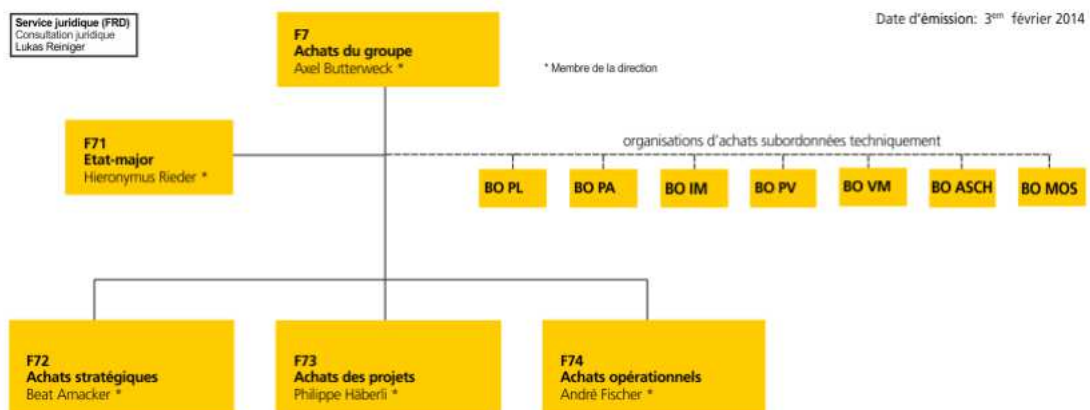


# POSTE CH SA

Membre depuis le 13 juin 2012 -

## Achat de vêtements Rapport 2013 -

1<sup>er</sup> janvier - 31 décembre 2013



## 1. Synthèse: objectifs et réalisations en 2013

La Poste a été la première grande entreprise suisse à avoir adhéré le 13 juin 2012 à la Fair Wear Foundation. Active sur le plan international, la Fair Wear Foundation s'engage pour la production durable de vêtements. Dans le cadre d'une approche multilatérale, elle rassemble associations industrielles, syndicats et organisations non gouvernementales (ONG) au sein d'un partenariat d'égal à égal en vue d'imposer des normes minimales pour les employés et de promouvoir la transparence dans l'industrie textile.

Les organisations locales jouent en ce sens un rôle des plus importants. Les auditeurs à temps partiel sont en règle générale des experts locaux tels que des médecins et des juristes formés pour contrôler les entreprises de production au nom de la Fair Wear Foundation. Nous aspirons à garantir la poursuite de l'amélioration des conditions de travail auprès de nos fournisseurs internationaux de vêtements. Nous avons renforcé la sensibilité des membres de la direction ainsi que celle des employés à propos du «Code of Labour Practices» de la FWF. En 2013, nous avons obtenu les résultats substantiels ci-après:

Nous avons réalisé six nouveaux audits et trois renouvellements d'audit. La proportion du volume d'articles fournis par des entreprises ayant fait l'objet d'un audit a augmenté de 80% à 87% si l'on prend en compte les fournisseurs externes. Si l'on exclue nos prestataires externes, 96% de l'ensemble de nos fournisseurs de vêtements ont déjà fait l'objet d'un audit.

Nous avons démarré un projet pilote avec notre partenaire intermédiaire suisse en Bulgarie portant sur le paiement de salaires suffisants dans son usine de production. Une première réussite est déjà visible. Nous avons relocalisé la production de pantalons décontractés de Chine vers la Bulgarie afin d'augmenter les capacités de l'usine de production et d'améliorer les salaires suite à la hausse des quantités achetées.

Le nombre excessif d'heures de travail en Chine continue de constituer l'un des plus importants problèmes pour les achats de produits.

Les salaires versés par la plupart des fabricants sont nettement plus élevés que le salaire minimum du pays correspondant mais restent en règle générale plus faibles (heures supplémentaires non comprises) que le salaire fixé par la Fair Wear Foundation.

Les plans d'action corrective spécifiés par les audits de 2012 ont généralement été appliqués avec succès. En 2012, nous avons résilié les contrats qui nous liaient à deux de nos fournisseurs qui refusaient de respecter les règles de la FWF et avons interrompu toute collaboration avec trois autres fournisseurs en raison des quantités réduites de commande. Nous tenons à souligner notre bonne connaissance de la chaîne de fournisseurs avant d'adhérer à la FWF et notre amélioration de celle-ci depuis lors.

**«Des vêtements professionnels produits dans des conditions socialement acceptables sont une priorité pour la Poste. Nous voulons prendre les devants et montrer l'exemple.»**

Axel Butterweck  
Responsable Achats

Le développement durable est l'un des principaux piliers de la stratégie de notre groupe. En 2013, la Poste a acheté 240 000 vêtements pour 37 000 employés, dont la plupart provenait d'Europe de l'Est (85%) et d'Asie (15%). Notre code éthique et social prescrit les exigences minimales applicables à la protection des personnes et de l'environnement à l'attention de nos fournisseurs depuis 2006.

Dans l'industrie textile, il est cependant difficile de contrôler si les normes sont appliquées dans les faits: Les longues chaînes logistiques composées d'une multitude de sous-traitants régis par différentes lois régionales de protection des travailleurs exigent la présence sur place de partenaires professionnels et indépendants. Nous avons rejoint la Fair Wear Foundation afin de sauvegarder nos conditions de production socialement acceptables.

Le présent rapport contient des informations détaillées à propos de la manière dont la Poste s'approvisionne en vêtements, inspecte les opérations de ses fournisseurs et introduit des mesures d'amélioration là où cela est nécessaire, en coopération avec la Fair Wear Foundation, Better Work et UL. Ce rapport doit permettre d'obtenir une certaine transparence à propos de l'approvisionnement en vêtements et des conditions locales en vigueur dans les usines.

La Poste a à cœur de satisfaire son engagement en matière de développement durable et s'appuie donc sur un équilibre approprié entre l'action écologique, la responsabilité sociale et le succès économique. Cet engagement s'applique non seulement à nos activités en Suisse, mais aussi à notre approvisionnement en biens et services de l'étranger. Les usines sont approvisionnées à l'échelle locale et les voies de communication maritimes et plus courtes sont privilégiées.

Notre objectif pour 2013 consistait à poursuivre la mise en œuvre des lignes directrices et des méthodes de la Fair Wear Foundation et à appliquer des mesures correctives convenues avec les fournisseurs au cours de l'audit. Avec la FWF, nous avons organisé à Berne un atelier portant sur le paiement d'un salaire suffisant pour notre fournisseur qui produit en Bulgarie.

Au cours de la période d'achat 2013, six de nos fournisseurs ont été contrôlés et trois fournisseurs ont accueilli un nouvel audit. A l'exception de deux fournisseurs, tous les autres ont été contrôlés afin de déterminer si les améliorations demandées avaient été mises en œuvre. Les informations collectées à partir des résultats d'audit, les différentes correspondances, visites et entretiens entre la Poste et ses fournisseurs démontrent que nous avons réussi à obtenir un degré élevé de transparence.

Nous avons appris que la communication ayant lieu dans certains cas entre des intermédiaires et leurs sous-traitants à propos de l'annonce d'un «Code of Labour Practices» n'était pas optimale. Ce point devra être amélioré.

### **«Code of Labour Practices» de la Fair Wear Foundation**

La Poste a instauré en 2006 un code éthique et social pour tous ses fournisseurs. Concernant l'achat de vêtements, la Poste se tient aux directives de travail de la Fair Wear Foundation sur lesquelles sont aussi basés les audits de fabricants. Ce code rédigé en langue nationale est affiché dans les usines.

La mission de la Fair Wear Foundation est d'améliorer les conditions de travail dans l'industrie textile. Les entreprises membres de la Fair Wear Foundation s'engagent à commercer uniquement avec des articles cousus fabriqués dans le respect de conditions de travail équitables. Voilà pourquoi la Fair Wear Foundation exige la signature du code de conduite suivant:

## **1. Emploi librement choisi**

Aucun travail forcé n'est toléré.

## **2. Pas de discrimination**

L'employeur doit traiter l'ensemble des employés de manière égale, indépendamment de leur race, couleur de peau, sexe, religion, opinion politique, appartenance à un syndicat, nationalité, origine sociale et de leurs faiblesses ou handicaps.

## **3. Pas de travail des enfants**

Le travail des enfants est interdit. Des travailleurs âgés de moins de 15 ans et n'ayant pas dépassé l'âge de la scolarité obligatoire ne seront en aucun cas embauchés. Les jeunes âgés de 15 à 18 ans ne sont pas autorisés à effectuer des travaux susceptibles de nuire à leur santé et sécurité. A titre d'exemple, ils ne doivent pas effectuer de travail de nuit ni d'affectations de durée excessive.

## **4. Liberté d'association et droit à la négociation collective**

Les employés sont en droit de négocier avec l'employeur en tant que groupe («négociation collective»). L'employeur ne peut punir les employés qui expriment leur opinion et leurs souhaits. Tous les employés ont le droit d'adhérer à un syndicat de leur choix ou d'en fonder un («liberté d'association»). Si les droits de liberté d'association et de négociation collective sont limités par la loi, alors l'employeur ne peut empêcher le recours à d'autres formes de négociation collective et liberté d'association. Les représentants du personnel ne seront en aucun cas discriminés et doivent pouvoir accéder à tous les postes de travail si ceci est nécessaire pour remplir leur mission.

## **5. Paiement d'un «salaire suffisant»**

Les salaires ne peuvent être inférieurs au salaire minimum légal (si un tel minimum a été défini). Le salaire pour une semaine de travail de base doit suffire pour subvenir aux besoins fondamentaux de l'employé et de sa famille et lui permettre de disposer d'un certain revenu discrétionnaire. Aucune retenue sur le salaire non autorisée par la législation du pays n'est tolérée. Les employés doivent être informés des modalités de calcul de leur salaire, y compris les grilles salariales, délais de paiement et retenues sur le salaire. Ils doivent recevoir un décompte de salaire contenant toutes ces informations.

## **6. Heures de travail raisonnables**

Les dispositions légales liées au temps de travail doivent être respectées. En aucun cas les employés ne seront amenés à travailler régulièrement plus de 48 heures par semaine. Au moins un jour de repos doit être accordé par période de 7 jours. Les heures supplémentaires sont effectuées sur la base du volontariat et le temps de travail cumulé ne peut dépasser les 60 heures par semaine. Il ne sera pas demandé aux employés de faire régulièrement des heures supplémentaires et celles-ci sont toujours compensées par une majoration du salaire, conformément aux dispositions légales en vigueur.

## **7. Sécurité et santé sur le poste de travail**

L'employeur doit garantir un environnement de travail sûr et sain. L'employeur doit, si nécessaire, mettre des équipements de protection à disposition et le personnel sera formé pour en faire un usage approprié. L'employeur doit en outre prendre les mesures nécessaires pour éviter les accidents et les dangers pour la santé. Toute menace ou abus physique, toute sanction ou mesure disciplinaire inhabituelle, tout harcèlement sexuel ou autre, ainsi que tout acte d'intimidation de la part de l'employeur sont strictement interdits.

## **8. Relation de travail ayant force d'obligation**

Chaque employé détient un contrat de travail écrit et toutes les obligations vis-à-vis de l'employé en matière de droit du travail et de droit social sont assumées.

<http://www.poste.ch/ethikkodex>

<http://www.poste.ch/post-nachhaltigkeit-standards.htm>

## **2. Stratégie d'approvisionnement**

### **2.1. Stratégie d'approvisionnement et fixation des prix**

Quand il s'agit d'habiller le personnel, la Poste mise sur l'achat de vêtements pratiques, seyants et uniformes. Une collaboration de longue date avec les fournisseurs est importante pour garantir une production socialement équitable des vêtements. La stratégie que nous poursuivons est celle du «pays à risque moyen» prédéfinie par notre direction, nous achetons donc la plupart de nos articles en Europe. Pour résumer, notre stratégie d'achat repose sur les principes suivants:

- Confiance: longues relations avec les fabricants
- Equité sociale: adhésion des fabricants au code éthique et social de la Poste et au «Code of Labour Practices» de la Fair Wear Foundation
- «Local sourcing»: matières premières de la région de production
- Dualité: un fournisseur en Asie et en Europe pour toute quantité importante de produits
- Economicité: meilleur rapport qualité-prix
- Longue durée de vie: haut niveau de qualité des vêtements

Nous avons ajouté une nouvelle exigence en 2014 qui implique que chaque fournisseur remette une fiche de calcul de produit détaillée pour tous les matériaux utilisés. Cela nous permettra d'avoir une vue d'ensemble de la chaîne logistique, y compris le matériel et la confection, les prix et les émissions de CO<sub>2</sub> dues aux transports et de bénéficier d'une meilleure traçabilité de chaque article.

### **2.2. Organisation de l'unité d'approvisionnement**

Les deux personnes responsables des décisions en matière d'approvisionnement sont également celles qui réalisent les achats. L'approbation finale est donnée par le responsable des Achats du groupe.

### **2.3. Cycle de production**

Les uniformes ne sont pas répartis en plusieurs collections comme dans le secteur de la mode. La Poste planifie les cycles de production sur le long terme. Elle communique en septembre les quantités de commandes prévues pour l'année suivante afin de permettre aux fournisseurs de disposer de suffisamment de temps pour pouvoir planifier la production et l'achat de matériel et ainsi respecter les échéances de livraison. Une date de livraison est prévue pour l'Asie en milieu d'année et trois dates différentes sont prévues pour l'Europe au début des mois de février, mai et août. La Poste prévoit une période d'achat de six mois à partir de l'Asie et de trois mois pour l'Europe de l'Est. Dans cette région, la période de livraison peut être réduite à deux mois en fonction de la disponibilité du matériel. Pour 2014, nous avons acheté l'ensemble des tenues avec un certain temps d'avance et l'accord préalable de nos fournisseurs obtenu dans un délai raisonnable en raison de la fermeture du centre logistique de Berne.

## 2.4. Relations avec les fournisseurs

La Poste attache une grande importance à sa coopération avec ses fabricants. C'est la seule manière d'établir une relation reposant sur la confiance et le respect. En moyenne, la coopération dure actuellement depuis environ 6,7 ans. La Poste a recours à une procédure d'appel d'offre lorsqu'elle recherche de nouveaux fournisseurs. Les critères suivants s'appliquent à la sélection de nouveaux fournisseurs et à l'évaluation de fournisseurs actuels:

- Le fabricant accepte-t-il le code éthique et social de la Poste et s'engage-t-il à le respecter?
- Le fabricant accepte-t-il le «Code of Labour Practices» de la Fair Wear Foundation et s'engage-t-il à le respecter? Le fournisseur doit accepter que son usine soit contrôlée à l'avance avant tout passage de commande.
- Les technologies et les machines requises pour la production sont-elles disponibles sur place?
- Le fournisseur dispose-t-il du savoir-faire nécessaire?
- Le personnel est-il qualifié?
- Existe-t-il des normes de qualité appropriées?
- Les capacités nécessaires à la production du nombre requis d'unités sont-elles disponibles en quantité suffisante?
- Les calendriers et échéances sont-ils respectés?
- La situation financière est-elle correcte?
- Le fabricant dispose-t-il d'un système de gestion de l'environnement certifié ISO 14001 ou d'une certification Bluesign? La plupart de nos fournisseurs de tissu disposent d'une certification Bluesign.

Nous avons mis fin en 2013 à notre coopération avec cinq usines de production en Roumanie, Turquie, Taïwan et Chine.

Nous avons relocalisé la production de pantalons de Chine vers la Bulgarie afin d'augmenter les capacités de l'usine de production et d'améliorer les salaires suite à la hausse des quantités achetées. Nous avons mis fin à notre coopération avec un fournisseur chinois pour cette raison et également suite à la constatation de problèmes de qualité/traçabilité des tissus. Nous avons également mis fin à notre coopération avec une seconde usine chinoise en raison de problématiques liées à la sécurité et à la santé au sein de l'usine et du niveau peu élevé du chiffre d'affaires. Nous produisons ces articles en Pologne et en Bulgarie en coopération avec une société autrichienne, ce qui nous permet d'obtenir une qualité de tissu et de confection nettement meilleure.

Nous avons mis fin à notre coopération avec deux autres entreprises familiales produisant en Roumanie et en Turquie car elles refusaient les règles de transparence qu'exige FWF de la part des entreprises membres.

A Taïwan, nous avons été confrontés à des problèmes de sécurité et de santé au sein de l'entreprise et nous avons constaté des déficits en matière de traçabilité de l'origine des matériaux. L'usine produisait 0,7% de notre volume de commandes. Les audits ont été réalisés par UL et il nous a été difficile de vérifier si les solutions convenues à propos des problèmes constatés ont été mises en œuvre ou non. Nous produisons désormais entièrement cet article en Suisse.

## 2.5. Activités de suivi de l'intégration et décisions d'approvisionnement

En 2013, environ 240 000 vêtements ont été produits pour la Poste par 19 fournisseurs répartis dans 23 usines et 12 pays. Cette situation constituait un défi, non seulement en termes d'approvisionnement et de logistique, mais aussi à propos du suivi des normes sociales.

La Poste approvisionne ses employés avec 80 types de vêtements différents: costumes classiques pour femmes et hommes, vêtements d'extérieur, tricot, t-shirts et sweatshirts, pantalons, chemises et blouses décontractés, tenues de travail, accessoires (ceintures, cravates, casquettes et gants) ainsi que des chaussures. En 2013, les fournisseurs étaient originaires de Suisse, République tchèque, Slovaquie, Hongrie, Portugal, Pologne, Bulgarie, Roumanie, Jordanie, Chine et Turquie.

### Groupes de produit et pays

Groupe de produits	Pays	Volume de commandes unités
Costumes classiques pour hommes et femmes	Jordanie	9554
	Slovaquie	7326
	Roumanie*	5405
Vêtements d'extérieur	Slovaquie	17 155
	Bulgarie	6550
Tricot	Turquie*	35 223
	Chine	18 188
	République tchèque	13 060
	Slovaquie	4500
	Hongrie	2600
Pantalons décontractés	Bulgarie	4726
	Chine*	9000
Chemises tissées	Chine	17900
	Slovaquie	10000
Vêtements de travail	Portugal	4330
Vestes de sécurité	Chine	-
Foulards	Slovaquie	1000
Ceintures	Suisse	15 820
Cravates	Chine	6664
	Italie	31 792
Casquettes	Bulgarie	1400
	Pologne	2482
	Chine*	2500
Gants	Roumanie	2820
Fournisseurs externes	Suisse	9110

\*Fin de la coopération en 2013

Nous privilégions la production en Europe plutôt qu'en Asie pour des raisons de traçabilité de la production et des matériaux.

Les activités de suivi de la FWF ont une influence sur nos décisions d'approvisionnement.

Si un fabricant n'accepte pas les normes de la FWF, nous ne travaillerons pas avec l'usine en question ou interrompons nos commandes (nous donnons en premier lieu un certain temps de réflexion au fournisseur afin de lui permettre de revenir éventuellement sur sa décision).

Si d'importants problèmes sont détectés au cours d'un audit ou sont signalés dans le cadre d'une procédure de plainte, notre société incite les fournisseurs de vêtements à prendre des mesures immédiates. Nos fournisseurs doivent lancer des mesures d'amélioration continue conformément au concept de la FWF et aux PMC.

En l'absence de processus d'amélioration lancé en l'espace d'un an par le fournisseur, la coopération est interrompue.

Les commandes seront immédiatement stoppées pour la prochaine série (les commandes déjà passées doivent être réalisées afin de garantir une livraison des marchandises) en cas d'absence de réalisation ou de réticences exprimées à propos de l'amélioration des conditions de travail.

### **3. Système cohérent de suivi et de remédiation**

#### **Programme d'audit**

La Poste s'était engagé en 2012 à évaluer 40% de ses fabricants au cours de la première année de son adhésion. Fin 2013, 96,7% des fournisseurs de vêtements ont au total été contrôlés sur la base du chiffre d'affaires (à l'exclusion des fournisseurs externes). Les audits ont été menés par la FWF, UL, Better Work, l'OIT, FLO et la Poste. La Poste a surpassé les exigences de la Fair Wear Foundation.

#### **Tous les fabricants ont été contrôlés**

La Poste a contrôlé tous ses fournisseurs dans les pays à risque avant d'adhérer à la Fair Wear Foundation. Actuellement, 96,7% des volumes achetés proviennent d'usines contrôlées. Nous continuons à mettre en œuvre l'ensemble des améliorations issues des plans d'action corrective.

La plupart des problèmes de non-conformité détectés à propos de la santé et de la sécurité ont été éliminés en 2013.

#### **Résultats et mesures d'amélioration**

20 usines ont été contrôlées en l'espace de deux ans et dans 11 pays. Dans chaque cas, un processus d'amélioration a déjà été lancé.

#### **Travail forcé et travail des enfants**

Les audits réalisés en 2013 ne font pas état de travail forcé, ni de travail des enfants.

#### **Discrimination**

Les audits réalisés en 2013 ne font pas état de discriminations.



### **Liberté d'association et droit à la négociation collective**

En Chine et en Jordanie, la liberté d'association est restreinte en raison du système politique. C'est pourquoi la Poste a encouragé la direction des fournisseurs à permettre la création de comités de travailleurs

### **Salaires suffisants**

Des possibilités d'amélioration en termes de salaire ont été mises en évidence pour plusieurs fournisseurs.

Les salaires versés par la plupart des fabricants sont nettement plus élevés que le salaire minimum du pays correspondant mais restent en règle générale plus faibles (heures supplémentaires non comprises) que le salaire fixé par la Fair Wear Foundation.

### **Heures de travail raisonnables**

Les heures supplémentaires sont un problème récurrent de l'industrie du vêtement.

Néanmoins, les heures supplémentaires de travail servant à la production des uniformes de la Poste sont inutiles étant donné que la Poste planifie la production sur le long terme avec ses fournisseurs.

### **Sécurité et santé sur le poste de travail**

Les défaillances en matière de sécurité au travail concernent en particulier les extincteurs mal positionnés, les issues de secours non signalisés, l'absence de gants en cote de mailles dans l'unité de découpe, l'absence de protection des aiguilles et de tapis anti-statiques aux stations de repassage.

La Poste attire l'attention des fabricants sur les défaillances, elle souligne les approches d'amélioration et exige des photos ou des vidéos, par exemple à des fins de documentation de la mise en œuvre.

### **Relation de travail ayant force d'obligation**

De nombreux travailleurs migrants provenant des régions rurales travaillent dans l'industrie textile chinoise.

La Chine manque d'un système de sécurité social. C'est pourquoi la Fair Wear Foundation propose dans un premier temps aux usines de souscrire à une assurance-invalidité commerciale privée pour chaque employé.

Nos trois fournisseurs chinois restants ont réalisé cet objectif, 70 à 100% des ouvriers bénéficient donc d'une assurance en fonction de l'usine.

**Partenaires de production et audits: -**

Pays	Volume d'achat de la Poste en % monétaire	% de production du fournisseur pour la Poste en pcs	Durée de la coopération	Audit 2012	Audit 2013
Bulgarie	7,4%	11%	7 ans	FWF	Renouvellement d'audit FWF
Bulgarie	0,2%	10%	3 ans		FWF
Chine	2,9%	1%	2 ans	Membre FWF	Membre FWF
Chine	4,7%	3%	3 ans	FWF	Renouvellement d'audit FWF
Chine	0,01%	0,01%	1 an		FWF
Chine	0,4%	0,1%	1 an		BSCI
Chine*	0,1%	1%	4 ans	FWF	
Chine	0%	0,1%	3 ans	FWF	
Chine*	2,9%	2%	3 ans	SA 8000	
Chine	0,1%	0,1%	8 ans	BSCI	
République tchèque	6,4%	14%	5 ans	La Poste	
Italie	4%	1,2%	1 an		La Poste
Jordanie	4,3%	0,04%	3 ans	Better Work	Renouvellement d'audit BW
Pologne	1,5%	2%	15 ans		UL STR
Portugal	2%	0,4%	>50 ans	BSCI	
Roumanie	0,7%	10%	9 ans	FWF	
Roumanie*	2,9%	7%	7 ans	FWF	
Slovaquie	4,5%	3%	3 ans	La Poste	
Slovaquie	26,6%	15%	3 ans	La Poste	
Slovaquie	3,9%	15%	>10 ans		FLO
Suisse	2,9%	10%	>10 ans		
Suisse Chaussures	13%	0,25%	4 ans		
Turquie*	8%	8%	>10 ans	FWF	
Hongrie	0,6%	1%	1 an		

\*Fin de la coopération en 2013

Quatre renouvellements d'audit et quatre nouveaux audits ont eu lieu dans des pays à risque:

Politiques en matière de travail de la Fair Wear Foundation	Evaluation de non-conformité							
	Bulgarie1 Re	Bulgarie2	Chine1 Re	Chine2 Re	Chine3	Jordanie Re	Roumanie	Pologne
Travail forcé	0	0	0	0	0	0	0	0
Discrimination	0	0	0	0	0	0	0	0
Travail des enfants	0	0	0	0	0	0	0	0
Liberté d'association	0	0	1*	1*	1*	1*	0	0
Droit à la négociation collective	1*	1*	1*	1*	1*	1	0	0
Salaires suffisants	1	1	1	1	1	1	1	1
Heures de travail raisonnables	0	0	1	1	1	1	0	0
Sécurité et santé sur le poste de travail	0	1	0	1	1	1	1	1
Relation de travail ayant force d'obligation	0	0	1	0	1	0	0	1

0 = Absence de non-conformité détectée

1 = Non-conformité détectée

1\* = Cas particulier en raison des conditions locales

La liberté d'association est restreinte par la loi chinoise. Le droit du travail actuel ne protège pas complètement la liberté d'association en Jordanie. En Chine, aucune loi nationale ne régit spécifiquement les négociations collectives, seules les règles appliquées aux contrats collectifs y sont régulés. Néanmoins, un contrat collectif établi en bonne et due forme a force d'obligation.

En Bulgarie, une convention collective de travail (CCT) peut être uniquement conclue entre l'employeur/l'association de l'employeur et des représentants syndicaux (SD). Il n'existe aucune autre manière formelle/légale de signer une CCT avec une autre forme d'organisation des travailleurs. La représentation syndicale n'est pas courante dans l'industrie textile en Bulgarie.

D'après les parties prenantes locales consultées par la FWF en Chine, la Chine manque d'un système de sécurité sociale national qui fonctionne. Les travailleurs migrants perdent 80% de leurs droits cumulés aux prestations sociales s'ils transfèrent leur argent entre des gouvernements locaux s'ils décident de repartir dans leur province d'origine avant l'achèvement de la période d'affranchissement. Les directeurs d'usine ont tendance à se servir de ce prétexte pour ne pas verser leurs cotisations d'assurance sociale aux migrants ou leur proposer une compensation adéquate.

Politiques en matière de travail de la Fair Wear Foundation	Plan d'action corrective							
	Bulgarie1 Re	Bulgarie2	Chine1 Re	Chine2 Re	Chine3	Jordanie Re	Roumanie	Pologne
Travail forcé	0	0	0	0	0	0	0	0
Discrimination	0	0	0	0	0	0	0	0
Travail des enfants	0	0	0	0	0	0	0	0
Liberté d'association	0	0	1*	1*	1*	1*	0	0
Droit à la négociation collective	prévu	prévu	1*	1*	1*	<b>réalisé</b>	0	0
Salaires suffisants	<b>lancé</b>	prévu	<b>lancé</b>	prévu	prévu	prévu	prévu	prévu
Heures de travail raisonnables	0	0	<b>lancé</b>	prévu	prévu	<b>lancé</b>	0	0
Sécurité et santé sur le poste de travail	0	<b>lancé</b>	<b>lancé</b>	<b>lancé</b>	<b>lancé</b>	<b>lancé</b>	prévu	prévu
Relation de travail ayant force d'obligation	0	0	<b>lancé</b>	0	prévu	0	0	prévu

0 = Absence de non-conformité détectée

1 = Non-conformité détectée

1\* = Cas particulier en raison des conditions locales

### 3.1. Usines en Bulgarie

#### Bulgarie

Le niveau de chômage est élevé et a augmenté au cours de l'année précédente, ce qui contribue dans de nombreuses régions de Bulgarie à une augmentation du niveau de pauvreté. L'industrie textile manque de jeunes travailleurs spécialisés.

#### Bulgarie1

Nous avons relocalisé la production de pantalons décontractés de Chine vers la Bulgarie afin d'augmenter les capacités de l'usine de production et d'améliorer les salaires de 5,7% suite à la hausse des quantités achetées. Les ouvriers affirment avoir constaté des améliorations depuis le dernier audit grâce à un meilleur soutien et à une plus grande régularité des audits.

Le salaire est supérieur au salaire minimum légal et atteint désormais le salaire moyen du secteur. Aucune heure supplémentaire n'a été nécessaire en 2013. Des Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ainsi que des groupes de protection anti-incendie sont élus au sein de l'usine. Il n'existe aucune CCT et aucun syndicat dans cette usine.

## **Bulgarie2**

Très petite usine de 11 ouvriers. Les ouvriers interrogés confirment être satisfaits de leurs conditions de travail. L'atmosphère de travail y est cordiale. Tous les ouvriers reçoivent un salaire supérieur au salaire minimum légal. L'usine a défini des règles internes de détermination de salaires de travail conformément à la réglementation bulgare en matière de structure et d'organisation des salaires de travail. L'entreprise verse des cotisations de sécurité sociale et d'assurance-santé supérieures au salaire minimum légal. Aucune heure supplémentaire n'a été nécessaire en 2013. Il n'existe aucune CCT, ni aucun syndicat au sein de cette usine (veuillez vous reporter aux commentaires de la page 11 à propos de ce sujet). L'usine compte un Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

## **3.2. Usines en Chine**

### **Chine**

Les salaires minimaux en Chine sont définis au plan local et peuvent diverger nettement entre les provinces, même celles situées à moins d'une heure de route.

Les jeunes Chinois qui ont grandi en étant toujours plus influencés par la culture occidentale sont moins intéressés par l'industrie textile. Ils connaissent également mieux leurs droits en matière de temps de travail et d'heures supplémentaires.

Les usines chinoises modernes savent que ces jeunes travailleurs constituent la clé de leur succès à l'avenir et elles essaient d'aménager les espaces de travail afin d'attirer une main-d'œuvre jeune.

### **Chine1**

L'usine est membre de la FWF et présente des effectifs relativement stables. 51% du personnel travaille depuis plus de trois ans dans cette usine. Plus de 60% des ouvriers proviennent de la région et 40% sont des migrants des provinces chinoises voisines. Les ouvriers sont satisfaits des conditions générales de travail.

L'usine a mené des audits internes mensuels de conformité afin d'identifier les éléments susceptibles d'être améliorés puis pris des mesures correctives immédiates.

La liberté d'association est restreinte par la loi chinoise. Un syndicat a été créé dans l'usine de 60 à 70 personnes et ses représentants ont été nommés par chaque département de production. Le syndicat tient des réunions régulières pour discuter des problèmes des ouvriers.

Les ouvriers sont informés des termes et conditions d'emploi et du «Code of Labour Practices» de la FWF.

Une importante étape a été franchie en 2013. Le niveau de salaire de 80% des ouvriers rémunérés à la pièce a augmenté pour atteindre ou même dépasser le niveau du salaire minimum en Asie.

L'usine a alloué des capacités de production fixes équivalentes à une ligne de production à la commande de la Poste. Cette ligne de production fonctionnera pendant cinq à six mois sans heure supplémentaire sur la base des capacités convenues.

Environ 70% des ouvriers sont inscrits en bonne et due forme au système national d'assurance sociale. L'usine fournit une assurance commerciale pour les accidents et une assurance médicale aux travailleurs migrants qui ne souhaitent pas adhérer au système gouvernemental d'assurance.

## **Chine 2**

Cette usine, comme beaucoup d'autres usines textiles en Chine qui produisent pour l'exportation, fait fréquemment l'objet de contrôles à propos des normes sociales. L'usine dispose d'un bon système de responsabilité sociale, l'ensemble des documents, politiques et manuels sont disponibles.

Le personnel de l'usine a été formé en 2013 par la FWF dans le cadre du «Workplace Education Programme». Les travailleurs ont ainsi la possibilité d'améliorer leurs connaissances et ont pu être mieux sensibilisés au «Code of Labour Practices» de la FWF.

Des améliorations ont eu lieu après le premier audit mené en décembre 2012, notamment en matière de santé et de sécurité.

La direction a investi dans des installations d'économie d'énergie et a atteint les objectifs en matière de protection de l'environnement. Toutes les sources de lumière des ateliers ont été changées par des lampes à économie d'énergie et des transformateurs économes ont été installés sur les machines à coudre, permettant ainsi de réduire la consommation énergétique jusqu'à 25%.

L'usine compte un comité de travailleurs composé de 60 ouvriers élus démocratiquement. C'est exceptionnel pour la Chine. La direction n'est pas impliquée dans les opérations ou le fonctionnement du comité. Le principal rôle du comité consiste à discuter des évolutions de carrière des ouvriers, de la culture d'entreprise et de la stratégie avec la direction. Le comité se réunit une fois par an avec la direction. Cependant, les ouvriers font preuve d'un certain manque d'intérêt à propos du fonctionnement du comité.

L'usine emploie 10 personnes handicapées ou plus à titre de contribution à la communauté et à la société locale.

Les salaires ont augmenté de 10% par rapport au dernier audit mais restent toujours inférieurs au seuil du salaire de subsistance. Cependant, si l'on prend en compte tous les avantages et les primes d'heures supplémentaires volontaires, le salaire moyen par ouvrier est supérieur au salaire minimal en Asie.

Le nombre d'heures de travail hebdomadaires est supérieur à celui défini par le «Code of Labour Practices» de la FWF et doit être réduit. Les travailleurs sont libres de refuser de réaliser des heures de travail.

Tous les travailleurs bénéficient d'une couverture sociale (exceptionnel en Chine).

### Chine3

Il s'agit d'une petite usine de 55 ouvriers. Il s'agit du premier audit social mené par la FWF afin de contrôler les conditions de travail de l'usine. La plupart des ouvriers sont des personnes provenant de la région et plus de 57% des effectifs travaillent dans cette usine depuis plus de trois ans. Les ouvriers apprécient de pouvoir travailler dans cette usine, ils s'y sentent bien et en sécurité et ne font état d'aucun problème de santé ou de sécurité.

Les ouvriers ont aussi la possibilité de s'adresser par écrit ou par téléphone au responsable de l'usine ou au propriétaire pour faire part de leurs réclamations. Etant donné qu'il s'agit d'une petite usine, la direction entretient des relations étroites avec ses employés et discute avec une certaine ouverture des besoins, suggestions et réclamations des ouvriers. Il n'existe aucune CCT et aucun syndicat dans cette usine. Les ouvriers ne s'intéressent pas à la création de leur propre syndicat ou organisation, ils sont plus intéressés par la production qui peut leur permettre de gagner plus d'argent. Ils ne croient pas que les syndicats ou les organisations de travailleurs soient en mesure de changer notablement les normes de travail d'une seule usine dans leur région.

D'après la direction, les salaires ont augmenté de 10% par rapport à 2012 mais restent inférieurs au seuil du salaire de subsistance. Cependant, si l'on prend en compte tous les avantages et les primes d'heures supplémentaires volontaires, le salaire moyen par ouvrier est supérieur au salaire minimal en Asie.

Le nombre d'heures de travail hebdomadaires est supérieur à celui défini par le «Code of Labour Practices» de la FWF et doit être réduit. La réalisation d'heures supplémentaires se fait sur une base de volontariat et les ouvriers sont libres de refuser d'exécuter des heures supplémentaires. 80% des ouvriers bénéficient d'une assurance retraite, médicale, accident, chômage et maternité. L'usine souscrit simultanément à des assurances-accidents commerciales pour le reste des employés qui ne sont pas couverts par le système gouvernemental d'assurance sociale.

Le personnel de l'usine sera formé en 2014 par la FWF dans le cadre du «Workplace Education Programme». Les travailleurs auront ainsi la possibilité d'améliorer leurs connaissances et pourront être mieux sensibilisés au «Code of Labour Practices» de la FWF.

### 3.3. Usine en Jordanie

L'usine se trouve dans les Zones Industrielles Qualifiées (QIZ). L'espace réservé aux QIZ est défini par les autorités jordaniennes, égyptiennes et israéliennes et approuvé par le gouvernement américain. Il s'agit d'un projet à visée politique mené par le gouvernement américain visant à promouvoir la paix dans la région par le développement économique et l'intégration en favorisant les échanges commerciaux entre les parties concernées.

L'usine fait l'objet d'un suivi permanent et son personnel est formé par Better Work Jordan, l'OIT exerce quant à elle son autorité dans les questions liées au travail. Le programme de Better Work (OIT) sera financé par IFC (International Finance Corporation-World Bank Group). Le Secrétariat d'État suisse à l'économie (SECO) en est l'un des donateurs.

Une convention collective de travail (CCT) a été signée en mai 2013 entre deux associations d'employeurs parallèles et le syndicat du secteur textile de Jordanie. Le droit du travail actuel ne protège pas complètement la liberté d'association. L'usine compte un Comité consultatif d'amélioration des performances (PICC). Le PICC a pour objectif d'aider l'usine à respecter la législation locale en matière de droit du travail et à améliorer la coopération sur le lieu du travail. Il se compose de quatre représentants de la direction et de six représentants des ouvriers.

Les négociations d'amélioration des conditions de travail seront menées entre Better Work Jordan et le Ministre du Travail de Jordanie. Si l'usine n'accepte pas les PMC convenus, la licence d'exportation sera annulée.

### **3.4. Usine en Roumanie**

#### **Roumanie**

Il s'agit d'une petite usine de 26 ouvriers. Il s'agit du premier audit social mené par la FWF afin de contrôler les conditions de travail de l'usine. La communication entre les ouvriers et la direction y est bonne. Les salaires de l'industrie textile sont parmi les plus bas. Tous les ouvriers reçoivent un salaire supérieur au salaire minimum légal. Les heures supplémentaires sont rares; si elles s'avèrent cependant nécessaires, les ouvriers reçoivent une prime de 50% équivalente à ces heures. En Roumanie, très peu d'usines du secteur textile comptent des syndicats. L'usine compte des représentants du personnel. Une CCT a été élaborée et définie au niveau de l'entreprise. Un renouvellement d'audit aura lieu cette année dans cette usine afin de s'assurer de la réalisation des améliorations convenues avec la Poste.

### **3.5. Usine en Pologne**

#### **Pologne**

Il s'agit d'une usine de 87 ouvriers. Il s'agit du premier audit social mené par la FWF afin de contrôler les conditions de travail de l'usine. Il n'existe aucun syndicat, ni représentant du personnel. Le propriétaire a un contact quotidien avec les ouvriers et est présent chaque jour sur le site de production. Les heures de travail supplémentaires sont rares. Certaines défaillances en matière de santé et de sécurité ont été détectées ainsi que certaines irrégularités quant aux papiers des employés. Ces points doivent être améliorés. Un renouvellement d'audit aura lieu en 2014 dans cette usine afin de s'assurer de la réalisation des améliorations convenues avec la Poste.

### **3.6. Usines situées dans des pays à risque faible**

#### **Usines situées dans des régions à risque faible**

Nos fournisseurs restants en Italie, Slovaquie, République tchèque, Hongrie, Portugal et Suisse sont de petites et moyennes entreprises (PME) familiales. Elles sont conscientes de leur responsabilité sociale et prennent soin de leurs ouvriers. Les usines respectent chacune des huit normes fondamentales du travail de l'OIT et les intègrent à leurs pratiques commerciales quotidiennes. Il convient de noter que les ouvriers de Slovaquie, Hongrie et République tchèque ne voient pas l'intérêt qu'il y a à participer à des syndicats.

### **3.7. Production externe**

Nous travaillons avec quatre fournisseurs externes, deux assurent la production de très petites quantités de vêtements et deux autres fournissent des chaussures. Nous savons où les chaussures ont été produites, c'est-à-dire dans des pays à risque faible la plupart du temps. Nous acquérons de très petites quantités de chaussures si on les compare à leur production totale.

Des activités de suivi sont menées auprès des fournisseurs externes lorsque le personnel de la FWF du pays correspondant est informé d'actes illégaux. L'appel d'offres lancé pour la production de chaussures en 2012 a été remporté par une entreprise de Suisse qui connaît notre adhésion à la FWF.

## **4. Déroulement des plaintes**

Le «Code of Labour Practices» de la FWF est affiché à l'attention de tous les employés de chaque usine et est rédigé dans la langue locale. L'affiche comporte de plus les coordonnées des personnes membres de la Fair Wear Foundation que les employés peuvent contacter en cas de plainte. Les acheteurs de la Poste informent personnellement les ouvriers de leur visite de l'usine. Aucune plainte n'a jusqu'à présent été déposée dans les usines qui produisent des articles pour la Poste.

La Fair Wear Foundation affiche ses coordonnées complètes avec numéro de téléphone et adresse e-mail chez chaque fabricant de ses membres pour permettre la prise de contact en cas de plaintes.

Si les conditions de travail ne correspondent pas aux directives de la Fair Wear Foundation, le personnel, les tiers impliqués et les organisations non gouvernementales (ONG) peuvent s'adresser à cette instance indépendante. Les plaintes sont ensuite transmises à la Fair Wear Foundation de manière anonyme. La Fair Wear Foundation les vérifie et les transmet à la Poste qui, à son tour, engage les mesures d'amélioration nécessaires dans le site de production concerné. Dès que les améliorations ont été mises en œuvre, le cas est publié sur le site web [www.fairwear.org](http://www.fairwear.org). Le nom du fabricant n'est pas divulgué.

## **5. Formation et renforcement des capacités**

### **5.1. Activités d'information des membres du personnel**

Deux employés au sein de l'unité Achats du groupe sont responsables de l'acquisition de l'ensemble des vêtements de la Poste et du projet Fair Wear Foundation. Ils communiquent interne par e-mail et organisent des réunions avec d'autres unités de la Poste lorsque cela s'avère nécessaire. Le nouveau catalogue des uniformes de 2015 contiendra quelques brèves informations à l'attention de nos employés à propos des activités de la FWF.

### **5.2. Activités d'information des intermédiaires / agents**

La formation d'intermédiaires impliqués dans l'exécution d'activités de suivi a été fournie par la FWF et a pris la forme d'une formation en milieu de travail en Chine. Lorsque nous rendons visite à nos fournisseurs, nous leur expliquons à eux et à leur personnel l'importance de l'adhésion au «Code of Labour Practices» de la FWF. Nous ne travaillons pas par le biais d'agents.



### **5.3. Activités d'information des fabricants et ouvriers**

La stratégie et la portée des efforts de renforcement des capacités des membres de la direction, des ouvriers et autres personnels en vue d'améliorer les performances sociales sont décrites ci-dessous:

#### **Mesures prises par les fabricants**

La Poste a informé par écrit les membres de la direction des usines de son adhésion à la Fair Wear Foundation. Les employés des sites de production ont pu prendre connaissance de l'adhésion de la Poste à la Fair Wear Foundation par l'intermédiaire d'une affiche traduite dans la langue nationale placée sur un tableau d'affichage.

Faire un important effort afin de s'assurer que les prestations sociales des ouvriers et du reste du personnel des usines de fabrication de vêtements fait partie de notre stratégie d'achat. Les efforts doivent porter sur les points suivants:

- Gestion des ressources humaines
- Compétences de gestion
- Droit du travail
- Santé et sécurité
- Processus de production et leur impact sur le respect du code
- Communication, griefs et/ou mécanismes de dépôt de plainte.

Tous ces points sont contrôlés à l'occasion des audits et la progression fait l'objet d'un suivi prenant la forme de PMC ou de renouvellement d'audits.

Suivant les résultats de l'audit, la Poste prépare des plans d'action corrective conformément aux besoins des fournisseurs individuels. Un cours de formation a par exemple été organisé en Chine en 2013.

Un fournisseur chinois a participé à une session de formation en milieu de travail réalisée par la FWF, ayant pour sujet les salaires et les heures supplémentaires et qui était adressée aux ouvriers et aux cadres assumant des responsabilités en Chine. La formation a été organisée en commun par la FWF et la Poste. La direction et les ouvriers ont été informés de leurs droits par l'intermédiaire des politiques affichées en matière de travail. Le niveau de participation a été évalué de manière très positive par le fournisseur.

Une deuxième session de formation est prévue en Chine pour 2014. Ce cours de formation sera fourni par la Fair Wear Foundation.

Les auditeurs de Better Work organisent des réunions régulières à propos des attentes en matière de satisfaction de la clientèle et de respect des droits de l'Homme. Better Work a produit des dessins animés à l'attention des employés en Jordanie qui leur permettent d'être familiarisés au sujet de la sécurité au travail et de la prévention des accidents de manière divertissante.

## **6. Transparence et communication**

En communiquant à propos de la Fair Wear Foundation, la Poste aspire à créer une certaine transparence et à informer le public du caractère durable de ses activités. Cette communication s'applique aux mesures internes et externes.

Par la communication interne et externe de l'adhésion à la Fair Wear Foundation, l'unité Développement durable, qui fait partie de l'unité Communication soutient, l'activité de l'unité des Achats. Des réunions d'information ont lieu entre les responsables des achats et les responsables du développement. Les mesures de communication interne et externe sont suggérées par l'unité Développement durable et sont planifiées, puis mises en œuvre conformément au processus de communication interne de la Poste.

### **Mesures de communication interne**

La direction et nos employés ont été informés de l'adhésion à la Fair Wear Foundation et à la réception du Prix de l'Éthique, ces deux événements ayant été signalés sur Intranet. Deux articles paraissant dans le journal du personnel «La Poste» expliquent les engagements associés de la Poste en faveur d'un suivi plus strict des normes sociales de ses fournisseurs de vêtements.

### **Mesures de communication externe**

L'opinion public a été informée de l'adhésion à la FWF et des résultats des activités du plan de travail par l'intermédiaire de notre site web, Intranet et des journaux grâce aux unités Développement durable et Communication.

## **7. Engagement des parties prenantes**

Nous sommes contactés régulièrement par les associations «Pain pour le prochain» et «Déclaration de Berne».

## **8. Responsabilité sociale de l'entreprise**

### **8.1 Activités citoyennes de l'entreprise**

La Poste assume sa responsabilité sociale. Elle s'engage dans la société et soutient de nombreuses fondations et organisations caritatives ainsi que des événements sportifs et culturels. Son engagement dépasse les frontières nationales et prend la forme d'une coopération avec d'autres entreprises postales dans les pays en développement. Elle concentre aussi ses efforts sur les achats durables.

#### **Société**

De par sa large offre de prestations, la Poste contribue largement à l'accessibilité de tous ainsi que des régions en Suisse. Elle fournit des services postaux de base ainsi que des services de paiement dans toute la Suisse, les clients ont donc la possibilité de déposer des lettres et des colis ou d'effectuer des paiements. CarPostal apporte une contribution notable au développement et au progrès de la Suisse par le désenclavement de villages et de hameaux éloignés et améliore ainsi grandement la mobilité de leurs habitants.

## **Activités en faveur des enfants et des jeunes**

La Poste apporte une grande attention aux enfants et aux jeunes. C'est pourquoi nous soutenons l'association Pro Juventute et l'initiative beesmart qui fournit des équipements gratuits aux écoles, lance des projets pédagogiques pour les jeunes et aide le Père Noël à répondre à toutes ses lettres de Noël.

### **Pro Juventute**

La Poste perçoit un supplément sur ses timbres Pro Juventute. Les fonds réunis de cette manière permettent à l'association Pro Juventute de soutenir des enfants et de jeunes gens en lien avec leurs parents par l'intermédiaire d'une large variété de différents services et programmes.

### **PostDoc**

La Poste fournit aux écoles des supports pédagogiques gratuits et adaptés à l'âge des élèves à propos de la communication, et ce du jardin d'enfants au secondaire supérieur. PostDoc encourage une forme d'apprentissage intéressante, variée et pratique qui soit adaptée au programme d'études cantonal.

### **Opération Père Noël**

Chaque année, la Poste reçoit environ 16 000 lettres d'enfants adressées au Père Noël. La Poste apporte son aide à ces enfants en leur envoyant un présent accompagné d'une réponse rédigée dans leur langue.

### **PostFinance Trophy**

Le «PostFinance Trophy» qui représente le plus important tournoi national scolaire d'hockey sur glace inspire de jeunes sportifs et de jeunes sportives.

### **2 x Noël**

2 x Noël est une campagne caritative soutenue conjointement par la Croix-Rouge suisse (CRS), la télévision suisse (SRG SSR) et la Poste. Les personnes participantes ont la possibilité de donner de la nourriture et des biens de première nécessité à l'occasion de Noël. La Poste transporte ces dons gratuitement vers un centre logistique de la CRS où ils sont triés et renvoyés aux personnes dans le besoin par les employés de la Poste et les bénévoles de la CRS. 73 000 colis ont ainsi été collectés au cours de la 17<sup>ème</sup> campagne du 2 x Noël en 2013. Les biens donnés sont distribués aux personnes dans le besoin en Suisse et à des familles et institutions sociales en Moldavie, Bulgarie, Biélorussie et Bosnie-Herzégovine.

### **Projets internationaux**

Savoir-faire et aide pratique apportés aux entreprises postales: La Poste soutient les entreprises postales de pays en développement en apportant directement son aide ou en coopérant étroitement via l'Union postale universelle (UPU). La Poste soutient les efforts de l'Union postale universelle visant à améliorer la qualité des services postaux dans le monde entier et contribue donc ainsi à améliorer l'efficacité du réseau postal mondial. Nous dépêchons des experts pour des projets à l'étranger, nous soutenons financièrement l'organisation de séminaires et utilisons notre savoir-faire pour former des cadres. Nous aidons également les entreprises postales des pays en développement par la mise à disposition de ressources matérielles, nous avons par exemple fourni 8000 boîtes aux lettres à l'Equateur et à Cuba en 2010.

### **Approvisionnement durable**

La Poste respecte les normes économiques, éthiques, sociales et écologiques (p. ex. FWF, FSC) dans ses processus d'approvisionnement et exige le même respect de la part de ses partenaires et fournisseurs.

### **Autres partenariats**

#### **WWF Climate Savers**

La Poste est membre de WWF Climate Savers. Les membres de ce groupe poursuivent tous d'ambitieux objectifs de réduction des émissions, échangent activement leurs expériences et prennent part à des projets communs.



#### **Association pour une énergie respectueuse de l'environnement (VUE)**

En tant que membre de la VUE, la Poste encourage la promotion des énergies renouvelables et des produits fabriqués avec de l'énergie écologique.

#### **Pacte mondial des Nations Unies**

Le Pacte mondial des Nations Unies (PMNU) est un pacte mondial conclu entre des entreprises et les Nations Unies ayant pour objet d'encourager le développement durable et l'engagement social. Les entreprises doivent aligner leurs activités commerciales et leurs stratégies sur dix principes universellement acceptés relatifs aux droits de l'Homme, aux normes d'emploi, à la protection de l'environnement et aux mesures anti-corruption. Pour la Poste, le fait de signer ce pacte constitue un autre engagement fort ayant pour objet d'intégrer entièrement le principe de développement durable à sa culture d'entreprise et de gestion.

#### **Initiatives de protection du climat du secteur postal**

Nous participons aux initiatives de PostEurop et de l'organisation International Post Corporation (IPC). Nous fixons en commun des normes internationales pour le secteur postal et réduisons les émissions de CO<sub>2</sub> imputables aux services postaux. D'ici 2020, le secteur postal international a pour ambition de réduire ses émissions de CO<sub>2</sub> d'au moins 20% par rapport aux niveaux constatés en 2008.

### **8.2 Activités en faveur de l'environnement**

La protection du climat est une mission à long terme qui exige des actions ciblées. La Poste a donc d'ores et déjà créé un plan d'action visant à améliorer son efficacité carbonique de 10% d'ici fin 2016 (sur la base de 2010). Notre action peut se résumer ainsi:

### **Une vision de distribution de courrier sans émission**

Plus de 5000 scooters électriques alimentés par des sources d'énergie renouvelables sont déjà utilisés. La Poste a prévu de remplacer l'ensemble de son parc de scooters à essence d'ici 2016. Elle se concentre sur les solutions de mobilité innovantes. L'entreprise modernise en continu son parc de véhicules afin de réduire la pollution de l'environnement et utilise un nombre toujours plus grand de véhicules électriques, hybrides ou fonctionnant au gaz.

### **Une infrastructure logistique efficace**

La Poste a lancé une série de mesures visant à optimiser l'utilisation des véhicules et des trajets afin de réduire le nombre de courses à vide et de faire des économies de carburant et de frais.

### **Conduite écologique**

La Poste propose à ses conducteurs une formation à la conduite écologique. Un équipement d'analyse et d'autres mesures incitatives garantissent que les techniques visant à économiser du carburant sont mises en œuvre au quotidien.

### **Optimisation des bâtiments**

La Poste optimise ses bâtiments en termes d'efficacité énergétique et de rapport qualité-prix. Les nouveaux bâtiments sont conçus conformément à la norme MINERGIE®, MINERGIE-ECO® ou SCDS.

### **Energie photovoltaïque tirée des toits des bâtiments de la Poste**

La Poste augmente le nombre de systèmes photovoltaïques installés sur les toits de ses bâtiments et contribue à la production d'une électricité écologique.

### **Projets pilotes et projets phares**

La Poste met en œuvre des projets pilotes à grand impact et des projets phares portant sur des systèmes de conduite alternatifs, les énergies renouvelables et des technologies innovantes.

### **Transparence des opérations**

Les émissions de CO<sub>2</sub> de la Poste sont mesurées et rapportées conformément à des normes internationales strictes (p. ex. ISO 14064-1, protocole relatif aux gaz à effet de serre, édition révisées 2004).