.) située à Mouscron.

Notre raison d'être est l'intégration, l'insertion de personnes en situation de handicap dans le monde du travail, en favorisant le bien-être de ses collaborateurs et en étant créatif dans la recherche de solutions pour nos clients.

CORELAP se donne comme **ambition l'innovation**

- ➔ SOCIALE
Développer l'autonomie de ses collaborateurs, notamment en développant leurs compétences
- ➔ TECHNOLOGIQUE
Développer l'outil pour répondre aux besoins de ses clients, au bien-être de ses collaborateurs et aux enjeux économiques.
- ➔ COMMERCIALE
Faire connaître Corelap dans sa mission sociale, trouver les clients en étant créatifs dans la recherche de solutions.



L'action de CORELAP est orientée par ses valeurs :

- La QUALITÉ : notre volonté de répondre aux attentes de nos collaborateurs et de nos clients.
- L'HUMANISME : nous souhaitons reconnaître et valoriser chaque personne.
- La COOPÉRATION : c'est en interagissant entre collègues que nous atteignons l'objectif commun.
- La CRÉATIVITÉ : nous pouvons concevoir des solutions originales aux problèmes de nos clients et de nos collaborateurs.

Concrètement, aujourd’hui CORELAP est une entreprise qui met les compétences de son personnel, plus de 130 personnes, au service de nombreuses entreprises de la région.

Résultats :

	2021	2022	2023
Chiffre d'affaires (€)	2.036.139,42	2.249.564,84	2.362.780,77
Heures de production	132.587	129.789	130.918

Nos activités professionnelles se développent dans :

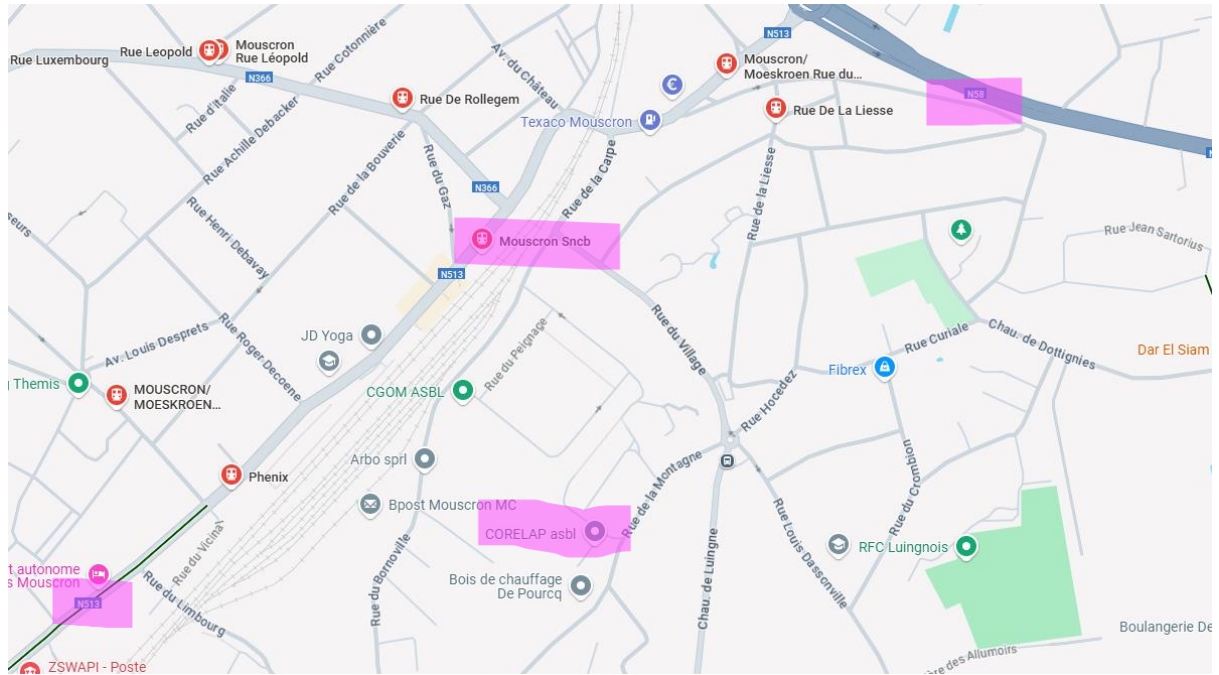
- La sous-traitance industrielle
- L’emballage et l’assemblage
- Le service en entreprises
- La photocopie et la post-impression

Nos principaux clients sont actifs dans l’industrie alimentaire, le cartonnage, la logistique, le textile. Mais nous sommes aussi présents dans le cosmétique, la savonnerie, la métallurgie, l’injection plastique, l’imprimerie... Nous sommes susceptibles d’apporter nos services à tous les secteurs d’activité. Dans les faits, nous sommes essentiellement actifs auprès d’entreprises du secteur secondaire.

Nos collaborations sont toutes établies avec des PME. Cela tient, entre autres , à notre approche plus partenariale qu’uniquement transactionnelle. D’ailleurs, les entreprises avec lesquelles nous collaborons ont presque toutes leur siège d’exploitation à moins de 10 km du nôtre.



The map displays the Mouscron area, highlighting the border between Belgium and France. Key locations include Mouscron, Mouscron/Moeskroen, and Mouscron Sncb. The map also shows the regions of Flanders (Région flamande) and Wallonia (Région wallonne). Major roads like the A22 and A23 are visible, along with landmarks such as the Aushopping Promenade De Flandre and the Mouscron Sncb station. The map is oriented with North at the top.



1.2. Quels sont les objectifs de ce rapport ?

Le principal objectif de ce document est de faire un topo complet de l'engagement de CORELAP en matière de durabilité. Nous voulons y expliquer les efforts réalisés, témoigner de l'implication de notre association dans la démarche.

En listant les engagements de l'entreprise dans nos pratiques, ce rapport servira de point de référence pour évaluer les progrès réalisés dans la mise œuvre des initiatives de durabilité. Nous identifierons ainsi nos points forts et nos faiblesses qui constitueront des domaines d'amélioration potentiels

Ce rapport a aussi pour objectif de faciliter la communication avec les parties prenantes en fournissant des informations sur notre travail en matière de durabilité.

2. Cadre de durabilité de Corelap

2.1. Structure et cadre général

CORELAP est une ASBL. Elle est donc organisée par une Assemblée Générale, dont est issu un Organe d'Administration. Ce dernier délègue la gestion journalière à la direction. Selon la portée et l'enjeu, les décisions se prennent à l'un ou l'autre des niveaux. Celle de s'engager dans un processus de durabilité l'a été à tous niveaux.

Notre association a été créée en 1969 à l'initiative de la mutualité chrétienne. L'AG et l'OA sont composés en partie de personnes désignées par cet organisme. D'autres liens et partenariats existent aussi entre nos entités.

Au titre d'ASBL, certaines obligations sont requises. Du fait de cette identité juridique, l'accès à certaines aides et à certains incitants est différent de ce qui est proposé à d'autres entreprises. En termes d'aides et obligations, le lien entre notre E.T.A. et l'AVIQ (Agence pour une Vie de Qualité), notre organe subsidiant, est fondamental. Si des aides à l'emploi spécifiques sont allouées, des obligations de comptes à rendre sont assez conséquentes également afin de conserver notre agrément.

Comme toute entreprise ayant un certain effectif, des organes de concertation sociale sont actifs au sein de l'entreprise. Le dialogue se déroule avec des représentants des travailleurs au sein d'un CPPT, d'un CE ou avec la délégation syndicale. Certains projets s'inscrivant dans le développement durable sont passés par ces instances avant d'être menés.

2.2. Politique de durabilité de l'entreprise

Jusque en 2021, de nombreuses actions étaient menées par Corelap mais n'étaient pas nécessairement identifiées comme ayant pour objectif de contribuer à un développement durable. Elles n'étaient pas identifiées comme telles et nécessairement n'étaient pas répertoriées dans un plan d'actions. Néanmoins, CORELAP a toujours agi dans cette perspective. La mission même de notre ASBL, permettre l'accès au travail à des personnes en situation de handicap, s'y inscrit déjà pleinement.

Nous avons toujours visé cet objectif d'inclusion selon une manière qu'on ne qualifiait pas encore de durable. Par exemple, en 2003, CORELAP participait au prix « Terra Natura » (organisé par la CCIHO et la Ville de Mouscron) qui récompensait des entreprises menant une démarche qui combine approche sociale, économique et environnementale. Nous étions fiers d'arborez le logo de lauréat.



Le prix Terra Natura nous avait été remis par le Prince Laurent.

Le 20/04/2024, la newsletter de la CCI WAPI publiait



La CCI WAPI vous propose d'obtenir un certificat en entrepreneuriat durable

La CCI Wallonie Picarde vous propose une certification annuelle indiquant que votre entreprise a franchi des étapes importantes vers la réalisation de la durabilité de l'entreprise.

En savoir plus

Très naturellement, et rapidement, CORELAP a manifesté son intérêt pour cette démarche.

2.3. La certification UNITAR

En mai 2021, CORELAP s'inscrit auprès de la CCI Wapi, pour un accompagnement vers la certification. Le label proposé est UNITAR, celui reconnu par les Nations Unies.

Celle-ci utilise comme référence les 17 objectifs de développement durable (ODD) adoptés en 2015 par les Nations Unies. Les ODD sont un appel mondial à agir pour éradiquer la pauvreté, protéger la planète, et faire en sorte que tous les êtres humains vivent dans la paix et la prospérité d'ici à 2030. Les 17 ODD sont intégrés – reconnaissant que les interventions dans un domaine affecteront les résultats dans d'autres et que le développement doit équilibrer les aspects sociaux, économiques et environnementaux.



1. PAS DE PAUVRETÉ
2. FAIM « ZÉRO »
3. BONNE SANTÉ ET BIEN
4. EDUCATION DE QUALITÉ
5. ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES
6. EAU PROPRE ET ASSAINISSEMENT
7. ENERGIE PROPRE ET D4UN COÛT ABORDABLE
8. TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE
9. INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURE
10. INÉGALITÉS RÉDUITES
11. VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES
12. CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES
13. MESURES RELATIVES A LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES
14. VIE AQUATIQUE
15. VIE TERRESTRE
16. PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES
17. PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS

Après un audit de départ, CORELAP a établi un plan d'action pour 2022. Le défi pour obtenir la certification ODD intermédiaire, était de mener à terme dans l'année au moins 10 nouvelles actions touchant chacune au moins un des 17 ODD.

Pour obtenir le certificat UNITAR, il faut agir de la sorte durant 3 années. Au final, il y a donc au moins 30 actions à entreprendre en 3 ans, en veillant à ce que chaque ODD soit travaillé au moins une fois.

Le plan d'action 2022 soumis au comité d'évaluation, et approuvé par celui-ci le 11/01/2022, comportait 13 actions. Le 08/12/2022, ce même comité a validé 11 de celles-ci qui avaient été finalisées. L'objectif de l'année était atteint. Nous étions certifiés pour la première année. Notre plan 2023, comportant 15 projets avait lui aussi été approuvé. Le 09/01/2024, notre deuxième année a été certifiée grâce à la finalisation de 11 des actions au cours de l'année écoulée.

Notre plan 2024 quant à lui, présente 14 projets de base et 3 complémentaires. Nous sommes en bonne voie pour atteindre les objectifs. Au terme de ces 3 années nous espérons obtenir la certification "pioneer".

3. Performance environnementale

3.1. Consommation en ressources naturelles

L'évolution de notre consommation de certaines ressources peut constituer un bon indicateur

Conso totale	2021	2022	2023
EAU m ³	319	273	318
GAZ MWH	286,00	217,93	165,75
ELECTRICITÉ MWH	155,85	134,82	118,84

3.2. Bilan Carbone

Diagnostic Bas Carbone

En novembre 2021, un projet accompagné par Easy Green et Entreprendre.Wapi, nous permettait de faire réaliser un Diagnostic Bas Carbone. Celui-ci a été établi sur base de données récoltées lors d'entretien, de documents consultés et sur base d'une visite complète des lieux. L'objectif en était de compiler différentes pistes d'actions et de réflexions bas carbone pouvant être mises en œuvre au sein de l'entreprise afin de réduire l'impact carbone de l'entreprise tout en contribuant à ses objectifs de développements.

Un plan d'actions a été proposé se décomposant en actions immédiates, actions de progrès et actions de projet. Ce plan nous a conforté dans certaines idées que nous avions et nous en a proposées quelques autres. Il a en tous cas servi de référence pour la mise en œuvre de projets.

Bilan Carbone

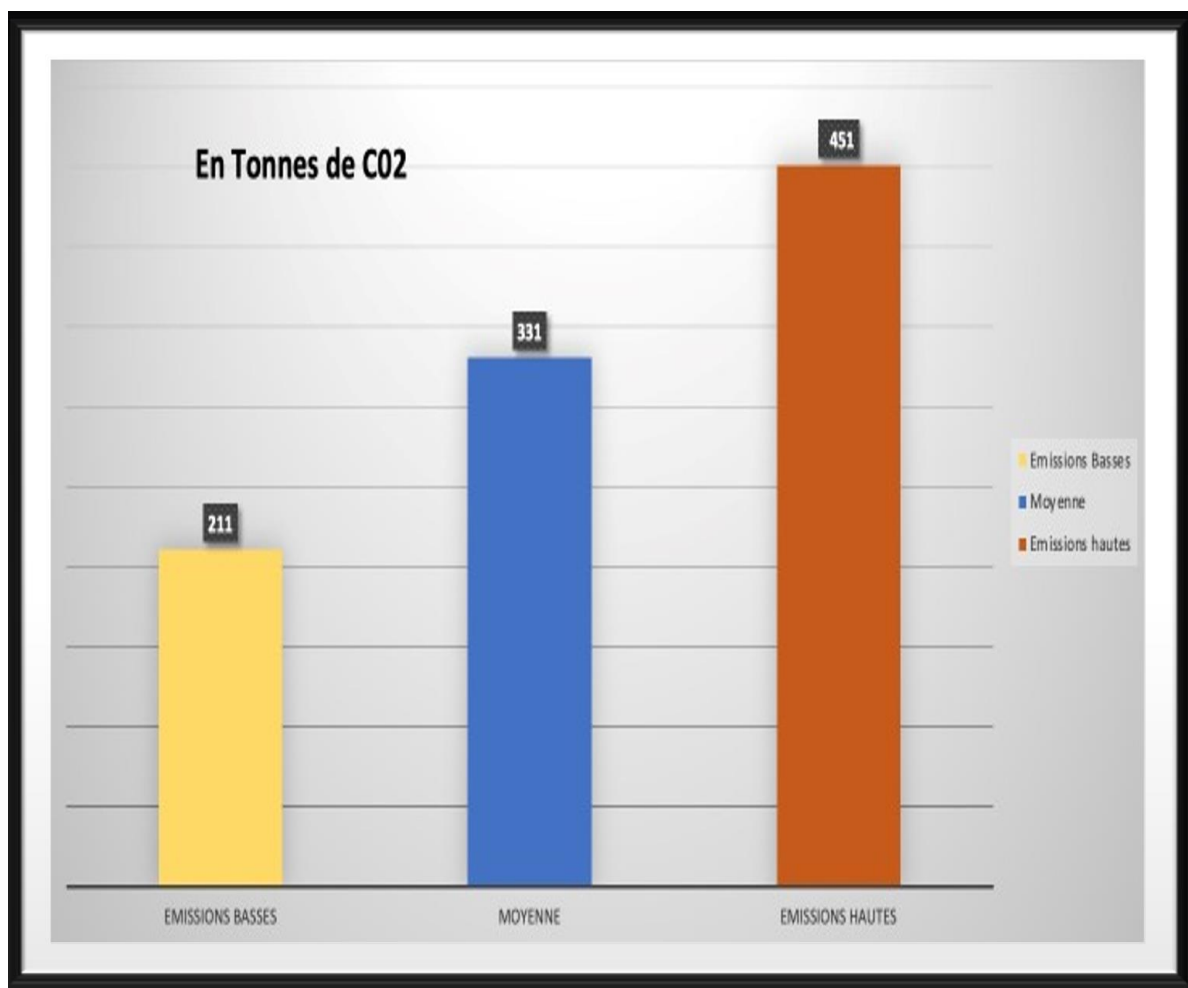
Afin d'avoir un indicateur chiffré nous avons voulu disposer de notre bilan carbone. Un bilan carbone est une évaluation des émissions de gaz à effet de serre (GES) générées par les activités d'une entreprise. Cette réalisation est considérée comme essentielle pour toute entreprise souhaitant comprendre son impact sur le climat.

C'est ainsi qu'en 2024, un Bilan Carbone a été réalisé par la firme Metamorfoz qui a été mandatée pour collecter les données et calculer notre bilan.

Nous arrivons à un chiffre de 331 T de CO₂/an. Si on compare à d'autres entreprises de notre grandeur, ou avec le même effectif on peut considérer ce chiffre comme relativement bas.

Outre de disposer d'un point de repère, d'une référence, le bilan doit nous permettre d'identifier plus facilement les leviers d'actions. C'est pourquoi la répartition des émissions par postes est intéressante.

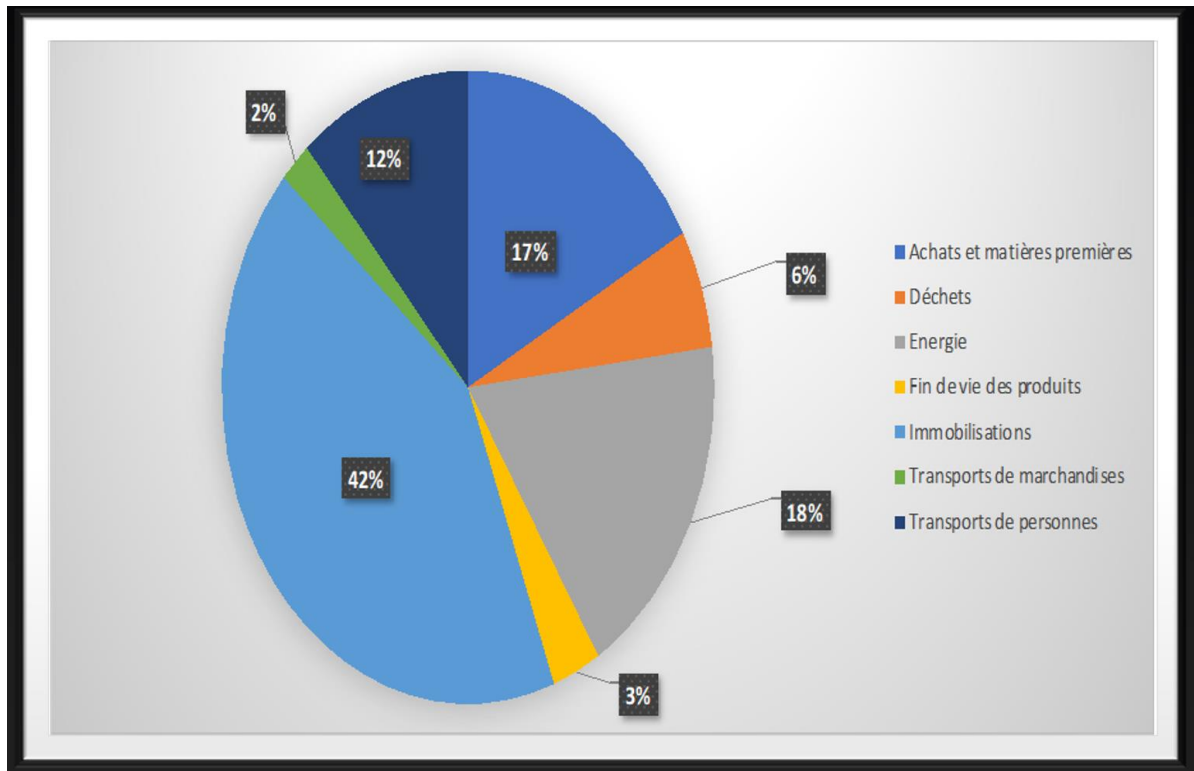
Une mise à jour régulière permettra d'évaluer notre performance en matière de réduction de notre empreinte carbone.



Ce graphique présente le bilan carbone établi (en bleu) ainsi que les bilans carbone extrêmes possibles tenant compte de l'incertitude liée à la précision, à la fiabilité de la collecte des données.

Ces graphiques montrent un intervalle dans lequel la valeur réelle du bilan carbone a des chances de se situer.

Les plans d'actions à venir devront comporter une action d'amélioration de la collecte des données afin de réduire cette incertitude.



Ce graphique montre la répartition des sources de production du carbone par CORELAP.

Identifier ces sources aide à cibler les domaines d'action porteurs pour réduire cette production.

3.3. Réduction des émissions de gaz à effet de serre

♦ Remplacement des systèmes de chauffage



En 2022, notre bâtiment était chauffé par divers modes anciens et inadaptés. Dès lors, très énergivores et avec de mauvais rendements.

De 2022 à 2024, un plan de remplacement a été mis en œuvre selon 3 axes différents :

- Remplacement de 10 radiants gaz par deux aérothermes
- Renouvellement d'aérothermes anciens.
- La chaudière de 1988 qui alimentait un réseau étendu de 17 radiateurs a été remplacée en 2024 par deux chaudières à condensation alimentant chacune un réseau plus restreint de radiateurs.

♦ Vive le vélo



Le mode de déplacement doux qu'est le vélo présente de nombreux avantages. Il n'est pas pour autant évident de changer la pratique des individus et de le faire adopter.

CORELAP a tout à y gagner : meilleure santé du travailleur, réduction d'utilisation du parking, désengorgement de la circulation aux abords de l'entreprise, baisse de la production de CO2.

Diverses actions ont été entreprises pour promouvoir son usage : séance sondage sur les freins à l'usage du vélo, mise en œuvre et promotion de l'indemnité vélo, organisation d'un atelier de formation mécanique vélo, participation à l'action « Au boulot à vélo » organisée par le GRACQ.

♦ Fontaines

Lors d'épisodes de fortes chaleurs, parmi les mesures prises par l'entreprise, nous distribuons des petites bouteilles d'eau en plastique. Nous constatons aussi que beaucoup de travailleurs viennent quotidiennement avec une bouteille à usage unique achetée pour la journée. Ca représentait une quantité importante de bouteilles plastiques jetées. Nous avons la volonté de réduire ce volume.



Nous avons commencé par sensibiliser le personnel par une campagne d'info et la projection d'un documentaire sur la pollution des océans par les bouteilles plastiques.

Nous avons installé une fontaine à eau branchée sur le réseau de distribution. Complémentairement, nous avons offert une gourde à chaque travailleur.

♦ Un toit pour nous

Nous occupons les bâtiments d'une ancienne entreprise textile bâtis au début du XXème siècle. L'infrastructure a une histoire. Elle a aussi ses forces et ses faiblesses. Il ne faut pas laisser la vétusté s'installer. Ca devenait le cas de la toiture du bâtiment principal.

Nous ne nous sommes pas contentés de la refaire. Nous en avons profité pour isoler l'ensemble. Pour des avantages thermiques, nous avons aussi opté pour un revêtement blanc.

Cette intervention avait pour objectif de protéger les travailleurs et les marchandises de la pluie, d'améliorer le confort thermique pour les travailleurs, ainsi que de réduire la consommation d'énergie.



C'est ainsi environ 4.000 m² qui ont été refaits, pour un investissement de 266.272 €.



♦ Cloisonnement

Notre bâtiment est fractionné en différents vastes halls qui communiquent sans séparation physique. Les déperditions sont importantes. Il semblait évident de cloisonner les zones contigües tout en tenant compte des voies de passage. Quelques baies ont été identifiées pour lesquelles un cloisonnement a pu être réalisé.



♦ Relighting LED

Les activités de production évoluent régulièrement, les manières de travailler également. Selon les tâches et la manière de les approcher, l'éclairage nécessaire est différent aussi. L'intensité, la localisation des points lumineux sont des paramètres importants du confort visuel pour le travailleur. En parallèle, l'évolution technologique permet aussi d'avoir un système non seulement plus adapté mais aussi moins énergivore.



Un état des lieux des points d'éclairage, qui datent en partie de l'ancienne structure du bâtiment, a été réalisé. Principalement composé de tubes lumineux, l'éclairage a entamé sa transition dans le positionnement mais aussi vers des systèmes LED. Selon les endroits, il a été couplé à une détection automatique, voire avec des systèmes dits intelligents.

3.4. Gestion des déchets

♦ Tri déchets industriels

Ca nous semble tellement évident, et ancré dans les habitudes qu'on n'évoquerait presque plus nos pratiques de tri des déchets industriels. Chaque fraction qu'il est possible d'isoler l'est.

Un container ouvert 30 m³ est à demeure pour la collecte du **papier et du carton**. Des bacs de collectes sont répartis dans l'ensemble de l'usine.

Dans les ateliers, des cages permettent aussi la collecte des déchets de **plastique d'emballage** (film étirable, excédents de mise sous film, packaging de regroupement,...). Nous disposons de presses qui nous permettent de les presser en balles qui sont envoyées au collecteur.



Des sacs spécifiques sont également répartis à destination **des cerclages** en PET.

Des bacs sont prévus pour les déchets **de bois** que nous allons porter pour traitement lorsque le volume le requiert.

Un sac est prévu dans un lieu central de l'usine pour les rares déchets de **frigolite**.

Au service technique, une cage est installée pour recevoir les déchets de **métal** qui sont envoyés chez le ferrailleur quand la quantité est suffisante.

Les déchets particuliers sont immédiatement rassemblés et traités selon leurs spécificités chez le collecteur adéquat (toner, huiles, batteries,...).

Trier, traiter, recycler est bien. L'idéal est de réduire encore les volumes. Le déchet le moins impactant reste celui qui n'est pas produit. Nous avons bien cette notion à l'esprit et la volonté de la traduire un maximum sur le terrain. Des actions doivent encore être posées en ce sens.

♦ Tri des déchets ménagers

Outre les déchets issus de notre process de production, qui en constitue la majeure partie, nous avons aussi des déchets de type ménagers qui sont principalement produits lors des temps de pause, au réfectoire. Pour les traiter, nous avons installé des poubelles différentes dans le réfectoire et dans la salle de réunion : PMC, papier/carton et résiduels. Des seaux à destination du compost viennent compléter le dispositif. Des poubelles PMC sont également disposées en de multiples endroits, principalement pour les canettes de boissons consommées par nos travailleurs.

Une collaboration avec IPALLE, intercommunale de gestion de l'environnement, nous a permis d'organiser des sessions d'information dans l'usine à destination du personnel. Les bonnes pratiques sont importantes pour la gestion interne à l'entreprise mais participent aussi aux habitudes à développer dans la sphère privée. Un argument de renforcement utilisé était que « bien trier c'est économiser ».



Une session pour un groupe de volontaires a aussi été organisée pour former en interne des « référents compost ». Un fût de compostage a été acquis et installé.

♦ Ramassage

Immanquablement les alentours immédiats de notre usine sont impactés par notre présence. Il est à remarquer que des déchets jonchent les rues environnantes. Il est dès lors de notre devoir, de notre responsabilité d'agir pour y remédier. Afin d'améliorer l'environnement du quartier où nous travaillons mais aussi afin de contribuer à une prise de conscience des effets de nos comportements, nous avons décidé de participer à l'action de ramassage organisé par Bewapp.



En 2024, 60 de nos collaborateurs y ont pris part et ont ramassé 4 sacs bleus, 6 sacs blancs et des encombrants (2 pneus, 1 bloc de bois, 1 bloc de caoutchouc).



4. Impact social

4.1. Relations avec les parties prenantes

♦ Travailleurs : Visites Familiales

Il est rare qu'on sache à quoi ressemble l'environnement de travail d'une autre personne, parfois même lorsqu'il s'agit d'un proche. Nous constatons régulièrement qu'il y a une méconnaissance de ce qui se passe derrière les murs et les portes de l'entreprise. Par ailleurs, le travail en E.T.A est parfois dénigré. Il est parfois considéré comme subalterne ou facile pour certains alors qu'il a énormément de valeur, requiert aussi des compétences et peut être éprouvant.



Nous avons proposé aux travailleurs qui le souhaitent de faire visiter l'entreprise en situation de fonctionnement à leurs proches. Cette démarche a pour objectif d'augmenter la fierté qu'un travailleur peut avoir quant à son emploi. Elle permet également d'être transparent sur les conditions d'exécution. Ces visites amènent aussi à renforcer l'adhésion de chaque membre du personnel à son entreprise.

♦ Travailleurs : Faire vivre nos valeurs

Quand Corelap a identifié ses valeurs (Humanisme – Qualité – Coopération – Créativité) ce n'était qu'une étape. Après il est important de continuer à les faire vivre, à ce qu'elles se traduisent dans des actions. A cette fin, par valeur, des groupes de collaborateurs partageant un intérêt ont été constitués.



Ces groupes ont rencontré la direction, ont organisé des réunions de concertation et de travail. Ils ont été accompagnés par des consultants externes pour un suivi méthodologique. Le tout a abouti à quelques projets. Ainsi un *groupe Interaction* s'est lancé dans la rédaction d'un journal d'entreprise. Un *groupe Qualité* a voulu s'atteler à la standardisation de modes opératoires. Un *groupe Reconnaissance* a abouti à des propositions en la matière (fontaine, tapis anti-fatigue, tableau d'expression,...). Tandis qu'un *groupe environnement de travail* a élaboré des projets pour la cour et pour les locaux sociaux. Nous nous félicitons que bon nombre de ces projets ont pu aboutir et se concrétiser. Nos valeurs doivent continuer à marquer nos actions.



♦ Travailleurs : Des compétences à mobiliser

Nos collaborateurs sont riches de compétences acquises ou potentielles, à développer. Au fil des jours on identifie des éléments mais on enregistre peu de choses, on ne formalise pas nécessairement les constats faits. De ce fait, les affectations nouvelles, les formations, ne sont pas toujours les plus adéquates. Nous souhaitons permettre aux travailleurs de développer, mobiliser leurs compétences. A cette fin, on a commencé par travailler une matrice de compétences. On s'est rendu compte que ce n'était qu'un élément. Il y a en effet lieu de croiser ça avec l'historique de carrière (formations déjà suivies, affectations déjà connues,...), avec les échanges eus avec le travailleur mais aussi, dans notre spécificité d'ETA, avec les possibilités individuelles. Cette approche à la fois individuelle et multifactorielle n'est plus possible dans une simple fiche ou un simple tableau. Nous avons pris contact avec une société informatique avec laquelle nous avons développé un logiciel « Core-Skills » qui permet un suivi individuel et une identification des axes de développement.

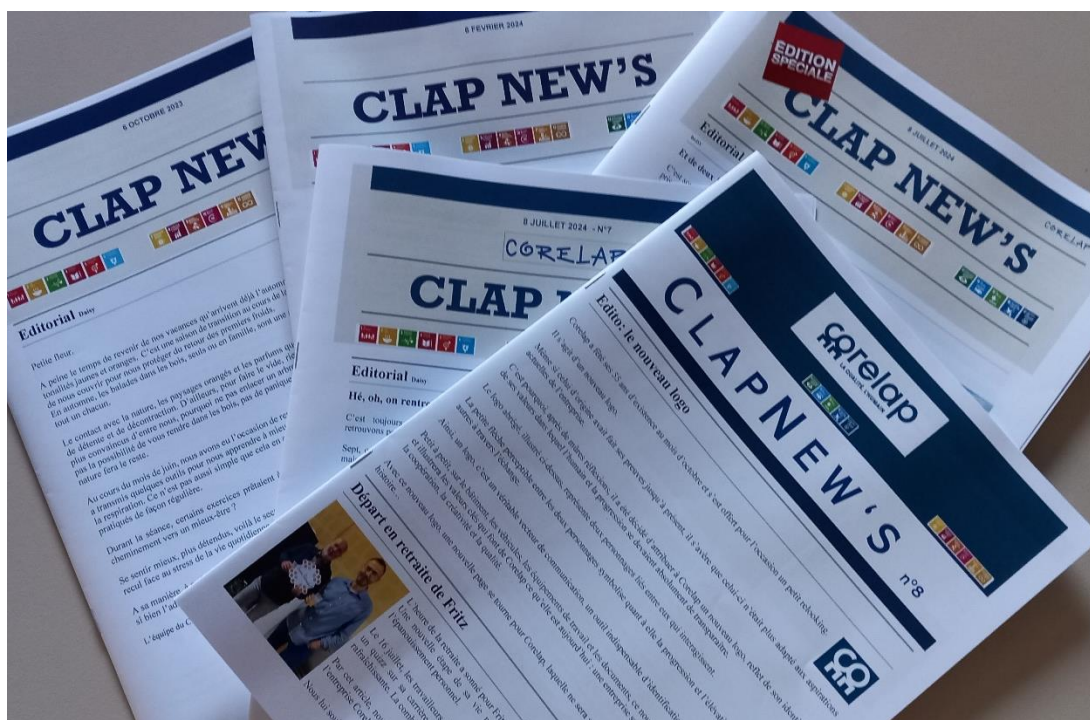


♦ Travailleurs : Clap News

La communication est essentielle, elle est régulièrement pointée comme vecteur de bien-être ou d'efficacité. C'est une attente continue de tous. Dans notre entreprise, nous devons reconnaître que la culture de communication a longtemps été assez limitée. Certains ignorent parfois ce qui se fait, ce qui s'est passé. Il y a naturellement un certain cloisonnement entre les secteurs. Un défi est de créer plus de lien, d'avoir une meilleure connaissance par chacun de ce qui se vit dans l'entreprise.

Après réflexion, le groupe de travail lié à la valeur coopération a opté pour développer l'outil d'un journal papier. Une ligne éditoriale a été rédigée, et des règles de fonctionnement ont été établies. Depuis juin 2022, c'est concret. Tous les 4 mois la distribution des journaux se fait. Le personnel est enthousiaste, demande la parution du numéro suivant, réclame son exemplaire quand il n'a pas été reçu. Le concours est une rubrique appréciée révélatrice de l'engouement : c'est entre 30 et 40 participants qui y prennent part à chaque fois.





♦ Travailleurs : Gestion de l'énergie



Si globalement la maîtrise, voire la réduction, de la consommation d'énergie peut avoir une ambition environnementale, individuellement elle a surtout une ambition économique. Le poids des factures d'énergie dans le budget des ménages est assez conséquent. CORELAP s'est donné comme objectif d'aider son personnel à agir sur ses factures d'énergie. Pour ce faire nous avons

fait appel à deux organismes différents ayant chacun leurs compétences et spécificités.

Info Energie Wallonie est venu dispenser 4 séances d'info, pour 45 personnes, sur la compréhension d'une facture et sur les fournisseurs. Ce sont des points d'actions possibles pour agir sur le montant à payer.

Le CPAS a organisé 5 séances, pour 71 personnes, ayant pour thème les gestes et bonnes pratiques d'économie d'énergie.

♦ Travailleurs : La cloche a sonné, vive la rentrée

Malgré des améliorations des conditions salariales, les salaires dans notre secteur restent bas. Le pouvoir d'achat des travailleurs est assez faible.

La rentrée est une période plus difficile pour les parents, certains frais liés à la scolarité sont parfois difficile à assumer. CORELAP souhaite aider les parents à assurer la rentrée scolaire de leurs enfants. Pour ce faire une distribution d'articles de papeterie a été organisée en 2024. Au total, c'est un budget de plus de 3.000 € qui a été alloué à cette aide.



♦ Fournisseurs : Produits d'entretien

« Ici commence la mer ». Nous pouvons lire cette inscription sur certaines bouches d'égouts. Il est clair que les produits que nous y déversons aboutissent dans la grande bleue. Notre process de production n'utilise pas d'eau. A Corelap notre pollution aquatique provient de l'utilisation de produits d'entretien. Il nous semble essentiel de réduire l'impact de ceux-ci sur la pollution des eaux usées. Pour ce faire nous avons analysé les produits que nous utilisons, nous avons défini les exigences que nous souhaitons, à savoir la certification d'un label dans les fiches techniques et nous avons remplacé les produits qui ne correspondent pas. Nous n'utilisons maintenant que des produits répondant à l'Ecolabel.



♦ Fournisseurs : Des vêtements vraiment propres

A travers la manière dont on se vêt, on peut exprimer certaines choses. Nos collaborateurs sont tenus de porter des vêtements de travail. Que souhaite-t-on exprimer par les habits qu'on leur fournit ? On a donné deux réponses à cette question. D'une part, on souhaite que les vêtements contribuent à ce que chacun ait une bonne image de lui-même. D'autre part, il nous semble essentiel que ces achats soient éthiques et démontrent une cohérence avec nos valeurs, avec notre démarche dans la durabilité. C'est pourquoi nous avons changé le modèle des équipements fournis, c'était le même depuis plus de 20 ans. Dans cette perspective, nous avons d'abord élaboré une politique d'achat dans le domaine textile (référence ACHACT). Une clause est maintenant impérative dans toute recherche de fournitures. Nos collaborateurs sont à présent équipés de manière moderne, avec des vêtements dignes.



♦ Fournisseurs : Papier de qualité

Notre activité liée à notre copy-service entraîne une consommation de papier importante. Pour réduire l'impact de notre consommation de papiers sur les forêts, que ce soit la consommation interne ou celle liée à la vente via notre magasin, il a été



décidé de considérer le caractère écologique et la source du papier dans nos achats. Après analyse complète des différentes possibilités, il a été décidé de s'approvisionner uniquement en papier labellisé FSC.

♦ Ecole : En stage comme les autres

Les écoles d'enseignement spécial recherchent des pistes pour permettre de définir un projet de vie, parfois professionnel, pour leurs élèves à besoins spécifiques. CORELAP, comme ETA, dispose d'un environnement de travail et d'une expertise dans l'accompagnement de personnes au travail. Il apparaît dès lors comme évident qu'il faut croiser cela et que CORELAP doit être acteur pour permettre la découverte professionnelle à des jeunes en situation de handicap.



Notre entreprise a conclu plusieurs conventions avec différents établissements et accueille de nombreux élèves en stage. Certains de ces stages ont même pu déboucher sur des contrats de travail.



4.2. Santé et sécurité des travailleurs

♦ Nourriture saine

Une alimentation de qualité doit être équilibrée, variée, riche en fruits et légumes.



Cette affirmation est-elle intégrée par tous ? Le prix est annoncé comme un obstacle : y a-t-il des possibilités de manger équilibré, de manière abordable ? Changer les habitudes en matière de consommation est possible ? Autant de questions essentielles que nous nous sommes posées. Pour y répondre nous avons travaillé en

collaboration avec la maison de la santé de Mouscron qui est venu développer des ateliers sur le thème « nutrition saine et abordable ». 5 ateliers ont été organisés avec 15 participants pour chacun.

En complément, chaque mardi des mannes de fruits sont mises à disposition du personnel. Elles sont très appréciées et vite consommées.

Il nous a aussi semblé important d'implémenter ces choix lors d'événements d'entreprise : smoothies lors du verre de l'été, soupe locale ponctuellement,...



Par ailleurs, le distributeur de sodas a été enlevé du réfectoire. Pour compenser, le service de fontaine à eau a été adaptée pour offrir également de l'eau pétillante.

♦ Plan d'urgence



Comme toute entreprise un défi est d'être capable de traverser les situations critiques. Pour bien faire il faut parfois prévoir les imprévus. Agir en bon père de famille c'est aussi être paré à réagir en cas de situation particulière afin de préserver l'outil, l'intégrité, le travail des membres du personnel. On ne peut se contenter d'un plan d'urgence incendie sommaire. C'est ainsi qu'un travail

conséquent a été réalisé afin de disposer d'un plan incendie complet et d'un plan 'premières urgences'. Un travail poussé a été mené avec une firme externe pour se doter d'un plan cyber attaque. Ensuite, ces plans ont été présentés aux différentes personnes concernées. L'espoir est que tout ce travail ne serve jamais.

♦ Environnement de travail plus agréable : aménagement de la cour, du réfectoire

Les pauses sont d'autant plus efficaces qu'elles se passent dans un environnement agréable. Une attention particulière a été portée à notre cour et à notre réfectoire.

Les travailleurs qui prennent leur pause à l'extérieur ne disposaient que de quelques chaises et d'un ondulé plastique protégeant la sortie. Après réflexion et consultation, le groupe projet 'environnement de travail' a présenté le projet de réfection d'une banquette et d'installation d'un préau. Ce projet a été réalisé.



Le réfectoire, qui sert de salle de pause, n'a jusque là toujours été réfléchi et aménagé que de manière fonctionnelle pour sa fonction première : s'y restaurer. Il n'avait jamais été agrémenté comme lieu agréable de détente, de convivialité. Sans omettre une importante étape de consultation, le groupe projet a élaboré quelques plans et tout mis en œuvre. La différence est notable. Cet espace réaménagé est extrêmement bien apprécié par chacun. C'est un véritable plaisir que de s'y installer.

Toute la démarche s'est inscrite dans une dynamique de durabilité : fournitures belges, circularité des équipements déclassés,...



♦ Amélioration continue des conditions de travail : bruit, TMS, stress

Silence ! Certaines productions sont bruyantes. L'analyse des risques psycho sociaux a mis en avant la pénibilité du bruit ressentie par certains travailleurs. Nous devons agir. Nous sommes déterminés à rendre l'environnement de travail plus agréable. Nous avons identifié les sources bruyantes et établi une cartographie. Nous avons réalisé diverses mesures et proposé des solutions de réduction (d'émission ou par protection). Certaines actions ont été mises en œuvre. C'est un travail continu.



Fin d'en avoir plein le dos ! Une grande partie des jobs proposés à nos travailleurs sollicitent leurs corps. Par de mauvaises postures, il en ressort de l'inconfort voire par excès des pathologies. Régulièrement nous organisons des formations, alliant théorie mais surtout pratique, dans le but d'améliorer le confort lors de travaux de manipulations de marchandises et d'éviter des pathologies. En 2024, 90 travailleurs y ont pris part.

La productivité exigée en entreprise, même en ETA, crée du stress chez les travailleurs. Soucieux d'établir un climat serein dans les ateliers de production, nous avons collaboré avec un expert qui s'est appuyé sur l'analyse des risques psycho-sociaux pour mettre en place des ateliers. En 2024, 4 ateliers de sensibilisation ont eu lieu pour 57 travailleurs. Un diagnostic est rédigé et orientera la stratégie d'actions. Cette démarche vient en complément aux séances de sophrologie organisées depuis 3 ans.

♦ Moins de fumée

De nombreux travailleurs de Corelap fument, certains beaucoup. Un relevé statistique montre que c'est supérieur à la moyenne Belge. Nous avons pour ambition d'aider notre personnel à réduire sa consommation. Nous avons entamé une collaboration avec le SEPT (Service d'Etude et de Prévention du Tabagisme). Une séance collective pour tous a été organisée, des groupes de paroles ont été lancés avec un planning couplé avec des objectifs raisonnables. Cette démarche a connu un certain succès et un groupe de parole supplémentaire a du être proposé. Quelques travailleurs ont diminué leur consommation, quelques-uns ont revu leur pratique, et certains ont arrêtés (provisoirement ou définitivement).



4.3. Initiatives de développement communautaire

♦ Journées du développement durable

La politique de développement durable de notre entreprise a pour ambition de devenir transversale et intégrée à toutes nos actions, à tous nos projets. Mais il faut aussi consacrer des moments spécifiques au concept, qui inclue tout le personnel. Par ailleurs, le développement durable ce n'est pas seul dans notre usine qu'on pourra le viser, c'est en s'intégrant dans un maillage plus large. Dans ce maillage, de nombreuses initiatives locales, parfois méconnues, sont mises en œuvre.

C'est sur cette base que nous avons décidé de nous mettre en route dans l'organisation d'une journée du personnel orientée sur le développement durable. L'édition de 2023 fut une réussite, c'est ainsi qu'une journée a été organisée en 2024 et qu'une nouvelle est planifiée pour 2025.



Concrètement ces journées là nous fermons l'usine afin que tout le monde puisse participer. Un rendez-vous est donné en un point de Mouscron et de là, en groupes, les collègues partent à pied visiter quelques points d'intérêts, acteurs du développement durable. Ces deux premières années nous avons ainsi pu découvrir : un potager urbain, une station d'épuration, une ressourcerie, les serres d'une école, un magasin de produits locaux, une réserve entomologique, un installateur de panneaux photovoltaïque, un PAV et une banque alimentaire.



♦ Partenariat CAP48

CAP48 est une action solidaire régionale, qui a besoin du niveau local pour la vente de ses articles. Au niveau local, l'opération ne dispose que de ses bénévoles. Corelap veut soutenir l'action et améliorer les moyens d'action de CAP48. C'est ainsi que notre entreprise est devenue, entre autres, le partenaire logistique de l'opération. Ca se traduit par la mise à disposition d'un local de stockage à l'année, par la mise à disposition d'une salle de réunion lors de nécessité, l'organisation de la réception et de la distribution des articles vers les relais lors de la campagne annuelle,...



♦ Action commune : ODD Tour

Le concept de développement durable n'est pas connu, cerné, par chacun. C'est aussi le cas pour la plupart de nos collaborateurs. Nous avons la chance qu'à Mouscron, la cellule environnement de la commune est partie prenante dans cette dynamique. Nous avons eu l'occasion de collaborer avec eux afin d'éveiller notre personnel au concept de développement durable. Nous avons aussi proposé d'être partie prenante aux actions mises en œuvre par la commune et par CORELAP. Six séances explicatives ont été organisées en interne, ce qui a permis à 90 collaborateurs d'en savoir un peu plus. La caravane ODD Tour est ensuite venue se stationner devant l'entreprise pour permettre aux travailleurs d'émettre des suggestions. Un feed back des idées émises nous a été transmis.



5. Perspectives d'avenir

Pour l'avenir, un objectif important en matière de durabilité est que celle-ci intègre la politique générale de l'entreprise. Que lors de la mise en œuvre de quelque action que ce soit, elle soit réfléchie en intégrant naturellement la durabilité comme paramètre. Et ce quel que soit le niveau d'intervention, depuis la direction jusqu'à chaque opérateur.

Il faut aussi que cet engagement soit continu. Il faut que CORELAP poursuive ses efforts de durabilité et améliore son impact sur l'environnement et la société.

Pour répondre à cet objectif et à ce souhait il sera essentiel de développer encore la communication interne concernant la durabilité dans l'entreprise.

Il faudra aussi faire participer plus encore les équipes dans la réflexion. Les actions menées en lien avec les différents ODD doivent être mises, ou remises, en avant afin qu'elles inspirent d'autres projets et puissent être source d'inspiration.

Les groupes valeurs, qui ont déjà amené quelques belles réalisations, peuvent servir de point d'appui pour montrer une des voies à prendre.

L'analyse du bilan carbone constitue évidemment une base pour de nouvelles actions permettant de le réduire.

Pour bien impliquer chacun, CORELAP a l'ambition de stimuler des groupes de travail dynamiques, réflexifs et créatifs. Ces groupes auront pour but de récolter et mettre en œuvre des idées avec l'ensemble du personnel, employés et ouvriers. L'objectif étant à la fois de développer le positionnement de CORELAP mais aussi d'augmenter la conscientisation de chaque collaborateur.

