



Code de conduite pour les fournisseurs relatif à l'approvisionnement responsable



Exigences envers les entreprises partenaires concernant la mise en œuvre de la durabilité dans le cadre de la fourniture de prestations pour le groupe Poste

Les entreprises du groupe Poste (ci-après «la Poste») assument aussi leurs responsabilités vis-à-vis des personnes et de l'environnement dans le cadre de l'approvisionnement. Nous avons pour objectif de jouer un rôle de précurseur dans la branche. C'est la raison pour laquelle nous voulons, conjointement avec nos entreprises partenaires, garantir des chaînes d'approvisionnement transparentes et durables. Nous nous engageons pour des conditions de travail socialement responsables et des standards écologiques dans nos entreprises partenaires.

Le code de conduite pour les fournisseurs couvre des thèmes environnementaux, sociaux et de gouvernance. Il s'adresse à l'ensemble des fournisseurs, prestataires, entreprises de construction et sous-traitants, sociétés de production, de conseil et de location de services ainsi qu'aux autres partenaires commerciaux. Tous sont ci-après dénommés des «entreprises partenaires», étant précisé que cette expression englobe aussi toujours leurs propres sous-traitants. Quiconque fournit une part significative de la prestation est réputé sous-traitant au sens du présent document. Par exemple, ne sont pas considérés comme sous-traitants au sens du présent code les bailleurs des sites de production ou fournisseurs de prestations de service générales pour l'exploitation de l'entreprise. Les entreprises partenaires s'efforcent de garantir que le code de conduite pour les fournisseurs de la Poste soit respecté tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

Le code de conduite pour les fournisseurs repose en particulier sur l'Organisation internationale du Travail (OIT) et sur les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Il contient des principes éthiques, sociaux et écologiques.

Les entreprises partenaires s'engagent à respecter les directives ci-dessous. Les chiffres marqués d'un astérisque (*) constituent des exceptions.

Sous réserve de prescriptions contractuelles ou légales spécifiques, il s'agit de vives recommandations ou d'objectifs souhaitables. La Poste attend des entreprises partenaires qu'elles soient disposées à évoluer et s'améliorer dans ces domaines de manière orientée sur l'impact, pour autant que ces domaines soient objectivement pertinents pour elles en tant qu'entreprises ou pour leur produit ou leur fourniture de prestations.

Sur demande, les entreprises partenaires sont tenues d'informer la Poste de leur statut actuel, de leurs activités passées et actuelles et de leurs projets dans les domaines pertinents correspondants, ainsi que de remettre à la Poste les documents existants pertinents à cet effet.



1. Respect de la législation applicable

Si l'entreprise partenaire fournit des prestations pour la Poste, elle doit respecter les lois qui la traduisent dans les différents ordres juridiques nationaux. Le présent code de conduite pour les fournisseurs ne remplace pas la législation de ces ordres juridiques et il doit être respecté en complément de celle-ci.



2. Environnement

La Poste attend de son entreprise partenaire qu'elle s'engage pour la réduction de la charge environnementale; notamment concernant le climat et l'énergie, l'eau, les déchets, les produits chimiques, la pollution de l'air, la biodiversité et le déboisement. Dans ce cadre, les dispositions ci-après sont déterminantes.

2.1 Respect de la législation sur l'environnement

L'entreprise partenaire respecte toutes les exigences de la législation applicable en matière de protection de l'environnement et de préservation des ressources naturelles. Dans le cadre de la fourniture de prestations en Suisse, il s'agit des dispositions du droit suisse de l'environnement. Dans le cadre de la fourniture de prestations à l'étranger, il convient également de respecter, en plus du droit de l'environnement en vigueur sur le lieu de la prestation, au moins les principes des accords environnementaux internationaux énoncés à l'annexe 2 de l'ordonnance sur les marchés publics – et ce peu importe que l'affaire concernée soit soumise ou non aux marchés publics.¹

2.2 Substances dangereuses

L'entreprise partenaire doit respecter l'ensemble des législations et règlements concernant les interdictions ou les restrictions liées à certaines substances. Les produits chimiques et autres matériaux dangereux contenus dans les produits doivent être identifiés et labellisés de manière à pouvoir être utilisés et éliminés en toute sécurité.

2.3 Gestion de l'environnement*

L'entreprise partenaire exploite un système de gestion de l'environnement conforme à la norme ISO 14001 ou EMAS (ou similaire) ou, dans ses pratiques commerciales, elle instaure un système de gestion basé sur les processus et les risques pour l'obligation de diligence relative à l'environnement. Le système de gestion de l'environnement est adapté au modèle commercial de l'entreprise et peut aussi être intégré au système de gestion dans son ensemble pour la Due Diligence. L'entreprise partenaire désigne une interlocutrice ou un interlocuteur responsable de la protection de l'environnement.

2.4 Émissions de gaz à effet de serre*

Un élément important de la gestion de l'environnement consiste pour l'entreprise partenaire à s'engager à réduire continuellement ses émissions de gaz à effet de serre. Elle contribue ainsi à l'objectif climatique² de la Poste. L'entreprise partenaire aspire à harmoniser ses émissions avec l'Accord de Paris sur le climat. Elle détermine, calcule et surveille ses émissions de gaz à effet de serre dans sa propre exploitation et dans la chaîne de création de valeur.

L'entreprise partenaire connaît l'écobilan de ses produits et/ou services et peut présenter le résultat du calcul de l'empreinte carbone, idéalement sur l'ensemble du cycle de vie selon la norme ISO 14044 (ou similaire).

2.5 Cycle de vie*

L'entreprise partenaire tient compte de l'impact environnemental de ses activités et de ses produits tout au long du cycle de vie. Elle prend des mesures correspondantes, sur l'ensemble du cycle de vie du produit ou du service (des matières premières à la fabrication, au transport, à la phase d'utilisation et jusqu'à la réutilisation, au recyclage et à l'élimination) afin de minimiser l'impact environnemental.

2.6 Économie circulaire*

L'entreprise partenaire s'inspire des critères de conception de l'économie circulaire déjà quand elle conçoit des installations et produits. Ces critères sont notamment la longue durée d'utilisation, la modularité, la démontabilité, la possibilité de recyclage et la santé des matériaux³. L'entreprise partenaire dispose de processus systématiques pour la gestion des déchets. En fonction des possibilités, la réutilisation ou le reconditionnement doivent primer sur le recyclage et l'élimination appropriée.

3. Responsabilité sociale



L'entreprise partenaire respecte les dispositions du droit du travail et de la protection au travail applicable au lieu de fourniture de la prestation. La Déclaration universelle des droits de l'homme (ONU, 1948), les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights) et les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail (OIT) doivent être respectés par toutes les entreprises partenaires. Nous nous fondons ci-après sur différentes normes de travail de l'OIT, étant précisé que celles-ci sont brièvement résumées. Cela étant, les normes de travail de l'OIT s'appliquent dans leur intégralité et toujours dans la version en vigueur. En cas de contradiction entre le code de conduite pour les fournisseurs et les textes normatifs, ces derniers priment.

¹ Conventions relatives à la protection de l'environnement et à la préservation des ressources naturelles: <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2020/127/fr>

² Objectif climatique de la Poste: <https://www.post.ch/fr/notre-profil/responsabilite/corporate-responsibility/climat-et-energie>

³ Source: Guide pour des achats circulaires de la CA https://www.bkb.admin.ch/dam/bkb/de/dokumente/Oeffentliches_Beschaffungswesen/Empfehlungen/Leitfaden%20Kreislauf%20Beschauffung-fr-v2.pdf.download.pdf/Leitfaden%20Kreislauf%20Beschauffung-fr-v2.pdf

3.1 Interdiction du travail des enfants

Le travail des enfants est interdit. L'entreprise partenaire s'interdit d'engager des personnes qui ne peuvent justifier être âgées de 15 ans au moins. Dans les pays relevant de l'exception pour les pays en développement dans le cadre de la Convention no 138 de l'OIT, des réglementations particulières s'appliquent. Les personnes de moins de 18 ans ne peuvent pas faire d'heures supplémentaires ni travailler de nuit ou dans des conditions dangereuses. Les conventions no 138 et 182 de l'OIT sont déterminantes.

3.2 Interdiction de l'emprisonnement, du travail forcé et de l'esclavage

L'entreprise partenaire s'interdit de participer à toute forme d'esclavage, de travail forcé, de servitude pour dettes, de travail obligatoire, de traite d'êtres humains ou de travail non volontaire (y compris travail forcé imposé par l'État) ou d'en être en partie responsable.

L'entreprise partenaire est tenue d'observer les principes internationaux relatifs au recrutement responsable de personnel, y compris le principe de l'«employeur payeur», et d'en exiger autant de ses partenaires de recrutement de personnel lorsqu'ils engagent directement ou indirectement tout le personnel, en particulier des personnes appartenant à des groupes menacés, tels que des employés temporaires ou migrants.

Cela implique au minimum pour l'entreprise

- de ne pas facturer d'honoraires ou de frais de recrutement aux membres du personnel,
- d'utiliser des contrats de travail clairs et transparents,
- de ne pas tromper ou contraindre le personnel de quelque façon que ce soit,
- de garantir la liberté de circulation du personnel et de ne pas conserver des documents d'identité,
- d'assurer l'accès à des informations gratuites, complètes et précises,
- de donner au personnel la liberté de résilier le contrat, de changer d'employeur et de revenir en toute sécurité,
- de garantir l'accès au règlement gratuit des différends et à des voies de recours efficaces.

S'il est constaté que l'entreprise partenaire n'a pas respecté les principes par le passé ou ne les respecte pas actuellement, celle-ci est tenue de réparer le préjudice subi par le personnel dans un délai raisonnable et dans le cadre des principes internationaux susmentionnés. Les conventions no 29 et 105 de l'OIT sont déterminantes.

3.3 Interdiction de discrimination et respect des collaboratrices et collaborateurs

L'entreprise partenaire s'engage à traiter l'ensemble de ses collaboratrices et collaborateurs avec respect et dignité, sans considération de sexe, âge, religion, ascendance, naissance, milieu social, handicap, origine ethnique ou nationale, nationalité, adhésion à des syndicats ou d'autres organisations autorisées, appartenance ou opinions politiques, orientation sexuelle, obligations familiales, situation familiale, grossesse ou maladies.

L'entreprise partenaire est tenue de garantir que les collaboratrices et collaborateurs ne subissent aucune forme de violence, contrainte, traitement inhumain ou humiliant sur le lieu de travail ou encore menace de violence ou d'abus, y compris châtement corporel, maltraitance verbale, physique, sexuelle, économique ou psychologique, contrainte morale ou physique ou toute autre forme de contrainte ou d'intimidation.

Les mesures disciplinaires doivent être établies par écrit et annoncées oralement à la collaboratrice ou au collaborateur dans une langue qu'elle ou il comprend. Les mesures disciplinaires doivent être conformes à la législation nationale.

Si des problèmes sont signalés pour l'une des raisons susmentionnées, l'entreprise partenaire vérifie si les collaboratrices et collaborateurs ne sont pas contraints, sanctionnés ou lésés et, si nécessaire, y remédie. Les conventions no 100 et 111 de l'OIT sont déterminantes.

3.4 Salaires et prestations pour le personnel

L'entreprise partenaire s'engage à indemniser le personnel de manière adéquate et, en l'absence de prescriptions légales minimales, à lui verser au moins le salaire minimum usuel dans le pays et dans la branche (la valeur la plus élevée trouve application). Les salaires portent sur le temps de travail standard prescrit par la loi. D'éventuelles déductions ne sont possibles que dans les conditions et dans la mesure prévues par la loi ou la convention collective. Les contributions de soutien en vigueur dans la région concernée doivent être versées par l'entreprise partenaire. En cas d'engagement de collaboratrices ou collaborateurs étrangers (p. ex. frontaliers et frontaliers), toutes les dispositions légales applicables doivent être respectées, en particulier concernant le salaire minimum. La convention no 26 de l'OIT est déterminante.

L'entreprise partenaire applique le principe «à travail égal, salaire égal» selon la convention no 100 de l'OIT. En cas de prestations en Suisse, les dispositions relatives à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'égalité salariale doivent être respectées et confirmées.

Sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement, il convient d'aspirer progressivement au versement de salaires permettant de subvenir aux besoins vitaux (Living Wages).⁴

3.5 Temps de travail du personnel

L'entreprise partenaire s'engage à garantir que les temps de travail, y compris les heures supplémentaires, soient conformes aux prescriptions légales en vigueur sur le lieu de la fourniture de prestations ou et aux contrats types de travail en vigueur spécifiques au secteur.

Des heures supplémentaires ne peuvent être ordonnées qu'à titre exceptionnel, doivent être effectuées volontairement et doivent être rémunérées avec les indemnités locales pour heures supplémentaires en vigueur ou fixées par la loi. Les collaboratrices et les collaborateurs doivent bénéficier de temps de repos chaque jour ouvré et d'au moins un jour libre sur une période de sept jours, sauf exceptions définies dans la convention collective. Les conventions no 14 et 132 de l'OIT sont déterminantes.

⁴ Des explications complémentaires et des instructions sont disponibles dans le «United Nations Global Compact» à l'adresse: <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/our-work/livingwages/>

3.6 Santé et sécurité du personnel

L'entreprise partenaire s'engage à offrir un environnement de travail sûr et sans danger pour la santé, ainsi qu'à favoriser les meilleures pratiques en matière de protection au travail, étant précisé que les connaissances majeures dans la branche et les risques spécifiques doivent être pris en considération. L'entreprise partenaire doit accorder une attention adéquate aux risques professionnels spécifiques au secteur et garantir un environnement de travail sûr et sans danger pour la santé. Des règlements efficaces doivent être mis en œuvre afin d'éviter les accidents et de minimiser autant que possible les risques pour la santé.

L'entreprise partenaire doit développer et mettre en œuvre un système adapté de gestion de la santé et de la sécurité au travail destiné à prévenir les accidents et les maladies professionnelles. L'entreprise partenaire doit identifier les potentielles situations d'urgence et minimiser leurs éventuelles répercussions en établissant des concepts d'urgence.

L'entreprise partenaire s'engage à protéger tout particulièrement les personnes vulnérables, telles que les jeunes collaboratrices et collaborateurs, les jeunes mères et les femmes enceintes et les personnes handicapées. Les conventions no 120, 136, 162, 170, 174 de l'OIT sont déterminantes.

3.7 Liberté syndicale et droit à la négociation collective

Les collaboratrices et collaborateurs jouissent d'un droit de consultation en matière de conditions de travail. Ils ont également le droit de s'organiser en syndicat sans limitations ou conséquences pour eux ou d'adhérer à une association de leur choix.⁵ Les collaboratrices et collaborateurs ont droit à la négociation collective.

Si le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective est limité par la loi, l'employeur n'est pas en droit d'entraver d'autres formes de négociations collectives (p. ex. organisation des travailleurs). Les conventions no 87 et 98 de l'OIT sont déterminantes.

3.8 Accessibilité

L'entreprise partenaire est tenue de fournir des prestations inclusives, accessibles et pouvant aussi être utilisées par des personnes handicapées.

4. Chaînes d'approvisionnement transparentes*



Avec l'entreprise partenaire, la Poste s'efforce de mettre en œuvre les exigences découlant de la diligence en matière de droits de l'homme (Human Rights Due Diligence, HRDD) et de concevoir ses chaînes d'approvisionnement de manière responsable. L'objectif est de créer la transparence tout au long des chaînes d'approvisionnement.

Sur demande, l'entreprise partenaire assure la traçabilité de ses chaînes d'approvisionnement, pour autant qu'elle soit en mesure de le faire, afin que les éventuels risques liés aux obligations de diligence concernant les droits de l'homme et l'environnement puissent être identifiés à un stade précoce en concertation avec la Poste. Si la chaîne d'approvisionnement n'est pas totalement connue, l'entreprise partenaire s'efforce de corriger dans un délai raisonnable les lacunes en matière de transparence de la chaîne d'approvisionnement.

5. Gouvernance



5.1 Lutte contre la corruption

L'entreprise partenaire respecte l'ensemble des législations et réglementations nationales et internationales en matière de lutte contre la corruption. L'entreprise partenaire bannit tout type de corruption et de pratiques commerciales déloyales. Les collaboratrices et collaborateurs d'autorités gouvernementales ou de contreparties privées ne peuvent pas se voir proposer, accorder ou promettre des libéralités illicites afin d'influer sur des actes officiels ou d'obtenir un avantage illicite. Cela englobe également la renonciation à accorder ou accepter des paiements de facilitation illicites.

5.2 Conflits d'intérêts

L'entreprise partenaire confirme qu'elle déclare immédiatement tout conflit d'intérêts (potentiel et/ou effectif), même lorsqu'elle se trouve impliquée involontairement dans un tel conflit.

5.3 Minéraux de régions en conflit

Afin de prévenir des violations des droits de l'homme, la corruption, le financement de groupes armés ou toutes autres répercussions négatives, l'entreprise partenaire respecte toutes les législations en vigueur ainsi que les obligations de Due Diligence en résultant concernant l'approvisionnement en minéraux et matériaux provenant de régions en conflit et de zones à risque.

5.4 Droit à la concurrence

L'entreprise partenaire s'engage à mener ses affaires selon le principe de la concurrence libre et loyale. Elle respecte le droit à la concurrence applicable. En particulier, l'entreprise partenaire ne participe pas à des accords sur les prix, les volumes, les territoires ou la clientèle avec des concurrents, à des prix de vente imposés et à des conventions attribuant des territoires à titre exclusif.

⁵ Voir aussi: art. 28 Constitution fédérale, art. 22 CEDH et art. 22 Pacte ONU II

⁵ Code de conduite pour les fournisseurs relatif à l'approvisionnement responsable



5.5 Blanchiment d'argent, financement du terrorisme

L'entreprise partenaire s'engage à ne pas favoriser directement ou indirectement le blanchiment d'argent ou le financement du terrorisme et, dans le cadre de ses activités, elle s'assure que les dispositions légales en vigueur concernant le blanchiment d'argent soient respectées.

5.6 Protection des données

L'entreprise partenaire traite les données personnelles conformément à la législation en vigueur. Ce faisant, elle observe notamment les exigences de la loi fédérale sur la protection des données (LPD) ou du règlement général sur la protection des données (RGPD), si celui-ci est applicable. L'entreprise partenaire veille en particulier à ce qu'aucun tiers non autorisé n'ait accès à ces données personnelles.

L'entreprise partenaire traite les données personnelles de manière strictement confidentielle et exclusivement aux fins convenues. Elle garantit la sécurité des données par des mesures techniques et organisationnelles appropriées. Elle s'assure que les données personnelles soient efficacement protégées et que la sphère privée des personnes concernées soit respectée dans le cadre du traitement de données.

5.7 Sanctions et embargos

L'entreprise partenaire respecte toutes les sanctions commerciales internationales. Elle garantit que ses prestations et ses biens sont conformes à la législation applicable et aux exigences réglementaires des directives d'exportation et d'importation (exportation, importation et transit de marchandises), y compris les sanctions et embargos.

6. Respect du code de conduite pour les fournisseurs

6.1 Contrôles

La Poste peut contrôler si l'entreprise partenaire respecte les directives du présent code de conduite pour les fournisseurs et d'un éventuel contrat principal, ou confier de tels contrôles à des tiers. Au besoin, l'entreprise partenaire s'assure qu'il est possible de mener des contrôles correspondants auprès de ses sous-traitants. Pour réaliser ces contrôles, la Poste peut remettre les renseignements nécessaires aux tiers mandatés, ainsi que leur fournir des documents. Sur demande, l'entreprise partenaire devra fournir les preuves requises. Les contrôles portent uniquement sur le respect des directives du présent code de conduite pour les fournisseurs et d'autres directives contractuelles. Ce faisant, la Poste respecte notamment les secrets d'affaires, le cadre du droit de la protection des données et d'autres éléments similaires.

6.2 Signalements

Les collaborateurs et collaboratrices de l'entreprise partenaire doivent pouvoir formuler des observations et des doutes au sujet des activités et des chaînes d'approvisionnement du fournisseur sans avoir à craindre de représailles.

La Poste dispose de sa propre plateforme de signalement qui permet à toute personne, interne ou externe, de signaler des infractions au code de conduite pour les fournisseurs. Les signalements peuvent aussi être faits de manière anonyme. La plateforme de signalement est accessible au lien suivant: www.postecourage.ch.

L'entreprise partenaire soutient la Poste, dans la mesure de ses possibilités, dans le traitement des signalements reçus concernant son activité ou sa chaîne d'approvisionnement. Si des violations des droits de l'homme sont constatées, des mesures correctives doivent immédiatement être prises.

6.3 Infractions au présent code de conduite pour les fournisseurs relatif à la mise en œuvre d'un approvisionnement responsable

Les infractions aux principes et exigences énoncés doivent immédiatement être signalées à la Poste. Sans atténuer ses droits découlant de la présente section, la Poste est libre de convenir d'éventuelles mesures correctives avec l'entreprise partenaire.

Le non-respect des prescriptions du présent code de conduite pour les fournisseurs constitue une violation grave des obligations contractuelles, justifiant de la part de la Poste une résiliation immédiate pour juste motif. Tous les autres droits légaux et toutes les autres voies de recours en cas d'une telle violation restent réservés.