
RAPPORT DE DURABILITÉ 2018

Rapport de durabilité de la Poste pour l'année 2018

La Poste documente ses performances en matière de développement durable selon les normes GRI. La notion de développement correspond dans ce cadre à un équilibre adéquat entre réussite économique, comportement écologique et responsabilité sociale et sociétale. La Global Reporting Initiative (GRI) fixe des normes internationalement reconnues pour les rapports de durabilité, permettant une transparence accrue et offrant une base de comparaison. L'ensemble des normes appliquées reposent sur les normes GRI 2016 (date de publication GRI). Le présent rapport a été établi conformément aux normes GRI selon l'option «conformité essentielle».

À propos du rapport de durabilité

■ Structure du rapport

Le rapport 2018 de la Poste comprend les documents suivants:

- Rapport de gestion de la Poste
- Rapport financier de la Poste (rapport annuel, gouvernance d'entreprise et comptes annuels du groupe, de La Poste Suisse SA et de PostFinance SA)
- Rapport de durabilité (rapport conforme aux directives de la Global Reporting Initiative)
- Chiffres clés du rapport de gestion

■ Langues

Le présent rapport est publié en allemand, en français, en italien et en anglais.

Le rapport en ligne en allemand fait foi (www.poste.ch/rapport-de-durabilite).

■ Commande

Tous les documents du rapport peuvent être consultés en ligne et téléchargés à l'adresse www.poste.ch/rapportdegestion. Le rapport de gestion et le rapport financier sont également disponibles sous forme imprimée.

■ Déclarations prospectives

Le présent rapport contient des déclarations prospectives, fondées sur les estimations et les prévisions courantes du management ainsi que sur les informations dont il dispose actuellement. Ces déclarations prospectives ne doivent pas être perçues comme une garantie que la situation et les résultats évolueront effectivement comme supputé. Les développements et les résultats à venir dépendent en effet de nombreux facteurs. Ils sont exposés en particulier à divers risques et impondérables et reposent sur des hypothèses qui peuvent se révéler inexactes.



Madame, Monsieur,

La Poste considère que le développement durable relève de sa responsabilité d'entreprise. Cette exigence, nous la remplissons en nous appuyant sur des principes clairs, conformes à nos valeurs fondamentales «fiable», «valorisante» et «durable». Pour nous, s'engager en faveur de la durabilité signifie trouver un juste équilibre entre intérêts économiques, respect de l'environnement et responsabilité sociale et sociétale, compte tenu des besoins des générations actuelles et futures. En appliquant ce principe, je suis convaincu que nous sommes sur la bonne voie. L'Union postale universelle nous a désignés comme la meilleure poste du monde pour la deuxième année consécutive. Cette distinction est une motivation qui nous incite à être et à rester des pionniers également dans le domaine du développement durable.

Afin d'assurer l'établissement de rapports transparents, qui permettent la comparaison, et de favoriser le dialogue, nous prenons chaque année position, dans notre rapport de durabilité, sur les enjeux majeurs de la durabilité et sur notre responsabilité d'entreprise.

En 2018, nos priorités se sont articulées autour des cinq champs d'action stratégiques suivants: «approvisionnement responsable», «climat et énergie», «personnel», «économie circulaire» et «citoyenneté d'entreprise». Forte de son ancrage régional, la Poste est l'un des principaux employeurs de Suisse et apporte une contribution importante à l'économie nationale. Rien qu'en 2018, nous avons réalisé 90% de notre volume d'achat avec des fournisseurs suisses. Nous sommes sur la bonne voie pour atteindre notre objectif visant à améliorer notre efficacité en matière de CO₂ de 25% d'ici à 2020 (par rapport à 2010). La Poste encourage activement les formes de travail flexibles et sans contraintes de lieu, permettant ainsi à son personnel de concilier les différents aspects de la vie selon le principe de la responsabilité individuelle. Dans le cadre de l'économie circulaire, nous nous attachons à donner une seconde vie aux tenues postales et aux batteries usagées de nos scooters électriques. Enfin, avec l'opération «2 x Noël» et la promotion de la culture, nous libérons des ressources de l'entreprise pour le bien commun. Même si nous pouvons être satisfaits de ce que nous avons accompli, notre regard se porte déjà sur les enjeux de demain car nous entendons poursuivre notre développement dans les champs d'action que nous avons définis.

Privilégier une approche et une action axées sur le développement durable fait partie des priorités de l'entreprise, et me tient personnellement à cœur. À la Poste, nous assumons nos responsabilités à l'égard de notre personnel, de notre clientèle, de notre propriétaire et de la société.

A handwritten signature in black ink, which appears to read 'Ulrich Hurni'. The signature is fluid and cursive.

Ulrich Hurni
Directeur général a.i.



Pour la vérification Materiality Disclosures, les services GRI ont contrôlé si l'index du contenu GRI était clairement représenté et si les références pour les points 102-40 à 102-49 correspondaient aux paragraphes correspondants dans le corps du rapport. La vérification GRI Materiality Disclosures Service a été effectuée sur la version en ligne du rapport en langue allemande (voir www.poste.ch/gri-index).

Sommaire

Normes universelles	4
101 Principes généraux 2016	4
102 Éléments généraux d'information 2016	4
Profil de l'organisation	4
Stratégie	6
Éthique et intégrité	7
Gouvernance	7
Implication des parties prenantes	7
Pratique de reporting	9
Profil du rapport	10
103 Approche managériale 2016	11
Normes spécifiques à un enjeu	19
200 Informations économiques	19
GRI 201: Performance économique 2016	19
201-1: Valeur économique directe générée et distribuée	19
201-2: Implications financières et autres risques et opportunités dus au changement climatique	19
201-3: Obligations liées au régime à prestations déterminées et autres régimes de retraite	19
201-4: Aide financière publique	20
GRI 202: Présence sur le marché 2016	20
202-1: Ratios entre le salaire au premier échelon standard par genre comparé au salaire minimum local	20
GRI 205: Lutte contre la corruption 2016	20
205-1: Activités évaluées en termes de risque lié à la corruption	20
205-2: Communication et formation relatives aux politiques et procédures de lutte contre la corruption	20
205-3: Cas avérés de corruption et mesures prises	20
GRI 206: Comportement anticoncurrentiel 2016	20

300 Information environnementale	21
GRI 302: Énergie 2016	21
302-1: Consommation énergétique au sein de l'organisation	21
302-2: Consommation énergétique en dehors de l'organisation	21
302-3: Intensité énergétique	21
302-4: Réduction de la consommation énergétique	21
302-5: Réduction des besoins énergétiques des produits et des services	23
GRI 305: Émissions 2016	23
305-1: Émissions directes de GES (champ d'application 1)	23
305-2: Émissions indirectes de GES (champ d'application 2)	23
305-3: Autres émissions indirectes de GES (champ d'application 3)	23
305-4: Intensité des émissions de GES	24
305-5: Réduction des émissions de GES	24
305-6: Émissions de substances appauvrissant la couche d'ozone (SACO)	24
305-7: Émissions d'oxydes d'azote (NO _x), d'oxydes de soufre (SO _x) et autres émissions atmosphériques significatives	24
GRI 308: Évaluation environnementale des fournisseurs 2016	24
308-1: Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères environnementaux	24
308-2: Impacts environnementaux négatifs sur la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	25
400 Information sociale	25
GRI 401: Emploi 2016	25
GRI 402: Relations employés/direction 2016	25
GRI 403: Santé et sécurité au travail 2016	26
GRI 404: Formation et éducation 2016	26
GRI 405: Diversité et égalité des chances 2016	27
GRI 406: Lutte contre la discrimination 2016	28
GRI 407: Liberté syndicale et négociation collective 2016	28
GRI 408: Travail des enfants 2016	28
GRI 409: Travail forcé ou obligatoire 2016	28
GRI 412: Évaluation des droits de l'homme 2016	29
GRI 413: Communautés locales 2016	29
GRI 414: Évaluation sociale des fournisseurs 2016	29
GRI 418: Confidentialité des données des clients 2016	30
GRI 419: Conformité socio-économique 2016	30

Normes universelles

101 Principes généraux 2016

102 Éléments généraux d'information

Profil de l'organisation

102-1: Nom de l'organisation

La Poste Suisse SA

102-2: Activités, marques, produits et services

La Poste opère sur quatre marchés – communication, logistique, services financiers et transport de voyageurs – et propose sur chacun d'eux des solutions et des produits couvrant l'essentiel des besoins de sa clientèle tant privée que commerciale. La Poste dirige six unités du groupe en charge de la conduite des activités: RéseauPostal, PostMail, PostLogistics, Swiss Post Solutions, CarPostal et PostFinance. D'un point de vue juridique, le groupe est structuré comme suit: la société faitière «La Poste Suisse SA» chapeaute les trois sociétés du groupe stratégiques «Poste CH SA», «CarPostal SA» et «PostFinance SA».

L'offre de la Poste comprend le traitement d'envois relevant du secteur de la logistique et de la communication, des solutions électroniques sécurisées, des services financiers ainsi que des offres de mobilité. Sur les quatre marchés relevant de son cœur de métier, la Poste se positionne comme un prestataire de qualité offrant le meilleur rapport prix/prestations. Ses solutions transversales intégrées procurent des avantages taillés sur mesure à ses clients, notamment dans le domaine du commerce électronique. La Poste développe ses produits et ses services en permanence, compte tenu des besoins des clients tant commerciaux que privés. Ce faisant, elle s'attache à systématiquement combiner les mondes physique et numérique, par exemple lors de campagnes de marketing cross-channel ou en relation avec la numérisation du traitement du courrier entrant. En collaboration avec ses clients, elle développe de plus en plus de solutions transversales intégrant des éléments relevant de la compétence de différentes unités du groupe (p. ex. le Working Capital Management, qui combine un produit logistique et un produit financier).

La Poste est l'une des marques les plus connues de Suisse. De par sa forte présence sur le marché, ses valeurs de marque sont bien ancrées au sein de la population et de la clientèle commerciale.

La mise en œuvre de l'identité et de la stratégie de marque, développées et introduites au cours de l'année précédente, ainsi que des positionnements des marques optimisés, s'est poursuivie en 2018 par le biais de l'exploitation opérationnelle. Les mesures d'optimisation actuellement appliquées ont pour but de susciter une expérience client plus forte avec la marque faitière Poste et les deux marques de prestations PostFinance et CarPostal, à tous les points de contact. Coordonnée sur les plans des contenus, de la forme et du calendrier, l'utilisation des instruments de communication permet d'exploiter des effets de synergie et assure une présence vivante et immédiatement perceptible des différentes marques auprès de tous les points de contact.

Références et documents complémentaires:

- Rapport financier 2018, chapitre «Activités», pages 6–11
- Rapport financier 2018, chapitre «Marques», pages 10–11

102-3 Lieu géographique du siège

La Poste Suisse SA
Wankdorffallee 4
Case postale
3030 Berne
Suisse

102-4: Lieu géographique des sites d'activité

La Poste opère dans 19 pays, où elle dispose de ses propres établissements.

Références et documents complémentaires:

- Rapport financier 2018, chapitre «Présence géographique», pages 7–10

102-5: Capital et forme juridique

Depuis le 26 juin 2013, la Poste présente une structure de holding. En tant que société faitière, La Poste Suisse SA revêt la forme d'une société anonyme de droit public, propriété de la seule Confédération. L'organigramme de la page 12 du rapport financier présente les unités d'organisation du groupe. Les participations sont présentées dans la section «Filiales, sociétés associées et coentreprises», aux pages 172 à 181 du rapport financier.

Références et documents complémentaires:

- Rapport financier 2018, chapitre «Structure du groupe et actionariat», page 62

102-6: Marchés desservis

Références et documents complémentaires:

- Rapport financier 2018, chapitre «Activités», pages 6–11
- Rapport financier 2018, chapitre «Évolution de l'activité», pages 28–46
- Rapport financier 2018, tableau «Informations sectorielles», pages 143–146

102-7: Taille de l'organisation

Références et documents complémentaires:

- Rapport de gestion 2018, tableau «Comparaison des chiffres clés sur cinq ans», page 69
- Rapport de gestion 2018, tableau «Nos résultats en 2018» et chapitre «Marchés et segments» dans le rabat avant du rapport de gestion
- Rapport financier 2018, chapitre «Filiales, sociétés associées et coentreprises», pages 172–180

102-8: Informations concernant les employés et les autres travailleurs

Références et documents complémentaires:

- Chiffres clés du rapport annuel 2018, onglet 102, sections «Effectif» et «Rapports de travail»
- Chiffres clés du rapport annuel 2018, onglet 203, section «Emplois dans les régions»
- Chiffres clés du rapport annuel 2018, onglet 404

102-9: Chaîne d'approvisionnement

L'Organisation d'achats de la Poste se divise en trois clusters qui gèrent l'approvisionnement des unités qui relèvent de leurs compétences respectives.

Cluster	Groupes de marchandises à risque (sur la base de risques d'ordre socioéconomique et écologique) <i>Liste non exhaustive</i>
ICT, Services et produits	Matériel Vêtements Cadeaux et articles publicitaires Produits de tiers
Véhicules, transports, Maintenance	Pneus Batteries Pièces de carrosserie Transport de marchandises par route effectué par des sous-traitants Transport de personnes par route effectué par des sous-traitants
Immobilier	Produits de nettoyage Prestations de nettoyage externes Mandats faisant appel à des sous-traitants

En 2018, 90% du volume d'achat a été réalisé auprès de fournisseurs suisses. La Poste a collaboré avec 40 036 fournisseurs de Suisse et 2270 installés à l'étranger. Le volume des achats s'est porté à 2946 millions de francs.

Références et documents complémentaires:

- Chiffres clés du rapport annuel 2018, onglet 102, section «Chaîne de livraison»
- Stratégie d'achat de la Poste: www.poste.ch/entreprises/index-thematique/organisation-des-achats/politique-des-achats
- Achats responsables: www.post.ch/fr/notre-profil/entreprise/responsabilite/achats-responsables

102-10: Modifications significatives de l'organisation et de sa chaîne d'approvisionnement

Références et documents complémentaires:

- Rapport financier 2018, chapitre «Entrées et sorties de filiales», pages 174–175 et «Entrées et sorties de sociétés associées et coentreprises», pages 178–179

102-11: Principe de précaution ou approche préventive

Tournée vers l'avenir, la Poste assume dès aujourd'hui sa responsabilité économique, écologique et sociale, accroît la valeur de l'entreprise et contribue à un développement durable grâce à des solutions innovantes.

L'application du principe de précaution sert principalement à éviter, ou à réduire au strict minimum, les conséquences négatives pour la société aussi bien que pour l'environnement. Il constitue la base de la stratégie de Corporate Responsibility. Pour la Poste, le développement durable correspond à un équilibre adéquat entre réussite économique, comportement écologique et responsabilité sociale et sociétale prenant en compte les besoins de la génération actuelle et des générations futures. Ce faisant, l'entreprise développe une stratégie de Corporate Responsibility axée sur le long terme tout en restant à l'affût des tendances.

Pour être parée au mieux pour l'avenir, la Poste a par ailleurs mis en place une gestion professionnelle des idées dans le domaine des innovations, des nouvelles activités et du développement durable. La section dédiée à cette tâche met à disposition des méthodes et des instruments et assure un accompagnement des idées et des processus. Elle fait également bénéficier l'entreprise, de façon ciblée, de connaissances et de partenaires extérieurs.

102-12: Initiatives externes

La Poste a signé des conventions notamment avec les organisations suivantes: Pacte mondial des Nations Unies, act Agence Cleantech Suisse, Fair Wear Foundation, Environmental Monitoring and Measurement System de l'International Post Corporation, RE100. Elle participe activement au groupe Exemplarité énergétique de la Confédération.

Références et documents complémentaires:

- Partenariats: www.poste.ch/notre-profil/entreprise/responsabilite/notre-ambition

102-13: Adhésion à des associations

Références et documents complémentaires:

- Partenariats: www.poste.ch/notre-profil/entreprise/responsabilite/notre-ambition

Stratégie

102-14: Déclaration du décideur le plus haut placé

Voir la déclaration du CEO dans le préambule.

Références et documents complémentaires:

- Charte CR: www.poste.ch/notre-profil/entreprise/responsabilite/notre-ambition
- Rapport de gestion 2018, chapitre «Stratégie, transformation et responsabilité», pages 7–16
- Rapport financier 2018, chapitre «Stratégie de responsabilité d'entreprise», pages 23–25
- Code de conduite Poste: www.poste.ch/-/media/post/ueber-uns/dokumente/verhaltenskodex.pdf?la=fr
- Vision: www.poste.ch/notre-profil/entreprise/nos-principes/vision?query=vision

Éthique et intégrité

102-16: Valeurs, principes, normes et règles de conduite

Références et documents complémentaires:

- Vision: www.poste.ch/notre-profil/entreprise/nos-principes/vision?query=vision
- Code de conduite Poste: www.poste.ch/-/media/post/ueber-uns/dokumente/verhaltenskodex.pdf?la=fr
- Factsheet Compliance: www.poste.ch/notre-profil/entreprise/responsabilite/notre-ambition
- Principes de gestion et de collaboration: www.post.ch/-/media/post/jobs-und-karriere/dokumente/grundsatzefuehrung.pdf
- Code éthique et social appliqué aux fournisseurs: www.poste.ch/ethikkodex

Gouvernance

102-18: Structure de gouvernance

Le directeur général et les six membres de la Direction du groupe sont nommés par le Conseil d'administration. Ils répondent de la gestion opérationnelle de l'unité qui leur est confiée. Le directeur général représente la Direction du groupe devant le Conseil d'administration. Le Conseil d'administration répond de la gestion uniforme de la Poste et des sociétés du groupe devant le Conseil fédéral. La société holding représente l'ensemble du groupe vis-à-vis du propriétaire et répond de l'exécution des obligations relevant du service universel par la Poste. Elle a le droit de faire appel aux sociétés du groupe pour remplir ces obligations.

Références et documents complémentaires:

- Rapport financier 2018, chapitre «Gouvernance d'entreprise», pages 61–75

Implication des parties prenantes

102-40: Liste des groupes de parties prenantes

La Poste s'efforce de tenir compte des préoccupations de ses parties prenantes. Les parties prenantes suivantes sont jugées pertinentes pour la Poste (liste non exhaustive):

- Conseil fédéral et autorités de régulation
- Gouvernements cantonaux
- Parlement national
- Syndicats
- Représentants régionaux et communes
- Associations économiques
- Organismes de protection des consommateurs
- Concurrents (International Post Corporation)
- Clientèle / population
- Personnel

102-41: Accords de négociation collective

Les accords collectifs s'appliquent sans exception aux collaborateurs et collaboratrices soumis à une convention collective de travail, lesquels représentent plus de 85% du personnel. Les membres du personnel d'encadrement, quant à eux, sont soumis à un contrat de cadre.

Références et documents complémentaires:

– Chiffres clés du rapport annuel 2018, onglet 102, section «Rapports de travail»

102-42: Identification et sélection des parties prenantes

Les parties prenantes sont notamment identifiées en se fondant sur la gestion des risques de réputation, la prise en compte de deuxièmes avis et de regards extérieurs, l'amélioration des chances pour la défense politique commune des intérêts, les intérêts de l'entreprise et de l'exploitation ainsi que les usages propres à la diplomatie économique.

102-43: Approche de l'implication des parties prenantes

Soumise à différentes contraintes, la Poste doit concilier exigences politiques et réglementaires, acceptation sociale et intérêts économiques. Dans ce contexte, elle s'efforce de contribuer aux processus de formation de l'opinion et de décision dans un esprit de dialogue. C'est dans cette optique que la Poste cultive ses relations avec les groupes d'intérêt en Suisse et à l'étranger ainsi qu'avec les organisations internationales, dans lesquels elle représente ses intérêts tant politiques qu'opérationnels. Des experts veillent à ce que les principaux représentants du monde politique et économique, ainsi que de la société, reçoivent des informations de première main quant à la position de la Poste sur des thèmes pertinents dans le cadre d'un dialogue permanent. L'échange a lieu lors d'entretiens personnels ou par le biais de plateformes institutionnalisées. La Poste entend également continuer à ancrer et à développer la communication dans les différentes régions de Suisse. Une unité d'organisation qui fournit aux régions de Suisse romande, de Suisse alémanique et du Tessin des interlocuteurs directs pour les médias et les acteurs politiques a été spécialement constituée à cet effet. Depuis 2017, le développement du réseau postal a donné lieu à plus de 500 entretiens avec des communes, plus de 270 réunions d'information organisées pour la population et 52 entretiens avec les cantons.

Les parties prenantes sont notamment associées par le biais de rencontres qui leur sont destinées et de l'adhésion à des organisations, institutions et initiatives ainsi que du travail collaboratif effectué en leur sein. En parallèle, la section spécialisée Affaires publiques et internationales ainsi que les unités Personnel et Communication entretiennent un échange régulier et intensif avec les groupes énumérés au chiffre 102-40. La Poste s'assure d'être ainsi tenue au courant des différents besoins et demandes, et de recueillir de manière régulière et standardisée les points de vue et l'état d'esprit des collaborateurs et collaboratrices, ainsi que de la clientèle. Les parties prenantes sont ainsi également impliquées par le biais d'un salon politique qui leur est consacré.

Le concept des parties prenantes est présenté chaque année aux organes de décision, qui le valident. Le concept lui-même demeure confidentiel et n'est pas rendu public.

102-44 Enjeux et préoccupations majeurs soulevés

La nécessité actuelle et future de transformer la Poste en une interface entre le monde physique et numérique reste un thème central dans le dialogue avec les parties prenantes, tout comme le développement du réseau de points d'accès visant à répondre aux besoins de la clientèle. Le dialogue avec les différentes parties prenantes a par ailleurs fait ressortir l'importance et le rôle attribués à la Poste au sein du service public en Suisse.

Références et documents complémentaires:

– Poste et affaires publiques: www.poste.ch/notre-profil/themes/affaires-publiques-et-internationales

– Positions officielles de la Poste: www.poste.ch/notre-profil/themes/positions-officielles

Pratique de reporting

102-45: Entités incluses dans les états financiers consolidés

Le présent rapport de durabilité porte sur La Poste Suisse SA (Poste CH SA, CarPostal SA), à l'exclusion de PostFinance SA. Cependant, la plupart des chiffres clés quantitatifs ont été recueillis pour l'ensemble de La Poste Suisse SA, PostFinance SA comprise.

Références et documents complémentaires:

- Rapport financier 2018, chapitre «Filiales, sociétés associées et coentreprises», pages 172–180
- Rapport financier 2018, chapitre «Comptes annuels consolidés», pages 84–99 (Normes de présentation des comptes)

102-46: Définition du contenu du rapport et des périmètres de l'enjeu

La matrice de pertinence établie par la Poste en collaboration avec des parties prenantes internes et externes a identifié dix enjeux pertinents sur lesquels la Poste se concentre pendant la période stratégique en cours. Le résultat, qui se fonde sur des entretiens menés avec des clients privés et commerciaux, des offices fédéraux, des partis politiques, des syndicats, des ONG, des collaborateurs et des membres de la Direction du groupe ainsi que sur des groupes cibles, vaut pour Poste CH SA et CarPostal SA. Des contributions visant à déterminer les contenus du rapport et de la communication ainsi qu'à définir les groupes cibles (parties prenantes) pour le rapport sont ressorties de ces entretiens. Le présent rapport de durabilité s'appuie sur cette matrice de pertinence, qui fait actuellement l'objet d'un remaniement complet. Les résultats seront intégrés dans la prochaine période stratégique et dans le rapport de durabilité 2019 de la Poste.

Les aspects liés aux trois principaux champs en haut à droite sont considérés comme des enjeux pertinents dans le cadre du présent rapport de durabilité. La correspondance avec les aspects de GRI est précisée sous le chiffre 102-47.

Matrice de pertinence



Dans le rapport, la Poste prend par ailleurs position sur des cas touchant à l'environnement, aux questions sociales et à la gouvernance jugés pertinents par des sources externes.

102-47: Liste des enjeux pertinents

Enjeux pertinents pour la Poste	Aspects de GRI
Performance économique et valeur d'entreprise, distribution de valeur	Performance économique
Emploi et conditions de travail, diversité et démographie	Présence sur le marché, emploi, relations employés/direction, diversité et égalité des chances, lutte contre la discrimination, liberté syndicale et négociation collective, évaluation des droits de l'homme
Conditions de travail chez les fournisseurs	Évaluation sociale des fournisseurs, travail des enfants, travail forcé ou obligatoire
Formation et perfectionnement / promotion de la relève	Formation et éducation
Protection des données et des informations	Confidentialité des données des clients
Respect des conditions-cadres légales	Conformité
Promotion de la santé et protection au travail	Santé et sécurité au travail
Incidences économiques indirectes, contribution sociale et engagement social	Incidences économiques indirectes, communautés locales
Climat et énergie, polluants atmosphériques et émissions sonores	Énergie, émissions, produits et prestations, information environnementale, évaluation environnementale des fournisseurs
Lutte contre la corruption	Lutte contre la corruption
Pratique concurrentielle	Comportement anticoncurrentiel

102-48: Réaffirmation des informations

Aucune modification n'est à relever par rapport au rapport de gestion intégré de l'année précédente.

102-49: Modifications relatives au reporting

Le reporting ne présente aucune modification par rapport à l'année précédente.

Profil du rapport

102-50: Période de reporting

Le contenu du présent rapport repose sur l'exercice 2018 (du 1^{er} janvier au 31 décembre 2018).

102-51: Date du rapport le plus récent

Le dernier rapport de gestion intégré a été publié le 8 mars 2018 pour l'exercice 2017.

102-52: Cycle de reporting

Annuel.

102-53: Point de contact pour les questions relatives au rapport

E-mail: responsabilite@poste.ch

Téléphone: +41 58 338 11 11

Contact médias: +41 58 338 13 07

102-54: Déclarations de reporting en conformité avec les normes GRI

Le présent rapport a été établi conformément aux normes GRI selon l'option «conformité essentielle».

102-55: Index du contenu GRI

Voir l'index du contenu GRI dans la version en ligne faisant foi de ce rapport sur www.poste.ch/gri-index.

102-56: Vérification externe

Le bilan des gaz à effet de serre fait l'objet d'une vérification externe et comprend les chiffres 305-1, 305-2, 305-3, ainsi que les bases correspondantes, notamment les chiffres 302-1, 302-2.

Références et documents complémentaires:

– Rapport d'assurance sur le bilan des gaz à effet de serre: www.poste.ch/notre-profil/entreprise/responsabilite/notre-ambition

103 Approche managériale

103-1 Explication de l'enjeu pertinent et de son périmètre

Pour le rapport, des aspects pertinents ont été identifiés au moyen d'un sondage des parties prenantes internes et externes, puis représentés dans la matrice de pertinence pour Poste CH SA et CarPostal SA (voir aspect 102-46).

Les aspects pertinents qui ont un impact dans le périmètre de la Poste sont par exemple les conditions d'engagement et de travail, la promotion de la santé et la protection au travail, la diversité et la démographie, le climat et l'énergie, ainsi que les polluants atmosphériques et émissions sonores comprenant des émissions directement générées, la performance économique et la valeur de l'entreprise, la distribution de valeur, la protection des données et des informations, ainsi que la contribution sociale et l'engagement social.

Pour un certain nombre de thèmes, la portée et l'influence sur l'impact dépassent le périmètre de la Poste. Les émissions de gaz à effet de serre, de polluants atmosphériques et les émissions sonores indirectement générées, les conditions de travail chez les fournisseurs ou encore la contribution sociale et l'engagement social sont à cet égard des exemples notables d'aspects pertinents. Aujourd'hui déjà, dans la mesure du possible, la Poste obtient indirectement des améliorations de ses performances en matière de développement durable sur ces thèmes.

103-2 et 103-3 L'approche managériale et ses composantes et évaluation

La section Corporate Responsibility (CR) est en charge de la coordination et de la mise en œuvre de la stratégie de Corporate Responsibility du groupe. En outre, elle apporte son soutien aux unités dans la mise en œuvre de tous les aspects essentiels pour la durabilité. En collaboration avec le comité spécialisé Développement durable et des groupes spécialisés, des mesures répondant à la stratégie de CR sont élaborées et mises en œuvre, puis soumises à un contrôle d'efficacité. Des membres de la direction de chaque unité d'affaires et de fonction siègent au comité spécialisé Développement durable.

La stratégie de Corporate Responsibility a été élaborée en collaboration avec des parties prenantes internes et externes et mise en œuvre avec les unités. Dans la période stratégique actuelle de 2017 à 2020, la Poste place un accent particulier sur les cinq champs d'action suivants: approvisionnement responsable, climat et énergie, personnel, économie circulaire et citoyenneté d'entreprise.

Le réseau des ambassadeurs et ambassadrices du développement durable, dans lequel sont abordées, discutées et promues des thématiques touchant à la responsabilité d'entreprise, bénéficie d'une large assise au niveau de toute l'entreprise. Cette communauté vivante ouverte à l'ensemble du personnel jouit d'une grande popularité. Tous les collaborateurs et toutes les collaboratrices ont la possibilité de transmettre leurs idées personnelles en vue d'améliorer le bilan écologique et social de la Poste par le biais de la Gestion de l'innovation.

Performance économique, valeur d'entreprise, distribution de valeur et présence sur le marché

Pour répondre aux besoins des clients d'aujourd'hui et de demain, la Poste applique sa stratégie de transformation qui s'étend jusqu'en 2020. Elle ambitionne d'opérer d'ici 2020 une transformation qui lui permette de proposer des solutions adaptées aux futurs besoins de sa clientèle. La stratégie de la Poste repose sur son mandat légal, sur les objectifs stratégiques du Conseil fédéral et sur la vision de la Poste. Avec ses quatre orientations stratégiques – transformation, croissance, optimisation et conditions-cadres –, elle cherche à atteindre les valeurs cibles fixées (objectifs stratégiques de la Poste). La Poste étudie en particulier les possibilités de croissance découlant de nouveaux modèles d'affaires fondés sur ses sept axes de croissance et de développement.

Ce qui guide l'action de la Poste, ce sont les besoins en constante évolution de la clientèle. S'appuyant sur ses compétences en matière de communication, de logistique, de services financiers et de transport de voyageurs, la Poste renforce ses solutions système, tout en continuant à proposer des produits et des services modulaires isolés. En phase avec un monde moderne tout en réseaux, elle jette des ponts entre les mondes physique et numérique, séduit sa clientèle par des offres faciles d'accès et d'utilisation et leur propose une expérience clientèle unique qui s'étend à tous ses points de contact. Ce faisant, la Poste assure également le développement et la qualité du service universel.

Pour mettre en œuvre sa vision, la Poste agit dans le respect de ses valeurs fondamentales: «fiable», «valorisante» et «durable».

Efficacité et résultats

Durant la première année de mise en œuvre de cette stratégie, la Poste est parvenue non seulement à préserver, mais encore à renforcer sa position de leader sur ses marchés. La Suisse jouit de services postaux et d'un trafic des paiements efficaces dans le cadre du service universel. La population et les entreprises profitent en outre de la valeur ajoutée apportée par les autres produits et prestations qu'elle propose. La Poste forme chaque année plus de 2000 apprentis et apprenties.

Références et documents complémentaires:

- Rapport financier 2018, chapitre «Stratégie Poste 2020», pages 16–22
- Rapport financier 2018, chapitre «Résultats non financiers significatifs», pages 47–53
- Aperçu du sponsoring: www.poste.ch/notre-profil/entreprise/sponsoring?shortcut=sponsoring
- Rapport financier 2018, chapitre «Stratégie de responsabilité d'entreprise», pages 23–25
- Emplois et carrières, places d'apprentissage: www.poste.ch/notre-profil/index-thematique/emplois-et-carrieres

Communautés locales

La Poste est une entreprise à l'ancrage régional. Elle est un employeur majeur dans les régions de montagne et les zones rurales en général, où elle offre 18 000 emplois, que ce soit dans la distribution, dans les filiales ou encore le conseil à la clientèle. Elle contribue à un équilibre entre villes et campagnes ainsi qu'entre régions économiquement fortes et faibles. Dans le cadre de ses transformations essentielles, notamment le développement de son réseau de points d'accès visant à répondre aux besoins de la clientèle, la Poste associe intensivement et suffisamment en amont les principales parties prenantes. À cet effet, elle continue à développer sa communication dans les régions.

Emploi et conditions de travail, diversité et démographie

La politique du personnel de la Poste définit les règles du jeu pour que les relations soient placées sous le signe de l'équité et du partenariat, et fixe des principes contraignants dans ce domaine. Dans le même temps, elle formule les attentes de la Poste en tant qu'employeur envers son management, ses supérieurs et supérieures et son personnel en Suisse et à l'étranger. Le Code de conduite Poste est remis à l'ensemble du personnel avec le contrat de travail. Les fournisseurs sont tenus de signer le Code éthique et social, qui prévoit le respect des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail.

La Poste offre des conditions-cadres permettant à ses collaborateurs et collaboratrices de concilier les différents aspects de la vie selon le principe de la responsabilité individuelle, de se développer et de rester performants et en bonne santé dans un environnement de travail qui évolue très vite. En tant que membre fondateur de l'initiative Work Smart, la Poste encourage activement les formes de travail flexibles et sans contraintes de lieu. En font notamment partie les modèles de travail flexibles comme le temps partiel, le télétravail et le partage d'emploi, utilisés par plus de la moitié du personnel.

La Poste consacre en outre environ 1,3 million de francs au soutien de la garde d'enfants hors du cercle familial, permettant ainsi à son personnel de mieux concilier vie professionnelle, vie familiale et loisirs. La Poste met systématiquement au concours les postes de cadres ayant un taux d'occupation de 80 à 100%, notamment afin de promouvoir le travail à temps partiel et la part des femmes à des fonctions dirigeantes.

En outre, un grand nombre de mesures assure que le personnel de la Poste, dont la moyenne d'âge progresse, reste en bonne santé et compétitif sur le marché du travail. Des modèles flexibles portant sur la mise à la retraite, la promotion de carrières «en arc de cercle» et des horaires de travail souples en font notamment partie. En 2019, un accent particulier sera placé sur les possibilités qui s'offrent aux collaborateurs et collaboratrices occupant des fonctions contraignantes sur le plan physique. Indépendamment de l'âge, des mesures sont évaluées pour les collaborateurs et les collaboratrices d'exploitation dans les domaines de la promotion de la santé, de la qualification et de la formation continue, de la mobilité interne, de l'aménagement du travail et des modèles de temps de travail.

Conformément aux directives de la loi sur l'organisation de la Poste, la Poste mène des négociations avec les syndicats signataires syndicom et transfère sur les conditions-cadres régissant les relations entre l'entreprise et le personnel. Les bases légales de la législation sur le travail applicables au personnel de la Poste se fondent sur le droit suisse des obligations (en lien avec la loi sur le travail ou la loi sur la durée du travail pour CarPostal). La majeure partie des employés sont couverts par une des conventions collectives de travail (CCT), actuellement au nombre de neuf, qui sont développées en continu avec les partenaires sociaux et sont librement consultables. La relation de coopération entre les organisations du personnel et l'employeur permet d'aboutir à des solutions consensuelles. Avec ses partenaires sociaux, la Poste s'efforce de trouver des solutions porteuses d'avenir en tenant compte de l'intérêt de la clientèle, du personnel et de l'entreprise.

Références et documents complémentaires:

- Politique du personnel de la Poste: www.post.ch/fr/notre-profil/index-thematique/emplois-et-carrieres/monde-du-travail-de-la-poste
- Condition d'engagement et conventions collectives de travail de la Poste : www.post.ch/fr/notre-profil/index-thematique/emplois-et-carrieres/monde-du-travail-de-la-poste
- Code de conduite Poste: www.poste.ch/-/media/post/ueber-uns/dokumente/verhaltenskodex.pdf?la=fr
- Code éthique et social: www.poste.ch/ethikkodex
- Rapport de gestion 2018, chapitre «Personnel», pages 55–58
- Diversité au sein de la Poste: www.post.ch/fr/notre-profil/index-thematique/emplois-et-carrieres/monde-du-travail-de-la-poste/diversite-au-sein-de-la-poste

Conditions de travail chez les fournisseurs

L'approvisionnement responsable, qui fait partie des cinq champs d'action identifiés par la stratégie de Corporate Responsibility 2017 à 2020, occupe une place centrale au sein de la Poste et se trouve dans le domaine de compétence de l'organisation d'achats. Dans la mesure où il fait partie des cinq orientations stratégiques, l'approvisionnement responsable est également ancré dans la stratégie d'achat et relève donc de la responsabilité de l'ensemble du personnel de l'organisation d'achats de la Poste. Des critères sociaux, éthiques et écologiques jouent un rôle central dans l'ensemble des groupes de marchandises et tout le long de la chaîne de création de valeur de la Poste, notamment en ce qui concerne les pratiques d'achats, le travail des enfants et le travail forcé, les droits de l'homme et l'évaluation sociale et environnementale des fournisseurs. Dans le cadre du développement de l'approvisionnement de la Poste pour en faire une organisation d'achats de premier plan, consciente de ses responsabilités, la Poste accorde sa préférence aux partenaires possédant une politique commerciale fondée sur une réflexion globale. En effet, un approvisionnement non durable présente des risques tout au long de la chaîne de création de valeur aussi bien pour les êtres humains et l'environnement que pour la Poste.

La plupart des fournisseurs ont signé le code éthique et social de la Poste ou peuvent attester qu'ils possèdent leur propre code, dont les dispositions sont plus contraignantes. Le code éthique et social de la Poste prévoit entre autres le respect des droits de l'homme, l'interdiction du travail des enfants, des rémunérations appropriées et l'observation des principes écologiques de la Poste. Le code éthique et social fait en outre référence aux normes suisses et internationales plus sévères en matière de protection des collaborateurs et des collaboratrices pour les prestations fournies en Suisse ou à l'étranger.

Pour les fournisseurs de vêtements, il est complété par les adresses de contacts de la Fair Wear Foundation qui réceptionnent les plaintes. Ces fournisseurs sont tenus d'afficher le code éthique et social sur place, dans la langue du pays.

En 2017, des critères de Corporate Responsibility généraux et des critères applicables spécifiquement aux différents groupes de marchandises ont été définis et intégrés de façon systématique dans la liste des critères d'approvisionnement de chaque groupe de marchandises. De même, depuis 2017, la Poste a recours à EcoVadis, une organisation indépendante auprès de laquelle les fournisseurs se positionnent quant à leurs pratiques sociales et environnementales dans les affaires et sont évalués. Au cours des années à venir, la Poste disposera ainsi d'une analyse des risques et d'une évaluation standardisées de ses collaborations, qu'elle pourra développer dans le cadre de partenariats. D'ici 2020, il est prévu d'évaluer les quelque 240 principaux fournisseurs d'envergure stratégique. À l'heure actuelle, c'est déjà le cas de plus de la moitié d'entre eux (état fin 2018: 121 fournisseurs). La Poste souhaite intégrer les informations collectées dans le programme de développement (Corrective Action Plan) et en déduire des mesures d'amélioration de la performance des fournisseurs en matière de Corporate Responsibility.

Dans la mesure où des risques importants sont particulièrement présents dans l'industrie textile du point de vue de l'approvisionnement socialement responsable, la Poste a pris ici des mesures élargies: en 2012, elle a été la première grande entreprise de Suisse à adhérer à la Fair Wear Foundation (FWF), une organisation opérant dans le monde entier. Depuis 2014, la Poste s'est vu décerner chaque année le statut de Leader. En devenant membre de la FWF, la Poste s'est engagée à contrôler strictement et à mettre en œuvre durablement des normes sociales chez ses fournisseurs de vêtements. Elle a mené un travail considérable afin de sensibiliser au code de la FWF sur les pratiques de travail le management aussi bien que les employés et employées. La FWF réalise les contrôles des normes sociales ainsi que les formations pour le compte de la Poste dans le pays à risque qu'est la Bulgarie, qui, en 2018, a représenté 35% du volume d'approvisionnement en vêtements. Dans les pays où les risques sont faibles, qui représentent 65% du volume d'approvisionnement, les contrôles sociaux de même que les formations au sein des usines au code éthique et social ainsi qu'au Code of Labor Practices de la FWF sont réalisés par la Poste elle-même tous les trois ans. Les contrôles et formations restants, qui représentent 6% du volume, sont réalisés en Jordanie par Better Work, un programme de l'Organisation internationale du travail (OIT) et de la Société financière internationale (SFI).

Par ailleurs, depuis 2016, des critères sociaux et écologiques sont évalués lors des audits du secteur des transports. En 2019, la Poste prévoit à nouveau de réaliser selon les besoins des formations à l'interne pour sensibiliser l'organisation d'achats et, en vue d'une optimisation supplémentaire des processus d'achat, examine la possibilité de les mettre en conformité avec la norme ISO 20400. L'intégration prévue de critères de durabilité dans les négociations des objectifs a été repoussée à 2019.

Efficacité et résultats

Les fournisseurs des groupes de marchandises pertinents ont signé le code éthique et social de la Poste. L'approvisionnement responsable fait partie intégrante de notre gestion des risques dans le cadre de la gestion des fournisseurs. Sur cette base, des critères de Corporate Responsibility ont été définis et sont d'ores et déjà intégrés aux processus d'achat. Il existe des listes de critères propres à chaque groupe de marchandises destinées à aider les acheteurs et les fournisseurs à prendre des décisions plus durables.

Fin 2015, 100% du volume d'approvisionnement de la Poste dans le domaine des vêtements professionnels avait déjà été contrôlé, et ce contrôle est renouvelé tous les trois ans au moins. Lors des visites sur les sites de production, la Poste a également informé le personnel de ses droits ainsi que des huit normes de l'OIT. La Poste obtient de bons résultats: les sites de production présentent de bonnes conditions de travail tout au long de la chaîne d'approvisionnement, du tissu au vêtement fini, ainsi qu'une totale transparence des coûts et aucune plainte d'ouvriers travaillant chez les fournisseurs de la Poste n'a été signalée à la FWF ou à la Poste. Cent pour cent des sous-traitants de CarPostal et 83% de ceux de PostLogistics ont été soumis à des audits.

Références et documents complémentaires:

- Rapport financier 2018: sous Stratégie, chapitre «Achats responsables», pages 23–24
- Code éthique et social: www.poste.ch/ethikkodex

- Stratégie d’achat: www.post.ch/fr/entreprises/index-thematique/organisation-des-achats/politique-des-achats
- Achats responsables: www.post.ch/fr/entreprises/index-thematique/organisation-des-achats/achats-responsables
- Charte de Corporate Responsibility: www.post.ch/fr/notre-profil/entreprise/responsabilite/notre-ambition

Promotion de la santé et protection au travail

La Poste accorde une grande importance à la santé et à la sécurité de son personnel. Elle mise sur un éventail de mesures afin de préserver et de développer sur le long terme la capacité de travail des collaborateurs et des collaboratrices. L’objectif de la gestion de la santé en entreprise est la promotion et la préservation de la santé des collaborateurs et des collaboratrices. Une culture de la gestion et du travail saine, basée sur l’estime, le respect et la transparence, y occupe une place primordiale. C’est pourquoi les formations destinées aux cadres seront une priorité durant les années à venir, tout comme la prévention des absences et la réintégration rapide après des absences dues à une maladie. Ces mesures sont complétées par les cercles de santé et les ambassadeurs et ambassadrices dans le domaine de la santé, déjà bien établis, par des offres de réorientation au poste de travail ainsi que par un conseil social interne à l’entreprise qui propose un accompagnement neutre et confidentiel en cas de conflits dans la sphère privée ou professionnelle.

Afin de garantir des lieux de travail sûrs à l’ensemble du personnel de la Poste, celle-ci gère une solution par groupe d’entreprises qui garantit que l’intégralité des directives légales relatives à la sécurité au travail et à la protection de la santé sont respectées. La solution par groupe d’entreprises est conçue en concertation avec les syndicats et certifiée par l’autorité compétente. Réexaminée périodiquement lors de contrôles externes par les inspecteurs cantonaux du travail et par la Caisse Nationale Suisse d’assurance en cas d’accidents (suva), elle est mise en œuvre dans le cadre des systèmes de sécurité au travail des unités du groupe gérés et développés par des spécialistes de la sécurité au travail et la protection de la santé (ST/PS) formés à cet effet. À Poste Immobilier Management et Services SA et à PostLogistics, ces systèmes sont en outre certifiés selon la norme OHSAS 18001. La coordination des services spécialisés compétents est assurée par des groupes spécialisés qui se réunissent à un rythme mensuel. Une réunion annuelle des instances responsables assure l’échange entre la Poste, les syndicats, les spécialistes externes et les spécialistes de la sécurité au travail et la protection de la santé ainsi que les organes de surveillance.

Avec des audits de systèmes annuels, le service spécialisé compétent Sécurité d’entreprise contrôle l’efficacité de la solution par groupe d’entreprises, tandis que les unités réalisent régulièrement des audits sécurité et des formations. En plus du rapport de gestion du groupe publié chaque année, les chiffres sur les accidents et les maladies sont analysés tous les mois.

Efficacité et résultats

La Gestion des présences apporte son soutien aux supérieurs afin de prendre contact avec les collaborateurs et les collaboratrices de manière précoce en cas d’absences de courte durée récurrentes ou en cas d’absence de longue durée et (le cas échéant, en collaboration avec le conseiller RH) de définir des mesures qui permettent un retour rapide et adapté au poste de travail habituel ou à un nouveau poste de travail. Les chiffres clés essentiels, tels que le nombre d’accidents professionnels pour 100 unités de personnel et le nombre de journées d’absence par accident professionnel, sont analysés au minimum une fois par an par les services spécialisés en sécurité du travail et protection de la santé. Les chutes et faux pas continuent à être de loin la cause d’accident la plus fréquente, mais des mesures de sensibilisation ciblées se révèlent efficaces. Après un contrôle approfondi et indépendant de la mise en œuvre de la gestion de la santé en 2017 par Promotion Santé Suisse, la Poste a obtenu pour la troisième fois consécutive le label «Friendly Work Space».

Références et documents complémentaires:

- Chiffres clés du rapport annuel 2018, onglet «Gestion de la santé»
- Engagement de la Poste pour le personnel: www.poste.ch/notre-profil/index-thematique/emplois-et-carrieres/monde-du-travail-de-la-poste/engagement-de-la-poste
- www.friendlyworkspace.ch/fr

Contribution et engagement social

En sa qualité d'entreprise proche de la Confédération ayant une longue tradition sociale, la Poste encourage des projets et des institutions d'utilité publique à vocation sociale, notamment dans le cadre du champ d'action «citoyenneté d'entreprise» de la stratégie de Corporate Responsibility. La Poste entend apporter sa contribution à la résolution des problèmes sociaux et écologiques et à créer une valeur ajoutée pour la société.

Le Conseil fédéral attend de la Poste qu'elle assure dans tout le pays un service universel de qualité par la fourniture de services postaux et de services de paiement. Il attend également d'elle qu'elle offre, dans les secteurs relevant de son cœur de métier (marchés de la communication, de la logistique, des services financiers et du transport de voyageurs), des produits, des services et des solutions de qualité, adaptés au marché et innovants, sous forme aussi bien physique qu'électronique. Dans le cadre des possibilités qu'offre l'économie d'entreprise, la Poste doit également suivre une stratégie fondée sur les principes de l'éthique et du développement durable et tenir compte, dans son organisation, des attentes des différentes régions du pays. Enfin, elle doit appliquer une politique du personnel moderne et socialement responsable et offrir des conditions d'engagement attrayantes. La Poste est également tenue d'impliquer la collectivité publique concernée en cas de délocalisation et de fermeture d'une filiale (voir également 413-2).

Efficacité et résultats

- Dans le cadre de la campagne «2 x Noël» bénéficiant à des personnes dans le besoin en Suisse et à l'étranger, la Poste transporte gratuitement les colis au centre logistique de la Croix-Rouge suisse (CRS), où des collaborateurs et collaboratrices de la Poste et des volontaires trient les dons.
- Dans le cadre de l'action «Enfant Jésus», chaque année, le père Noël reçoit de l'aide pour répondre aux lettres de milliers d'enfants.
- Avec la campagne «Une deuxième vie pour les tenues postales», les tenues de travail qui ne sont plus utilisées sont collectées et données à la Croix-Rouge suisse; une partie des vêtements hors d'usage est employée pour la fabrication de sacs ou de housses pour ordinateur portable.
- De nombreuses offres existent pour l'engagement bénévole des collaborateurs, que ce soit dans le cadre de l'action «2 x Noël», des travaux d'entretien des chemins de randonnée suisses ou du projet pour la formation sur l'énergie dans les écoles «Jede Zelle zählt – Solarenergie macht Schule!» (Chaque cellule compte) notamment.
- La Poste soutient de jeunes artistes suisses, notamment en développant sa propre collection d'œuvres d'art.
- Via le fonds en timbres ou l'émission de timbres à supplément, la Poste subventionne des fondations comme Pro Patria ou Pro Juventute ainsi que d'autres projets et institutions ayant pour priorité les affaires sociales, la culture ou le travail pour les activités de jeunesse.

Références et documents complémentaires:

- Rapport de gestion 2018, chapitre «Responsabilité», pages 15–16
- Rapport financier 2018, chapitre «Stratégie de responsabilité d'entreprise», pages 23–25
- Aperçu du sponsoring: www.poste.ch/notre-profil/entreprise/sponsoring?shortcut=sponsoring
- Charte de Corporate Responsibility: www.post.ch/fr/notre-profil/entreprise/responsabilite/notre-ambition
- Prise de position de la Poste sur la nouvelle législation postale: www.post.ch/fr/notre-profil/themes/positions-officielles
- Prise de position de la Poste «Service public pour la Suisse: le mandat de service universel de la Poste»: www.post.ch/fr/notre-profil/themes/positions-officielles/un-service-universel-performant

Climat et énergie, polluants atmosphériques et émissions sonores

Les objectifs climatiques et énergétiques découlent de la stratégie, des orientations stratégiques et des objectifs. L'objectif du groupe d'améliorer l'efficacité en matière de CO₂ d'au moins 25% d'ici 2020 (par rapport à l'année de base 2010) figure au premier plan.

Les unités peuvent adresser des demandes de soutien financier pour des projets pilotes et projets phares au comité de la Direction du groupe Innovation, nouvelles activités et développement durable. En outre, les fonds issus de la redistribution de la taxe sur le CO₂ sont investis à des fins spécifiques dans la protection du climat. Par ailleurs, les systèmes de gestion des unités opérationnelles Immobilier, PostLogistics et Swiss Post Solutions sont certifiés ISO 14001 et ainsi soumis à un devoir d'amélioration continue.

Efficacité et résultats

L'objectif climatique de la Poste s'inscrit dans une perspective à long terme et s'aligne sur les efforts visant à contenir le réchauffement global d'ici à 2100 bien en dessous de 2° Celsius par rapport aux niveaux de l'ère pré-industrielle. La Poste assume ainsi sa responsabilité en tant qu'entreprise: elle contribue à réduire les émissions de CO₂ pour la société et l'environnement et à atténuer le changement climatique. En outre, elle souhaite anticiper les risques liés aux changements climatiques futurs et exploiter les opportunités qui se présentent dans ce domaine. En mettant l'accent sur les objectifs prioritaires suivants en matière de réduction des émissions de CO₂, la Poste assure son succès commercial à long terme: sobriété énergétique, efficacité énergétique, substitution (des sources d'énergies fossiles) et compensation des émissions de CO₂.

La réalisation de l'objectif du groupe d'améliorer l'efficacité en matière de CO₂ de 25% d'ici à 2020 (par rapport à l'année de base 2010) est en bonne voie. Elle est attestée par divers systèmes de notation externes, notamment l'Environmental Measurement and Monitoring System (EMMS) de l'International Post Corporation (IPC). La Poste y a encore amélioré sa note en matière de gestion du carbone (Carbon Management Proficiency Score), obtenant en 2018, pour la troisième fois consécutive, le Gold Rating. Elle fait en outre partie du peloton de tête des membres de l'IPC en relation avec plusieurs autres indicateurs, notamment ceux de la part d'électricité renouvelable et de la motorisation alternative du parc automobile.

Concernant le CDP Supply Chain Rating, la Poste a obtenu en 2018 le deuxième meilleur statut possible, soit «A-», ce qui représente une amélioration sensible par rapport à l'année précédente, et la place légèrement au-dessus de la moyenne de la branche. Selon CDP, la Poste mène une «action coordonnée ancrée dans la gestion sur les questions touchant au changement climatique».

Références et documents complémentaires:

- Rapport de gestion 2018, chapitre «Responsabilité», pages 15–16
- Rapport financier 2018, chapitre «Stratégie Poste 2020», pages 16–22
- Rapport financier 2018, chapitre «Stratégie de responsabilité d'entreprise», pages 23–25
- Chiffres clés du rapport annuel 2018, onglet 305
- Protection de l'environnement et du climat: www.poste.ch/notre-profil/entreprise/responsabilite
–> Pour l'environnement

Conformité, protection des données et de l'information

Le thème de la conformité (compliance) relève du Conseil d'administration et revêt une grande importance à la Poste. Il est centralisé et organisé au sein d'un comité spécialisé dédié, qui rend compte régulièrement à la Direction du groupe et au Conseil d'administration. Les principes d'une collaboration éthique – en tant que base de la conformité – sont consignés dans le code de conduite contraignant pour l'ensemble du personnel.

Le portefeuille de compliance traité par le comité spécialisé est le résultat d'une analyse complète et périodique des risques encourus en cas de violation des interdictions et des obligations. Le portefeuille comprend actuellement les thèmes de la protection des données et des informations, de la lutte contre la corruption, du droit des marchés publics, du droit des cartels et du droit des subventions. Pour chaque thème du portefeuille de compliance, des programmes de compliance sont élaborés, dans lesquels sont définies les mesures nécessaires pour réduire autant que possible les risques de violation de normes et de prescriptions. Communiquer de façon compréhensible et posséder une formation ciblée sur chaque thème ainsi que des contrôles du respect constituent les éléments centraux de ces mesures. Les programmes de compliance sont régulièrement contrôlés pour s'assurer de leur efficacité et adaptés.

Le système de gestion de la compliance est développé et étendu en continu depuis 2016. En 2018, un examen réalisé par une entreprise externe a confirmé sa pertinence et le bien-fondé des mesures d'extension prévues. Cette surveillance a lieu en échange permanent avec toutes les unités concernées et dans la mise en œuvre des processus. Les unités exposées sont par ailleurs certifiées ISO 9001 et ISO 14001 et sont de ce fait soumises à un contrôle externe au moins une fois par an.

Tous les cadres ainsi que des spécialistes sélectionnés sont formés et sensibilisés au thème de la compliance au moyen de formations en e-learning incluant un contrôle des connaissances. Le système de gestion de la compliance est documenté de manière détaillée et accessible pour tout le personnel

sur Intranet. La Direction du groupe et le Conseil d'administration sont informés de l'état d'avancement deux fois par an par le biais d'un rapport de la situation. L'ensemble du personnel de même que la clientèle a la possibilité de signaler anonymement toute infraction.

Un thème important du système de compliance de la Poste est la protection des données des clients, des fournisseurs et du personnel. La Poste dispose d'un programme exhaustif et contraignant pour tout le groupe visant à la protection de ces données qui inclut une organisation de la protection des données chargée de garantir le respect des lois applicables et des dispositions internes.

Efficacité et résultats

L'efficacité du système de gestion de la compliance est contrôlée régulièrement et les adaptations nécessaires sont effectuées. Aucune procédure en lien avec la violation des règles de protection des données n'a été ouverte contre la Poste en 2018.

Références et documents complémentaires:

- Rapport financier 2018, chapitre «Gouvernance d'entreprise», pages 59–67
- Factsheet Compliance: www.poste.ch/notre-profil/entreprise/responsabilite/notre-ambition
- Bureau de communication anonyme de la Poste: www.poste-courage.ch
- Code de conduite Poste: www.poste.ch/-/media/post/ueber-uns/dokumente/verhaltenskodex.pdf?la=fr

Économie circulaire

Les matériaux et les produits réutilisables pouvant être utilisés le plus longtemps possible sont au cœur de l'économie circulaire. Par l'intermédiaire de ses produits et de ses compétences, la Poste souhaite favoriser une économie circulaire et respectueuse des ressources et dans ce but, mettre en place de nouveaux secteurs d'activité stratégiques et partenariats. Avec ses services, elle apporte une contribution en vue d'une meilleure utilisation des ressources et, ainsi, favorise en Suisse des habitudes de consommation plus respectueuses des générations futures. Elle concentre son engagement sur le recyclage de matériaux sélectionnés, sur la réparation et la réutilisation d'appareils et d'instruments de travail ainsi que sur l'encouragement des possibilités de partage (économie de partage). L'identification de nouveaux potentiels dans le domaine de la logistique en fait partie.

Efficacité et résultats

- Elle récupère chez les clients les capsules de café Nespresso usagées pour recyclage. Dans le cadre de l'échange des commandes en ligne de denrées alimentaires (p. ex. coop@home), elle collecte les bouteilles en PET, les cabas et les cartons pour les éliminer dans les règles de l'art.
- Pour le compte de communes, elle collecte les vieux papiers et en collaboration avec des institutions comme Brocki ou Texaid, elle récupère les objets d'usage quotidien en vue de leur réutilisation ou de leur recyclage.
- Qui loue par exemple une perceuse sur la plateforme sharely, peut se la faire expédier via l'un des nombreux points d'accès de la Poste.
- Les processus d'élimination internes sont optimisés. La Poste collecte et recycle les tenues postales usagées, en collaboration avec la Croix-Rouge suisse.
- Dans le cadre d'un projet pilote, la Poste installe des batteries usagées de scooters électriques dans des accumulateurs de bâtiments dotés d'installations solaires.

Références et documents complémentaires:

- Rapport de gestion 2018, chapitre «Responsabilité», pages 15–16
- Rapport financier 2018, sous Stratégie «Économie circulaire», pages 24–25
- Rapport de gestion 2018, chapitre «Évolution de l'activité Groupe», page 21
- Rapport de gestion 2018, chapitre «Évolution de l'activité PostMail», pages 24 et 27

Normes spécifiques à un enjeu

200 Informations économiques

GRI 201: Performance économique

201-1 Valeur économique directe générée et distribuée

Références et documents complémentaires:

- Chiffres clés du rapport annuel 2018, onglet 201, sections «Résultat financier» et «Répartition de la valeur ajoutée»

201-2 Implications financières et autres risques et opportunités dus au changement climatique

La raréfaction des ressources naturelles se traduit par une sensibilité accrue des clients et des clientes, des investisseurs et du législateur à l'écologie et à la durabilité, avec pour corollaire une augmentation de la demande de produits durables. Une combinaison optimale d'efficacité énergétique et d'énergies renouvelables devient ainsi un facteur critique pour les entreprises qui souhaitent briser la spirale des coûts ou, dans certains cas, se ménager de nouveaux avantages concurrentiels.

La quantification des implications financières dues au changement climatique pour la Poste n'est pas jugée pertinente. La Poste se concentre bien davantage sur l'identification des émissions de gaz à effet de serre et les mesures permettant leur réduction. En outre, elle souhaite anticiper les risques liés aux changements climatiques futurs, exploiter les opportunités qui se présentent dans ce domaine et examiner des mesures qui pourraient lui permettre de s'adapter au changement climatique.

Références et documents complémentaires:

- Rapport financier 2018, chapitre «Résultats non financiers significatifs», pages 51–53

201-3 Obligations liées au régime à prestations déterminées et autres régimes de retraite

L'institution de prévoyance propre au groupe, à savoir la Caisse de pensions Poste (CP Poste), assure quelque 40 000 collaborateurs et collaboratrices de l'entreprise en Suisse et verse annuellement 655 millions de francs de rentes à environ 30 000 personnes. Fin 2018, son degré de couverture était légèrement supérieur à 100%.

En Suisse, la Poste dispose de divers plans de prévoyance en faveur de ses collaborateurs et collaboratrices. Les prestations de prévoyance dépendent du salaire assuré et de l'âge de vieillesse. Au moment de la retraite, les assurés ont le choix entre une rente à vie et le versement des avoirs sous forme de capital. Outre les prestations de vieillesse, les prestations de prévoyance incluent des rentes d'invalidité et de survivants, calculées en pour cent du salaire assuré. Les assurés peuvent en outre améliorer leur situation de prévoyance en effectuant des rachats jusqu'à concurrence du montant réglementaire maximal, ou retirer des fonds de manière anticipée en vue de l'acquisition d'un logement à usage propre.

Les prestations versées par la Caisse de pensions Poste sont supérieures au minimum légal. L'âge ordinaire de la retraite est de 65 ans.

Références et documents complémentaires:

- Rapport financier 2018, chapitre «Prévoyance en faveur du personnel», pages 149–156
- Rapport financier 2018, chapitre «Prévoyance et assurances sociales», page 51, et chapitre «État de la couverture», page 153
- Chiffres clés du rapport annuel 2018, onglet 201 «Caisse de pensions»
- Les droits et obligations des bénéficiaires de la Caisse de pensions de la Poste et de l'employeur sont définis par le Règlement de prévoyance: www.pkpost.ch/data/docs/fr/1518/PKPostVSR-fr-def-20130528.pdf?v=1.0PKPostVSR-de-def-20130528.pdf

201-4 Aide financière publique

Références et documents complémentaires:

- Rapport financier 2018, chapitre «Indemnisation par l'État», page 144

GGRI 202: Présence sur le marché

202-1: Ratios entre le salaire au premier échelon standard par genre comparé au salaire minimum local

Les principaux sites d'activité se trouvent en Suisse (85% du personnel). Plus de 85% des collaborateurs sont employés dans le cadre de rapports de travail basés sur l'une des conventions collectives de travail – actuellement au nombre de neuf – ayant été négociées en détail avec les syndicats signataires syndicom et transfair. En règle générale, ces conventions contiennent des fourchettes de salaires contraignantes pour chaque échelon et prescrivent le respect du salaire minimal applicable.

Références et documents complémentaires:

- Chiffres clés du rapport annuel 2018, onglet 201, section «Rapports de travail»
- Chiffres clés du rapport annuel 2018, onglet 202

GRI 205: Lutte contre la corruption

205-1: Activités évaluées en termes de risque lié à la corruption

En principe, le risque de corruption n'est pas considéré comme particulièrement élevé dans l'activité postale. La vente et l'approvisionnement sont notamment considérés comme des domaines exposés. Dans ces deux domaines, tous les collaborateurs et toutes les collaboratrices ont bénéficié de formations approfondies et la Révision interne y accorde une attention particulière dans ses audits.

205-2: Communication et formation relatives aux politiques et procédures de lutte contre la corruption

Des formations étendues et récurrentes ont été réalisées sous forme d'e-learning incluant des contrôles des connaissances sur le thème de la conformité pour les membres de l'encadrement. Elles sont obligatoires. En outre, la Poste s'est dotée d'un règlement contraignant sur l'acceptation et le don de cadeaux et d'autres avantages. Ces règles sont communiquées. Le personnel occupant des fonctions exposées suit une formation approfondie. Des processus définis existent pour accorder des exceptions.

205-3: Cas avérés de corruption et mesures prises

Il n'y a aucun cas connu.

GRI 206: Comportement anticoncurrentiel

206-1: Actions en justice contre le comportement anticoncurrentiel et les pratiques antitrust

En décembre 2017, la Commission de la concurrence a infligé à la Poste une amende de 22,6 millions de francs au motif qu'elle aurait consenti des rabais illicites du point de vue du droit des cartels à de grands clients de 2009 à 2014. La Poste rejette les reproches formulés à son encontre et considère qu'une sanction est injustifiée. Elle a contesté la décision devant le Tribunal administratif fédéral. Par ailleurs, la Commission de la concurrence a ouvert une enquête impliquant notamment PostFinance. PostFinance est convaincue de ne pas avoir violé le droit des cartels suisse et coopère avec l'autorité de la concurrence en vue d'un examen rapide et complet des faits. PostFinance accorde une grande valeur à la concurrence libre et sans entrave.

Références et documents complémentaires:

- Communiqué de presse de la Poste: www.poste.ch/notre-profil/entreprise/medias/communiqués-de-presse/2017/la-poste-conteste-les-reproches-de-la-comco
- Communiqué de presse de PostFinance: www.postfinance.ch/fr/notre-profil/medias/newsroom.html

300 Information environnementale

GRI 302: Énergie

302-1: Consommation énergétique au sein de l'organisation

La Poste a principalement recours à de l'énergie achetée provenant d'une production extérieure. Sa consommation d'énergie s'élève à quelque 902 gigawattheures. Cette consommation est principalement composée des carburants, dont la proportion s'élève à 74%, suivis de l'électricité (15%) et des combustibles (11%). Une comparaison avec les valeurs de l'année précédente n'est pas possible en l'absence de classification des carburants les années précédentes.

La part des énergies renouvelables atteint 20,4%, l'ensemble de la flotte des véhicules de distribution à deux et trois roues étant alimentée par du courant électrique provenant de sources renouvelables. Depuis 2008 déjà, l'électricité provient de sources d'énergie renouvelables et, depuis 2013, de sources suisses certifiées «naturemade basic», dont 10% de courant vert certifié «naturemade star» produit par plusieurs petites centrales électriques dans toute la Suisse.

Références et documents complémentaires:

– Chiffres clés du rapport annuel 2018, onglet 302

302-2: Consommation énergétique en dehors de l'organisation

Les besoins énergétiques en dehors de la Poste proviennent principalement des transports de marchandises par des sous-traitants et des biens-fonds en location. Pendant l'année sous revue, ils se sont élevés à 578 gigawattheures, sont une augmentation de 2% due à la progression du transport de colis.

Références et documents complémentaires:

– Chiffres clés du rapport annuel 2018, onglet 302

302-3: Intensité énergétique

L'efficacité énergétique (contraire de l'intensité énergétique) a pu être améliorée de 26,2% depuis 2006. La Poste a ainsi déjà dépassé l'objectif de 25% d'ici fin 2020 assigné par la Confédération aux entreprises liées à la Confédération dans le cadre de l'initiative «Exemplarité énergétique de la Confédération».

Références et documents complémentaires:

– Chiffres clés du rapport annuel 2018, onglet 302

302-4: Réduction de la consommation énergétique

La Poste a décidé dès 2010 d'investir les fonds annuels provenant de la redistribution de la taxe sur le CO₂ appliquée aux combustibles dans la protection du climat et dans des mesures d'efficacité énergétique dans le cadre du programme «pro clima: nous sommes passés à l'action»: ainsi, depuis 2010, plus de 15 millions de francs issus du seul fonds CO₂ interne de la Poste ont été alloués à des mesures comme les bus électriques et hybrides, les véhicules de livraison électriques, l'infrastructure de charge électrique, le biogaz, le biodiesel, le remplacement des chauffages alimentés par des énergies fossiles, l'éclairage LED, des mesures de sensibilisation et bien plus encore.

Des mesures importantes destinées à réduire la consommation énergétique sont notamment les suivantes:

– Programmes d'optimisation énergétique des bâtiments. Pour réaliser des économies d'énergie au niveau des bâtiments, la Poste mise sur des technologies respectueuses des ressources et de l'environnement: par le biais de serveurs, d'ordinateurs, de portables et d'écrans à faible consommation et grâce à la mise en place de technologies de virtualisation. Cela a permis de réduire largement la consommation énergétique et le nombre de serveurs, ce qui a fait diminuer les besoins énergétiques et de refroidissement des installations informatiques.

- Recours aux énergies renouvelables dans les bâtiments: Dans ses propres bâtiments en Suisse, la Poste mise sur les combustibles renouvelables et chauffe ses bâtiments avec des pompes à chaleur, dispose de panneaux solaires pour la production d'eau chaude sur les toits, utilise 10% de biogaz dans les bâtiments chauffés au gaz et récupère la chaleur produite par les centres de calcul. Pour les nouveaux appareils de chauffage ou pour le remplacement d'appareils nécessitant un assainissement, seuls des appareils fonctionnant avec des sources d'énergie renouvelables entrent en ligne de compte.
- Constructions à haute efficacité énergétique et application des normes énergétiques les plus modernes pour les nouveaux bâtiments. Depuis le 1^{er} janvier 2019, la Poste adhère à la norme de construction «Système DGNB Suisse» qui vise à promouvoir une durabilité globale pour ses nouveaux bâtiments et ses rénovations. Le nouveau siège principal de la Poste à Berne-Wankdorf est certifié DGNB et a obtenu le label Platine, la plus haute distinction. Le siège principal de PostFinance est certifié MINERGIE-ECO.
- Recours aux énergies renouvelables: L'électricité est issue à 100% de sources d'énergie renouvelables certifiées «naturemade basic». Au moins 10% de cette électricité proviennent du courant écologique de qualité certifié «naturemade star». Une grande partie des stations-service détenues par la Poste sont alimentées avec 7% de biodiesel.
- Production d'énergies renouvelables: Sur les toits de ses centres courrier et colis, la Poste exploite quelques-unes des plus grandes installations photovoltaïques de Suisse. Les installations, actuellement au nombre de onze, injectent environ 6 gigawattheures par an d'électricité d'origine solaire dans le réseau public. La performance de ces installations photovoltaïques peut être consultée à tout moment et en temps réel. Trois autres systèmes montés en toiture de bâtiments de l'entreprise pour fournir une énergie destinée à sa consommation propre ont produit environ 1,5 gigawattheure de courant. D'autres installations devant subvenir surtout aux besoins de la Poste sont en projet.
- Recours au transport ferroviaire pour l'acheminement des lettres et des colis entre les centres de tri: Les conteneurs jaunes sont les pièces maîtresses du transport combiné: ils se transbordent rapidement et simplement du camion sur le wagon porte-conteneurs, et inversement. Cette solution combinée permet aux partenaires commerciaux d'améliorer leur écobilan et de diminuer leurs coûts de transport, tout en épargnant chaque jour à l'environnement des milliers de kilomètres par camion. Grâce à ses 30 camions à double pont pour les gros volumes de fret, la Poste peut transporter jusqu'à 50% de marchandises en plus par rapport aux camions ordinaires. Le nombre de trajets et, partant, les émissions rejetées par véhicule et par an, sont ainsi diminués.
- Optimisation des itinéraires et des chargements des véhicules.
- Recours à des véhicules à entraînement alternatif. Parmi les véhicules peu gourmands, 41% sont d'ores et déjà équipés d'entraînements alternatifs. Tous les véhicules électriques sont alimentés par du courant d'origine suisse, qui provient intégralement de petites centrales hydrauliques écologiques, d'installations de biomasse, d'installations solaires ou d'éoliennes.
- Formation des conducteurs et des conductrices à la conduite écologique «Eco-Drive».
- Réductions intéressantes valables pour les transports publics proposées aux collaborateurs et collaboratrices de la Poste, qui peuvent ainsi diminuer leur consommation énergétique sur le chemin du travail: ils reçoivent gratuitement l'abonnement demi-tarif et ceux qui préfèrent un abonnement général (AG) obtiennent une remise sur le prix d'achat. Tous les apprentis reçoivent l'AG gratuitement.
- Recours aux transports en commun par les collaborateurs et les collaboratrices pour effectuer leurs voyages d'affaires. Pour cela, la Poste met gracieusement à disposition des cartes journalières de parcours. Si l'usage de la voiture est inévitable, les collaborateurs et les collaboratrices ont accès à un parc de voitures particulières. Par ailleurs, les collaborateurs et les collaboratrices de la Poste peuvent utiliser les véhicules de Mobility Carsharing Suisse.
- Encouragement de la Poste pour que ses collaborateurs et collaboratrices se rendent au travail à vélo, notamment par le soutien à l'action Bike to work de Pro Velo. Par ailleurs, plus de 1200 vélos traditionnels ou électriques de PubliBike sont mis gratuitement à leur disposition.

302-5: Réduction des besoins énergétiques des produits et des services

Voici des exemples de produits à haute efficacité énergétique et respectueux du climat:

- Depuis 2009, grâce à l'offre d'envoi «pro clima», les clients de la Poste peuvent expédier leurs envois postaux sans impact pour le climat moyennant un petit supplément. De plus, la Poste achemine tous ses envois également sans incidence sur le climat.
- Grâce aux emballages écologiques comme le PostPac Eco en carton recyclé et le Dispobox réutilisable, les envois peuvent être emballés tout en ménageant les ressources.
- Grâce aux 85 automates My Post 24 de la Poste, il est possible de retirer ou d'envoyer ses colis et courriers recommandés 24h/24. Cela permet d'améliorer le taux de distribution à la première présentation et évite des trajets supplémentaires. Il est également possible d'utiliser les compartiments des automates comme consignes.
- Dans de nombreuses villes de Suisse, la Poste propose l'offre de partage de vélo PubliBike et agit ainsi pour une mobilité durable et pour la santé. Elle soutient par ailleurs Carvelo2go, la plateforme pour le partage des vélos-cargos électriques.
- Les services en ligne et l'offre e-finance permettent d'éviter des déplacements, de gagner du temps et d'économiser beaucoup de papier.
- Chez PostFinance, il est possible d'investir dans un fonds durable.

GRI 305: Émissions

305-1: Émissions directes de GES (champ d'application 1)

Les émissions directes de CO₂ ont atteint 192 396 tonnes. Les carburants représentent la principale source (92,1%), suivis des combustibles (6,3%) et des émissions fugitives (1,6%). Une comparaison avec les valeurs de l'année précédente n'est pas possible en l'absence de classification des carburants les années précédentes.

Références et documents complémentaires:

- Chiffres clés du rapport annuel 2018, onglet 305

305-2: Émissions indirectes de GES (champ d'application 2)

Les émissions indirectes de CO₂ issues de la consommation électrique se sont élevées à 20 188 tonnes et sont demeurées stables par rapport au niveau de l'année précédente. Elles ont ainsi représenté environ 10% des émissions directes de gaz à effet de serre (GES). L'électricité est issue à 100% de sources d'énergie renouvelables certifiées «naturemade basic». Au moins 10% de cette électricité proviennent du courant écologique de qualité certifié «naturemade star».

Références et documents complémentaires:

- Chiffres clés du rapport annuel 2018, onglet 305

305-3: Autres émissions indirectes de GES (champ d'application 3)

Les autres émissions indirectes de CO₂ se composent principalement d'émissions issues du processus en amont lié aux carburants et à l'énergie, des transports effectués par les sous-traitants et du trafic pendulaire. Elles se montent à 227 371 tonnes, ce qui correspond à peu près à la somme des émissions des champs d'application 1 et 2.

Références et documents complémentaires:

- Chiffres clés du rapport annuel 2018, onglet 305

305-4: Intensité des émissions de GES

Les émissions de gaz à effet de serre par rapport à la valeur ajoutée, au produit d'exploitation et au nombre d'emplois sont restées stables sur le dernier exercice. La diminution des émissions a été à peu près contrebalancée par la diminution de la valeur ajoutée, la baisse du produit d'exploitation et le plus faible nombre de postes de travail.

L'efficacité CO₂ mesurée aux prestations de base (p. ex. nombre d'envois, nombre de transactions, fréquentation de la clientèle dans les filiales, kilomètres-voyageurs, mètres carrés) a pu être améliorée de 20,4% entre 2010 et fin 2018.

Références et documents complémentaires:

– Chiffres clés du rapport annuel 2018, onglet 305

305-5: Réduction des émissions de GES

La Poste a décidé dès 2010 d'investir les fonds annuels provenant de la redistribution de la taxe sur le CO₂ appliquée aux combustibles dans la protection du climat et dans des mesures d'efficacité énergétique dans le cadre du programme «pro clima: nous sommes passés à l'action»: ainsi, depuis 2010, plus de 15 millions de francs issus du seul fonds CO₂ interne de la Poste ont été alloués à des mesures comme les bus électriques et hybrides, les véhicules de livraison électriques, l'infrastructure de charge électrique, le biogaz, le biodiesel, le remplacement des chauffages alimentés par des énergies fossiles, l'éclairage LED, des mesures de sensibilisation et bien plus encore. Les mesures de réduction de la consommation énergétique ont pleinement contribué à la diminution des émissions de gaz à effet de serre. Toutes les lettres adressées du service intérieur et les envois PromoPost sont par ailleurs acheminés sans impact pour le climat. La Poste prend en charge les suppléments «pro clima» visant à compenser les émissions de CO₂ et les investit notamment dans un projet de compensation propre à la Poste en Suisse.

305-6: Émissions de substances appauvrissant la couche d'ozone (SACO)

Les émissions de substances appauvrissant la couche d'ozone proviennent principalement des agents réfrigérants utilisés dans les systèmes de climatisation. Elles sont en recul depuis plusieurs années.

Références et documents complémentaires:

– Chiffres clés du rapport annuel 2018, onglet 305

305-7: Émissions d'oxydes d'azote (NO_x), d'oxydes de soufre (SO_x) et autres émissions atmosphériques significatives

En utilisant des véhicules qui respectent les normes d'émission les plus modernes et du mazout pauvre en soufre, la Poste s'efforce de réduire ses émissions d'oxydes d'azote (NO_x), d'oxydes de soufre (SO_x) et ses autres émissions atmosphériques significatives. Depuis 2010, les émissions de polluants atmosphériques de la Poste diminuent.

Références et documents complémentaires:

– Chiffres clés du rapport annuel 2018, onglet 305

GRI 308 Évaluation environnementale des fournisseurs

308-1: Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères environnementaux

Depuis 2017, l'ensemble des nouveaux fournisseurs sont tenus de se positionner sur des critères d'adjudication sociaux et environnementaux dans le cadre d'appels d'offres publics, les informations étant intégrées aux décisions d'adjudication. Dans l'industrie textile, la certification OEKO-TEX 100 constitue une condition fondamentale à l'admission d'un nouveau fournisseur, cette certification garantissant de manière démontrable qu'un tissu ne contient aucun produit chimique dangereux pour l'environnement. En outre, seul du papier FSC est utilisé pour les impressions.

308-2: Impacts environnementaux négatifs dans la chaîne d'approvisionnement et mesures prises

Tous les fournisseurs d'importance stratégique seront contrôlés d'ici 2020 selon des critères environnementaux dans le cadre d'EcoVadis. Actuellement, 121 fournisseurs sont en cours d'examen avec EcoVadis. Il est réjouissant de constater que le résultat moyen obtenu est nettement supérieur à l'indice de référence d'EcoVadis.

Aucun impact environnemental négatif majeur et concret n'est connu dans la chaîne de livraison. Il n'a donc pas été nécessaire de prendre des mesures spécifiques avec certains fournisseurs sur l'exercice concerné. Si des mesures s'avéraient nécessaires à l'avenir, elles seraient définies et accompagnées par des Corrective Action Plans dans le cadre d'EcoVadis. La Poste traite les impacts négatifs potentiels identifiés au niveau de l'approvisionnement en veillant au respect de normes strictes, telles que OEKO-TEX 100, FSC, etc.

400 Information sociale

GRI 401: Emploi

401-1: Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel

En 2018, le taux de fluctuation a augmenté pour atteindre 5,5% alors que l'effectif a légèrement diminué. Malgré cette légère hausse, le taux de fluctuation est adéquat.

Le nombre de nouveaux collaborateurs et de nouvelles collaboratrices a augmenté de 533 personnes par rapport à 2017, ce qui correspond à une progression de 25,7%.

Références et documents complémentaires:

– Chiffres clés du rapport annuel 2018, onglet 401, section «Fluctuation du personnel et départs»

401-3: Congé parental

De façon générale, tous les membres du personnel, qu'ils soient mères ou pères, ont droit à un congé parental au-delà du cadre légal en cas de naissance ou d'adoption et peuvent demander un congé non payé. La Poste consacre en outre environ 1,3 million de francs au soutien de la garde d'enfants hors du cercle familial, permettant ainsi à son personnel de mieux concilier vie professionnelle, vie familiale et loisirs.

Références et documents complémentaires:

– Chiffres clés du rapport annuel 2018, onglet 401 «Congé parental»

GRI 402: Relations employés/direction

402-1: Périodes minimales de préavis pour les modifications opérationnelles

Les droits de participation des représentants des employés dans le cadre de modifications opérationnelles sont globalement régis par la législation (droit des obligations) et ont aussi été réglés d'entente avec les syndicats signataires syndicom et transfair dans les conventions collectives de travail respectives (CCT). Les périodes minimales de préavis se conforment au code suisse des obligations.

En collaboration avec ses partenaires sociaux, la Poste s'attache à trouver des solutions d'avenir en tenant compte de l'intérêt de la clientèle, du personnel et de l'entreprise, et privilégie les échanges réguliers et précoces avec les parties prenantes concernées, notamment par le biais de commissions spécialisées et de commissions du personnel (partenariat social).

GRI 403: Santé et sécurité au travail

403-1: Représentation des travailleurs dans des comités de santé et sécurité officiels impliquant à la fois les travailleurs et la direction

Conformément à la loi sur la participation, sur tous les sites comptant au moins 50 collaborateurs et collaboratrices, des commissions du personnel qui traitent notamment des thèmes de la sécurité au travail et de la protection de la santé peuvent être constituées à la demande du personnel. Des commissions du personnel de ce type existent sur plus de 50 sites à travers la Suisse. Chaque unité du groupe a par ailleurs désigné au moins une personne de contact spécifique, à laquelle le personnel peut s'adresser à tout moment pour être conseillé et poser des questions sur le thème de la sécurité au travail et pendant les loisirs.

Références et documents complémentaires:

– Chiffres clés du rapport annuel 2018, onglet 403

403-2: Types d'accidents du travail et taux d'accidents du travail, de maladies professionnelles, de journées perdues, d'absentéisme et nombre de décès liés au travail

L'ensemble des informations touchant à ces sujets sont relevées et évaluées de manière centralisée dans un système de déclaration et de rapport. Les «chutes et faux pas» sont de loin la cause d'accident la plus fréquente, les extrémités étant particulièrement touchées. Différentes mesures de sensibilisation ciblées portent toutefois leurs fruits et le taux d'accidents professionnels est relativement faible. Une attention particulière est portée au service de distribution, dans la mesure où c'est là que les accidents sont les plus fréquents.

Références et documents complémentaires:

– Chiffres clés du rapport annuel 2018, onglet 403

403-4: Questions de santé et de sécurité faisant l'objet d'accords formalisés avec les syndicats

La solution par groupe d'entreprises fait l'objet d'un développement continu en concertation avec les syndicats. Les thèmes en lien avec la sécurité au travail et la protection de la santé sont par ailleurs abordés avec les syndicats lors des réunions des commissions spécialisées qui existent au niveau du groupe, au sein de PostFinance, CarPostal, PostMail, PostLogistics et RéseauPostal et qui se réunissent deux à quatre fois par an.

GRI 404: Formation et éducation

404-1: Nombre moyen d'heures de formation par an par employé

Pour assurer son succès aujourd'hui et demain, la Poste a besoin de collaborateurs compétents et, partant, les soutient dans le renforcement de leurs compétences. D'une part, elle propose des offres de formation continue en interne et, d'autre part, elle encourage la participation à des programmes proposés sur le marché externe dans le cadre de conventions individuelles de formation continue. La Poste contribue aux projets de formation personnels tant sur le plan financier que par le biais d'un allègement du temps de travail.

La Poste est également très dynamique en matière de promotion de la relève. En 2018, elle comptait au total 2001 personnes en formation dans 16 professions différentes, soit 5,9% de son effectif total en Suisse. La Poste fait ainsi partie des plus grandes entreprises formatrices du pays. Le taux de réussite aux examens de fin d'apprentissage a dépassé 99% et, de tous ces jeunes professionnels frais émoulus, quatre sur cinq ont été engagés à la Poste. Celle-ci a en outre permis à 27 jeunes diplômés et diplômées de hautes écoles d'entrer dans la vie professionnelle à la faveur de son programme Trainee. Depuis 2018, la Poste forme également des opérateurs et des opératrices ICT. Avec le préapprentissage d'intégration dans le domaine de la logistique, elle apporte aussi une précieuse contribution à l'intégration de réfugiés dans le monde du travail. La Poste est l'une des deux seules entreprises pilotes du pays à avoir proposé cette offre, qu'elle a étendue à la Suisse romande en 2018.

Références et documents complémentaires:

– lehrstellen.post.ch/fr

404-2: Programmes de mise à niveau des compétences des employés et programmes d'aide à la transition

Sur le plan stratégique, le programme FutureSkills vise à promouvoir le développement dans le contexte de la transformation numérique et à renforcer les compétences du personnel de la Poste en prévision des exigences futures. En parallèle, la formation des cadres a été harmonisée en 2018 et sera déployée pour toutes les unités d'affaires en 2019. Avec une part élevée de formes d'apprentissage numériques et modernes, l'accent est mis sur une culture de travail et de direction actuelle, sur des modes de collaboration plus agiles et sur une approche qui intègre des éléments spécifiques à la Poste tels que la stratégie, la culture et les processus de gestion. Le personnel peut à tout moment prendre l'initiative de s'adresser au centre carrière de la Poste pour effectuer un bilan de situation professionnel, établir un plan de perfectionnement et de carrière ou se réorienter professionnellement.

Le programme d'innovation PostVenture de la Poste consiste en une recherche ciblée de nouvelles idées susceptibles de lui permettre d'étendre son offre dans ses axes de développement stratégiques. Pour ce faire, elle engage un partenariat avec de jeunes talents et des personnes à l'esprit entrepreneurial souhaitant conquérir le marché avec leurs nouveaux modèles commerciaux et les aide à concrétiser leurs projets passionnants avec des experts.

Références et documents complémentaires:

– Chiffres clés du rapport annuel 2018, onglet 404, section «Centre de carrière»

– www.poste.ch/notre-profil/entreprise/innovation/postventure

404-3: Pourcentage d'employés bénéficiant de revues de performance et d'évolution de carrière

La très large majorité du personnel est conviée à un entretien annuel destiné à l'évaluation des performances et au développement individuel. Environ 62% des membres du personnel ont en outre un entretien de négociation des objectifs (env. 34 000 collaborateurs et collaboratrices). Le reste du personnel, en raison de son taux d'occupation plus faible (selon les unités, moins de 20 à 40%), est convié à un «entretien de conduite».

GRI 405: Diversité et égalité des chances

405-1: Diversité des organes de gouvernance et des employés

Références et documents complémentaires:

– Rapport financier 2018, chapitre «Gouvernance d'entreprise», pages 61–75

– Chiffres clés du rapport annuel 2018, onglet 102, section «Répartition des sexes»

– Chiffres clés du rapport annuel 2018, onglet 405

405-2: Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes et des hommes

Les principaux sites d'activité se trouvent en Suisse (85% du personnel). Plus de 85% des collaborateurs sont employés dans le cadre de rapports de travail basés sur l'une des conventions collectives de travail – actuellement au nombre de neuf – ayant été négociées en détail avec les syndicats signataires syndicom et transfair. Ces conventions contiennent des fourchettes de salaires contraignantes pour chaque échelon et prescrivent l'égalité de traitement entre les sexes. Les résultats de la dernière analyse de l'égalité des salaires à la Poste, réalisée par une entreprise externe indépendante, ont été publiés en 2018. Ils sont bons et attestent que la Poste se situe nettement en deçà des limites de tolérance de +/-5% appliquées lors des contrôles prévus par le système des marchés publics de la Confédération. Un nouvel examen de l'égalité des salaires sera effectué en 2019, sur une base volontaire.

GRI 406: Lutte contre la discrimination

406-1: Cas de discrimination et mesures correctives prises

Un environnement de travail sans discrimination constitue un préalable important à la santé et à la satisfaction des collaborateurs et des collaboratrices. Afin d'éviter les cas de discrimination, les supérieurs sont sensibilisés à la nécessité d'aborder rapidement les conflits et d'associer suffisamment tôt le Conseil RH et le conseil social aux discussions. Le Code de conduite Poste est remis à l'ensemble du personnel avec le contrat de travail. Dans plusieurs unités d'organisation, le conseil social a réalisé des formations sur le comportement respectueux et sur la procédure à suivre en cas de harcèlement psychologique ou sexuel.

Pendant l'année sous revue, plus de 60 collaborateurs et collaboratrices se sont adressés au Service social Poste en raison d'un harcèlement psychologique ou sexuel. Dans huit cas, les demandes ont donné lieu à des audits sociaux détaillés des unités concernées et, dans quatre cas (trois cas de harcèlement psychologique et un cas de harcèlement sexuel), une enquête interne a été menée. Dans tous les autres cas, des entretiens ont été conduits, des médiations ont été assurées et, dans la mesure du possible, des solutions consensuelles ont été trouvées afin de résoudre les conflits avec les personnes intéressés.

GRI 407: Liberté syndicale et négociation collective

407-1: Opérations et fournisseurs pour lesquels le droit de liberté syndicale et de négociation collective peut être en péril

Les membres du personnel de la Poste sont libres d'adhérer à des syndicats. Il s'agit d'un droit régi par la législation suisse. Par ailleurs, sur tous les sites d'activité comptant au moins 50 collaborateurs et collaboratrices, des commissions du personnel peuvent être constituées à la demande des membres du personnel. Des commissions du personnel de ce type existent sur plus de 50 sites à travers la Suisse.

En signant le Code éthique et social, les fournisseurs de la Poste s'engagent à protéger les droits des collaborateurs et des collaboratrices, ce qui comprend la liberté syndicale et la protection du droit syndical. Le risque de violation de la liberté d'association, de travail des enfants (408) ou de travail forcé ou obligatoire (409) est jugé faible, exception faite de l'industrie textile. Dans le secteur textile, la production est assurée intégralement en Europe et tous les fournisseurs s'engagent à garantir la liberté syndicale.

GRI 408: Travail des enfants

408-1: Opérations et fournisseurs présentant un risque significatif lié au travail des enfants

Aucun risque significatif n'a été identifié sur les sites d'activité de la Poste. Il existe un risque significatif de travail des enfants parmi les groupes de marchandises achetées en grande quantité par la Poste dans les secteurs de l'industrie du textile et de la chaussure. La collaboration intensive avec Fair Wear Foundation et Better Work vise à réduire ce risque.

GRI 409: Travail forcé ou obligatoire

409-1: Opérations et fournisseurs présentant un risque significatif de travail forcé ou obligatoire

Aucun risque significatif n'a été identifié sur les sites d'activité de la Poste. Concernant les fournisseurs, le risque n'existe que dans les groupes de marchandises du secteur informatique. Les fournisseurs qui en relèvent sont tous, sans exception, membres de la Responsible Business Alliance, qui contrôle le respect de conditions de travail équitables, notamment par des audits pour les entreprises membres.

GRI 412: Évaluation des droits de l'homme

412-1: Opérations ayant été soumises à des contrôles du respect des droits de l'homme ou des évaluations des impacts

Aucun risque significatif n'a été identifié sur les sites d'activité de la Poste.

GRI 413: Communautés locales

413-1: Activités impliquant la communauté locale, évaluation des impacts et programmes de développement

En tant qu'entreprise fournissant essentiellement des services, la Poste a un faible impact sur les communautés locales au-delà des interactions variées déjà existantes avec le personnel et la clientèle. Dans le cadre des évolutions actuelles du réseau postal, l'ensemble des communes concernées sont impliquées dans un vaste dialogue, afin de trouver la meilleure solution pour la desserte postale dans une région donnée. Par ailleurs, en cas de restructuration portant sur plus de 30 emplois, une procédure de consultation est mise en place auprès du personnel et des cantons.

413-2: Activités générant des impacts négatifs substantiels, réels ou potentiels sur les communautés locales

Le développement du réseau de filiales de la Poste a une influence sur les communautés locales. C'est pourquoi, dans chaque cas, la Poste mène en amont des entretiens approfondis avec les cantons, les communes et les parties prenantes concernées. Cela lui permet d'associer les parties concernées de façon proactive dans le développement du réseau et de réduire autant que possible les éventuelles conséquences négatives.

En particulier en cas de transfert ou de fermeture d'une filiale, la Poste est tenue d'impliquer les collectivités concernées, selon les modalités décrites ci-dessous. Les agences postales sont également considérées comme des filiales du point de vue du Conseil fédéral. Le service à domicile est reconnu comme une solution de remplacement d'une filiale pour la garantie du service universel.

- Avant de fermer ou de transférer une filiale, la Poste consulte les autorités des communes concernées. Elle s'efforce de parvenir à un accord avec celles-ci.
- En l'absence d'une solution consensuelle, le dossier de décision est alors soumis, avec les prises de position des autorités, à la Commission fédérale de la Poste (PostCom), instance permanente et indépendante mise en place par le Conseil fédéral. La commission évalue l'accès au service universel de la région concernée et émet une recommandation.
- La décision finale revient à la Poste, qui tient notamment compte du résultat de la consultation et de la recommandation de la Commission. La Poste est par ailleurs tenue de recenser le développement du service universel et de le signaler aux autorités de régulation.

Références et documents complémentaires:

- Rapport de gestion 2018, chapitre Évolution de l'activité «RéseauPostal», pages 34–39
- www.poste.ch/notre-profil/entreprise/medias/changements-dans-le-reseau-postal
- www.poste.ch/notre-profil/themes/reseau-postal-du-futur

GRI 414: Évaluation sociale des fournisseurs

414-1: Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères sociaux

Depuis 2017, l'ensemble des nouveaux fournisseurs sont tenus de se positionner sur des critères d'adjudication environnementaux et sociaux dans le cadre d'appels d'offres publics. Ces informations sont intégrées aux décisions d'adjudication.

414-2: Impacts sociaux négatifs sur la chaîne d'approvisionnement et mesures prises

Les 240 fournisseurs principaux du point de vue stratégique seront contrôlés d'ici 2020 selon des critères sociaux dans le cadre d'EcoVadis. Aucun impact négatif significatif réel n'est connu et des mesures spécifiques sont définies puis accompagnées en continu au moyen des Corrective Action Plans établis avec certains fournisseurs dans le cadre d'EcoVadis.

La Poste lutte contre l'impact négatif potentiel identifié dans l'industrie textile en collaborant intensivement avec Fair Wear Foundation et Better Work. Les fournisseurs des groupes de marchandises du domaine informatique sont tous sans exception membres de la Responsible Business Alliance.

GRI 418: Confidentialité des données des clients

418-1: Plaintes fondées relatives à l'atteinte à la confidentialité des données des clients et aux pertes des données des clients

Aucune procédure en lien avec la violation des règles de protection des données n'a été ouverte contre la Poste en 2018.

Références et documents complémentaires:

- Code de conduite Poste: www.poste.ch/-/media/post/ueber-uns/dokumente/verhaltenskodex.pdf?la=fr
- Bureau de communication anonyme de la Poste: www.poste-courage.ch

GRI 419: Conformité socio-économique

419-1: Non-conformité à la législation et aux réglementations sociales et économiques

L'Office fédéral des transports (OFT) a relevé des pratiques comptables contraires à la loi au sein de la filiale CarPostal. De 2007 à 2015, CarPostal a appliqué des pratiques comptables non conformes à la loi sur les subventions et a perçu de ce fait des indemnités trop élevées pour la prestation de services de transport public. La Direction de la Poste en a tiré les conséquences et CarPostal a remboursé à la Confédération et aux cantons l'intégralité du montant des indemnités perçues indûment.

Références et documents complémentaires:

- Communiqué de presse de décembre 2018: www.post.ch/fr/notre-profil/entreprise/medias/communiques-de-presse/2018/la-convention-sur-les-remboursements-entre-en-vigueur-la-poste-peut-desormais-rembourser-toutes-les-sommes-dues

Voir aussi 206-1

Impressum et contact

Édition

La Poste Suisse SA
Wankdorfallee 4
Case postale
3030 Berne
Suisse

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

Pour toute question sur le rapport de durabilité: responsabilite@poste.ch

La Poste Suisse SA
Wankdorffallee 4
Case postale
3030 Berne
Suisse

Téléphone: +41 58 338 11 11
www.poste.ch

