



**Achat de vêtements**  
Rapport 2012

**LA POSTE** 

# Table des matières

Rétrospective et perspective	2	Interview	8
Formation	3	avec Marion Jülke et Secil Helg	
Code of Labour Practices de la Fair Wear Foundation	4	Communication active en faveur de la transparence	10
Programme d'audit	6	Une excellente collaboration	11
		La Poste assume sa responsabilité sociale	12



Axel Butterweck



1 – Erica van Doorn (directrice Fair Wear Foundation) et Axel Butterweck (responsable Achats du groupe de La Poste Suisse) concluent le contrat d'une poignée de main.

## EDITORIAL

Madame, Monsieur,

Chaque année, La Poste Suisse achète principalement en Europe de l'Est et en Asie 300 000 pièces d'habillement pour ses 38 000 collaborateurs. Depuis 2006 déjà, des conditions minimales visant la protection des personnes et de l'environnement sont imposées à nos fournisseurs sur la base de notre code éthique et social.

Dans l'industrie du textile, il est cependant difficile de vérifier si ces exigences sont réellement respectées. De longues chaînes de livraison avec de nombreux sous-traitants et des lois de protection des travailleurs différentes selon le pays exigent des partenaires sur site professionnels et indépendants. Dans le but de garantir des

conditions de production socialement acceptables, la Poste a, en tant que première grande entreprise suisse, adhéré le 13 juin 2012 à la Fair Wear Foundation. Cet engagement lui a d'ailleurs valu de remporter le Prix Suisse de l'Éthique 2012. Ce prix a une signification particulière pour la Poste, car il récompense les efforts consentis de sa propre initiative pour souligner sa conviction et montrer l'exemple en garantissant des conditions de production équitables.

La Poste Suisse veut accomplir sa mission de manière durable et mise, à cet effet, sur un juste équilibre entre action environnementale, responsabilité sociale et réussite économique. Ces principes s'appliquent non seulement à ses activités en Suisse mais aussi à l'achat de biens et de services à l'étranger.

Vous tenez dans vos mains le rapport sur les achats de vêtements pour la première année d'adhésion à la Fair Wear Foundation. Découvrez comment la Poste s'approvisionne en vêtements professionnels, contrôle les entreprises des fournisseurs en collaboration avec la Fair Wear Foundation et Better Work et, si besoin est, engage des mesures d'amélioration. L'objectif de ce rapport est d'instaurer la transparence sur les achats de vêtements et les conditions dans les sites de production. Marion Jülke et Secil Helg, nos responsables pour l'achat de vêtements, vous parlent de leur travail aux pages 8 et 9. Vous y trouverez un aperçu des mesures d'accompagnement propres aux achats et des informations relatives à l'engagement social de la Poste.

Je vous souhaite une lecture intéressante, car le sujet principal de la production de vêtements est celui de la transparence et il n'est en rien une évidence.

**Axel Butterweck**  
Responsable Achats du groupe

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



Fair Wear Foundation

La Fair Wear Foundation active sur le plan international, 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, pour imposer des normes minimales pour les employés et promouvoir la transparence dans l'industrie textile.

Les organisations locales jouent en ce sens un rôle des plus importants. Les auditeurs à titre accessoire sont la plupart du temps des experts locaux tels que médecins et juristes formés pour contrôler les entreprises de production au nom de la Fair Wear Foundation.

## IMPRESSUM

### Edition et contact

La Poste Suisse  
Communication  
Viktoriastrasse 21  
Case postale  
3030 Berne  
Suisse

Téléphone +41 58 338 11 11  
Contact médias: +41 58 338 13 07  
www.poste.ch

### Conception et gestion de projet

Nathalie Hürlimann, David Aemmer, Communication, Développement durable, Poste, Berne  
Markus Tschannen, Katharina Krause, Klarkom AG, Berne

### Texte

Communication et Achats du groupe Poste, Berne  
Katharina Krause, Susanne Gmür, Markus Tschannen  
Klarkom AG, Berne

### Maquette et composition

Cornelia Bremer, phorbis Communications AG, Bâle

## Rétrospective et perspective

Au cours de la première année d'adhésion à la Fair Wear Foundation, les entreprises des fournisseurs en Europe de l'Est et en Asie ont été soumises à un contrôle professionnel. En 2013, La Poste Suisse continuera d'assumer sa responsabilité sociale au delà des frontières suisses.

2012



La Poste a informé son personnel et ses fournisseurs de vêtements de son adhésion à la Fair Wear Foundation et a publié un communiqué sur le site web [www.poste.ch](http://www.poste.ch).



La Poste s'est vue décerner le Prix Suisse de l'Éthique 2012 pour son adhésion à la Fair Wear Foundation. → [page 11](#)



Tous les fabricants ont été informés de l'adhésion à la Fair Wear Foundation et aux directives de travail «Code of Labour Practices» → [page 4](#) qui en découlent.



La Poste a mis à disposition de la Fair Wear Foundation tous les rapports relatifs aux contrôles déjà réalisés dans les sites de production et a ainsi défini les priorités pour les nouveaux audits de la Fair Wear Foundation.



Au lieu des quatre audits prévus, divers organismes ont réalisés **13 audits en 2012**: Better Work s'est chargé d'un audit, deux autres ont été effectués par le contrôleur qualité indépendant ULSTR, trois par la Poste et enfin sept par la Fair Wear Foundation. Le volume d'achat auprès des 13 entreprises examinées au cours de la première année d'adhésion a représenté plus de **80% du volume d'achat total en vêtements**.



L'objectif pour 2013 est de poursuivre l'introduction de directives et méthodes de la Fair Wear Foundation et de mettre en œuvre les mesures correctives définies avec les fournisseurs au cours des audits.



Dix des producteurs examinés seront soumis à un **second contrôle de la Poste en 2013**, dans le but de s'assurer que les améliorations promises ont effectivement été appliquées.

2014

## Formation

La Poste mise sur la formation continue pour renforcer le sens des responsabilités de toutes les parties prenantes.

### Mesures pour les producteurs

La Poste a informé par écrit le management des usines de son adhésion à la Fair Wear Foundation. Sur la base des résultats de l'audit, la Poste a mis en place des plans de mesures (Corrective Action Plans) spécifiques aux besoins de chaque fournisseur. En 2013, des formations sont prévues pour l'amélioration des processus de production et pour la Corporate Social Responsibility. Ces formations seront financées par la Poste et effectuées par la Fair Wear Foundation. Les auditeurs de Better Work mènent régulièrement des entretiens sur les attentes en matière de qualité des produits, la satisfaction de la clientèle et le respect des droits de l'homme.

Le personnel des sites de production est informé de l'adhésion de la Poste à la Fair Wear Foundation par une communication rédigée dans la langue nationale et accrochée sur le tableau d'affichage. Les directives de travail affichées permettent de les informer de leurs droits. Celles et ceux qui ne savent ni lire ni écrire sont informés oralement par les producteurs. En cas de plainte, les membres du personnel peuvent en outre s'adresser à la personne de contact de Fair Wear Foundation, dont le nom et les coordonnées sont également affichés.

Better Work a fait réaliser des dessins animés destinés aux membres du personnel pour les familiariser de manière amusante à la sécurité sur le poste de travail ou encore à la prévention des accidents.

### Mesures internes de la Poste

Deux collaboratrices d'Achats du groupe sont chargées de l'achat des vêtements professionnels de la Poste et du projet Fair Wear Foundation. Fortes d'une longue expérience en matière d'audits internes et externes, les deux collègues approfondissent en continu leurs connaissances grâce à la littérature spécialisée et dans leurs échanges avec des spécialistes.

«Avec Planet Post, la Poste lance un grand programme de sensibilisation à l'échelle du groupe sur le thème du développement durable. L'achat équitable sera un sujet central», déclare Nathalie Hürlimann, responsable du projet Développement durable. La Poste prévoit diverses publications dans ses médias internes ainsi qu'un module de formation dont les contenus seront mis à disposition par la Fair Wear Foundation.



1 – La Poste organise des formations sur le thème de l'achat équitable de vêtements.

2 – Secil Helg réalise des audits pour la Poste et conseille les entreprises sur place.  
© Philipp Zinniker

## Code of Labour Practices de la Fair Wear Foundation

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



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

### 1. Emploi librement choisi

Aucun travail forcé n'est toléré.

### 2. Pas de discrimination

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

### 3. Pas de travail des enfants

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

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

Les employés sont en droit de négocier avec l'employeur en tant que groupe («négociation collective»). L'employeur ne peut punir les employés qui expriment leur opinion et leurs souhaits. Tous les employés ont le droit d'adhérer à un syndicat de leur choix ou d'en fonder un («liberté d'association»). Si les droits de liberté d'association et de négociation collective sont limités par la loi, alors l'employeur ne peut empêcher le recours à d'autres formes de négociation collective et liberté

d'association. Les représentants du personnel ne seront en aucun cas discriminés et doivent pouvoir accéder à tous les postes de travail si ceci est nécessaire pour remplir leur mission.

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

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

### 6. Heures de travail raisonnables

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

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

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

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

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

→ [www.poste.ch/code-ethique](http://www.poste.ch/code-ethique)

→ [www.poste.ch/fairwear-code](http://www.poste.ch/fairwear-code)



## Programme d'audit

Au total, 300 000 pièces d'habillement en 80 modèles différents sont produites dans 24 sites de fabrication, un défi non seulement pour l'achat et la logistique mais aussi pour le contrôle des normes sociales.

### Objectifs dépassés

La Poste s'est engagée à évaluer 40% de ses producteurs au cours de la première année. En réalisant 13 audits en 2012, la Poste a largement dépassé les exigences de la Fair Wear Foundation, car les producteurs examinés représentent plus de 80% du volume d'achat total en vêtements.

### Tous les fabricants examinés

La Poste a soumis tous les fournisseurs de pays à risque à un audit bien avant son adhésion à la Fair Wear Foundation. A l'époque, certains des fournisseurs avaient déjà été examinés par la Fair Wear Foundation. Au lieu des quatre audits prévus, la Poste a réalisé 13 audits en 2012. Sept examens ont été effectués par la Fair Wear Foundation et trois par la Poste sur le modèle de ceux de la Fair Wear Foundation. Pour tous les pays à risque non couverts par les audits de la Fair Wear Foundation, la Better Work (OIT) ou l'entreprise de vérification Testing and Inspection AG (UL STR) se charge de vérifier si le code éthique et social de la Poste est respecté.

### Des directives claires en cas d'infraction

Si un fabricant n'est pas prêt à accepter les normes de la Fair Wear Foundation ou que de graves manquements aux normes sont constatés au cours d'un audit, la Poste renonce à la collaboration. La Poste accorde cependant un délai d'un an aux fournisseurs existants pour améliorer les conditions de travail.

### Résultats et mesures d'amélioration

Lors des audits, la Poste a constaté des manquements dans six pays différents. Un processus d'amélioration a déjà été lancé pour la moitié des cas concernés. Etant donné que la Poste se trouve encore dans sa première année d'adhésion à la Fair Wear Foundation, aucun des processus d'amélioration n'a encore abouti. Si un manquement est signalé lors d'un audit de la Fair Wear Foundation, la Poste tente d'identifier les mesures d'amélioration possibles avec le fabricant, l'objectif étant de les mettre en œuvre dans les six mois. Dans le cadre d'un audit de contrôle, la Fair Wear Foundation vérifie ensuite si la situation s'est améliorée.



### Stratégie d'achat

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.



### Valeurs principales de stratégie d'achat

Confiance: longues relations avec les producteurs

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 to local sourcing»: matières premières de la région de production

Dualité: un fournisseur en Asie et en Europe pour chaque groupe de produits

Economicité: meilleur rapport qualité-prix

Longue durée de vie: haut niveau de qualité des vêtements



### Gestion des plaintes

La Fair Wear Foundation affiche ses coordonnées complètes avec numéro de téléphone et adresse e-mail chez chaque fabricant de ses membres pour permettre la prise de contact en cas de plaintes. Si les conditions de travail ne correspondent pas aux directives de la Fair Wear Foundation, le personnel, les tiers impliqués et les organisations non gouvernementales (ONG) peuvent s'adresser à cette instance indépendante. Les plaintes sont ensuite transmises à la Fair Wear Foundation de manière anonyme. La Fair Wear Foundation les vérifie et les transmet à la Poste qui, à son tour, engage les mesures d'amélioration nécessaires dans le site de production concerné. Dès que les améliorations ont été mises en œuvre, le cas est publié sur le site web [www.fairwear.org](http://www.fairwear.org). Le nom du producteur n'est pas divulgué. Jusqu'à présent, aucune plainte n'a été déposée dans les usines avec lesquelles la Poste collabore.

### Déroulement des plaintes





Marion Jülke  
Acheteuse du  
projet Vêtements



Une production équitable et écologique, tel est notre engagement.

#### INTERVIEW

Marion Jülke et  
Secil Helg

Philippe Zinniker

Au sein de l'unité Achats du groupe, deux acheteuses de projet sont responsables des achats de vêtements: Marion Jülke a fait des études en technique de l'habillement et ingénierie économique et dispose d'une expérience de nombreuses années dans le secteur textile. Secil Helg est technicienne de l'habillement, elle a suivi une formation continue en gestion de la qualité et a travaillé pendant douze ans en Asie. En 2013 elle entame une formation continue dans le secteur Corporate Social Responsibility.

#### Quels sont les plus grands défis dans l'achat de vêtements?

MJ: Le personnel doit porter volontiers les vêtements. Mais ce n'est pas tout, les vêtements doivent être pratiques, adaptés à tous les temps et être représentatifs de l'image de la Poste. Nous sommes confrontés à divers types de corpulences et plus de 100 nationalités différentes et chacun de ces groupes a ses propres préférences. Notre plus grand défi est de parvenir à satisfaire chacune de ces personnes avec un seul et même modèle de pantalon.

#### Quels sont les obstacles que vous rencontrez avec les producteurs sur site?

MJ: Les différences culturelles. Nous devons trouver une langue commune. Je ne parle pas de l'anglais ou du français, ce serait trop simple. Non, nous devons développer une compréhension commune de la production et de nos exigences de qualité. Plus la production est lointaine et plus les difficultés sont grandes.

#### Madame Helg, vous avez travaillé longtemps en Asie. Pourquoi?

SH: Je voulais découvrir ce que signifie travailler là-bas, gagner si peu et survivre malgré tout. Mon premier salaire équivalait à 165 francs et je devais payer 150 francs pour mon loyer. J'ai survécu uniquement grâce à mes économies.

#### Pourquoi est-ce que la Poste ne produit pas ses vêtements en Suisse?

SH: Dans les années 90, l'industrie textile suisse a délocalisé sa production à l'étranger. Aujourd'hui seuls quelques petits fabricants travaillent en Suisse mais leurs capacités ne sont pas suffisantes pour fournir les quantités élevées dont la Poste a besoin.

#### Vous effectuez également des tests.

##### Quels sont les points examinés?

SH: Avant de lancer la production des vêtements, tous les tissus, exceptés ceux qui ont le certificat bluesign® sont testés une fois par an. A l'aide de tests mécaniques et physiques, nous examinons la stabilité de la couleur, la résistance à la déchirure et au frottement ainsi que l'imperméabilité. Nous vérifions la teneur en matières toxiques avec des tests AZO afin d'éviter toute allergie. La Poste dépense 60 000 francs par an pour ces tests.

#### Pourquoi la Poste a-t-elle adhéré à la Fair Wear Foundation?

MJ: Il nous tient à cœur de savoir où et comment nous produisons. La Poste réalisait déjà des audits et voulait professionnaliser et légitimer ce processus. Nous avons trouvé un partenaire indépendant et crédible à travers la Fair Wear Foundation.

#### Quand un emploi est-il socialement équitable?

SH: Lorsque le personnel des usines travaille dans des conditions humaines et que ses droits fondamentaux sont respectés. L'important est de recevoir un salaire correct et d'avoir une assurance sociale. Le salaire versé aux collaborateurs doit leur permettre de financer trois repas pour eux-mêmes et leur famille, d'envoyer les enfants à l'école, de s'habiller de manière décente et enfin de se loger. De manière générale, le salaire minimum vital est supérieur au salaire minimum légal.

#### Qu'en est-il de la sécurité au travail? Est-ce que les producteurs se laissent convaincre?

SH: Oui, la plupart du temps, mais les accords sont vite oubliés et nous devons toujours revenir à la charge. Si nous n'insistons pas, les sorties de secours sont vite à nouveau obstruées et les

dispositifs de sécurité des machines ou bien des extincteurs manquent. Tout cela semble banal, mais si un incendie se déclenche, ces règlements peuvent sauver des vies.

#### La Poste veille-t-elle également aux critères écologiques lors de l'achat de vêtements?

MJ: Le code éthique et social de la Poste définit des exigences en matière de gestion de l'environnement pour le fournisseur. Les dispositions et lois environnementales en vigueur sur le lieu de fabrication doivent en outre être respectées. Depuis 14 ans, tous les fournisseurs en tissu de la Poste sont homologués selon la norme Oeko-Tex® 100. En outre, de plus en plus de fabricants de tissus possèdent le certificat bluesign®.

SH: Nous nous fournissons depuis des années au niveau local. Cela signifie que nous achetons des tissus là où ils seront élaborés et ne les expédions pas de l'autre côté de la Terre. La distance maximale s'élève à 2000 kilomètres. Si le tissu provient de la Suisse, alors il est élaboré en Europe de l'Est. Nous accélérons ainsi les livraisons, diminuons le travail administratif et préservons le climat par la réduction des émissions en CO<sub>2</sub>.

#### La protection du climat est-elle une priorité?

MJ: Nous tentons de préserver l'environnement le plus possible. Pour fabriquer un t-shirt 100% coton, 15 000 litres d'eau sont nécessaires. Voilà pourquoi nous optons pour des matériaux peu gourmands en ressources.

SH: Nous misons sur la fonctionnalité des matériaux novateurs et respectueux de l'environnement. Nous utilisons également des tissus produits à l'aide de bouteilles PET recyclées.



A travers notre travail, nous participons à l'aide au développement.

Secil Helg  
Acheteuse du projet Vêtements

De hauts standards de qualité pour les vêtements de la Poste



Fair Wear Foundation:  
Vêtements issus du commerce équitable



bluesign®:  
Des normes élevées pour l'environnement, la santé et la sécurité



Norme Oeko-Tex® 100:  
Vérification de la présence de substance dangereuses

## Communication active en faveur de la **transparence**

Avec la communication interne et externe sur la Fair Wear Foundation, la Poste veut instaurer la transparence et informer le public de son action en faveur du commerce équitable.

Le service Développement durable de l'unité Communication vient en aide au service Achats pour la communication interne et externe de l'adhésion à la Fair Wear Foundation. Des réunions d'information sont régulièrement organisées entre les responsables des Achats et du Développement durable. Les mesures visant la communication interne et externe sont définies par le service Développement durable puis planifiées et mises en œuvre conformément à la procédure de communication interne de la Poste.

### Mesures de communication internes

Deux communiqués ont été publiés sur l'intranet pour informer le management et le personnel de l'adhésion à la Fair Wear Foundation et de la remise du prix de l'éthique. Deux articles publiés dans le journal du personnel «La Poste» ont expliqué les engagements pris par la Poste en termes de contrôles plus sévères des normes sociales auprès des fournisseurs de vêtements.

### Mesures de communication externes

Les clients et le public ont été informés à travers les mesures suivantes:

- Article dans le journal à la clientèle «magazine» en septembre 2012
- Communiqué de presse aux médias suisses importants
- Position officielle sur la responsabilité sociale sur le site web [www.poste.ch](http://www.poste.ch)
- Article dans le rapport de gestion 2012
- Exposés spécialisés sur le développement durable à la Poste

### Perspective

Dès qu'un nombre suffisant d'audits aura été réalisé avec la Fair Wear Foundation, le logo de la Fair Wear Foundation sera apposé sur les étiquettes des vêtements. L'adhésion à la Fair Wear Foundation doit en outre figurer sur les bons de commande de vêtements adressés au personnel. D'autres mesures internes et externes seront présentées dans le prochain rapport sur les achats de vêtements 2013.



1\_ Chaque mois, le journal du personnel «La Poste» est publié à 75 000 exemplaires dans les trois langues nationales.

2\_ La Poste a publié un article sur son adhésion à la Fair Wear Foundation dans l'édition de septembre 2012 du journal à la clientèle «magazine».

## Une **excellente** collaboration

L'engagement de la Poste en faveur de vêtements de travail produits dans des conditions équitables lui a valu de remporter le Prix Suisse de l'Éthique.

Dans le but de mieux contrôler les conditions de fabrication de ses vêtements, la Poste a décidé en juin 2012 de collaborer avec la Fair Wear Foundation, un organisme indépendant de certification actif dans le monde entier, jouant ainsi un rôle de précurseur au sein des grandes entreprises publiques suisses. Cette décision a été récompensée en 2012 par la remise à la Poste du Prix Suisse de l'Éthique.

Le jury honore l'adhésion de la Poste à la Fair Wear Foundation car elle renforce ainsi son engagement dans le contrôle de ses fournisseurs de vêtements et sa volonté de promouvoir l'application durable de conditions de travail socialement responsables dans les sites de production de l'Europe de l'Est et de l'Asie. Le jury composé de huit représentants du monde de la science, de l'économie, de la politique et d'organisations non gouvernementales a en outre souligné que son choix s'est porté sur la Poste car ce projet de sensibilisation au développement durable ne se limite pas aux collaborateurs qui portent des vêtements professionnels mais concerne l'ensemble du personnel.

Le Prix Suisse de l'Éthique a été créé en 2005 sur l'initiative de la Haute Ecole d'Ingénierie et de Gestion du Canton de Vaud à Yverdon-Bains. Chaque année, le prix est décerné à trois entreprises ou organismes publics qui s'engagent particulièrement pour l'éthique, le développement durable ou la responsabilité sociale. L'objectif principal est d'encourager d'autres entreprises et organismes à investir dans ces secteurs.



1\_ Les trois lauréats 2012 du Prix Suisse de l'Éthique: La Poste Suisse, l'association la libellule et l'entreprise Ou bien?! (de gauche à droite)  
 © Daniel Hauri

2\_ Le prix de l'éthique de La Poste Suisse  
 © Philipp Zinniker

## La Poste assume sa responsabilité sociale

A travers de nombreuses mesures sur le territoire national et à l'étranger, la Poste souhaite assumer un rôle moteur dans la responsabilité sociale.



### Gestion de la diversité

A travers sa gestion de la diversité, la Poste promeut la collaboration des personnes issues d'horizons linguistiques et culturels différents, favorise la conciliation de la vie professionnelle, familiale et du temps libre et améliore l'intégration des personnes atteintes d'un handicap.

L'unité Achats du groupe exige de ses fournisseurs le respect du code éthique et social et s'engage ainsi pour des normes sociales et écologiques également en dehors de sa propre organisation. C'est dans ce contexte que les fournisseurs s'engagent par exemple à promouvoir l'égalité des chances. La Poste montre l'exemple en interne: La Direction du groupe Poste a signé les sept principes de l'ONU visant à renforcer l'autonomie des femmes dans l'entreprise. Parmi ces principes figurent la mise en place d'une direction favorable à l'égalité des sexes au plus haut niveau des entreprises, la promotion de la formation et de l'évolution professionnelle des femmes et le respect de leur dignité dans les mesures de marketing.

### Politique du personnel

De manière générale, la Poste mène une politique du personnel moderne, entretient un dialogue ouvert avec ses partenaires sociaux et offre à son personnel la possibilité d'opter pour une retraite flexible. Elle mise en même temps sur la formation professionnelle et continue et sur la promotion de la relève. Par son offre variée de places d'apprentissage, la Poste a permis à environ 750 jeunes de débiter dans le monde du travail en 2012. Dans les régions rurales et de montagne, la Poste propose plus de 20 600 postes de travail, assumant ainsi sa responsabilité politique régionale.

### Protection du climat

En tant que principale entreprise logistique et de transport suisse, la Poste exerce des activités particulièrement friandes en énergie. C'est la raison pour laquelle elle mène une stratégie de développement durable axée sur la protection du climat. La Poste réduit autant que possible sa consommation en énergies et poursuit un objectif concret de réduction des émissions de CO<sub>2</sub>. D'ici à la fin 2013, la Poste entend réduire ses émissions annuelles de CO<sub>2</sub> de

15 000 tonnes. A cet effet, elle réalise les mesures suivantes:

- formation du personnel de conduite à la conduite Eco-Drive
- remplacement de 7500 scooters à essence par des scooters électriques d'ici 2016
- promotion de systèmes domotiques efficaces et de nouvelles constructions au standard Minergie
- degré de remplissage optimal des transports grâce aux programmes d'optimisation

La Poste s'approvisionne en électricité provenant uniquement de sources d'énergie nationales renouvelables et exploite 150 véhicules à gaz fonctionnant exclusivement avec du biogaz. Depuis avril 2012, la Postecompense les émissions de CO<sub>2</sub> dues au transport de lettres au niveau national et apporte son soutien à des projets de protection du climat.

### PARTENARIATS

La Poste est en réseau avec des organisations du monde entier engagées en faveur du développement durable environnemental, climatique, économique et social. Elle participe à des initiatives et collabore avec des organisations, fondations et associations à but non lucratif.



Depuis janvier 2013, la Poste poursuit au sein des WWF Climate Savers l'engagement qu'elle a pris en 2009 dans le cadre du WWF Climate Group et s'engage à apporter une contribution substantielle à la protection du climat. Dans la droite ligne de sa stratégie de développement durable axée sur la protection du climat, la Poste offre des produits et des services respectueux du climat, encourage l'utilisation de véhicules dotés de technologies de propulsion alternatives et met en œuvre d'autres mesures de réduction des émissions de gaz à effet de serre.



La Poste participe aux initiatives de PostEurop et de l'International Post Corporation (IPC) visant à définir des normes internationales pour le secteur afin de réduire les émissions de CO<sub>2</sub> produites par les services postaux. D'ici 2020, le secteur postal international souhaite diminuer de 20% ses émissions de CO<sub>2</sub> par rapport à 2008.



CarPostal a souscrit la charte du développement durable de l'UITP qui poursuit les objectifs suivants: réduction de la charge environnementale et des émissions de CO<sub>2</sub>, mise en œuvre de l'équité sociale et promotion de systèmes de transport durables.



La Poste soutient des organisations postales dans les pays en développement directement ou en collaboration avec l'Union postale universelle.



La Poste apporte son aide aux fondations Pro Patria et Pro Juventute dans la création et la vente de leurs timbres. Pro Patria s'investit avant tout dans la promotion de projets culturels. Pro Juventute s'engage pour les besoins et les droits des enfants et des jeunes en Suisse.



Les restaurants du personnel de la Poste servent exclusivement du café portant le label Fairtrade Max Havelaar et proposent d'autres produits certifiés équitables. Fairtrade Max Havelaar permet aux petits producteurs de vendre leur café à des conditions équitables et d'améliorer ainsi leur qualité de vie par leurs propres moyens.



En tant que membre de l'Association pour une énergie respectueuse de l'environnement (VUE), la Poste soutient la promotion des énergies renouvelables et des produits d'énergie verte.



Green Freight Europe est une initiative volontaire indépendante visant à rendre les prestations de transport routier plus respectueuses de l'environnement en Europe. Une meilleure transparence lors du calcul des émissions de gaz à effet de serre permet de détecter les potentiels d'amélioration.



En adhérant au réseau d'entreprises pour une économie durable (Öbu), la Poste participe à un think tank ayant pour objet les thématiques liées à l'environnement, aux domaines sociaux ou encore aux questions managériales. L'Öbu réalise des projets dans les sphères économiques et politiques et encourage l'échange d'expérience entre ses membres.



La Poste soutient la coordination de diverses activités du congrès du Forum suisse de la mobilité électrique qui doit aboutir à une électrification du trafic routier suisse à la fois efficace, facile d'utilisation et respectueuse de l'environnement.

Emission  
La Poste Suisse  
Viktoriastrasse 21  
Case postale  
3030 Berne  
Suisse

[durabilite@poste.ch](mailto:durabilite@poste.ch)

[www.poste.ch](http://www.poste.ch)

**LA POSTE** 