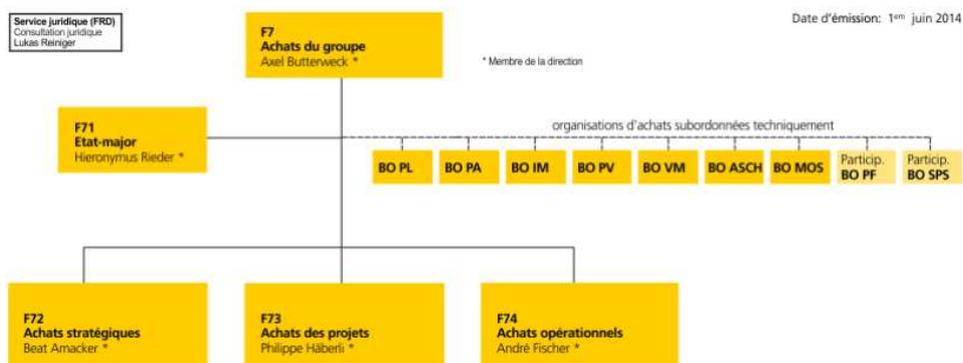


POSTE CH SA

Membre depuis le 13 juin 2012

Achat de vêtements Rapport 2014

1^{er} janvier - 31 décembre 2014



Synthèse: objectifs et réalisations en 2014

La Poste a été la première grande entreprise suisse à avoir adhéré le 13 juin 2012 à la Fair Wear Foundation (FWF). 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.

La Poste s'efforce continuellement d'améliorer les conditions de travail de ses fournisseurs de vêtements. Depuis 2006, notre code social et de déontologie prescrit des standards minimaux de protection pour l'homme et l'environnement chez nos fournisseurs.

L'achat socialement responsable constitue un défi croissant à l'ère de la mondialisation des chaînes d'approvisionnement. Les longues chaînes d'approvisionnement composées de nombreux sous-traitants et les différences régionales en matière de législation nécessitent de protéger les travailleurs avec le soutien local des partenaires professionnels et indépendants.

Une grande partie des exigences que nous considérons comme allant de soi sont un bien rare dans des pays émergents et en développement.

Il arrive fréquemment dans ces pays que les réglementations soient peu développées ou que les systèmes de réglementation de l'État ne fonctionnent pas bien. Même si aujourd'hui ces pays avaient des lois modernes sur le travail et l'environnement, la pratique serait différente.

Afin de garantir que nos tenues de la Poste soient produites de façon socialement responsable et que des améliorations puissent être engagées de manière ciblée en collaboration avec les producteurs quand cela s'avère nécessaire, nous avons adhéré à la Fair Wear Foundation.

Les pratiques de la FWF s'appliquent directement du fournisseur de la chaîne de valeur aux sous-traitants. C'est le seul moyen pour nous de proposer des vêtements dans lesquels nos employés se sentent pleinement à l'aise.

Pour l'année 2014, nous avons obtenu les résultats principaux suivants:

- La FWF a décerné à la Poste le statut le plus élevé de «leader». Les plans d'action spécifiés dans le cadre de l'audit de 2013 ont été mis en œuvre avec succès.
- Nous avons réalisé treize audits et neuf formations en usine. Hormis deux sous-traitants, tous les fournisseurs ont été contrôlés afin de déterminer s'ils avaient mis en œuvre les améliorations convenues.
- La proportion du volume d'articles fournis par des entreprises ayant fait l'objet d'un audit a progressé de 96,7% à 98% sans prendre en compte les fournisseurs externes. En 2014, la Poste a acheté pour 37 000 employés 261 525 vêtements provenant en majeure partie d'Europe de l'Est (83,2%) et d'Asie (16,8%).



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 bas (heures supplémentaires non comprises) que le salaire fixé par la Fair Wear Foundation.

Le présent rapport vise à instaurer la transparence tant sur l'achat des vêtements de la Poste que sur les conditions dans les usines sur place.

La Poste a à cœur de tenir 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.

«Des vêtements professionnels produits dans des conditions socialement acceptables sont une priorité pour la Poste. Nous ne voulons pas seulement réagir à la pression d'extérieure, mais donner l'exemple.»

*Beat Amacker
Responsable stratégique des achats*

Modèle et vision de la Poste en matière d'approvisionnement social responsable

«Code of Labour Practices» de la Fair Wear Foundation

Dès 2006, la Poste a instauré un code éthique et social pour tous ses fournisseurs. Concernant l'achat de vêtements, la Poste s'en tient entre autres aux directives de travail de la Fair Wear Foundation sur lesquelles sont aussi basés les audits de fabricants. Ce code rédigé dans la langue locale 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 FWF s'engagent à acheter uniquement des articles cousus et fabriqués dans le respect des 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 de ses employés de manière égale, indépendamment de leur race, de leur couleur de peau, de leur sexe, de leur religion, de leur opinion politique, de leur appartenance à un syndicat, de leur nationalité, de leur 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 à leur sécurité. A titre d'exemple, ils ne doivent pas effectuer de travail de nuit ni être affectés à des travaux ayant une durée excessive.

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

Les employés sont en droit de négocier en tant que groupe («négociation collective») avec leur employeur. 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 de liberté d'association. Les représentants du personnel ne seront en aucun cas discriminés et doivent pouvoir accéder à tous les postes de travail si cela se révèle 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 à subvenir aux besoins fondamentaux de l'employé et de sa famille et lui permettre de disposer d'une certaine somme dont il peut disposer librement. 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 des grilles salariales, des délais de paiement et des 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 seront toujours compensées par une majoration du salaire, conformément aux dispositions légales en vigueur.

7. Sécurité et santé au 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 former le personnel de manière à ce qu'il en fasse 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 dispose d'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 remplies.

<http://www.post.ch/fr/ethikkodex>

<https://www.post.ch/fr/post-startseite/post-konzern/post-engagement/post-engagement-nachhaltigkeit/post-nachhaltigkeit-standards.htm>

1. Stratégie d'approvisionnement

1.1. 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 partenariales 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

Depuis 2014, nous avons ajouté une nouvelle exigence qui impose à chaque fournisseur de remplir une fiche de calcul détaillée de l'ADN du produit pour tous les matériaux utilisés. Cela nous permet d'avoir une vue d'ensemble de la chaîne logistique, y compris du matériel et de la confection, des prix ainsi que des émissions de CO₂ dues aux transports et de bénéficier d'une meilleure traçabilité de chaque article.

1.2. Organisation de l'unité d'approvisionnement

L'équipe chargée des achats de vêtements pour le groupe Poste se compose de trois personnes. Ces trois personnes font office d'acheteurs pour les unités et sont responsables de l'approvisionnement comme de la distribution. L'approbation finale est donnée par le responsable des achats du groupe.

1.3. Cycle de production

Les uniformes ne sont pas répartis en plusieurs collections comme cela se fait couramment 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 planifier la production et l'achat du matériel et ainsi respecter les échéances de livraison.

Deux dates de livraison sont planifiées pour l'Asie au cours de la première moitié de l'année et trois dates différentes pour l'Europe au début des mois de février, de mai et d'août. La Poste prévoit une période d'achat de six mois à partir de l'Asie et de deux à trois mois pour l'Europe de l'Est, en fonction de la disponibilité des matières.

1.4. Relations avec les fournisseurs

La Poste attache une grande importance à l'instauration d'une coopération partenariale et directe à long terme 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 4,5 ans. 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 fournisseur doit accepter que son usine soit contrôlée au préalable, avant tout passage de commande.
- Le fabricant accepte-t-il le «Code of Labour Practices» de la Fair Wear Foundation et s'engage-t-il à le respecter?
- Le rapport offre-qualité est-il correct?
- Le fournisseur dispose-t-il du savoir-faire, des technologies et des machines nécessaires?
- Le personnel est-il qualifié et existe-t-il des normes de qualité appropriées?
- Les capacités utiles à la production du nombre requis d'unités et les moyens financiers nécessaires sont-ils disponibles en quantité suffisante?
- Quel est l'engagement en faveur de l'environnement dans la pratique? Par exemple, systèmes d'énergie solaire, séparation des déchets, etc.

En 2014, nous avons mis fin à notre coopération avec trois usines de production en Pologne, en Bulgarie et en Chine. Les raisons qui nous ont conduits à mettre fin à la coopération avec l'usine de production en Pologne étaient liées à des problèmes de santé et à un manque de sécurité sur le lieu de travail. Nous produisons maintenant les articles concernés dans une autre entreprise polonaise qui répond à nos exigences en matière de sécurité de fonctionnement. L'entreprise bulgare a cessé son activité de production.

En Chine, nous avons mis fin à notre coopération avec une entreprise générale parce que celle-ci n'approuvait pas les règlements de transparence qu'exige la Fair Wear Foundation des entreprises membres.

1.5. Activités de suivi de l'intégration et décisions d'approvisionnement

En 2014, 261 525 vêtements ont été produits pour la Poste par 18 fournisseurs répartis dans 27 usines et 12 pays. Cette situation constituait un défi, non seulement en termes d'approvisionnement et de logistique, mais aussi en matière de suivi des normes sociales. La Poste approvisionne ses employés avec 77 types de vêtements différents dans plus de 1600 tailles: costumes classiques pour femmes et hommes, vêtements d'extérieur, tricotés, t-shirts et sweatshirts, pantalons, chemises et blouses décontractés, tenues de travail, accessoires (ceintures, cravates, casquettes et gants) ainsi que des chaussures. En 2014, les fournisseurs étaient originaires de Suisse, de République tchèque, de Slovaquie, de Hongrie, de Portugal, de Pologne, de Bulgarie, de Roumanie, de Jordanie et de Chine.

Groupe de produits	Pays d'usine	Volume d'achat 2014
Costumes classiques pour hommes et femmes	Jordanie	17'772
	Slovaquie	10'756
Vêtements d'extérieur	Slovaquie	23'425
	Bulgarie	1'943
Pantalons décontractés	Bulgarie	19'597
Chemises tissées	Slovaquie	23'345
	Chine	31'130
Tricotés	Chine	40'959
	Hongrie	17'282
	Slovaquie	3'871
	République tchèque	5'497
Vêtements de travail	Portugal	2'145
	Slovaquie	679
Vestes de sécurité	Chine	2'795
Cravates et foulards	Chine	16'400
	Italie	19'663
	Allemagne	1'000
	Chine	197
	Chine	1'500
Ceintures	Slovaquie	1'501
Gants	Suisse	11'000
Casquettes	Roumanie	3'092
	Pologne	4'476
	Bulgarie	1'500
		261'525
Chaussures	Suisse	7'770
	Suisse	12'300
		20'070
Fournisseurs externes	Suisse	939

Nous privilégions la production en Europe 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, comme nous le décrivons ci-après:

Si un fabricant n'accepte pas les normes de la FWF, nous ne travaillerons pas avec. Si d'importants problèmes sont détectés au cours d'un audit ou sont signalés dans le cadre d'une procédure de plainte, la Poste incitera les fournisseurs de vêtements à prendre des mesures immédiates. Nos fournisseurs doivent mettre en œuvre des mesures d'amélioration continues conformément au concept de la FWF et aux PMC. Si aucun processus d'amélioration n'est lancé en l'espace d'un an par le fournisseur, la coopération sera interrompue. Les commandes seront immédiatement stoppées pour la prochaine série (les commandes déjà passées devront être réalisées afin de garantir une livraison des marchandises) si rien n'est mis en œuvre ou si des réticences sont exprimées à l'égard de l'amélioration des conditions de travail.

2. Système cohérent de suivi et de remédiation

Programme d'audit

La Poste s'était engagée en 2012 à évaluer 40% de ses fabricants au cours de la première année de son adhésion. Fin 2014, 98% 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, FLA et la Poste. Les résultats montrent que la Poste a dépassé 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. Comme nous l'avons déjà mentionné, 98% 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 en rapport avec la santé et la sécurité ont été éliminés en 2014.

Résultats et mesures d'amélioration

En 2014, treize usines dans dix pays ont été contrôlées et neuf formations en usine ont été réalisées. Les employés des usines connaissent les huit normes fondamentales du travail de l'OIT (Organisation internationale du Travail) ainsi que leurs droits. Dans les entreprises, les employés ont été formés dans le cadre d'une réunion opérationnelle sur les salaires et les heures supplémentaires. Les membres du management ont été informés de la gestion responsable. Les fournisseurs ont jugé ces formations en usine très positives.

Travail forcé et travail des enfants

Les audits réalisés en 2014 ne font pas état de travail forcé ni de travail des enfants.

Discrimination

Les audits réalisés en 2014 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

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 bas (heures supplémentaires non comprises) que le salaire fixé par la Fair Wear Foundation. Des possibilités d'amélioration en termes de salaire ont été mises en évidence pour plusieurs fournisseurs.

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 au poste de travail

Les défaillances en matière de sécurité au travail concernent en particulier le mauvais positionnement des extincteurs, l'absence de signalisation des issues de secours, l'absence de gants en cotte de mailles dans l'unité de découpe, l'absence de protection des aiguilles et de tapis antistatiques aux stations de repassage. La Poste attire l'attention des fabricants sur les défaillances, elle met en évidence les possibilités 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 une assurance-invalidité commerciale privée pour chaque employé. Les fournisseurs chinois que nous avons gardés ont réalisé cet objectif, 80 à 100% des ouvriers bénéficient donc d'une assurance en fonction de l'usine.

Partenaires de production et audits:

Groupe de produit	Pays de production	Volume d'achat de la Poste en % monétaire	Durée de la coopération	% de production de fournisseur pour la Poste en pcs	Audits 2012	Audits 2013	Audits 2014	Formation en usine 2014	Visites 2014	Audits prévu en 2015	Formation en usine prévu en 2015	Visites prévu en 2015	
Costumes classiques pour hommes et femmes	Jordanie	7.4%	4	0.04%	BW	BW			1	BW	BW	1	
	Slovaquie	6.6%	4	3%	CH Post			CH Post	1	Post CH	Post CH	1	
	Slovaquie	14.2%	4	30%	CH Post				2	Post CH	Post CH	1	
Vêtements d'extérieur	Slovaquie	9.7%	4	30%					1	Post CH	Post CH	1	
	Slovaquie	7.9%	4	30%						Post CH	Post CH	1	
	Bulgarie	1.6%	8	1.5%	FWF				1	FWF		1	
	Pantalons décontractés	Bulgarie	9.7%	8	13.5%								
		Slovaquie	8.6%	>10	15%				CH Post	CH Post	1		
Chemises tissées	Chine	7.5%	4	3%	FWF	FWF				FWF		1	
	Chine	6.7%	3	1%		FWF	FLA					1	
Tricots	Hongrie	3.7%	2	1%				CH Post	CH Post	1			
	Slovaquie	1.6%	4	10%									
	Rép.tchèque	3.1%	6	14%	CH Post			CH Post	CH Post	1			
	Portugal	1.0%	>10	0.4%							Post CH	Post CH	1
Vêtements de travail	Slovaquie	0.2%	>10	0.1%					1				
Vestes de sécurité	Chine	0.1%	3	0.1%	FWF					FWF			
	Chine	1.4%	2	0.1%		FWF		FWF		FWF			
	Italie	0.5%	1	0.1%				CH Post	1				
	Italie	1.5%	1	2%				CH Post	CH Post	1			
	Italie	1.1%	1	1.2%							Post CH	Post CH	1
	Allemagne	0.1%	1	0.1%									
	Chine	0.03%	9	0.01%				FWF					
Cravates et foulards	Chine*	0.7%	2	N/A									
	Slovaquie	0.1%	4	0.05%									
Ceintures	Suisse	2.0%	>10	10%						CH Post	CH Post		
Gants	Roumanie*	0.8%	>10	7%	FWF			FWF					
	Pologne*	0.6%	1	2%				UL					
	Pologne	1.0%	1	0.003%				CH Post	CH Post	1			
Casquettes	Bulgarie	0.2%	1	0.05%				FWF				1	
	Pologne	0.2%	1	1.4%				CH Post	CH Post	1			
		*Fin de la coopération en 2014		100.0%	9	4	13	9	14	12	8	11	

Résultats des audits

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							
	Bulgarie 1	Bulgarie nouveau	Chine 1	Chine 2	Chine 3	Jordanie	Roumanie	Pologne ancien
	33012815	33008536	33017252	33016048	33017227	33015184	33010484	33008536
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	1	1	1	1	1	0	0
Sécurité et santé sur le poste de travail	0	1	1	1	1	1	1	1
Relation de travail ayant force d'obligation	0	0	1	0	1	0	0	0

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 à 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 ne dispose pas 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 lorsqu'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 ne pas leur proposer une compensation adéquate.

Plan d'action corrective

Politiques en matière de travail de la Fair Wear Foundation	Plan d'action corrective 2014							
	Bulgarie 1	Bulgarie nouveau	Chine 1	Chine 2	Chine 3	Jordanie	Roumanie	Pologne ancien
	33012815	33008536	33017252	33016048	33017227	33015184	33010484	33008536
Travail forcé	0	0	0	0	0	0	Fin de la coopération	Fin de la coopération
Discrimination	0	0	0	0	0	0		
Travail des enfants	0	0	0	0	0	0		
Liberté d'association	0	0	1*	1*	1*	1*		
Droit à la négociation collective	prévu	1*	1*	1*	1*	0		
Salaires suffisants	lancé	prévu	lancé	lancé	prévu	prévu		
Heures de travail raisonnables	0	prévu	lancé	prévu	prévu	lancé		
Sécurité et santé sur le poste de travail	0	réalisé	lancé	lancé	lancé	lancé		
Relation de travail ayant force d'obligation	0	0	lancé	lancé	prévu	0		

0 = Absence de non-conformité détectée

1 = Non-conformité détectée

1* = Cas particulier en raison des conditions locales

2.1. Usines en Europe de l'est

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. Les jours de vacances non payés sont l'un des plus grands défis auxquels on se trouve confronté pour l'examen des conditions de travail.

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, suite à la hausse des quantités achetées. Les ouvriers affirment avoir constaté des améliorations depuis le dernier audit grâce à un meilleur soutien de la Poste et à une plus grande régularité des audits. Le salaire est supérieur au salaire minimum légal et atteint désormais le salaire moyen du secteur.

Bulgarie nouveau

Il s'agit d'une petite entreprise comptant dix-sept ouvriers. Les ouvriers interrogés confirment être satisfaits de leurs conditions de travail. Tous les ouvriers reçoivent un salaire supérieur au salaire minimum légal. Quelques insuffisances ont été détectées dans les documents des employés. Cela devrait être amélioré. Il n'existe aucune CCT, ni aucun syndicat au sein de cette usine. (Veuillez vous reporter aux commentaires de la page 10 à ce sujet.)

Roumanie

Il s'agit d'une petite usine de 12 ouvriers. Lors du deuxième audit social mené par la FWF, aucune amélioration n'a été notée malgré les promesses qui avaient été faites à plusieurs reprises par écrit par cette usine. La communication était difficile puisque ni la Poste ni l'entrepreneur n'avaient de contact direct avec le fabricant. Tout passait par l'agent de l'entrepreneur. Le producteur n'était pas prêt à réaliser les améliorations souhaitées, étant donné que la Poste n'était pour lui qu'un petit client. Pour ces raisons, nous avons décidé de mettre fin à notre collaboration.

Pologne (usine ancienne)

L'usine compte 98 ouvriers. Après le deuxième audit social mené par l'entreprise UL, il a été constaté que les améliorations confirmées n'avaient pas été effectuées. Le producteur n'était notamment pas prêt à mettre en œuvre les améliorations concernant la sécurité au travail. Cette attitude nous a incités à cesser de travailler avec ce fournisseur.

2.2. Usines en Asie

Chine

Les salaires minimaux en Chine sont définis au niveau 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.

Chine 1

L'usine est membre de la FWF et présente des effectifs relativement stables. 51% du personnel y travaille depuis plus de trois ans. 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.

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.

90% 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.

En 2014, l'évaluation de la FLA a été effectuée. Quelques lacunes ont été identifiées dans les ressources humaines, le management, la protection de l'environnement et la sécurité au travail et qui vont devoir être améliorées à la mi-2015.

Chine 2

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 destinées à réaliser des économies 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 peu consommateurs en énergie 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 locales.

Les salaires ont augmenté de 10% par rapport au dernier audit mais restent toujours inférieurs au seuil 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). Un nouvel audit social sera réalisé en 2015.

Chine 3

Il s'agit d'une petite usine de 55 ouvriers. Le premier audit social a été réalisé en 2013 par la Fair Wear Foundation. 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 d'esprit des besoins, des suggestions et des 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 2013, mais restent inférieurs au seuil 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 a été formé en 2014 par la FWF dans le cadre du «Workplace Education Programme». Les travailleurs ont ainsi la possibilité d'améliorer leurs connaissances et peuvent être mieux sensibilisés au «Code of Labour Practices» de la FWF. Un nouvel audit social sera réalisé en 2015.

Chine 4

Il s'agit d'une usine de taille moyenne. Le premier audit social a été réalisé en 2013 par la Fair Wear Foundation. Nous avons reçu le rapport d'audit social à la fin du mois de janvier 2015. Les négociations d'amélioration ne sont donc en cours que depuis 2015.

2.3. Usine en Jordanie

L'usine se trouve dans des zones industrielles qualifiées (QIZ). L'espace réservé aux QIZ est défini par les autorités jordaniennes, égyptiennes et israéliennes. Il s'agit d'un projet de paix dans la région grâce au développement économique et à 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. En 2014, six formations en usine ont été effectuées pour les ouvriers et le management. Le programme de Better Work (OIT) sera financé par l'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 de travail. Il se compose de quatre représentants de la direction et de six représentants des ouvriers.

Les négociations sur l'amélioration des conditions de travail seront menées entre Better Work Jordan et le Ministre du Travail de Jordanie.

2.4. Usines situées dans des pays à faible risque

Usines situées dans des régions à faible risque

Les fournisseurs que nous avons gardés en Italie, en Slovaquie, en République tchèque, en Hongrie, au Portugal et en Suisse sont de petites et moyennes entreprises (PME) familiales.

Ces PME 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, de Hongrie et de République tchèque ne voient pas l'intérêt de participer à des syndicats.

La Poste a effectué six audits sociaux et sept formations en usine en Italie, en Slovaquie, en République tchèque et en Hongrie. Ces formations ont été bien perçues tant par le management que par les collaborateurs.. Les employés de ces usines sont souvent reconnaissants envers la Poste, car cette dernière se donne la peine, en tant que donneur d'ouvrage, de contrôler les conditions de travail sur place et d'aider en permanence les producteurs à améliorer la situation.

2.5. Production externe

Nous travaillons avec six fournisseurs externes, quatre assurent la production de très petites quantités de vêtements et deux autres fournissent des chaussures. Il convient cependant de noter que le fournisseur pour des actions uniques destinées aux employés change chaque année en fonction de la nature des achats, c'est-à-dire selon qu'il s'agit de chaussures de santé ou de travail. En principe, nous savons où les chaussures ont été produites, c'est-à-dire dans des pays à faible risque la plupart du temps. Nous acquérons de très petites quantités de chaussures par rapport à la production totale.

Ainsi, nous avons une influence insignifiante sur les fournitures des fournisseurs externe. Néanmoins, nous essayons progressivement de sensibiliser les fournisseurs à notre attitude et achetons, si possible, dans les entreprises membres de la FWF ou de la FLA.

Des activités de suivi sont menées auprès des fournisseurs externes lorsque le personnel de la FWF du pays correspondant est informé d'actes illégaux.

3. Déroutement des plaintes

Le «Code of Labour Practices» de la FWF est affiché à l'attention de tous les employés de chaque usine et rédigé dans la langue locale. Le document affiché 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 un numéro de téléphone et une 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 sur 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. Le nom du fabricant n'est pas divulgué.

4. Formation et renforcement des capacités

4.1. Activités d'information des membres du personnel

Trois 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. Comme nous sommes membre depuis 2012, l'achat de vêtements s'est institutionnalisé à la FWF. Le nouveau catalogue des uniformes 2015 contient comme le journal interne de la Poste quelques informations à l'attention de nos employés à propos des activités de la FWF.

4.2. Activités d'information des intermédiaires / agents

Les intermédiaires et agents sont convaincus de l'importance des directives de la Fair Wear Foundation. Ils doivent transmettre ces informations à leur fabricants. Nous notons avec nos nouveaux partenaires que les informations concernant la Fair Wear Foundation ne parviennent pas directement aux ouvriers et donc que la Poste prend de plus en plus directement contact avec les centres de production des agents. Cela se passe en accord avec les intermédiaires et agents.

4.3. Activités d'information des fabricants et ouvriers

Nous combinons nos visites chez les fournisseurs pour assurer la surveillance de la production avec des sujets de la FWF (formation en usine). La direction et les employés sont informés du « Code of Labour Practices » de la Fair Wear Foundation. Un effort important doit être fourni afin de s'assurer que les prestations sociales des ouvriers et du reste du personnel des usines de fabrication de vêtements font partie de notre stratégie d'achat. L'accent doit porter sur les points suivants:

- gestion des ressources humaines,
- droit du travail,
- santé et sécurité,
- processus de production et leur impact sur le respect du code (par exemple les heures supplémentaires),
- 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. Selon les résultats de l'audit, la Poste prépare des plans d'action corrective adaptés aux besoins des fournisseurs individuels. Une formation en usine sera effectuée en fonction des besoins de chaque fournisseur.

Neuf formations en usine ont été réalisées en 2014, huit autres sont prévues en 2015. Celles-ci seront de nouveau effectuées par la Fair Wear Foundation, Better Work OIT ou la Poste. Les auditeurs de Better Work organisent des réunions régulières avec le fournisseur. Better Work a produit des dessins animés à l'attention des employés en Jordanie qui leur permettent de se familiariser de manière divertissante avec la sécurité au travail et la prévention des accidents.

5. Gestion des informations

Les informations sur tous les audits sociaux réalisés par la Fair Wear Foundation, Better Work OIT, l'UL, la FLA et la Poste ainsi que les mesures qui en découlent sont déposées et classées par vêtements, par Fair Wear Foundation, par année et par fournisseur dans le système de classement de la Poste «Mires». Nous utilisons en outre la base de données de la Fair Wear Foundation pour partager les informations avec nos fournisseurs.

Tous nos fournisseurs sont tenus de nous fournir des informations exactes dans le questionnaire destiné aux fournisseurs. Nous prévoyons en décembre nos visites des usines pour l'année suivante. Nous rendons visite aux fournisseurs dans une période où ils produisent notre marchandise et combinons ces visites à des audits sociaux et à des formations en usine, ce qui présuppose une planification efficace.

Nous effectuons des visites auprès des fournisseurs directs tout au long de la chaîne de production mais également auprès des sous-traitants des fournisseurs. La collaboration est rompue avec les fournisseurs qui n'acceptent pas la position de la Poste.

6. Transparence et communication

En communiquant sur la Fair Wear Foundation, la Poste essaie d'instaurer une certaine transparence et d'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 notre adhésion à la Fair Wear Foundation, l'unité Développement durable, qui fait partie de l'unité Communication, soutient l'activité de l'unité Achats. Des échanges d'informations ont lieu constamment 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. L'opinion publique est informée de notre adhésion à la FWF et des résultats des activités du plan de travail par l'intermédiaire de notre site web, d'Intranet et des journaux grâce aux unités Développement durable et Communication.

La direction et nos employés sont constamment tenus au courant de notre adhésion à la Fair Wear Foundation via Intranet et le journal du personnel «La Poste». Chacun connaît les engagements associés de la Poste par rapport à la Fair Wear Foundation qui visent à renforcer le suivi des normes sociales de nos fournisseurs de vêtements.

7. Engagement des parties prenantes

Nous sommes en échange avec les associations «Pain pour le prochain» et «Déclaration de Berne».

8. Responsabilité sociale de la Poste

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. La Poste concentre aussi ses efforts sur les achats durables.

Société

De par sa large offre de prestations, la Poste contribue largement à l'accessibilité à tous ainsi qu'à toutes les régions en Suisse. Elle fournit des services postaux de base et des services de paiement sur l'ensemble du territoire. CarPostal apporte une contribution notable au développement et au progrès de la Suisse en désenclavant les villages et les hameaux éloignés et en améliorant ainsi grandement la mobilité de leurs habitants.

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 participants ont la possibilité de donner de la nourriture et des biens de première nécessité à l'occasion de Noël. La Poste transporte gratuitement ces dons vers un centre logistique de la CRS, dans lequel ils sont triés et renvoyés aux personnes dans le besoin par les employés de la Poste et les bénévoles de la CRS. 71 000 colis ont ainsi été collectés au cours de la 18^e campagne 2 x Noël en 2014.

Les biens donnés sont distribués aux personnes dans le besoin en Suisse et à des familles et institutions sociales en Moldavie, en Bulgarie, en Biélorussie et en Bosnie-Herzégovine.

College for Collaborative Mobility (cocomo)

Préalablement au 2^e World Collaborative Mobility Congress, l'académie de la mobilité réalise pour la première fois le College for Collaborative Mobility («cocomo») sous l'égide de la Poste et encourage ainsi les futurs experts en mobilité à développer des concepts de mobilité durables, axés sur la pratique, et à se mettre en réseau avec les principaux décideurs du monde mobile suisse.

Les enfants et les jeunes

La Poste apporte une grande attention aux enfants et aux jeunes. C'est pourquoi nous soutenons l'association Pro Juventute 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.

Pro Juventute

La Poste perçoit un supplément sur ses timbres Pro Juventute. Les fonds recueillis de cette manière permettent à l'association Pro Juventute de soutenir des enfants et des jeunes ainsi que leur parents par l'intermédiaire d'un large éventail de services et de programmes.

PostDoc

La Poste fournit aux écoles des supports pédagogiques gratuits et adaptés à l'âge des élèves sur la communication, et ce, de l'école enfantine au secondaire supérieur. PostDoc encourage une forme d'apprentissage intéressante, variée et pratique, 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 constitue le plus important tournoi national scolaire de hockey sur glace, inspire de jeunes sportifs et de jeunes sportives.

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 ainsi à optimiser 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 en mettant à leur disposition des 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 (par exemple FWF, FSC) dans ses processus d'approvisionnement et exige le même respect de la part de ses partenaires et de ses fournisseurs.

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 de CO₂, 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

L'initiative mondiale de l'ONU a pour objectif de promouvoir le développement durable et l'engagement social dans les entreprises. Les entreprises s'engagent à intégrer dans leurs activités commerciales et leurs stratégies les dix principes universellement reconnus dans les domaines des droits de l'homme, des normes du travail, de la protection de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

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 CO₂ imputables aux services postaux. Le secteur postal international a pour ambition de réduire d'ici à 2020 ses émissions de CO₂ 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 à la fin 2016 (sur la base de 2010). Notre action peut se résumer ainsi:

Une vision de la distribution de courrier sans émissions

Plus de 5800 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 à 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 les trajets afin de réduire le nombre de courses à vide, de faire des économies de carburant et de réduire ses dépenses.

Conduite écologique

La Poste propose à ses conducteurs une formation à la conduite écologique. Un équipement d'analyse et d'autres mesures incitatives garantissent la mise en œuvre quotidienne des techniques visant à économiser du carburant.

Optimisation des bâtiments

La Poste optimise ses bâtiments afin d'améliorer leur efficacité en termes d'énergie et de ressources. Les nouveaux bâtiments, comme le nouveau siège principal de la Poste, 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 place des projets pilotes et des projets phares à fort impact, notamment dans les domaines des systèmes de conduite alternatives, des énergies renouvelables ou des technologies innovantes (par exemple bus à pile à combustible).

Transparence des opérations

Les émissions de CO₂ de la Poste sont mesurées et rapportées conformément à des normes internationales strictes (par exemple ISO 14064-1, protocole relatif aux gaz à effet de serre, édition révisée 2004).