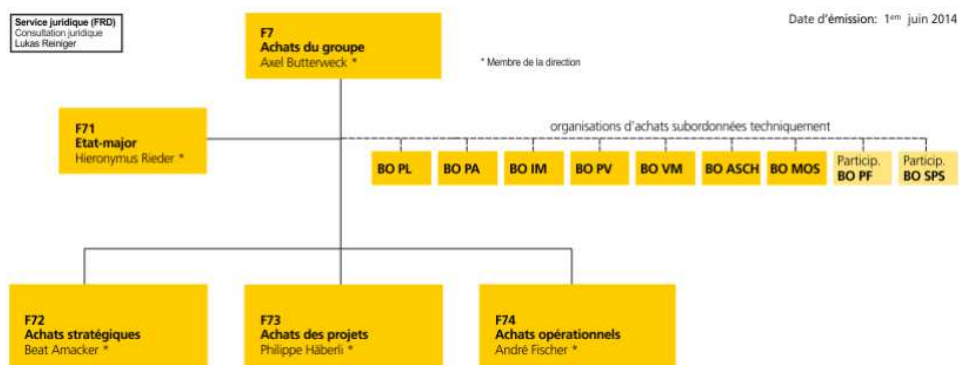


POSTE CH SA

Membre depuis le 13 juin 2012

Achat de vêtements Rapport 2015

1^{er} janvier - 31 décembre 2015



Synthèse: objectifs et réalisations en 2015

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.

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.

Pour Poste CH SA, trois valeurs sont essentielles: la fiabilité, la valorisation et la durabilité. Loin d'être théoriques, ces valeurs sont une réalité vécue. Elles revêtent une importance capitale pour notre entreprise, pour nos collaborateurs et nos collaboratrices et aussi pour nos fournisseurs. Figurant parmi les marques les plus connues de Suisse, Poste CH SA jouit d'un fort capital de sympathie auprès de la population et assume pleinement son rôle d'exemple.

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.

Le travail accompli avec la Fair Wear Foundation (FWF) ne s'arrête pas à nos fournisseurs directs dans la chaîne de création de valeur, mais s'étend également à leurs sous-traitants. C'est la condition à remplir pour que nous satisfassions à notre devoir de diligence vis-à-vis de nos fournisseurs.

En 2015 la FWF a décerné à la Poste le statut le plus élevé de «leader» pour la deuxième fois. Les plans d'action spécifiés dans le cadre de l'audit de 2014 ont été mis en œuvre avec succès. Fin 2015, 99,9% de nos fournisseurs avaient fait l'objet d'un audit.

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/entreprises/index-thematique/organisation-des-achats/achats-responsables>

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. 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
- Équité 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 grande quantité 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 quatre collaborateurs et collaboratrices (pour un taux d'occupation total de 200%).

Ces quatre 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 juin 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 décembre, février et mai. La Poste prévoit une période d'achat de huit 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, une collaboration dure actuellement 5 ans. Les critères suivants du 2015 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? Si c'est le cas, le management aussi bien que le personnel du fabricant suivent une formation sur le «Code of Labour Practices» de la FWF (soit les huit normes fondamentales du travail de l'OIT). L'audit du fournisseur n'a lieu qu'une fois la formation suivie.
- 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 2015, nous avons mis fin à notre coopération avec une usine de production en Roumanie suite au remplacement d'un article.

En Chine, notre collaboration avec un producteur d'une entreprise générale suisse est en suspens dans l'attente de sa prise de position quant au plan d'action corrective.

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

En 2015, 395'930 vêtements ont été produits pour la Poste par 14 fournisseurs répartis dans 26 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.

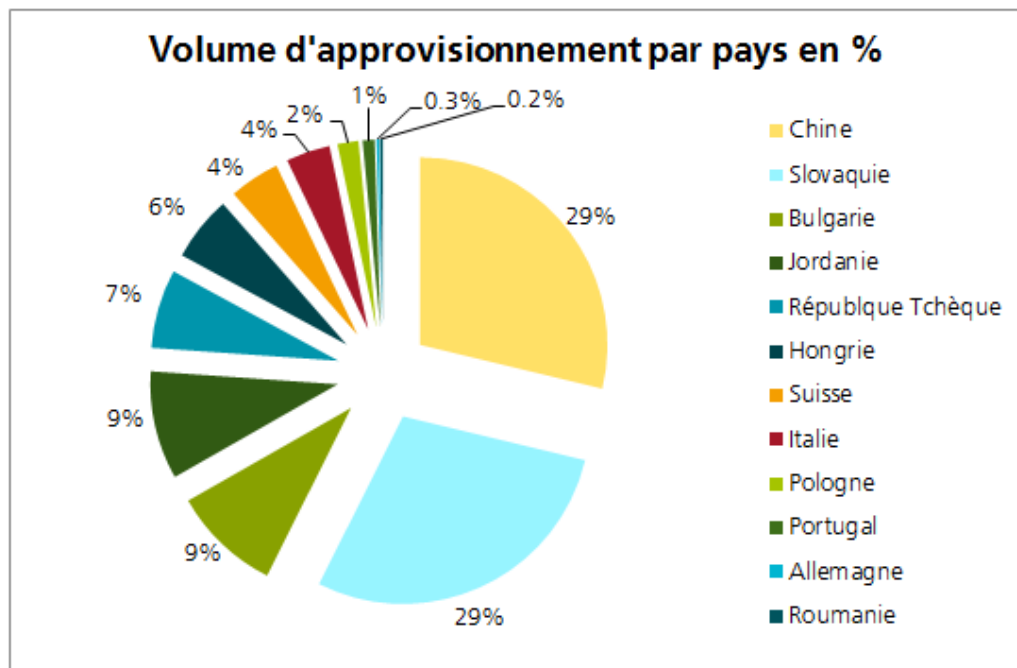
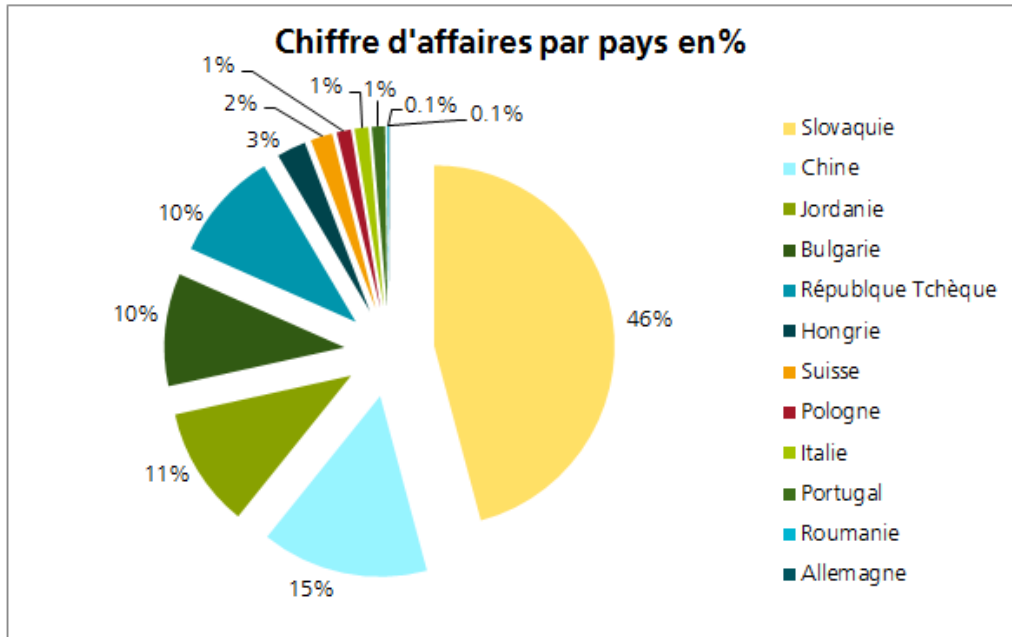
La Poste approvisionne ses employés avec 90 types de vêtements différents dans plus de 2'053 tailles: costumes classiques pour femmes et hommes, vêtements d'extérieur, tricot, t-shirts et sweatshirts, pantalons, chemises et blouses décontractés, tenues de travail, accessoires (ceintures, cravates, casquettes et gants) ainsi que des chaussures.

Pendant l'année 2015, nos fournisseurs étaient situés en Suisse, en République tchèque, en Slovaquie, en Hongrie, au Portugal, en Pologne, en Bulgarie, en Roumanie, en Jordanie et en Chine, notre coopération avec la Roumanie ayant pris fin en cours d'année.

Groupes de produit et pays

Groupe de produits	Pays d'usine	Volume d'achat 2015
Costumes classiques pour hommes et femmes	Jordanie	36'970
	Slovaquie	36'351
Vêtements d'extérieur	Slovaquie	10'678
	Slovaquie	3'823
	Slovaquie	16'527
	Bulgarie	3'304
Pantalons décontractés	Bulgarie	26'274
Chemises tissées	Slovaquie	37'347
	Chine	79'337
Tricots	Chine	31'716
	Hongrie	22'239
	Slovaquie	6'662
	République tchèque	26'915
Vêtements de travail	Portugal	4'060
Vestes de sécurité	Slovaquie	500
Cravates et foulards	Chine	2'791
	Italie	5'006
	Italie	10'050
	Allemagne	1'000
	Slovaquie	1'501
Ceintures	Suisse	17'250
Gants	Roumanie	950
	Bulgarie	340
Casquettes	Pologne	3'439
	Pologne	3'700
	Bulgarie	7'200
		395'930
Chaussures	Suisse	634
		358
	Suisse	8'121
		9'113
Fournisseurs externes	Suisse	740

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.

S'agissant de l'interdiction du travail des enfants et de la sécurité au travail dans les usines, nous pratiquons la tolérance zéro. 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 2015, 99.9% des fournisseurs de vêtements ont au total été contrôlés sur la base du chiffre d'affaires (à l'exclusion des fournisseurs externes). Toutes les usines, excepté une, ont suivi des formations sur le lieu de travail portant sur le «Code of Labour Practices» de la FWF (soit les huit normes fondamentales du travail de l'OIT). Les audits ont été menés par la FWF, Better Work - OIT 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, 99.9% 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 2015.

Résultats et mesures d'amélioration

En 2015, onze usines dans six pays ont été contrôlées et huit formations en usine réalisées. A cette occasion, le «Code of Labour Practices» de la FWF (soit les huit normes fondamentales du travail de l'OIT) a été expliqué au personnel des usines et celui-ci a pu prendre connaissance de ses 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. Ces formations en usine sont considérées comme très positives par les fournisseurs, mais également par le personnel. Dans tous les cas, un processus d'amélioration a déjà été lancé ou des améliorations préalablement introduites ont déjà été vérifiées.

Travail forcé et travail des enfants

Les audits réalisés en 2015 ne font pas état de travail forcé ni de travail des enfants.

Discrimination

Les audits réalisés en 2015 ne font pas état de discriminations.

Liberté d'association et droit à la négociation collective

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

Salaires suffisants

La FWF s'engage en faveur de salaires suffisants. Les salaires versés par la plupart des fabricants sont nettement plus élevés que le salaire minimum du pays correspondant. Des possibilités d'amélioration en termes de salaire ont été mises en évidence pour plusieurs fournisseurs.

Heures de travail raisonnables

Les heures supplémentaires dans le secteur du textile en Chine sont un problème bien connu. Néanmoins, dans le cadre de la production de vêtements pour la Poste, aucune heure supplémentaire n'a été effectuée, car la Poste planifie la production sur le long terme avec ses fournisseurs. Par ailleurs, les fournisseurs de la Poste basés en Chine se sont engagés à ce que le temps de travail pour les commandes de la Poste ne dépasse pas 60 heures par ouvrier et par semaine.

Sécurité et santé au poste de travail

La sécurité au travail et la protection de la santé au sein des usines constituent la première des priorités pour l'unité Achats de la Poste. 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 cote de mailles dans l'unité de découpe, l'absence de protection des aiguilles et de tapis antistatiques aux stations de repassage. La Poste signale les lacunes aux fabricants, leur montre des pistes d'amélioration, leur présente des vidéos, et demande par exemple qu'ils fournissent des photos démontrant les mesures qui ont été prises. Les résultats obtenus peuvent être qualifiés de positifs.

Relation de travail ayant force d'obligation

L'industrie textile chinoise compte beaucoup de travailleurs migrants provenant de régions rurales. La Chine ne dispose pas d'un système d'assurance sociale unifié à l'échelle nationale. Qui plus est, le système existant est très complexe. C'est pourquoi la Fair Wear Foundation propose dans un premier temps aux usines de souscrire une assurance-invalidité commerciale privée pour chaque employé. Nos fournisseurs chinois ont réalisé cet objectif, 95 à 100% des ouvriers bénéficient donc d'une assurance en fonction de l'usine.

Partenaires de production et audits:

Groupe der 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	Audits en 2015	Formation en usine 2015	Visites en 2015
Costumes classiques pour hommes et femmes	Jordanie	10.4%	5	6%	BW-OIT	BW-OIT	BW-OIT	BW-OIT	BW-OIT	1
	Slovaquie	11.6%	5	20%	CH Poste			CH Poste	CH Poste	1
Vêtements d'extérieur	Slovaquie	10.1%	5	30%	CH Poste			CH Poste	CH Poste	1
	Slovaquie	5.4%	5	30%				CH Poste	CH Poste	1
	Slovaquie	8.2%	5	25%				CH Poste	CH Poste	1
	Bulgarie	2.2%	9	1.7%	FWF			FWF		1
Pantalons décontractés	Bulgarie	8.7%	9	16%				FWF		
	Slovaquie	8.0%	>10	15%			CH Poste		CH Poste	1
Chemises tissées	Chine	11.2%	5	5%	FWF	FWF		FWF		1
	Chine	3.2%	4	1%		FWF	FLA	FWF		1
	Hongrie	2.6%	3	1%			CH Poste			
Tricots	Slovaquie	1.4%	5	5%				CH Poste	CH Poste	
	Rép.tchèque	9.7%	7	20%	CH Poste		CH Poste			
Vêtements de travaille	Portugal	1.1%	>10	0.4%				CH Poste	CH Poste	1
Vestes de sécurité	Slovaquie	0.1%	4	0.1%	FWF			CH Poste		
	Chine	0.2%	3	0.6%		FWF		FWF		1
	Italie	0.4%	2	5%			CH Poste			
Cravates et foulards	Italie	0.8%	2	5%				CH Poste	CH Poste	1
	Allemagne	0.1%	1	0.1%						
	Slovaquie	0.1%	5	1%				CH Poste	CH Poste	
Ceintures	Suisse	2.5%	>10	30%				CH Poste	CH Poste	1
	Roumanie*	0.1%	10	7%	FWF		FWF			
Gants	Bulgarie	0.0%	1	5%				FWF		
	Pologne	1.0%	2	0.01%				CH Poste		
	Pologne	0.3%	2	1%				CH Poste		
Casquettes	Bulgarie	0.6%	2	5%				FWF		1
		*Fin de la coopération en 2015	100.0%		9	4	11	16	11	14

Résultats des audits

En 2015, cinq audits ont été réalisés dans des pays à haut risque et sept dans des pays à faible risque.

Politiques en matière de travail de la Fair Wear Foundation	Evaluation de non-conformité 2015						
	Bulgarie 1 33012815	Bulgarie 2 33008536	Chine 1 33017252	Chine 2 33016048	Chine 3 33017227	Jordanie 33015184	Roumanie 33010484
Travail forcé	0	0	0	0	0	0	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	1*	1*	1*	1*	1*	0	
Salaires suffisants	1	1	1	1	1	1	
Heures de travail raisonnables	1	1	1	1	1	1	
Sécurité et santé sur le poste de travail	0	1	1	1	1	1	
Relation de travail ayant force d'obligation	0	0	1	0	1	0	

0 = Absence de non-conformité détectée

1 = Non-conformité détectée

1* = Cas particulier en raison des conditions locales

Nous chargeons chaque année la FWF et Better Work – OIT d'auditer les usines des pays à haut risque (Chine, Bulgarie, Jordanie). Dans les pays à faible risque, Poste CH SA réalise elle-même les audits. A l'issue de ces audits, nous nous concentrons surtout sur la bonne exécution des mesures d'amélioration. 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 2015						
	Bulgarie 1 33012815	Bulgarie 2 33008536	Chine 1 33017252	Chine 2 33016048	Chine 3 33017227	Jordanie 33015184	Roumanie 33010484
Travail forcé	0	0	0	0	0	0	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	1*	1*	1*	1*	1*	0	
Salaires suffisants	lancé	lancé	lancé	lancé	lancé	lancé	
Heures de travail raisonnables	lancé	lancé	lancé	lancé	lancé	lancé	
Sécurité et santé sur le poste de travail	0	réalisé	réalisé	lancé	lancé	lancé	
Relation de travail ayant force d'obligation	0	0	lancé	0	lancé	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 entre le salaire minimum légal et le salaire moyen du secteur. Le salaire moyen du secteur est au-dessus de l'évaluation des moyens de subsistance.

Les congés non payés des collaborateurs en raison des fluctuations saisonnières représentent un défi.

Bulgarie 2

Il s'agit d'une petite entreprise comptant dix-sept ouvriers. Les ouvriers interrogés confirment être satisfaits de leurs conditions de travail.

L'ensemble du personnel perçoit une rémunération supérieure au salaire minimal légal, versée dans les temps. La responsable de l'entreprise est très appréciée de ses collaboratrices, car elle fait tout pour les aider et leur simplifier la vie. Les congés non payés du personnel de cette fabrique constituent également un défi.

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 11 à ce sujet.)

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

Partenaire de la FWF, cette usine dispose d'effectifs relativement stables. 64,5% du personnel y travaille déjà depuis plus de trois ans. Les ouvriers sont satisfaits des conditions générales de travail.

En Chine, la liberté d'association est restreinte par la loi. Néanmoins, l'usine abrite une commission d'entreprise fondée il y a environ 30 ans, qui compte jusqu'à 60 collaborateurs nommés par chacun des services de production. Le personnel est informé en interne des conditions d'emploi et du «Code of Labour Practices» de la FWF.

En 2015, FWF y a réalisé un second audit. Quelques lacunes ont été identifiées dans les heures de travail et dans la sécurité au travail, qui vont devoir être améliorées à la mi-2016.

Selon la direction, le niveau de salaire de 95% du personnel a augmenté en 2015 pour atteindre ou dépasser le niveau de salaire minimum préconisé pour l'Asie (Asia Floor Wage).

L'usine alloue, en fonction de la commande de la Poste, une capacité de production fixe. Cette ligne de production fonctionnera pendant cinq à six mois sans heure supplémentaire sur la base des capacités convenues.

95% du personnel est entièrement affilié au système national d'assurance sociale. L'usine met à la disposition des travailleurs migrants ne souhaitant pas être affiliés au régime public des couvertures d'assurance accidents et maladie de compagnies privées.

Chine 2

Cette usine dispose d'un bon système pour garantir le respect de normes sociales – l'ensemble des documents, directives et manuels sont disponibles. Les rapports avec le personnel sont très cordiaux et prennent en compte l'aspect social.

Après le premier audit en décembre 2012, des améliorations ont été mises en œuvre, en particulier dans le domaine de la protection de la santé et de la sécurité.

En 2013, l'usine a été formée pour la première fois à l'aide du «Workplace Education Programme» de la FWF. Les travailleurs ont ainsi la possibilité d'améliorer leurs connaissances et ont pu être mieux sensibilisés au «Code of Labour Practices» de la FWF.

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 58 ouvriers élus démocratiquement. C'est exceptionnel pour la Chine. Le comité se réunit une fois par an avec la direction. Les ouvriers font preuve d'un intérêt à propos du fonctionnement du comité.

En comparaison de l'année 2012, les salaires ont été relevés de 35%, heures supplémentaires comprises. Si l'on tient compte de tous les avantages sociaux et des compléments de salaire liés aux heures supplémentaires effectuées sur la base du volontariat, le salaire moyen du personnel est supérieur à la moyenne du secteur.

Un nouvel audit social a été fait en 2015. 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.

Il a été convenu que les collaborateurs ne travailleraient pas plus de 60 heures par ouvrier par semaine.

Chine 3

Il s'agit d'une petite usine comptant 58 collaborateurs. 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.

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.

L'usine n'applique pas de CCT, mais il s'y trouve deux représentants du personnel. Selon le management, les salaires ont augmenté de 45% par rapport à 2013. Si l'on tient compte de tous les avantages sociaux et compléments de salaire liés aux heures supplémentaires, le salaire net moyen du personnel atteint le salaire minimum préconisé pour l'Asie (Asia Floor Wage).

En 2015 un nouvel audit a été fait. Les temps de travail hebdomadaires sont en partie supérieurs à ceux définis dans le «Code of Labour Practices» de la FWF. La réalisation d'heures supplémentaires se fait sur une base de volontariat et les ouvriers sont libres de refuser d'exécuter des heures supplémentaires.

Le fournisseur nous a informé, que 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.

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 2015, trois formations en usine y ont été réalisées pour les collaborateurs 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. Toujours en 2015, une convention relative aux travailleurs étrangers a été signée entre l'OIT, le gouvernement jordanien et l'organisation patronale, et les contrats de travail ont été harmonisés.

L'usine abrite un Performance Improvement Consultative Committee (PICC) – un comité consultatif pour l'amélioration des performances. Celui-ci veille au respect par l'usine de la législation locale relative au travail et à l'amélioration de la collaboration au sein de l'usine. Le PICC est composé de quatre représentants du management et de cinq représentants du personnel. Il se compose de quatre représentants de la direction et de cinq représentants des ouvriers.

Les négociations sur l'amélioration des conditions de travail seront menées entre Better Work - OIT 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 huit normes fondamentales du travail de l'OIT sont intégrées dans les législations en matière de travail et sont respectées.

En 2015, la Poste a effectué sept audits sociaux et sept formations en usine en Italie, en Slovaquie et en Portugal. 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 avons collaboré en 2015 avec quatre fournisseurs externes: un d'eux nous livre des vêtements en très petites quantités et les trois 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. Nous savons en principe où sont fabriquées les chaussures en question, à savoir principalement dans des pays à faible risque. 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.

L'un de ces fournisseurs externes est membre de la FWF. Deux autres ont déjà rempli le questionnaire de la FWF destiné aux fournisseurs externes.

3. Déroulement 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. En cas de plainte, une fois que les améliorations ont été mises en œuvre, le cas est publié sur le site web www.fairwear.org et ce même s'il n'est pas encore résolu. Le nom du fabricant n'est pas divulgué.

4. Formation et renforcement des capacités

4.1. Activités d'information des membres du personnel

Quatre 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 membres de la FWF depuis 2012, la démarche est désormais institutionnalisée au niveau de l'achat des vêtements. Le personnel de la Poste a été informé des activités de la FWF dans le cadre du nouveau catalogue des vêtements 2015-2016 et du journal interne de la Poste.

4.2. Activités d'information des intermédiaires / agents

Des mesures sont prises pour convaincre les intermédiaires de l'importance des directives de la FWF. Ceux-ci doivent en effet pouvoir transmettre les informations reçues à leurs usines de production. S'agissant des nouveaux partenaires, nous constatons que les informations concernant la FWF ne parviennent pas directement aux couturiers et couturières. C'est pourquoi Poste CH SA prend de plus en plus directement contact avec les unités de production des intermédiaires. Cette prise de contact se fait en concertation avec eux. Nous recevons souvent des éloges de la part de nos fournisseurs pour notre engagement.

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). Le management et ses ouvriers sont informés du «Code of Labour Practices» de la FWF. Dans le cadre de notre stratégie d'achat, nous déployons des efforts soutenus pour garantir que les ouvriers et les autres collaborateurs des ateliers de couture puissent obtenir des améliorations en matière de prestations sociales. En 2015 nous avons visiter 14 usines. 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.

Huit formations en usine ont été réalisées en 2015 et quatre sont prévues pour 2016. Ces formations seront à nouveau réalisées par la FWF, par Better Work (OIT) ou par la Poste. Les auditeurs de Better Work – OIT organisent des réunions régulières avec le fournisseur. Better Work – OIT 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, 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 sociale 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.

Pro Patria

Ayant pour finalité d'organiser des collectes en faveur d'œuvres suisses de nature culturelle ou sociale, la fondation Pro Patria est soutenue par le biais du supplément appliqué au prix de vente des timbres spéciaux Pro Patria.

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.

En 2015, la 19^e édition de la campagne «2 x Noël» a permis de collecter 72'000 colis. Les biens donnés sont distribués aux personnes dans le besoin en Suisse et à des familles et institutions sociales en Biélorussie, Moldavie, Bosnie-Herzégovine et Arménie.

College for Collaborative Mobility (cocomo)

En prélude au World Collaborative Mobility Congress, l'académie de la mobilité réalisera une nouvelle fois le College for Collaborative Mobility («cocomo») sous l'égide de la Poste et encouragera 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 de la mobilité en 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 ainsi récoltés permettent à l'association Pro Juventute de soutenir des enfants et de jeunes, ainsi que leurs parents, en proposant une large variété de prestations 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 20'000 lettres d'enfants adressées au Père Noël. La Poste envoie à ces enfants un cadeau et 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 8'000 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.

Recyclage des vêtements: «Une deuxième vie pour les tenues postales»

Depuis 2015, nous collaborons avec la Croix-Rouge suisse Berne-Mittelland pour donner une deuxième vie aux tenues postales usagées. Les vêtements presque à l'état neuf sont vendus par la Croix-Rouge dans ses magasins de seconde main. Les recettes vont au financement de projets sociaux. Les vêtements de bonne qualité mais présentant de légers défauts sont donnés, entre autres, à l'Aide suisse aux montagnards via Tell-Text. Les familles de montagnards en bénéficient gratuitement. Les vêtements qui ne peuvent plus être portés sont transformés en matériel industriel tel que chiffons et isolants.

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 6'000 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 énergétique et l'utilisation des ressources. Ses nouveaux bâtiments, comme le nouveau siège principal de la Poste, sont conçus conformément aux normes MINERGIE®, MINERGIE-ECO® ou DGNB.

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).