



# Rapport sur le développement durable 2022

Société canadienne des postes





# Table des matières

## Introduction



Message de la présidente du Conseil d'administration .....4

Discussion avec le président-directeur général et la vice-présidente, Critères environnementaux, sociaux et de gouvernance.....5

Points saillants de 2022 en matière de critères environnementaux, sociaux et de gouvernance.....7

Stratégie basée sur les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance.....8

Notre entreprise.....12

Favoriser la réconciliation avec les peuples autochtones.....13

Collaboration internationale...17

Engagement et importance relative des parties intéressées .....18

Engagements, prix et marques de reconnaissance .....21

## Critères de gouvernance



Gouvernance d'entreprise ...24

L'éthique et Postes Canada ..28

Postes Canada en tant que société d'État ..... 30

Langues officielles .....31

Investissement responsable ..32

Approvisionnement responsable.....35

## Critères environnementaux



Plan d'action environnemental..... 40

Action pour le climat ..... 41

Objectif zéro déchet ..... 50

Livraison écoresponsable....52

Mobilisation du personnel ... .54

## Critères sociaux



Notre personnel .....57

Santé, sécurité et bien-être .. 59

Équité, diversité et inclusion ..62

Acquisition et rétention des talents..... 66

Engagement du personnel... 69

Relations du travail.....73

Protection de la vie privée ...75

Accès à l'information .....76

Sécurité du courrier .....77

L'accessibilité à Postes Canada .....79

Investir dans la réussite des petites entreprises..... 84

Renforcer les collectivités canadiennes..... 85

Fondation communautaire...87

## Transparence



À propos du présent rapport . .91

Index des normes de la Global Reporting Initiative (GRI) ....92

Index des normes du Sustainability Accounting Standards Board (SASB)..... 101

Progrès liés au Plan d'action environnemental.....103

# Introduction

## Dans cette section :

Message de la présidente du Conseil d'administration

Discussion avec le président-directeur général et la vice-présidente, Critères environnementaux, sociaux et de gouvernance

Points saillants de 2022 en matière de critères environnementaux, sociaux et de gouvernance

Stratégie basée sur les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance

Notre entreprise

Favoriser la réconciliation avec les peuples autochtones

Collaboration internationale

Engagement et importance relative des parties intéressées

Engagements, prix et marques de reconnaissance





# Message de la présidente du Conseil d'administration

Au cours des dernières années, les gens au pays se sont serré les coudes pour relever de grands défis. Ils se sont adaptés à la pandémie. Confrontés au réchauffement climatique, ils ont pris position en faveur de l'environnement et d'un avenir plus vert. Ils ont appuyé des communautés fortes qui célèbrent la diversité et l'inclusion.

Alors que les besoins des gens changent, Postes Canada a la responsabilité importante d'être là pour eux. Nous comprenons le rôle que le service postal doit jouer pour aider à bâtir un Canada plus fort, plus écoresponsable, plus équitable et plus inclusif. Cette responsabilité que nous avons envers la population canadienne de répondre à ses besoins et à ses attentes continue de nous motiver à l'échelle de l'organisation.

En 2022, le Conseil d'administration a approuvé un investissement d'un milliard de dollars dans le cadre du plan de carboneutralité de Postes Canada, ce qui nous a permis de prendre des mesures pour réduire les émissions et électrifier notre parc de véhicules. Le Conseil a également approuvé l'objectif climatique plus ambitieux de la Société, qui met Postes Canada sur la voie de la réduction des émissions de GES de portée 1 et 2 de 50 % d'ici 2030 pour l'atteinte de la carboneutralité d'ici 2050.

Nous avons aussi continué à faire des investissements importants pour mieux servir la population. Postes Canada investit afin de rendre ses opérations plus écologiques et d'améliorer le service, la capacité et l'expérience client.

L'un des plus importants investissements de la Société dans le service et la capacité est la construction de son plus grand centre de traitement à ce jour. La superficie du Centre de traitement Albert-Jackson est de 585 000 pi<sup>2</sup>, ce qui équivaut à environ la taille de six terrains de football de la Ligue canadienne de football. Il a la capacité de traiter plus d'un million de colis par jour.

Plus impressionnant encore, l'exploitation du Centre de traitement Albert-Jackson sera carboneutre. C'est le plus grand projet industriel au Canada certifié selon la Norme du bâtiment à carbone zéro (par l'entremise du Conseil du bâtiment durable du Canada). L'installation est une démonstration importante de l'engagement de Postes Canada à transformer l'entreprise et à atteindre la carboneutralité d'ici 2050.

La Société a continué de mettre l'accent sur sa principale priorité, qui est la santé, la sécurité et le bien-être de son personnel. En 2022, le Conseil a approuvé une nouvelle stratégie de sécurité routière quinquennale visant à améliorer le comportement des conducteurs. Comme vous allez le voir dans ce rapport, l'entreprise a également continué à prendre des mesures pour bâtir une Société canadienne des postes plus inclusive, équitable et diversifiée pour son personnel et ses collectivités.

Au nom du Conseil d'administration, j'ai le plaisir de présenter au public canadien le Rapport sur le développement durable de cette année. J'aimerais remercier tous les membres du personnel de Postes Canada qui travaillent fort pour contribuer à bâtir un service postal plus écoresponsable et inclusif, et porteur d'un Canada plus fort. Alors que nous poursuivons ce travail important, je tiens aussi à remercier l'équipe de la haute direction pour son leadership dévoué.

Postes Canada est là pour tout le monde au pays. Les gens peuvent compter sur nous pour continuer à investir dans notre transformation afin de mieux les servir et de répondre à leurs besoins en évolution.



*S. Sanatani*

**Suromitra Sanatani, LL. B., IAS.A**

Présidente du Conseil d'administration



# Discussion avec le président-directeur général et la vice-présidente, Critères environnementaux, sociaux et de gouvernance

Postes Canada entreprend une transformation importante pour rendre le service postal plus écologique, plus responsable sur le plan social et mieux capable de servir la population canadienne à long terme. Ci-dessous, Doug Ettinger, président-directeur général de Postes Canada, et Carrie Chisholm, vice-présidente, Critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), répondent à quelques questions au sujet de leur travail au cours de la dernière année et de leurs priorités.

## Quel est votre plan de transformation et pourquoi le mettre en œuvre maintenant?

**Doug :** On a tous été témoins du boom du commerce en ligne qui s'est produit pendant la pandémie. Ces volumes de colis qui circulent au pays ne risquent pas de diminuer. En fait, on s'attend à ce qu'ils continuent de croître. Plus que jamais, la population canadienne a besoin de Postes Canada pour la livraison. On a donc amorcé en 2021 une transformation complète dans le cadre de laquelle on investit considérablement dans l'entreprise.

Et on ne fait pas seulement des investissements dans le service et la capacité. On rend nos opérations plus écologiques et on investit pour être le genre de chef de file responsable auquel les gens s'attendent. Notre transformation est inspirée par notre nouvelle raison d'être, **Porteurs d'un Canada plus fort**, qui a pour piliers les facteurs ESG et l'environnement.

**Carrie :** On s'engage à faire preuve de leadership en matière d'environnement et d'objectifs sociaux, ce qui est un pilier central de notre transformation. On va devenir un chef de file qui reflète les valeurs de la population canadienne en matière d'environnement, d'équité, de diversité et d'inclusion. On prend des mesures pour rebâtir les relations avec les communautés autochtones et appuyer la réconciliation. On cherche aussi à améliorer la santé, la sécurité et le bien-être de nos employés. C'est toujours notre priorité absolue.

**Postes Canada est présente dans des milliers de collectivités à l'échelle du pays, et son empreinte nationale est importante. Vous vous êtes engagés à réaliser un objectif fondé sur la science afin d'atteindre la carboneutralité d'ici 2050. Comment allez-vous relever ce défi?**

**Doug :** C'est vrai, notre empreinte est énorme. On a l'un des plus grands parcs de véhicules au pays, le plus grand réseau de vente au détail au Canada et environ 490 établissements et postes de facteurs d'un océan à l'autre. Notre plan de lutte contre les changements climatiques doit aborder nos opérations sous tous les angles, et nos efforts doivent correspondre à l'étendue de nos opérations.

**Carrie :** On électrifie notre parc de véhicules, réhabilite nos immeubles, construit de nouveaux immeubles carboneutres, et on a recours à de l'énergie renouvelable pour nos biens immobiliers et nos opérations. On doit aussi tenir compte des émissions provenant de notre chaîne de valeur. Ce sont des émissions indirectes à l'extérieur de nos opérations, et elles seront l'un de nos plus grands défis. On est donc en train d'élaborer un plan détaillé pour réduire considérablement les émissions liées à nos fournisseurs de biens et de services, et aussi celles générées par les membres de notre personnel qui se déplacent ou qui voyagent pour affaires.



**Doug Ettinger**

Président-directeur général de Postes Canada



**Carrie Chisholm**

Vice-présidente, Critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG)



### Que faut-il surveiller pour les prochaines années?

**Carrie** : D'autres mesures seront prises pour aider nos employés et toute la population sur le plan de la santé et de la sécurité, de l'équité, de la diversité et de l'inclusion. Notre nouvelle stratégie de sécurité routière, notre plan d'accessibilité exhaustif et notre Charte contre le racisme et la discrimination en sont d'excellents exemples. Et vous continuerez de constater des progrès sur le plan environnemental. On va continuer d'avancer vers notre objectif de détourner des sites d'enfouissement au moins 90 % des déchets d'ici 2030. L'électrification de notre parc de véhicules est un projet important qui devrait progresser rapidement. On s'est engagés à électrifier la moitié de notre parc de 14 000 véhicules d'ici 2030 et le parc complet d'ici 2040.

**Doug** : On va maintenir notre élan. On va continuer à investir pour répondre aux besoins de la population du Canada. Ça veut dire qu'on va poursuivre l'amélioration de nos services. On va aussi chercher à être un leader sur lequel les gens peuvent compter et qui reflète les valeurs du pays. On s'engage à être un chef de file en matière de développement durable. En fait, la population canadienne s'attend à ce que son service postal joue un rôle de premier plan dans la transition du pays vers un avenir à faibles émissions de carbone. Et c'est une responsabilité que nous assumons.



Suromitra Sanatani, présidente du Conseil d'administration de Postes Canada, Doug Ettinger, président-directeur général, et Sally Dam, directrice, Stratégie de livraison et projets



# Points saillants de 2022 en matière de critères environnementaux, sociaux et de gouvernance

Critères environnementaux		Critères sociaux		Critères de gouvernance	
<p><b>Action pour le climat</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Au nombre des 150 premières entreprises au monde</b> (l'une des quatre seules au Canada) dont <b>l'objectif de carboneutralité a été approuvé par l'initiative Science Based Targets</b></li> <li>• <b>Diminution de 6 %</b> des émissions de portées 1 et 2 en 2022 par rapport à 2019</li> <li>• <b>Diminution de 12 %</b> de l'intensité des émissions de portée 1 et 2 (kt d'éq. CO<sub>2</sub>/milliard de dollars en revenus) par rapport à 2019</li> <li>• <b>Publication de notre deuxième Rapport du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques</b></li> </ul>	<p><b>Zéro déchet</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Réalisation de quatre projets pilotes zéro déchet</b> au pays</li> <li>• Installation de <b>172 fontaines sans contact pour le remplissage de bouteilles d'eau</b></li> <li>• <b>67 % des déchets détournés</b> des sites d'enfouissement</li> </ul>	<p><b>Accessibilité</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Atteinte d'une accessibilité numérique de 88,8 %</b> pour l'ensemble des produits numériques actifs</li> <li>• <b>Certification or en matière d'accessibilité de la Fondation Rick Hansen</b> décernée à l'immeuble B du siège social</li> <li>• <b>Publication de notre premier Plan d'accessibilité</b></li> </ul> <p><b>Réconciliation avec les autochtones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Un million de dollars investis dans l'amélioration et l'élargissement des services postaux offerts</b> aux communautés autochtones et du Nord</li> </ul>	<p><b>Fondation communautaire</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>1,3 million de dollars versés</b> à 101 initiatives au pays depuis 2022</li> </ul> <p><b>Équité, diversité et inclusion</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Haute direction<sup>1</sup> composée à <b>43,5 % de femmes, à 22,6 % de personnes vivant avec un handicap et à 14,5 % de membres des minorités visibles</b></li> </ul> <p><b>Formation et perfectionnement</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>829 000 heures</b> de formation offertes au personnel</li> </ul> <p><b>Santé et sécurité</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Baisse de 15 % de la fréquence des blessures</b> entraînant des pertes de temps</li> </ul> <p><small><sup>1</sup> Y compris les directeurs généraux et les cadres supérieurs.</small></p>	<p><b>Activités</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>6,6 milliards d'articles</b> de courrier, de colis et de messages</li> <li>• <b>7,2 milliards de dollars</b> en revenus</li> </ul> <p><b>Gouvernance d'entreprise</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conseil d'administration composé à <b>40 % de femmes et à 10 % de membres des minorités visibles</b></li> <li>• <b>Mesures ESG représentant 25 %</b> de la fiche de pointage de notre président-directeur général <b>et au moins 15 %</b> des fiches de pointage des autres membres de la haute direction (postes de vice-présidence et de première vice-présidence)</li> </ul>	<p><b>Investissement responsable</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Investissement de 277 millions de dollars</b> dans l'énergie renouvelable et le stockage d'énergie par l'entremise de la caisse de retraite de Postes Canada</li> </ul> <p><b>Approvisionnement responsable</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Plus de 900 millions de dollars</b> dépensés auprès d'entreprises autochtones, appartenant à des personnes issues de la diversité, de petite ou moyenne taille, ou certifiées B Corp</li> </ul>
<p><b>Marques de reconnaissance</b></p>					



Les prix Clean16 et Clean50 ont souligné le leadership environnemental de trois cadres de Postes Canada.



L'entreprise a été nommée leader du climat par CoreNet à la conférence canadienne de l'immobilier pour une deuxième année.



L'équipe du personnel et de la sécurité de Postes Canada a été nommée **Équipe des RH de l'année aux Canadian HR Awards**.



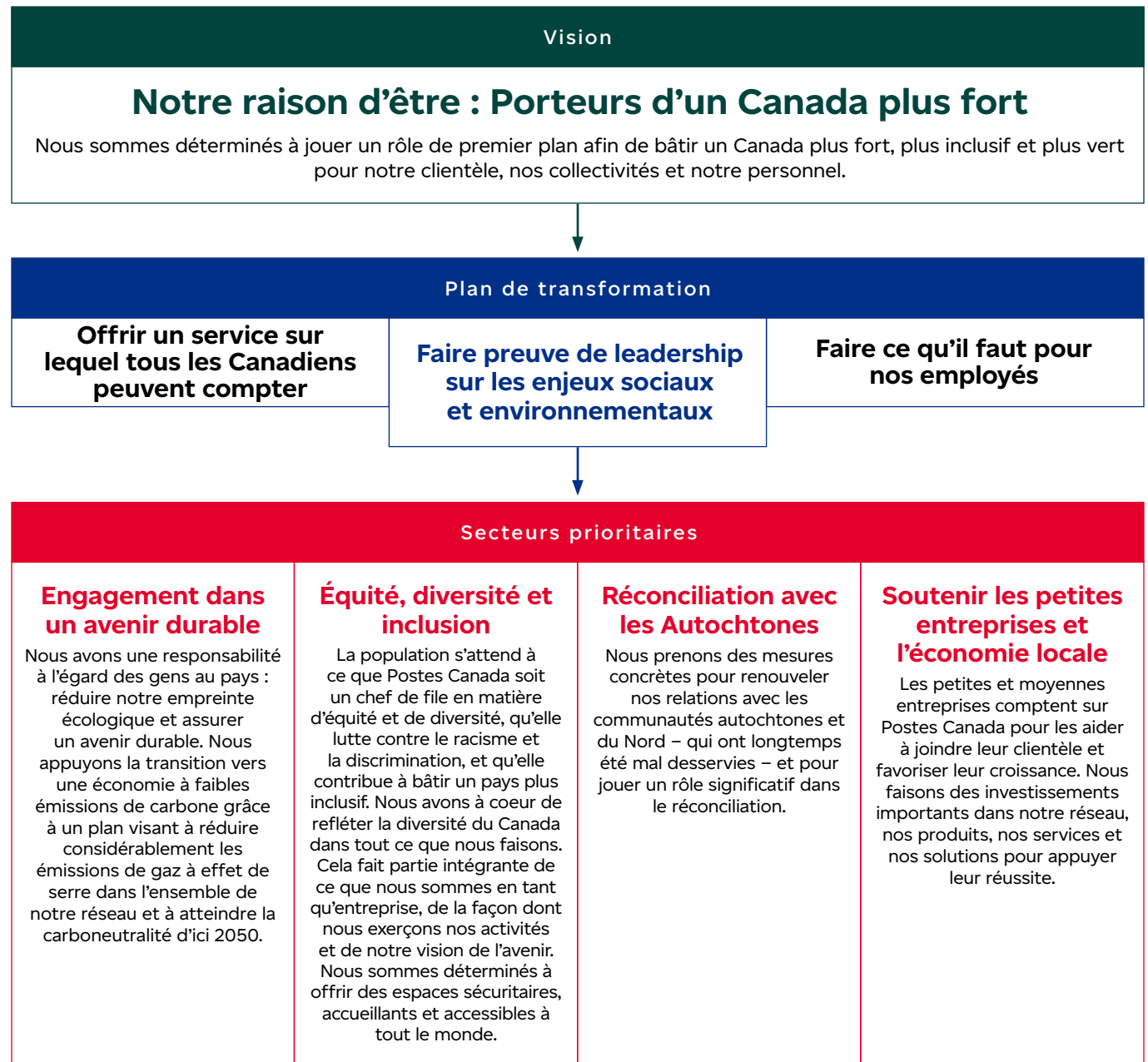
L'équipe Services de sécurité et d'enquête de Postes Canada a reçu le **Prix du partenariat policier de 2022** pour sa contribution à la sécurité et au bien-être dans les communautés autochtones et du Nord.



# Stratégie basée sur les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance

Nous croyons fermement que chaque personne, entreprise et collectivité d’ici mérite de s’épanouir et de prospérer.

C’est l’essence de notre raison d’être, soit celle d’être porteurs d’un Canada plus fort. Celle-ci nous engage à faire preuve de leadership à l’égard d’enjeux clés auxquels le pays est confronté, les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) étant au cœur de notre plan de transformation. Au terme de consultations avec des parties prenantes internes et externes, nous nous sommes appuyés sur l’héritage que nous avons bâti au cours des 250 dernières années et avons officialisé notre engagement en adoptant une stratégie ESG, qui a été approuvée par le Conseil d’administration en novembre 2021. Elle comporte quatre grands piliers, qui représentent les secteurs dans lesquels Postes Canada peut avoir le plus de résultats.














## Objectifs de développement durable des Nations Unies

Les Objectifs de développement durable (ODD), également nommés Objectifs mondiaux, ont été adoptés par les Nations Unies en 2015. Ils sont un appel mondial à agir pour éradiquer la pauvreté, protéger la planète et faire en sorte que tous les êtres humains vivent dans la paix et la prospérité d'ici 2030. Ces 17 objectifs sont interreliés – reconnaissant que les interventions dans un domaine affecteront les résultats dans d'autres et que le développement doit équilibrer les aspects sociaux, économiques et environnementaux.




Postes Canada a relevé les 10 objectifs par rapport auxquels elle peut avoir la plus grande incidence. Nos engagements et nos initiatives en matière d'ESG concordent avec ces objectifs afin d'illustrer clairement comment nous favorisons leur réalisation. Le tableau ci-dessous présente un aperçu des points saillants de notre contribution à ces objectifs. Nous avons inclus les icônes correspondantes aux endroits pertinents du présent rapport pour indiquer en quoi les mesures que nous prenons y sont liées.

Objectif	Cible(s) de l'ODD	Notre contribution
	<b>Cible 3.6</b> D'ici à 2030, diminuer de moitié à l'échelle mondiale le nombre de décès et de blessures dus à des accidents de la route.	En 2022, nous avons offert des séances d'orientation et de la formation d'appoint sur la sécurité routière à 11 200 membres du personnel à l'échelle du pays, y compris du soutien aux chefs d'équipe, des capsules info-sécurité, ainsi que des séances sur la façon sécuritaire de faire marche arrière avec un véhicule, la conduite préventive et les inspections. L'équipe Conduite sécuritaire et conformité a également déployé des campagnes de la Semaine de la sécurité routière dans trois régions. Ces initiatives mettaient l'accent sur l'utilisation sécuritaire du véhicule, la conduite préventive, l'inspection quotidienne du véhicule, la marche arrière et l'entretien du véhicule. De plus, nous avons mis en place une formation sur la prévention des collisions, offerte en ligne et en classe. Pour en savoir davantage à ce sujet, consultez la section <a href="#">Santé, sécurité et bien-être</a> .
	<b>Cible 4.2</b> D'ici à 2030, faire en sorte que toutes les filles et tous les garçons aient accès à des activités de développement et de soins de la petite enfance et à une éducation préscolaire de qualité qui les préparent à suivre un enseignement primaire.	La Fondation communautaire de Postes Canada appuie les initiatives qui visent à améliorer la vie des enfants et des jeunes des collectivités que nous servons. Depuis 2012, elle a versé 12,3 millions de dollars en subventions à 1 100 programmes à l'échelle du pays. Pour en apprendre davantage, consultez la section <a href="#">Fondation communautaire</a> .
	<b>Cible 4.5</b> D'ici à 2030, éliminer les inégalités entre les sexes dans le domaine de l'éducation et assurer l'égalité d'accès des personnes vulnérables, y compris les personnes handicapées, les autochtones et les enfants en situation vulnérable, à tous les niveaux d'enseignement et de formation professionnelle.	Les Prix de Postes Canada pour les Autochtones aux études soulignent le travail assidu et la détermination des membres des Premières Nations, des Métis et des Inuit qui ont quitté l'école pendant un an ou plus, mais qui sont de retour aux études depuis au moins un an. Pour obtenir plus de renseignements, consultez la section <a href="#">Favoriser la réconciliation avec les peuples autochtones</a> . En collaboration avec l'Association nationale des étudiant(e)s handicapé(e)s au niveau postsecondaire (NEADS), Postes Canada a également créé une bourse de 10 000 \$ et deux occasions d'emploi d'été pour les étudiants vivant avec un handicap. Pour en savoir davantage, consultez la section <a href="#">L'accessibilité à Postes Canada</a> .
	<b>Cible 5.5</b> Garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique.	Nous sommes d'accord que l'équité salariale est un droit humain fondamental et que toute disparité salariale entre les sexes est inacceptable. Nous travaillons en étroite collaboration avec nos agents négociateurs et les représentants du personnel non syndiqué pour réaliser des progrès à l'égard de cette exigence importante. Pour obtenir plus de renseignements, consultez la section <a href="#">Équité, diversité et inclusion</a> .



Objectif	Cible(s) de l'ODD	Notre contribution
	<b>Cible 7.2</b> D'ici à 2030, accroître nettement la part de l'énergie renouvelable dans le bouquet énergétique mondial.	<p>Nous avons travaillé en étroite collaboration avec le gouvernement du Canada et les services publics provinciaux pour négocier des accords d'achat d'énergie appuyant la production d'énergie renouvelable dans les provinces dotées de réseaux électriques à forte intensité de carbone. Nous investissons également dans la production d'énergie renouvelable sur place. Pour en savoir plus, consultez la section <a href="#">Action pour le climat</a>.</p>
	<b>Cible 8.5</b> D'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale.  <b>Cible 8.8</b> Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire.	<p>Nous nous engageons à fournir un environnement de travail sûr, inclusif et équitable à tous nos employés. En 2022, nous avons publié notre premier plan d'accessibilité, qui définit des actions concrètes pour éliminer les obstacles auxquels se heurtent les Canadiens qui utilisent nos produits et services et travaillent avec nous.</p> <p>Nous avons également continué à faire progresser nos stratégies en matière de santé et de sécurité, ainsi que d'équité, de diversité et d'inclusion.</p> <p>Pour obtenir d'autres renseignements, consultez les sections suivantes : <a href="#">L'accessibilité à Postes Canada</a>, <a href="#">Santé, sécurité et bien-être</a>, <a href="#">Équité, diversité et inclusion</a>, <a href="#">Relations du travail</a> et <a href="#">Renforcer les collectivités canadiennes</a>.</p>
	<b>Cible 9.4</b> D'ici à 2030, moderniser l'infrastructure et adapter les industries afin de les rendre durables, par une utilisation plus rationnelle des ressources et un recours accru aux technologies et procédés industriels propres et respectueux de l'environnement, chaque pays agissant dans la mesure de ses moyens.	<p>Par l'entremise de la caisse de retraite de Postes Canada, nous investissons dans des immeubles ayant une certification Leadership in Energy and Environmental Design (LEED) ainsi que dans des projets d'énergie renouvelable et de stockage d'énergie. Nous nous efforçons également d'améliorer et de moderniser nos propres bâtiments et infrastructures afin de rendre nos installations moins polluantes et plus efficaces sur le plan énergétique. Pour en savoir plus, consultez les sections <a href="#">Investissement responsable</a> et <a href="#">Action pour le climat</a>.</p>
	<b>Cible 10.2</b> D'ici à 2030, autonomiser toutes les personnes et favoriser leur intégration sociale, économique et politique, indépendamment de leur âge, de leur sexe, de leur handicap, de leur race, de leur appartenance ethnique, de leurs origines, de leur religion ou de leur statut économique ou autre.	<p>La population canadienne s'attend à ce que nous offrions un milieu de travail sécuritaire et accueillant qui valorise et célèbre les différences et nous avons mis en place un Stratégie sur cinq ans sur l'équité et la diversité pour y parvenir. Nous avons également investi 1 million de dollars pour améliorer et étendre les services postaux aux communautés autochtones et nordiques. Pour en savoir davantage, consultez les sections <a href="#">Équité, diversité et inclusion</a> et <a href="#">Favoriser la réconciliation avec les peuples autochtones</a>.</p>



Objectif	Cible(s) de l'ODD	Notre contribution
	<b>Cible 12.5</b> D'ici à 2030, réduire considérablement la production de déchets par la prévention, la réduction, le recyclage et la réutilisation.	Pour atteindre notre objectif de zéro déchet, nous prenons des mesures pour mieux comprendre les sources de déchets dans le cadre de nos activités. En 2022, nous avons terminé notre première mesure de référence des déchets dans certaines installations de notre réseau. Pour obtenir plus de renseignements, consultez la section sur l' <a href="#">Objectif zéro déchet</a> .
	<b>Cible 13.2</b> Incorporer des mesures relatives aux changements climatiques dans les politiques, les stratégies et la planification nationales.	À la demande de notre Conseil d'administration, en 2022, Postes Canada a renforcé son objectif scientifique en s'alignant sur un scénario de réchauffement de 1,5 °C. Pour tout savoir sur nos nouveaux objectifs et les progrès que nous avons réalisés en matière de réduction des émissions, consultez la section <a href="#">Action pour le climat</a> .
	<b>Cible 16.3</b> Promouvoir l'État de droit aux niveaux national et international et donner à tous accès à la justice dans des conditions d'égalité.	En 2022, nous avons finalisé notre nouveau <i>Code de conduite</i> , qui renforce des comportements et des actions cadrant avec nos valeurs. Notre Code de conduite encourage les gens à Postes Canada à se souvenir de leurs obligations envers la population du pays et envers leurs collègues, et à prendre des décisions qui reflètent nos valeurs communes. Il nous aide à nous assurer que nos actions et nos décisions sont éthiques et viables, et qu'elles répondent aux attentes de la population que nous servons. Pour obtenir plus de renseignements, consultez la section <a href="#">L'éthique et Postes Canada</a> .
	<b>Cible 16.5</b> Réduire nettement la corruption et la pratique des pots-de-vin sous toutes leurs formes.	
	<b>Cible 16.6</b> Mettre en place des institutions efficaces, responsables et transparentes à tous les niveaux.	



# Notre entreprise

Nous transformons notre entreprise dans une visée de développement durable et investissons dans nos opérations, notre personnel et notre planète pour y parvenir.

## Les statistiques du réseau

**21 établissements** de traitement

**468 postes** de facteurs

**1,7 million** de cases postales (y compris la poste restante)

**5 873 bureaux** de poste appartenant à la Société ou exploités par des concessionnaires agréés

**17,2 millions** de points de remise

**6,6 milliards** d'articles de courrier, de colis et de messages

**Plus de 14 300** véhicules

**26 millions** d'articles triés et livrés chaque jour

**22 191** boîtes aux lettres publiques

**217 079** emplacements de boîtes postales communautaires

**7,2 milliards** de dollars en revenus



### Personnel

**68 000 personnes**<sup>1</sup>

**5,1 milliards de dollars** en salaires et avantages sociaux

**341 millions de dollars** en cotisations de l'employeur aux régimes de retraite

**10 millions de dollars** investis dans l'amélioration de l'accessibilité pour le personnel

### Clientèle

**17,2 millions** de points de remise

**722 millions de dollars investis** dans notre réseau et nos opérations

**4,5 millions de dollars investis** dans l'amélioration de l'accessibilité dans nos bureaux de poste et nos canaux numériques

### Planète

**1 milliard de dollars investis** sur 10 ans pour lutter contre les changements climatiques et électrifier notre parc de véhicules

**277 millions de dollars investis** dans les énergies renouvelables par l'entremise de la caisse de retraite de Postes Canada

### Fournisseurs

**2,8 milliards de dollars** en biens et services achetés

**49 millions de dollars** dépensés auprès de fournisseurs autochtones

**145 millions de dollars dépensés** auprès de fournisseurs issus de la diversité

**753 millions de dollars dépensés** auprès de fournisseurs qui sont de petites ou moyennes entreprises, ou des entreprises certifiées B Corp

### Collectivités

**1,3 million de dollars versés** à 101 projets par l'entremise de notre Fondation communautaire

**1 million de dollars** investis dans l'amélioration et à l'élargissement des services postaux offerts aux communautés autochtones et du Nord

**Plus de 730 000** articles livrés gratuitement à des personnes aveugles ou malvoyantes

**Environ 183 000 colis livrés** gratuitement aux membres des Forces armées canadiennes

<sup>1</sup> Comprend les employés à temps plein et à temps partiel, y compris les employés temporaires, occasionnels et nommés pour une période déterminée.



ODD 3 8 10

## Favoriser la réconciliation avec les peuples autochtones

Nous prenons des mesures concrètes pour renouveler notre relation avec les communautés autochtones et du Nord – qui ont longtemps été mal desservies – et pour jouer un rôle significatif dans la réconciliation.

### Stratégie de réconciliation avec les communautés autochtones et du Nord

Nous avons élaboré une Stratégie de réconciliation avec les communautés autochtones et du Nord pour veiller à leurs intérêts et à ce que leurs droits uniques soient pris en compte dans le cadre de notre obligation de servir l'ensemble de la population canadienne. Ainsi, nous nous engageons à prendre des mesures dans quatre principaux domaines :



Améliorer les services postaux dans les communautés autochtones



Améliorer l'embauche et le maintien en poste des autochtones



Établir une politique d'approvisionnement auprès des autochtones



Soutenir le bien-être et la sécurité des communautés autochtones





### Améliorer les services postaux dans les communautés autochtones

Les communautés du Nord comptent sur Postes Canada pour livrer des articles généralement commandés en ligne. En recourant à une approche adaptée à chacune d'elles, nous voulons renforcer notre réseau de vente au détail dans les communautés autochtones et du Nord au cours des cinq prochaines années. De nouveaux bureaux de poste à service intégral ouvriront leurs portes dans certaines d'entre elles et nous enrichirons ou bonifierons les services existants dans d'autres.

#### Initiatives clés en 2022

- Nous avons investi 1 million de dollars dans l'amélioration et l'élargissement des services postaux offerts aux communautés autochtones et du Nord en collaboration avec leurs chefs.
- Nous avons amélioré les services postaux dans huit communautés autochtones, notamment par l'émission de nouveaux codes postaux visant à valoriser l'identité et la communauté, l'amélioration des cases postales, et l'ajout de nouveaux emplacements à service intégral et de cueillette et de dépôt de colis.
- Nous avons ouvert trois bureaux de poste à service intégral dans des régions rurales (Première Nation de Christian Island, en Ontario, Première Nation dénée de Nahanni Butte, dans les Territoires du Nord-Ouest, et Première Nation de Sagamok, en Ontario) et annoncé l'ouverture d'un deuxième bureau de poste à Iqaluit, au Nunavut, en 2023.
- Nous avons ouvert trois nouveaux carrefours communautaires à Membertou, en Nouvelle-Écosse, à Little Current, en Ontario, et à Fort Qu'Appelle, en Saskatchewan. Outre les produits et services postaux de base, qui varient selon l'emplacement, ces carrefours

offrent à la clientèle un accès à des services sécuritaires de dépôt et de cueillette de colis, à des casiers à colis et à des services financiers. On y trouve également des bornes de recharge pour véhicules électriques et des services de soutien aux petites entreprises, notamment un répertoire des commerces locaux, la location de salles de réunions, des services d'impression et de déchetage sécurisés, ainsi que des ordinateurs publics pour les vidéoconférences.

- Nous avons offert de la formation de sensibilisation à la culture autochtone au personnel de Postes Canada qui travaille à proximité du carrefour communautaire de Membertou. En 2023, elle sera étendue à des secteurs ciblés.

### Améliorer l'embauche et le maintien en poste des Autochtones

En partenariat avec nos syndicats et les communautés autochtones, nous travaillons à améliorer la représentation des Autochtones au sein de notre effectif pour qu'il soit à l'image de notre pays et des communautés que nous servons.

En 2020, nous avons collaboré avec nos agents négociateurs pour définir des mesures spéciales en matière d'équité qui sont conformes à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et permettent de contourner les dispositions de la convention collective relatives à la dotation afin d'accroître la diversité à Postes Canada, en particulier notre représentation des Autochtones et des personnes vivant avec un handicap.

En 2021, nous avons signé avec nos agents négociateurs quatre protocoles d'entente visant des mesures spéciales en matière d'équité. Chaque protocole est unique et reflète diverses exceptions dans les procédés de dotation d'une convention collective donnée.

Nous élaborons également une stratégie ambitieuse de recrutement et de maintien en poste des Autochtones. En 2022, environ 2 200 membres du personnel de Postes Canada ont déclaré être Autochtones et nous aspirons à augmenter encore davantage ce nombre en offrant plus de possibilités d'emploi. Nous avons désigné de nouveaux postes pour les Autochtones dans plusieurs fonctions de Postes Canada, y compris l'Approvisionnement, les Finances, les Ressources humaines et la Sécurité. Nous demeurons déterminés à atteindre nos objectifs d'équité et à embaucher davantage de personnes autochtones. Plus précisément, nous souhaitons atteindre 80 % du taux de disponibilité sur le marché du travail canadien (DMTC) pour ce groupe d'ici 2026.

En 2023, nous explorerons la possibilité de créer des postes permanents désignés pour les Autochtones, maximiserons le groupe-ressource d'employés autochtones et élargirons la collaboration avec nos partenaires syndicaux quant aux postes permanents destinés aux Autochtones.

#### Membres du personnel s'identifiant comme Autochtones (%)

Catégorie	%
Objectif pour 2022	2,9 %
Résultat de 2022	3,1 %



## Établir une politique d'approvisionnement auprès des Autochtones

En 2021, dans le cadre de la politique d'approvisionnement auprès des Autochtones, nous avons adopté un objectif d'achat de 5 % de nos biens et services auprès de fournisseurs ou de sous-traitants autochtones d'ici la fin de 2025 et, en 2022, nous avons pris plusieurs mesures afin d'atteindre cet objectif. Pour en savoir davantage, consultez la section sur [L'approvisionnement responsable](#).

## Soutenir le bien-être et la sécurité des communautés autochtones

En collaboration avec les chefs des communautés et les forces de l'ordre locales, nous nous efforçons de servir les communautés autochtones et du Nord en toute sécurité. Nous prenons notamment des mesures pour réduire la quantité de marchandises inadmissibles qui y entrent par la poste, comme l'alcool et les drogues illicites.

### Initiatives clés en 2022

- Nous avons inspecté plus de 3 500 articles de courrier destinés à la livraison dans les communautés des Premières Nations et du Nord. Ces inspections nous ont permis de retirer de la circulation un nombre d'objets inadmissibles d'une valeur marchande estimée de 4,2 millions de dollars.
- Nous avons tenu 120 séances de sensibilisation auprès de parties prenantes, y compris les commis des postes, les chefs des communautés autochtones et les forces de l'ordre locales. L'équipe des Services de sécurité et d'enquête de Postes Canada a atteint son objectif de joindre 120 communautés en mettant l'accent sur la collaboration avec les communautés nordiques où la vente d'alcool est interdite, soit celles des Territoires du Nord-Ouest, du nord du Manitoba, du nord du Québec et du Nunavut. Au total, 42 de ces rencontres ont été menées en personne par des inspecteurs et inspectrices des postes qui ont assisté à des réunions communautaires ou avec les forces de l'ordre autochtones, et visité des bureaux de poste autochtones.

- Nous avons offert une formation sur la sensibilisation aux enjeux autochtones à l'équipe des Services de sécurité et d'enquête.
- L'Association canadienne des chefs de police dans la ville de Québec a décerné à Postes Canada le Prix du partenariat policier de 2022 pour son soutien aux forces de l'ordre et sa contribution à la sécurité et au bien-être dans les communautés autochtones et du Nord.

## Prix pour les Autochtones aux études

Afin de promouvoir les Prix pour les Autochtones aux études, Postes Canada collabore avec Indspire, un organisme de bienfaisance national autochtone enregistré qui investit dans l'éducation des Premières Nations, des Inuit et des Métis.

Les Prix de Postes Canada pour les Autochtones aux études soulignent le travail assidu et la détermination des membres des Premières Nations, des Métis et des Inuit qui ont quitté l'école pendant un an ou plus, et qui sont de retour aux études depuis au moins un an.

Les prix sont remis chaque année à l'échelle du pays depuis 2004. En 2022, 25 Autochtones au pays ont reçu une bourse de 2 000 \$ pour payer leurs études.





## Timbres en hommage aux Canadiens autochtones

L'an dernier, Postes Canada a émis les timbres commémoratifs ci-dessous témoignant de son engagement envers la réconciliation avec les Autochtones :

### Dirigeants autochtones

Trois timbres honorent trois dirigeants autochtones remarquables reconnus pour leur importante contribution aux droits et à la culture des Autochtones au cours des 50 dernières années :

- Jose Kusugak (Inuit)
- Harry Daniels (Métis)
- Cheffe Marie-Anne Day Walker-Pelletier, O.C. (Premières nations)



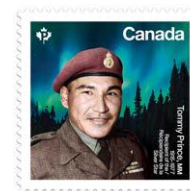
### Visions artistiques d'artistes Inuit, Métis et des Premières Nations

Dans le sens horaire à partir du coin supérieur gauche : Jackie Traverse nous rappelle que pour des récoltes abondantes, nous devons partager le soleil, l'eau et la terre. L'illustration de Gayle Uyagaqi Kabloona d'une femme qui allume une *qulliq* ou *kudlik* symbolise compassion et guérison pour les communautés autochtones. Les fleurs perlées de Kim Gullion Stewart rappellent la nécessité de vivre en symbiose avec la terre, les cours d'eau, les écosystèmes et les uns avec les autres. Les mains en larmes du designer canadien Blair Thomson représentent les points de vue des peuples autochtones et des colons. Les yeux d'un enfant autochtone derrière les mains réitèrent qu'il ne faut plus jamais détourner le regard.



### Un héros de guerre canadien

- Thomas George Prince (1915-1977), un héros de guerre autochtone canadien et l'un des soldats des Premières Nations les plus décorés du pays, a servi durant la Seconde Guerre mondiale et la guerre de Corée.



La cheffe Marie-Anne Day Walker-Pelletier parlant lors du dévoilement de son timbre à Fort Qu'Appelle, Saskatchewan





# Collaboration internationale

Postes Canada s'efforce de faire preuve de leadership à l'égard de la responsabilité environnementale et sociale au-delà des frontières du pays. Notre équipe des Relations internationales travaille avec les administrations postales étrangères afin d'intégrer les initiatives environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) à nos activités à l'extérieur du Canada et prend d'autres mesures pour appuyer et promouvoir le développement durable au sein de l'industrie postale mondiale.

Par exemple, Postes Canada représente le Canada à l'Union postale universelle (UPU), où elle copréside (avec l'Égypte) le comité du Conseil d'administration de l'UPU responsable de la promotion de services postaux écoresponsables. Le comité est chargé de diriger les pays membres dans la mise en œuvre des initiatives à l'appui des objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies jusqu'en 2022-2025.

En tant qu'exploitante postale désignée du Canada, Postes Canada appuie une résolution extrabudgétaire du Congrès de 2021 demandant une réduction des émissions de gaz à effet de serre dans le secteur postal mondial. Cela implique une contribution de 10 000 francs suisses (CHF) pour chacune des quatre années pour financer, avec d'autres pays membres aux vues similaires, des activités à l'appui de cet objectif.

Un résumé de certaines de nos initiatives internationales et de leur harmonisation avec les objectifs de développement durable des Nations Unies est présenté ci-dessous.

## Adhésion à des groupes postaux internationaux

Nous sommes membres de l'Union postale universelle (UPU), de l'Union postale des Amériques, de l'Espagne et du Portugal (UPAEP), du Kahala Post Group (KPG) et de l'International Post Corporation (IPC).



Initiative	Harmonisation avec les ODD
<p>Recueillir des données pour l'établissement d'objectifs volontaires de réduction des émissions de gaz à effet de serre et d'utilisation de véhicules à faibles émissions et d'énergies renouvelables.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Postes Canada a fourni des données à l'outil international OSCAR (Online Solution for Carbon Analysis and Reporting), qui génère plusieurs indicateurs de rendement climatique.</li> </ul>	13
<p>Participer aux activités nécessaires à l'élaboration d'une politique sur l'égalité entre les sexes et l'habilitation des femmes dans le secteur postal.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'objectif est d'accroître la participation et la représentation des femmes dans les postes de direction et de prise de décision, conformément aux engagements en matière de politique étrangère féministe du gouvernement du Canada.</li> </ul>	5
<p>Renouveler l'accord de coopération avec l'UNI Global Union (une fédération syndicale mondiale pour les secteurs des services dans 150 pays).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La convention renouvelée mettra l'accent sur la diversification des services postaux, la lutte contre les changements climatiques et l'égalité entre les sexes.</li> </ul>	5 8 13
<p>Collaborer avec des partenaires postaux bilatéraux pour mettre en place des pratiques d'échange durables grâce à des emballages et des palettes écologiques.</p>	12



# Engagement et importance relative des parties intéressées

À titre de fournisseur de services postaux du Canada, Postes Canada est l'un des plus importants employeurs au pays, avec une présence dans des milliers de collectivités d'un océan à l'autre. Les gens veulent nous voir envisager notre responsabilité envers notre pays au-delà des services que nous offrons.

Collaborer avec nos partenaires clés et comprendre les besoins et les attentes de la population canadienne est essentiel à la viabilité à long terme de notre entreprise. Vous trouverez à droite des exemples d'activités d'engagement auprès des parties intéressées et de la collectivité.

## Engagement auprès des parties intéressées de Postes Canada



### Personnel

Sondage annuel sur l'engagement des employés  
Programme de reconnaissance du personnel  
Communications régulières sur des enjeux importants, y compris la tenue de 40 Forums des leaders à l'échelle du pays  
Notre toute première conférence virtuelle L'humain derrière la santé et la sécurité  
Groupes-ressources d'employés axés sur la lutte contre le racisme, les peuples autochtones, les personnes vivant avec un handicap et la communauté LGBTQ2S+, entre autres



### Clientèle

Mobilisation directe de la clientèle au moyen de réunions avec notre équipe des Ventes  
Sondages réguliers auprès de la clientèle



### Agents négociateurs

Réunions régulières du comité des relations avec les représentants syndicaux  
Comités mixtes sur des questions essentielles comme la responsabilité environnementale et l'équité, la diversité et l'inclusion  
Collaboration sur des initiatives d'amélioration du service à la clientèle



### Fournisseurs

Sondage annuel auprès des fournisseurs  
Orientation de l'engagement des fournisseurs au moyen de réunions avec notre équipe de l'approvisionnement sur divers enjeux, y compris les facteurs ESG



### Gouvernement

Présentations d'orientation de Postes Canada à l'intention des membres du Parlement, incluant notamment des renseignements sur les initiatives et les objectifs ESG  
Participation à des conférences municipales pour informer les municipalités des activités et des projets de Postes Canada, y compris les initiatives et objectifs ESG  
Partenariat avec les ministères fédéraux et provinciaux pour établir des ententes d'achat d'électricité  
Collaboration et consultation avec les gouvernements municipaux sur les initiatives ESG



### Communautés

Appui de la Fondation communautaire de Postes Canada envers des organismes de bienfaisance reconnus, des programmes scolaires ou des initiatives locales venant en aide aux enfants et aux jeunes  
Parrainage qui favorise l'inclusion des personnes vivant avec un handicap



### Peuples autochtones

Séances de sensibilisation avec les leaders des communautés autochtones  
Carrefours communautaires offrant une vaste gamme de services aux collectivités rurales, autochtones et du Nord mal desservies  
Engagement direct avec les fournisseurs autochtones pour encourager la participation aux demandes de proposition de Postes Canada



## Enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance pertinents

En plus de nos activités régulières, nous mobilisons nos principales parties intéressées afin de déterminer leurs priorités ESG clés au moyen de notre processus d'évaluation de l'importance relative. Nous effectuons cette évaluation tous les deux ans pour nous assurer que nous continuons de répondre aux principales priorités de nos parties intéressées.

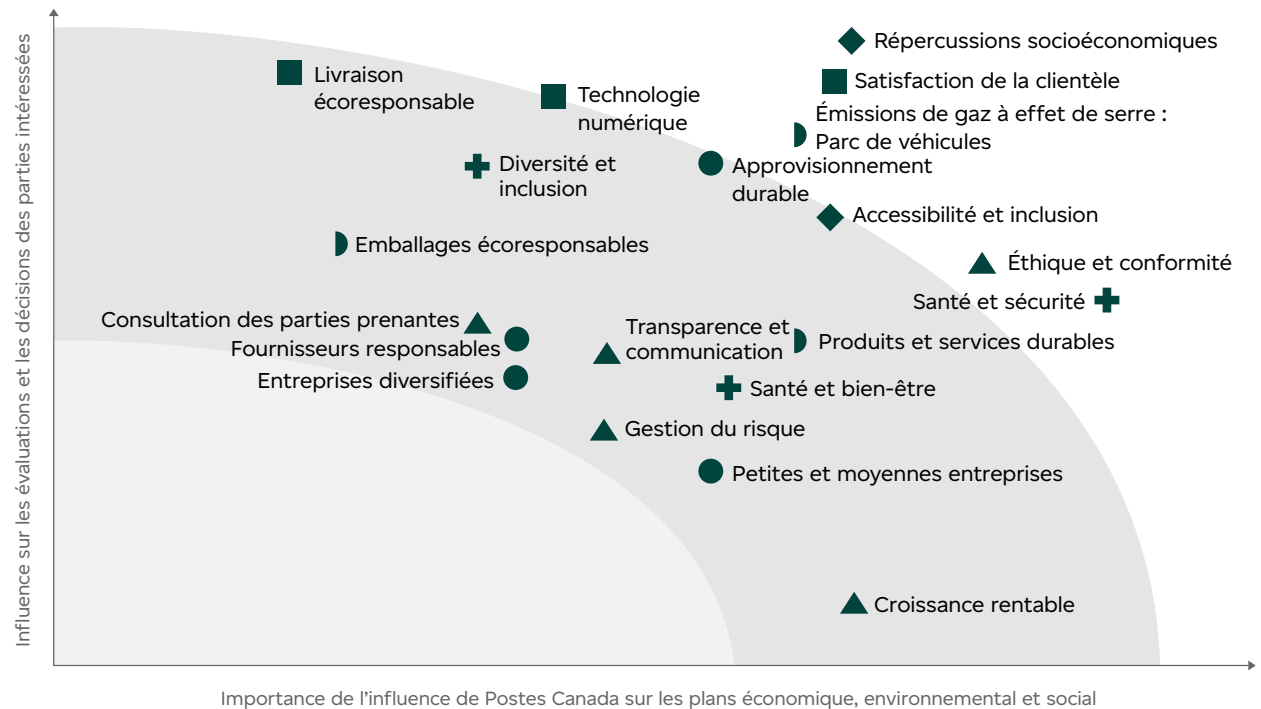
Notre dernière évaluation de l'importance relative a été menée en 2021 avant l'élaboration de notre stratégie ESG. Nous avons utilisé les normes de la Global Reporting Initiative (GRI) ainsi que les normes du Sustainability Accounting Standards Board (SASB) propres à notre secteur pour définir les enjeux potentiellement pertinents pour Postes Canada. Nous avons également effectué une analyse comparative avec des pairs afin de comprendre notre liste d'enjeux prioritaires. Nous avons ensuite mené des sondages auprès des partenaires internes et externes et organisé des ateliers avec la haute direction afin de classer les enjeux en fonction des intérêts des partenaires et de l'incidence sur les activités. Les objectifs de ces démarches étaient i) de confirmer les enjeux que Postes Canada devrait prendre en compte dans sa stratégie de développement durable fondée sur les principes ESG, et ii) d'harmoniser les priorités en matière de développement durable à l'interne et avec les attentes des partenaires.

Nous avons fait appel aux parties intéressées suivantes dans le cadre de l'évaluation de l'importance relative : personnel, agents négociateurs, Conseil d'administration, clientèle commerciale, collectivités, clientèle, milieux financiers, gouvernements fédéral et provinciaux, partenaires et fournisseurs, et filiales.

Après avoir analysé les résultats de notre évaluation de l'importance relative, nous avons regroupé les enjeux ESG les plus pressants en six catégories principales. Ces résultats nous ont aidés à décider sur quels aspects nous devrions concentrer notre stratégie ESG et nos rapports en fonction des répercussions sur les activités et des priorités des partenaires. Notre Rapport sur le développement durable fournit des détails sur la façon dont nous abordons ces enjeux clés.

## Matrice de l'importance relative

La grille d'importance relative de Postes Canada fournit un classement visuel des enjeux présélectionnés. La grille a été élaborée conformément à la norme GRI 101 : Principes généraux 2016. L'axe des X représente les enjeux sur lesquels Postes Canada a des répercussions importantes sur les plans économique, environnemental et social. L'axe des Y représente les enjeux qui ont le plus d'influence sur les évaluations et les décisions des partenaires de Postes Canada. Notre prochaine évaluation de l'importance relative sera effectuée au cours de l'été 2023.



- ▷ Gestion responsable de l'environnement
- + Capital humain
- Satisfaction de la clientèle
- ◆ Répercussions socioéconomiques
- Approvisionnement responsable
- ▲ Gestion responsable



## Enjeux clés du développement durable

Enjeu pertinent	Ce que nous faisons		Lien avec les ODD
<b>Gestion responsable de l'environnement</b>	<a href="#">Plan d'action environnemental</a> <a href="#">Action pour le climat</a>	<a href="#">Objectif zéro déchet</a> <a href="#">Livraison écoresponsable</a>	7 12 13
<b>Répercussions socioéconomiques</b>	<a href="#">Notre entreprise</a> <a href="#">Favoriser la réconciliation avec les peuples autochtones</a> <a href="#">L'accessibilité à Postes Canada</a> <a href="#">Investir dans la réussite des petites entreprises</a>	<a href="#">Renforcer les collectivités canadiennes</a> <a href="#">Fondation communautaire</a> <a href="#">Collaboration internationale</a>	3 8 9 10
<b>Capital humain</b>	<a href="#">Santé, sécurité et bien-être</a> <a href="#">Équité, diversité et inclusion</a> <a href="#">Engagement du personnel</a>	<a href="#">Acquisition et rétention des talents</a> <a href="#">Relations du travail</a>	3 5 8 10 4
<b>Approvisionnement durable</b>	<a href="#">Approvisionnement responsable</a>		5 8 10 13
<b>Satisfaction de la clientèle</b>	<a href="#">Protection de la vie privée</a> <a href="#">Accès à l'information</a>	<a href="#">Sécurité du courrier</a>	8 9 10
<b>Gestion responsable</b>	<a href="#">Gouvernance d'entreprise</a> <a href="#">L'éthique et Postes Canada</a> <a href="#">Postes Canada en tant que société d'État</a>	<a href="#">Langues officielles</a> <a href="#">Investissement responsable</a>	5 8 16



## Engagements, prix et marques de reconnaissance

En 2022 et au début de 2023, le leadership de Postes Canada sur le plan du développement durable et des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance a été mis de l'avant par divers engagements publics, ainsi que divers prix et reconnaissances.

### Engagements en faveur du leadership sur le plan des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance

L'initiative Science Based Targets a approuvé l'objectif à court terme de Postes Canada de réduction des émissions conformément à une augmentation maximale de la température de 1,5 °C. Nous sommes l'une des 150 premières entreprises au monde à voir son objectif de carboneutralité approuvé.



Postes Canada est fière de participer officiellement au Défi carboneutre lancé par le gouvernement du Canada le 26 août 2022. Il s'agit d'une initiative volontaire qui invite les entreprises à élaborer et à mettre en œuvre des plans crédibles et efficaces afin que leurs installations et leurs activités deviennent carboneutres d'ici 2050.



En novembre 2022, Postes Canada est devenue signataire du Pacte mondial des Nations Unies, réaffirmant son engagement à respecter et à promouvoir les droits de la personne universels, à adopter des pratiques de travail décentes, à réduire son impact environnemental et à mettre en place de solides mécanismes de lutte contre la corruption.



### Prix et marques de reconnaissance pour le leadership en matière de climat

Postes Canada a reçu les prix Clean16 et Clean50 du Delta Management Group pour sa contribution exceptionnelle à l'économie propre dans la catégorie de la fabrication et du transport. L'entreprise a été récompensée pour avoir été l'une des plus grandes sociétés canadiennes à se doter d'un plan exhaustif d'atteinte de la carboneutralité d'ici 2050, qu'elle a déjà commencé à mettre en œuvre.



Postes Canada figure au tableau de classement de carboneutralité de l'organisme Canadian Business for Social Responsibility (CBSR), qui souligne le travail des entreprises ayant des objectifs solides et crédibles en la matière.



Postes Canada a reçu pour sa soumission de 2022 sur les changements climatiques une cote B, qui souligne ses mesures coordonnées sur les enjeux climatiques et place la Société au-dessus de la moyenne nord-américaine, mondiale et sectorielle. Nous avons également obtenu une cote A au chapitre de l'engagement des fournisseurs dans l'action pour le climat, par rapport à une note de A- en 2021.



L'équipe des Biens immobiliers de Postes Canada a reçu le prix de leadership en matière de responsabilité sociale de l'entreprise dans la catégorie Changement climatique pour une deuxième année consécutive, lors du 11<sup>e</sup> gala annuel de remise de prix REmmy. Ces prix récompensent l'excellence en matière de leadership, d'innovation, de conception durable et de responsabilité sociale dans le domaine de l'immobilier d'entreprise et de la gestion du lieu de travail.





Prix et marques de reconnaissance pour le leadership sur le plan des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance

Postes Canada a remporté une médaille d'argent d'EcoVadis, se classant ainsi au 84<sup>e</sup> rang centile parmi les entreprises évaluées (par rapport au 40<sup>e</sup> rang centile en 2021). EcoVadis évalue le rendement des organisations en matière de développement durable selon quatre thèmes : environnement, travail et droits de la personne, éthique et approvisionnement responsable.



L'équipe du personnel et de la sécurité de Postes Canada a remporté le prix Équipe des RH de l'année – Effectif de plus de 500 personnes des Canadian RH Awards. Ce prix d'approche collaborative récompense l'équipe qui a excellé au sein du service des Ressources humaines et dans l'ensemble de l'entreprise, en établissant des partenariats avec divers secteurs de l'organisation.



L'équipe Approvisionnement de Postes Canada a reçu le prix Programme de diversité des fournisseurs s'étant le plus amélioré remis par le Women Business Enterprises Council (WBE) Canada. Ce prix récompense une entreprise membre de WBE Canada qui a amélioré de façon distincte et descriptible son programme de diversité des fournisseurs.



Postes Canada a été nommée l'un des meilleurs employeurs de la région de la capitale nationale. Cette reconnaissance met à l'honneur les employeurs de la région d'Ottawa-Gatineau qui se démarquent dans leur secteur d'activité en offrant un endroit exceptionnel où travailler.



L'Association canadienne des chefs de police a décerné à Postes Canada le Prix du partenariat policier de 2022 pour sa contribution à la sécurité et au bien-être dans les communautés autochtones et du Nord.



En 2022, Postes Canada a reçu la certification or de la Fondation Rick Hansen pour les caractéristiques d'accessibilité incluses dans les rénovations majeures de l'édifice B du siège social.



# Gouvernance

## Dans cette section :

Gouvernance  
d'entreprise

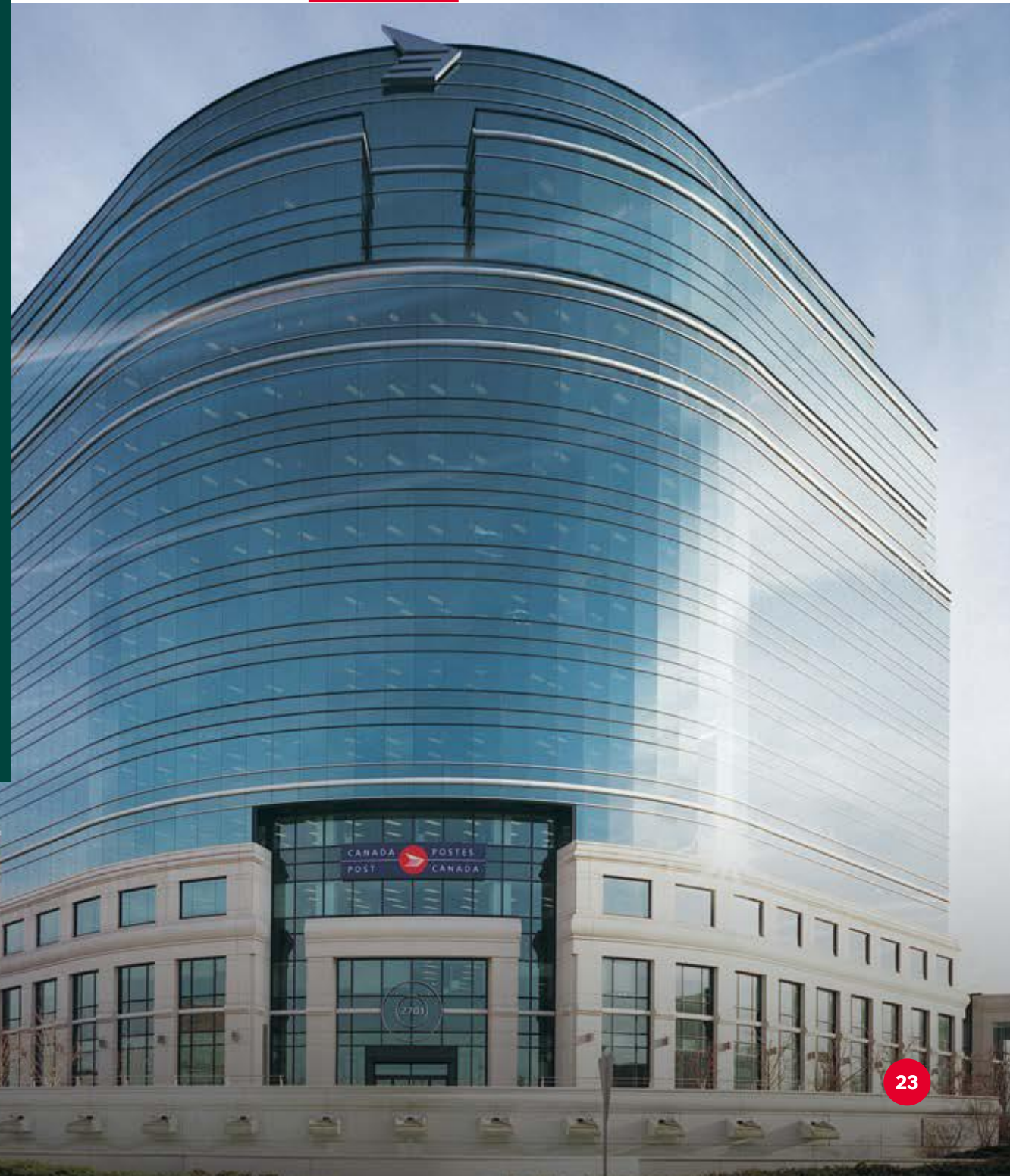
L'éthique et  
Postes Canada

Postes Canada en  
tant que société  
d'État

Langues officielles

Investissement  
responsable

Approvisionnement  
responsable





ODD 5 8 16

# Gouvernance d'entreprise

Postes Canada est une société d'État fédérale qui rend compte au Parlement par l'intermédiaire de la ministre des Services publics et de l'Approvisionnement. Son unique actionnaire est le gouvernement du Canada. Par l'intermédiaire de notre conseil d'administration et de notre équipe de direction, nous nous engageons à maintenir des normes élevées de gouvernance d'entreprise qui nous permettent de prendre des décisions commerciales judicieuses et d'apporter une valeur durable à toutes nos parties prenantes.

## À propos du Conseil d'administration

Le Conseil d'administration assure la surveillance et fournit des conseils au nom de l'actionnaire de la Société en ce qui a trait aux stratégies, aux plans d'affaires et aux activités connexes de Postes Canada. Il observe des règles et des règlements explicites énoncés dans la *Loi sur la Société canadienne des postes*, le *Protocole du service postal canadien*, notre *Code de conduite* et d'autres normes en vigueur.

Ses membres sont nommés par le gouverneur en conseil, c'est-à-dire le gouverneur général agissant selon l'avis du Conseil privé du Roi pour le Canada, représenté par le Cabinet. Les nominations sont recommandées au Cabinet par la ministre fédérale des Services publics et de l'Approvisionnement responsable de Postes Canada. Le processus de sélection est ouvert, transparent et fondé sur le mérite, et vise à attirer les candidatures de personnes qualifiées qui reflètent la population canadienne en ce qui a trait à la capacité linguistique, à la représentation régionale et à la diversité.

La nomination des membres du Conseil à des comités se fait en fonction de plusieurs facteurs, y compris les titres professionnels et l'expérience, les intérêts personnels et le nombre actuel de membres. La présidente du Conseil et les membres déterminent ensemble la composition des comités. Des réaffectations des membres des comités peuvent également être effectuées.

## Conduite et conflits d'intérêts du Conseil

Pour gouverner la Société, les membres du Conseil doivent donner l'exemple, et incarner les valeurs et les comportements de l'entreprise. De plus, leurs actions sont régies par les [Normes de conduite du Conseil d'administration](#), l'[énoncé des valeurs](#) et de la [charte du Conseil d'administration](#) et les règlements internes [n° 1](#) et [n° 2](#).

Les membres du Conseil doivent également respecter la [Loi sur les conflits d'intérêts](#). Ils et elles doivent suivre des lignes directrices strictes et peuvent faire l'objet d'enquêtes publiques en cas d'infraction. À l'interne, les membres du Conseil ont l'obligation de mettre à jour leur Communication générale des intérêts dès qu'un changement est apporté et de confirmer son contenu chaque année. Ils et elles doivent se récuser de toute discussion ou décision qui pourrait les mettre en situation de conflit d'intérêts ou mener à une apparence de conflit d'intérêts.





**Le Conseil d'administration de Postes Canada et ses comités****Conseil d'administration :***Présidente du Conseil : Suromitra Sanatani*

Neuf personnes sur 10 sont indépendantes

**Fonctions et responsabilités :**

- Assure la surveillance et fournit des conseils au nom de l'actionnaire de la Société en ce qui a trait aux stratégies, aux plans d'affaires et aux activités connexes de Postes Canada.
- Tient la direction responsable du rendement de l'entreprise et de la réalisation de ses objectifs stratégiques.
- Fait preuve d'une diligence raisonnable à l'égard des initiatives stratégiques en matière de développement durable.
- Consulte régulièrement les intervenants.
- Examine les rapports de gestion sur les questions liées à la santé et à la sécurité, à l'accessibilité, au développement durable, et à l'équité, la diversité et l'inclusion.

**90 %** d'indépendants    **40 %** de femmes    **10 %** de minorités visibles

**Comité des relations du travail :**

Cinq membres

**Fonctions et responsabilités :**

- Fournit une surveillance et une orientation supplémentaires en ce qui a trait aux négociations des conventions collectives et aux questions connexes.

**Comité des pensions :**

Quatre membres

**Fonctions et responsabilités :**

- Régime de retraite de Postes Canada
- Stratégies relatives au régime de retraite, y compris la stratégie de placement responsable
- Responsabilités de la Société en tant que répondante du régime de retraite
- Responsabilités de fiduciaire de la Société en tant qu'administratrice du régime de retraite
- Décisions de placement et gestionnaires de placements

**Comité des ressources humaines et de la rémunération :**

Quatre membres

**Fonctions et responsabilités :**

- Examine, produit des rapports et approuve ou fournit des recommandations au Conseil concernant les ressources humaines et la rémunération.
- Les sujets comprennent, sans toutefois s'y limiter : les questions de santé et de sécurité, la relève de la direction, le recrutement, la rémunération, le perfectionnement, le maintien en poste, les propositions de rémunération du président-directeur général, ainsi que d'autres politiques importantes en matière de ressources humaines.
- Fournit une supervision et une orientation supplémentaires au Conseil en ce qui a trait aux aspects pertinents des facteurs ESG, comme l'équité, la diversité et l'inclusion, ainsi que la culture.

**Comité sur les principes environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) :**

Quatre membres

**Fonctions et responsabilités :**

- Examine les enjeux ESG, les plans et les stratégies, et fait des recommandations au Conseil sur des sujets ESG précis et sur leur intégration globale à l'échelle de la Société.
- Se concentre sur la gouvernance d'entreprise et favorise l'efficacité du Conseil.
- Supervise les politiques, les programmes, les pratiques, les procédures et le rendement en ce qui a trait au développement durable de la Société.
- Approuve le Rapport sur le développement durable et les objectifs ESG, au besoin, y compris l'objectif de réduction des émissions de la Société fondé sur la science.

**Comité de vérification :**

Cinq membres

**Fonctions et responsabilités :**

- Renseignements financiers
- Systèmes de contrôles d'entreprise
- Processus de vérification
- Cadre de gestion du risque, protection de la vie privée et cybersécurité
- Rendement financier de la Société par rapport à son plan d'entreprise
- Harmonisation des investissements et des approvisionnements proposés avec la stratégie ESG

*Renseignements en date du 23 mars 2023.**Pour en savoir davantage sur la structure et la composition du Conseil, veuillez consulter notre page [Gouvernance d'entreprise](#) et les [biographies des membres du Conseil d'administration](#).**Toutes les personnes qui siègent aux comités sont indépendantes. Doug Ettinger, président-directeur général, n'est pas un membre indépendant du Conseil d'administration, mais il peut assister aux réunions des comités.*

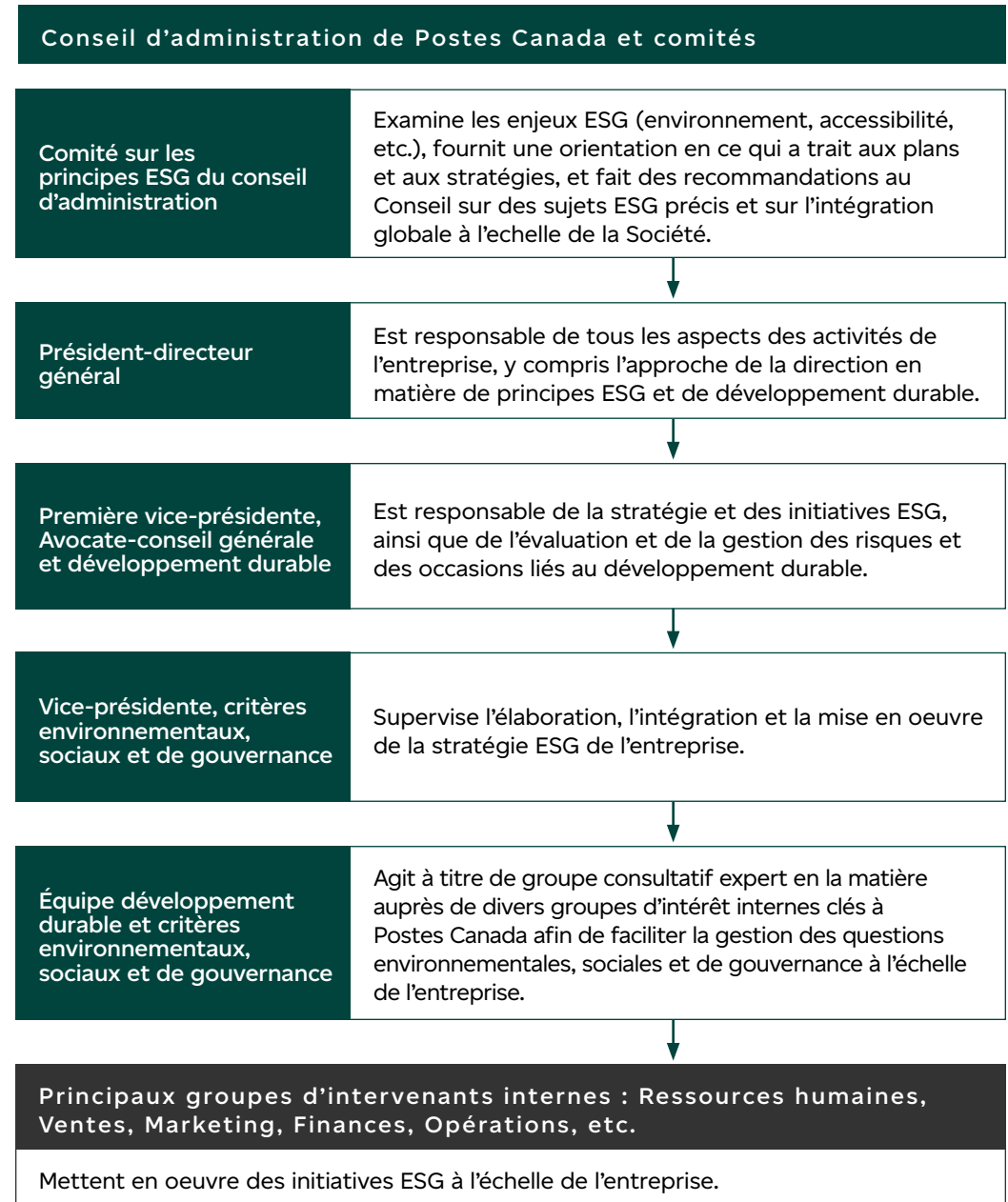


## Gouvernance selon les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance

Le Conseil d'administration de Postes Canada supervise la stratégie en matière de principes environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) de la Société par l'entremise de son Comité sur les principes environnementaux, sociaux et de gouvernance. Le Comité se concentre sur la gouvernance d'entreprise et oriente les priorités, le rendement et les politiques liés au développement durable de l'entreprise. Le Comité sur les principes ESG est composé de la présidente du Conseil d'administration et de trois administrateurs et administratrices. Il s'est réuni trois fois en 2022, et les questions liées au développement durable et au climat étaient à l'ordre du jour de toutes les réunions. Voici quelques exemples de points à l'ordre du jour en 2022 : approbation du Rapport sur le développement durable de 2021, approbation de notre objectif de réduction des émissions fondé sur la science plus ambitieux cadrant avec un scénario de réchauffement de 1,5 °C, approbation du Plan d'accessibilité, examen de l'évaluation des critères ESG et des enjeux liés aux Autochtones.

À l'échelle de la Société, les questions ayant trait aux enjeux ESG et au développement durable relèvent de la première vice-présidente, Avocate-conseil générale et développement durable, qui relève directement du président-directeur général. La première vice-présidente, Avocate-conseil générale et développement durable est responsable de la stratégie et des initiatives ESG, ainsi que de l'évaluation et de la gestion des risques et des occasions liés au développement durable. La Société a mis en place des procédés pour évaluer et gérer les risques, les occasions, les programmes et les investissements liés au développement durable.

Notamment, la Société a créé en 2022 un nouveau poste de vice-présidence, Critères environnementaux, sociaux et de gouvernance. L'équipe du développement durable de l'entreprise et des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance relève de la vice-présidente, Critères environnementaux, sociaux et de gouvernance, qui, à son tour, relève de la première vice-présidente, Avocate-conseil générale et développement durable. La vice-présidente, Critères environnementaux, sociaux et de gouvernance, supervise l'élaboration, l'intégration et la mise en œuvre de la stratégie ESG de l'entreprise. L'équipe du développement durable de l'entreprise et des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance agit à titre de groupe de spécialistes de confiance qui conseillent divers groupes d'intérêt internes à Postes Canada afin de faciliter la gestion des questions environnementales, sociales et de gouvernance à l'échelle de l'entreprise. L'équipe présente régulièrement des rapports sur le rendement à la haute direction de Postes Canada et au Comité sur les principes ESG du Conseil d'administration.





## Surveillance des sujets clés liés au développement durable

Sujet clé lié au développement durable	Surveillance par le Conseil	Fréquence de l'examen par le Conseil	Plus haut niveau de responsabilité de gestion	Sujet lié à la rémunération des cadres <sup>1</sup>	Politiques et documents pertinents
Gestion responsable de l'environnement	Complète	Chaque trimestre à la réunion du Conseil d'administration et à chaque réunion du Comité sur les principes ESG (trois fois par année)	PDG (rapport du président au Conseil) Première vice-présidente, Avocate-conseil générale et développement durable (mises à jour au Comité sur les principes ESG)	Complète	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan d'action environnemental</li> <li>Rapport du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques</li> <li>Politique environnementale</li> </ul>
Répercussions économiques et sur les collectivités	Complète	Chaque trimestre à la réunion du Conseil d'administration et à chaque réunion du Comité sur les principes ESG (trois fois par année)	PDG (rapport du président au Conseil)	Complète	<ul style="list-style-type: none"> <li>Stratégie de réconciliation avec les communautés autochtones et du Nord</li> <li>Plan d'accessibilité</li> </ul>
Capital humain	Complète	Chaque trimestre à la réunion du Conseil d'administration et à chaque réunion du Comité des ressources humaines et de la rémunération (trois fois par année)	PDG (rapport du président au Conseil) Chef du personnel et de la sécurité (Comité des ressources humaines et de la rémunération)	Complète	<ul style="list-style-type: none"> <li>Charte contre le racisme et la discrimination</li> <li>Plan d'accessibilité</li> <li>Politique d'égalité en matière d'emploi</li> <li>Politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation</li> <li>Politique sur la santé et la sécurité</li> <li>Politique sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail</li> <li>Politique sur la protection des renseignements personnels des employés</li> </ul>
Approvisionnement durable	Complète	À la demande du Comité sur les principes ESG	Chef des finances		<ul style="list-style-type: none"> <li>Politique d'approvisionnement</li> <li>Code de conduite du fournisseur</li> </ul>
Satisfaction de la clientèle	Complète	Chaque trimestre	PDG (rapport du président au Conseil) Chef de l'expérience client et du marketing	Complète	<ul style="list-style-type: none"> <li>Politique de service à la clientèle</li> </ul>
Gestion responsable	Complète	Chaque trimestre	Première vice-présidente, Avocate-conseil générale et développement durable		<ul style="list-style-type: none"> <li>Code de conduite</li> <li>Politique antifraude</li> <li>Politique sur les conflits d'intérêts</li> <li>Politique de divulgation d'actes répréhensibles</li> <li>Politique de concurrence loyale</li> </ul>

<sup>1</sup> En 2022, les mesures ESG intégrées aux fiches de pointage des cadres comprenaient ce qui suit : objectif de réduction des émissions de GES fondé sur la science; objectifs d'embauche en matière d'équité, de diversité et d'inclusion; mesures de santé et de sécurité; engagement du personnel; objectif annuel visant à ce que Postes Canada soit reconnue comme une entreprise écoresponsable par notre personnel. Ces mesures représentent 25 % de la fiche de pointage de notre PDG et au moins 15 % des fiches de pointage des personnes qui occupent des postes de vice-présidence et de première vice-présidence.



# L'éthique et Postes Canada

Postes Canada est en pleine transformation. Notre raison d'être, Porteurs d'un Canada plus fort, nous positionne stratégiquement pour l'avenir en accordant la priorité aux besoins de la population canadienne. Pour réussir notre transformation, nous devons harmoniser nos politiques, nos pratiques et, surtout, nos comportements avec notre nouveau plan audacieux. Notre nouveau [Code de conduite](#) reflète ce changement de culture en favorisant des comportements et des actions qui cadrent avec nos valeurs.

## Mise à jour du Code de conduite

En 2022, nous avons entrepris de renforcer notre culture d'entreprise. Nos valeurs et comportements actualisés ont été dévoilés dans le cadre de séances virtuelles et de 40 Forums des leaders en personne, qui ont eu lieu dans 15 villes à l'échelle du pays. Plus de 5 300 membres du personnel ont assisté aux Forums. Nos nouvelles valeurs (confiance, respect et contribution) et comportements (prendre des décisions, connaître la destination, contribuer pour les autres, contribuer au sentiment de fierté) visent à responsabiliser et à mobiliser notre personnel pour nous aider à bâtir un Canada plus fort.

Notre nouveau Code de conduite, achevé en 2022, a été lancé à l'échelle de l'entreprise en 2023. Le Code de conduite aide notre personnel à traduire nos valeurs en comportements clairs et à les démontrer dans leurs décisions. Il encourage les gens à Postes Canada à se souvenir de leurs obligations envers la population du pays et envers leurs collègues, et à prendre des décisions qui reflètent nos valeurs communes.

Nous faisons preuve de transparence en rendant notre Code de conduite public. Il nous aide à nous assurer que nos actions et nos décisions sont éthiques et viables, et qu'elles répondent aux attentes de la population que nous servons.

## Divulcation d'actes répréhensibles

Notre Code de conduite décrit les moyens traditionnels de signaler les actes contraires à l'éthique et encourage le personnel à dénoncer les actes répréhensibles graves au moyen du procédé de divulgation confidentielle de Postes Canada. Le signalement des comportements contraires à l'éthique aide à protéger notre personnel et l'organisation, et appuie notre nouvelle vision et la culture que nous visons.

Nous nous attendons à ce que les membres du personnel qui sont au courant de manquements graves au Code de conduite les signalent immédiatement. Notre procédé confidentiel de divulgation d'actes répréhensibles assure à toute personne qui signale un acte répréhensible grave qu'elle n'a pas à craindre de représailles. Nous mènerons une enquête sur toutes les allégations signalant une infraction ou une inconduite grave, tout en préservant la confidentialité de l'information signalée et divulguée, et ce, dans la mesure où il est raisonnablement possible de le faire. En vertu de la *Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles*, les membres du personnel qui signalent des infractions au Code sont protégés contre les représailles. Ils ont d'ailleurs la possibilité de faire un signalement anonyme.

En 2022, après la mise à jour du Code de conduite, la politique et la procédure de divulgation d'actes répréhensibles ont fait l'objet d'un examen approfondi. La nouvelle Politique de divulgation d'actes répréhensibles fournit plus de précisions sur ce qui constitue un acte répréhensible et une conduite à signaler, définit les paramètres de soumission et de traitement des signalements, et énonce plus clairement les mesures de

protection contre les représailles. Les membres du personnel peuvent soumettre un signalement en appelant la ligne de divulgation, par la poste ou en utilisant la plateforme confidentielle en ligne.

Les signalements sont catégorisés en fonction de la conduite à signaler définie dans la Politique. Ceux qui ne répondent pas à la définition d'actes répréhensibles sont redirigés vers les fonctions internes appropriées aux fins d'examen, notamment aux Ressources humaines, aux Opérations, à l'équipe de vérification interne ou aux Services de sécurité et d'enquête.

### Résultats de 2022

**293 signalements** ont été reçus, dont 70 % ont été produits par l'entremise du portail en ligne  
**38 % des personnes** ayant fait un signalement se sont identifiés

### Signalements en ligne par catégorie

Catégorie	Nombre de rapports
Violation des lois, des règlements, des politiques ou des procédures	110
Comportement contraire à l'éthique et conflit d'intérêts	88
Non défini/Divers	65
Vol, détournement ou fraude	6
Manipulation ou falsification de données ou de documents	15
Questions concernant la COVID-19 (coronavirus)	9



## Droits de la personne

Tout le personnel suit une formation sur les droits de la personne, l'équité en matière d'emploi et les pratiques respectueuses en milieu de travail. Cette formation permet de mieux faire connaître les droits, les rôles et les responsabilités des gens qui travaillent à Postes Canada et favorise un milieu de travail respectueux. Si un membre du personnel a des préoccupations relatives aux droits de la personne, il peut les soulever par l'entremise de notre procédé de résolution interne ou auprès de la Commission des droits de la personne. Il peut également utiliser notre boîte de réception confidentielle portant sur la diversité en nous envoyant un courriel directement.

En 2023, nous créerons une trousse de formation sur les droits de la personne fondée sur les 13 motifs de discrimination énoncés par les Nations Unies, qui décrit les droits universels qui doivent être respectés.

## Conflits d'intérêts

Tout le personnel de Postes Canada doit respecter la Politique sur les conflits d'intérêts de la Société. La Politique exige que les membres du personnel divulguent tout intérêt personnel, financier ou commercial qui pourrait porter atteinte ou sembler porter atteinte à leurs tâches à Postes Canada. La Politique leur interdit d'embaucher ou de superviser directement ou indirectement selon l'échelle hiérarchique leur famille immédiate ou toute personne avec qui ils entretiennent d'étroites relations. Chaque année, tous les membres du personnel doivent lire et confirmer qu'ils n'ont aucun conflit d'intérêts qui pourrait avoir une incidence sur leur capacité à agir dans l'intérêt supérieur de la Société.

## Conformité et comportement concurrentiel

Nos normes d'éthique élevées et notre respect des lois et règlements applicables font partie de notre culture et de notre engagement à l'égard de l'intégrité. En 2022, Postes Canada n'a reçu aucune décision de la cour ou du tribunal relativement à un comportement anticoncurrentiel, et aucune amende relative au non-respect des lois et des règlements.



### Timbre Aide à l'Ukraine

Consciente de la générosité de la population canadienne en temps de besoin, Postes Canada a émis en 2022 un timbre-poste philanthropique afin d'offrir à nos clients et aux collectionneurs l'occasion de soutenir les personnes touchées par la crise humanitaire résultant de l'invasion de l'Ukraine par la Russie. Les fonds recueillis grâce à l'achat de ce timbre seront distribués par l'entremise de la Fondation Canada-Ukraine. Le timbre met en valeur le tournesol, la fleur nationale de l'Ukraine, qui est devenu un symbole de paix et d'unité.

### Plaintes en matière de droits de la personne

Catégorie	2020	2021	2022	Écart entre 2021 et 2022
Plaintes officielles liées aux droits de la personne	23	26	34	+31 %
Plaintes internes liées aux droits de la personne	155	85	47	-45 %
Plaintes préventives liées aux droits de la personne <sup>1</sup>	40	82	269	+228 %
<b>Total</b>	<b>218</b>	<b>193</b>	<b>350</b>	<b>+81 %</b>

<sup>1</sup> Les plaintes préventives liées aux droits de la personne ont augmenté en 2022 en raison de la pratique de la vaccination obligatoire contre la COVID-19.



# Postes Canada en tant que société d'État

Comme il est indiqué dans les *Principes directeurs qui sous-tendent la gestion des sociétés d'État* du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, les sociétés d'État, notamment Postes Canada, servent la population dans un contexte commercial, jouissent de l'autonomie de gestion, mènent leurs activités en régime commercial et mènent leurs activités en étant assujetties aux mêmes règles que les entreprises privées. Postes Canada s'efforce continuellement d'équilibrer ces importants principes directeurs.

Postes Canada est également assujettie aux lois et aux règlements ainsi qu'au *Protocole du service postal canadien*. Ils définissent nos services, guident nos décisions et préservent nos normes élevées en matière de responsabilité d'entreprise. Nos services font aussi l'objet de vérifications régulières qui nous permettent de nous assurer que nous respectons nos obligations légales et notre engagement envers la population canadienne. Le Protocole veille à ce que les services postaux demeurent universels, abordables, fiables, pratiques et sécuritaires et qu'ils répondent aux besoins de toutes les personnes au pays. En outre, la *Loi sur la Société canadienne des postes* (la Loi) oblige Postes Canada à offrir un service postal de haute qualité qui répond aux besoins de la population, à exercer ses activités de manière sécuritaire et à être financièrement viable.

## Programmes de politique publique

La Loi oblige également Postes Canada à fournir certains programmes au nom du gouvernement du Canada. Cela comprend notre programme relatif au courrier du gouvernement et notre programme offrant l'affranchissement gratuit pour toute la documentation à l'usage des personnes aveugles ou malvoyantes. Les personnes ayant une déficience visuelle et les petites et grandes bibliothèques, y compris l'Institut national canadien pour les aveugles, utilisent ce service postal gratuit pour échanger des livres audio et d'autres documents au Canada et partout dans le monde. En 2022, nous avons livré plus de 730 000 articles utilisés par des personnes ayant une déficience visuelle.

Notre service de documents de bibliothèque offre des tarifs d'affranchissement réduits pour les documents de bibliothèque admissibles échangés entre une bibliothèque et ses usagers, y compris les prêts interbibliothèques. En 2022, près de 861 000 documents de bibliothèque ont été expédiés aux tarifs d'affranchissement réduits. Postes Canada ne reçoit ni crédit ni indemnisation de la part du gouvernement pour compenser ces tarifs d'affranchissement réduits.

Pendant la période des Fêtes, nous offrons également la livraison gratuite de lettres et de colis standard expédiés aux membres des Forces armées canadiennes en mission à l'étranger. Depuis la création de ce programme en 2006, nous avons livré près de 183 000 colis. Le programme comprend également la livraison gratuite des lettres aux familles des militaires.

En 2022, Postes Canada a livré plus de

**730 000 articles**

utilisés par **des personnes aveugles ou malvoyantes.**

**Près de 861 000 envois**

de **matériel de bibliothèque ont été expédiés** aux tarifs d'affranchissement réduits en 2022.

Postes Canada a livré près de

**183 000 colis**

aux **membres des Forces armées canadiennes** depuis 2006.



ODD 8 16

## Langues officielles

En tant que société d'État qui sert fièrement l'ensemble de la population canadienne, nous voulons offrir des services et diffuser des communications de grande qualité dans les deux langues officielles. Nous nous efforçons également de favoriser un environnement de travail où les deux langues sont pleinement promues. De plus, nous avons mis en place de nombreuses initiatives pour appuyer le développement et l'épanouissement des communautés de langue officielle en situation minoritaire et encourager l'entière reconnaissance des deux langues officielles dans la société canadienne.

En 2022, dans le cadre de nos efforts visant à créer un milieu de travail inclusif et respectueux, nous avons mené un nouveau sondage sur la langue de travail auprès de notre personnel des régions bilingues. Notre objectif était de savoir si ces personnes estiment que leur environnement de travail est propice à l'utilisation des deux langues officielles et d'établir une base de référence de la culture entourant le bilinguisme. Les résultats nous aideront à cerner les obstacles et à élaborer des mesures de soutien appropriées pour nos gens en 2023.

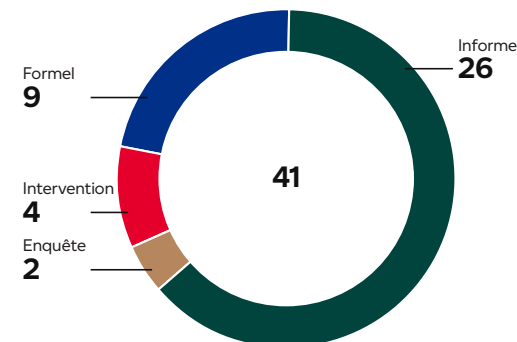
Nous améliorons nos procédés et élaborons de nouvelles initiatives régulièrement pour renforcer la prise en compte des langues officielles à tous les niveaux de nos activités. En 2022, nous avons inclus une question sur le service dans les langues officielles dans les sondages destinés à la clientèle transmis par notre système Point de vente de détail dans nos bureaux de poste désignés bilingues. Nous avons amélioré notre service FlexiLivraison en ajoutant une fonction qui permet à la clientèle de sélectionner un bureau de poste préféré en fonction de ses désignations linguistiques. Nous avons également mis à jour notre politique régissant le choix des timbres-poste en ce qui a trait aux langues officielles.

Postes Canada continue de travailler avec des partenaires internes et externes en prévision du prochain exercice de révision de l'application du *Règlement sur les langues officielles* et de la mise en œuvre du *Règlement modifiant le Règlement sur les langues officielles – communications avec le public et prestation des services*. Ce nouveau cadre réglementaire entrera progressivement en vigueur au cours des prochaines années et devrait avoir une incidence importante sur le réseau de vente au détail de la Société.

### Plaintes liées aux langues officielles

2020	2021	2022	Écart entre 2021 et 2022
22	44	41	-7 %

### Les plaintes par type





ODD 5 7 9 13

## Investissement responsable

Le Régime de pension agréé de la Société canadienne des postes intègre les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) à sa stratégie de placement, tout en continuant à mettre l'accent sur le rendement pour le personnel actif et à la retraite. Nous sommes d'avis que la création de valeur à long terme nécessite une gestion efficace des occasions et des risques environnementaux et sociaux, et qu'une bonne gouvernance permet d'obtenir de meilleurs rendements.

### Stratégie de placement

Notre stratégie de placement intégrant les principes ESG repose sur quatre piliers :



#### Intégration

Nous nous efforçons d'intégrer les principes ESG à notre stratégie de placement, à notre analyse et à notre processus décisionnel.



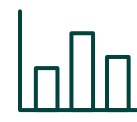
#### Engagement

Nous communiquons avec les entreprises au sujet des principes ESG et nous nous attendons à ce que nos gestionnaires d'actifs communiquent également avec elles.



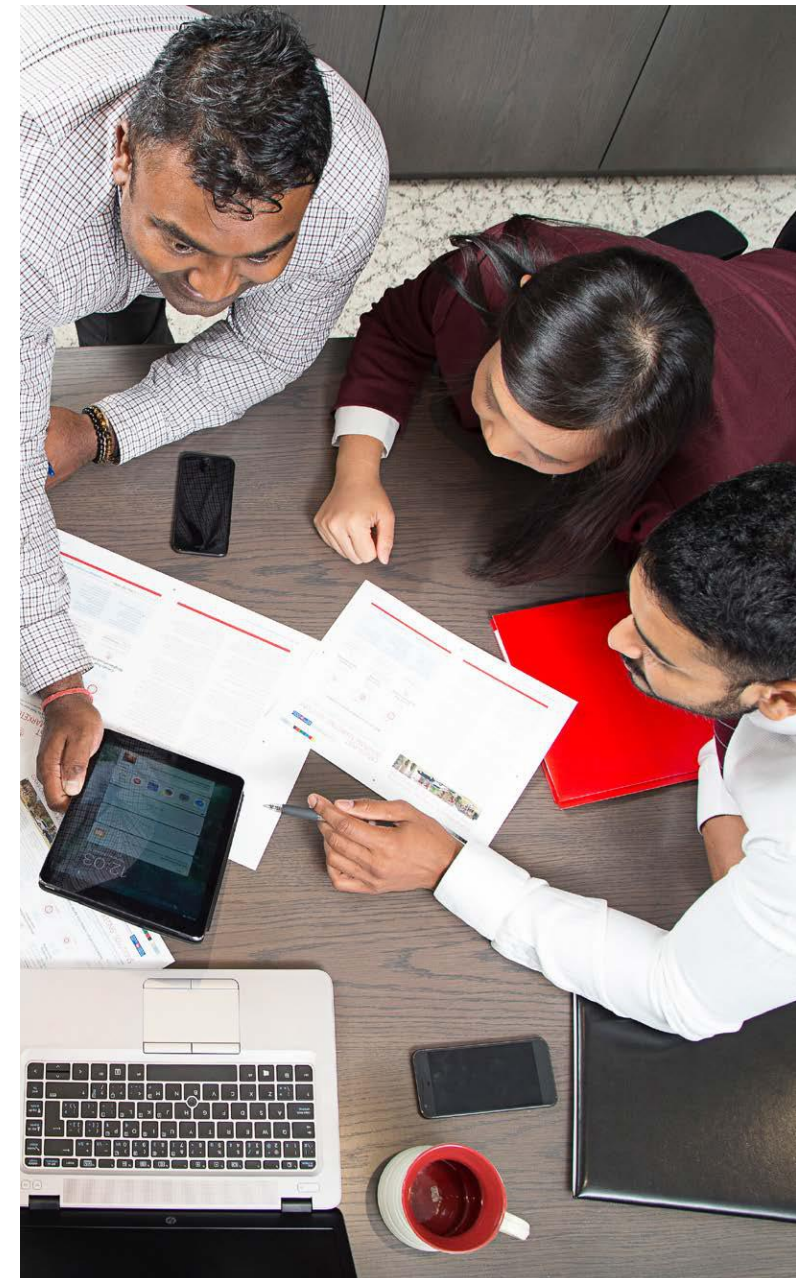
#### Sensibilisation

Nous défendons les politiques et les pratiques qui favorisent un avenir plus durable et inclusif.



#### Investissement

Nous cherchons des occasions d'investir dans des solutions qui contribuent à l'amélioration des résultats à long terme en matière de développement durable.







Nos deux grandes priorités stratégiques en ce qui a trait aux critères ESG sont l'action pour le climat, ainsi que l'équité, la diversité et l'inclusion.

**Notre position et nos attentes**

Priorité	Position
<b>Changements climatiques</b>	<p>Les changements climatiques représentent un risque systémique et important pour l'économie mondiale et l'humanité. L'inaction aura des conséquences désastreuses et généralisées, notamment pour les marchés financiers et les évaluations des actifs. Par conséquent, les considérations climatiques relatives aux risques physiques et aux risques de transition sont prises en compte dans notre stratégie de placement, nos activités de mobilisation et nos pratiques de vote.</p> <p>En septembre 2021, le Comité des pensions a approuvé un engagement visant à appuyer l'objectif mondial de carboneutralité d'ici 2050. Nous continuons donc de travailler sur notre Plan d'action pour le climat pour la caisse de retraite et nous prévoyons le publier en 2023.</p> <p>Nos efforts visent à pousser toutes les entreprises à avoir cette même ambition et à définir clairement des stratégies relatives au climat et à la transition qui permettront d'atteindre la carboneutralité d'ici 2050. Nous estimons que les objectifs climatiques doivent être établis selon des méthodes rigoureuses, comme le cadre de l'initiative Science Based Targets.</p>
<b>Équité, diversité et inclusion</b>	<p>À Postes Canada, nous favorisons l'équité, la diversité et l'inclusion à l'échelle de l'entreprise, ainsi que dans l'ensemble de notre portefeuille de placements. Nous croyons que la promotion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion est non seulement la bonne chose à faire, mais aussi qu'elle peut être bénéfique sur le plan financier.</p> <p>À l'interne, nous cherchons à attirer et à soutenir des candidatures diversifiées à tous les niveaux de l'équipe et nous fournissons aux responsables de l'embauche des lignes directrices qui appuient cet objectif. En 2022, nous avons offert une formation de sensibilisation à la culture autochtone à notre personnel chargé des placements de la caisse de retraite, suivie d'une séance de récapitulation en équipe pour alimenter la discussion et appuyer l'engagement de Postes Canada à l'égard de la réconciliation avec les peuples autochtones.</p> <p>À l'externe, nous nous attendons à ce que les sociétés publiques dans lesquelles nous investissons comptent au moins 40 % de femmes au sein de leur conseil d'administration. En ce qui concerne les sociétés publiques canadiennes et américaines, nous nous attendons à ce qu'au moins 20 % des membres de leur conseil d'administration répondent au critère de la diversité raciale ou ethnique. Nous comptons sur nos gestionnaires pour faire la promotion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans leurs activités et pour divulguer leurs politiques, leurs stratégies et leurs objectifs en matière de diversité, ainsi que les progrès réalisés dans ce domaine. Nous sommes membres du groupe d'investisseurs du Club des 30 % et du Comité de la diversité et de l'inclusion de la REALpac.</p>





## Initiatives clés en 2022

### Intégration

- Nous avons exercé une diligence raisonnable en matière de principes ESG pour chaque nouvelle allocation de fonds effectuée en 2022, et les résultats ont été inclus dans la note de recommandation au comité des pensions sur les placements.
- Nous avons soumis des questionnaires de diligence raisonnable en matière de principes ESG à 22 de nos gestionnaires des fonds d'investissement privés et d'infrastructures dans le cadre de notre processus de surveillance et d'engagement.
- Nous avons discuté des principes ESG avec tous les gestionnaires de nos placements immobiliers en fonction des résultats des questionnaires sur les critères ESG de 2021 et avons notamment abordé la question des changements climatiques.
- Nous avons intégré des dispositions relatives aux critères ESG dans nos documents juridiques pour tous les nouveaux mandats de fonds d'investissement privés et d'infrastructures.
- Nous avons mené des évaluations des risques climatiques physiques et de la résilience dans six propriétés immobilières. En plus des évaluations de 2021, cela porte à 15 le nombre de biens d'investissement évalués au Canada. Des mesures prioritaires ont été identifiées et font l'objet d'un suivi.

### Engagement

- Nous avons mis sur pied un comité de gestion chargé de superviser l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie de gestion du régime de retraite en ce qui a trait aux portefeuilles des marchés publics (actions et titres de créance de sociétés).
- Nous nous sommes engagés avec des sociétés de portefeuille, dont Enbridge, TC Energy, Caterpillar et TransAlta Corporation, pour élaborer des stratégies plus ambitieuses en matière de climat par le truchement d'initiatives de collaboration (notamment Climate Action 100+ et Engagement climatique Canada).
- Nous avons déposé conjointement une résolution de l'actionnaire demandant à Caterpillar Inc. de divulguer ses objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre à moyen et long terme (y compris les émissions de portée 3) alignés sur l'objectif de l'Accord de Paris de limiter la hausse de la température mondiale à 1,5 °C, ainsi que les progrès réalisés pour atteindre ces objectifs. La résolution a reçu un appui de 96 % à l'assemblée générale de 2022 de l'entreprise.



### Sensibilisation

En 2022, nous avons présenté les communications suivantes afin d'appuyer une politique publique qui soutient les actions pour le climat et une divulgation accrue par les entreprises :

- [Réponse au projet de Règlement 51-107 sur l'information liée aux questions climatiques mis au point par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières](#) (février 2022, en anglais seulement)
- [Déclaration de 2022 des investisseurs mondiaux aux gouvernements sur la crise climatique](#) (août 2022, en anglais seulement)
- [Réponse à la Securities and Exchange Commission des États-Unis concernant la proposition de règle sur les divulgations liées au climat](#) (juin 2022, en anglais seulement)
- Lettre conjointe sur l'ébauche de norme du Conseil international des normes de durabilité sur la divulgation de l'information liée au climat et, en particulier, au méthane (juillet 2022, en anglais seulement)
- [Réponse conjointe des investisseurs canadiens à la consultation d'Environnement et Changement climatique Canada sur les options pour plafonner et réduire les émissions de gaz à effet de serre du secteur pétrolier et gazier](#) (septembre 2022, en anglais seulement)
- Communication au Bureau du surintendant des institutions financières sur l'ébauche de la ligne directrice B-15 : Gestion du risque climatique (pour les institutions financières sous réglementation fédérale [30 septembre 2022])

### Investissements verts

À la fin de 2022, dans le cadre du volet à prestations déterminées (PD) du régime de retraite, nous avons réalisé ce qui suit :

- Nous avons investi 1 milliard de dollars (soit 64 % de notre portefeuille de biens immobiliers commerciaux) dans des immeubles ayant une certification Leadership in Energy and Environmental Design (LEED) ou Building Owners and Managers Association – Building Environmental Standards (BOMA BEST), des programmes d'évaluation environnementale et de certification de bâtiments durables pour les biens immobiliers.
- Nous avons investi 277 millions de dollars dans les énergies renouvelables et le stockage d'énergie, ce qui comprend l'énergie éolienne, l'énergie hydroélectrique, l'énergie solaire, l'énergie produite à partir de biomasse, la valorisation énergétique des déchets et le stockage d'énergie.
- Nous avons investi 317 millions de dollars dans des obligations vertes et durables (2,5 % du portefeuille de titres à revenu fixe).

Le régime de retraite est signataire des Principes pour l'investissement responsable et membre de l'Association pour l'investissement responsable du Canada.

Signatory of:





ODD 5 7 8 9 10 12 13

## Approvisionnement responsable

Postes Canada fait l'achat d'environ 2,8 milliards de dollars en biens et services auprès de plus de 13 000 fournisseurs chaque année. Nous cherchons activement à créer une stratégie d'approvisionnement équitable qui offre des chances égales aux fournisseurs au Canada et partout dans le monde.

Notre politique d'approvisionnement régit notre procédé et notre orientation. Elle décrit les principes directeurs à suivre pour respecter l'objectif de la Société : obtenir des biens et services de qualité en temps opportun, qui respectent les exigences et qui offrent des tarifs concurrentiels tout en tenant compte de facteurs liés à la responsabilité environnementale et sociale. La Politique souligne l'importance des politiques et des initiatives environnementales et sociales des fournisseurs, ainsi que le soutien aux entreprises appartenant à des Autochtones dans notre chaîne d'approvisionnement.

### Notre approche

Nous favorisons et maintenons des normes élevées dans notre chaîne d'approvisionnement en appliquant des critères d'évaluation environnementale et sociale améliorés.

- Nous intégrons des critères environnementaux et liés à l'engagement des Autochtones à notre offre de produits et services.
- Nous intégrons les exigences ESG dans nos demandes de proposition, avec une considération supplémentaire pour soutenir les fournisseurs autochtones.
- Nous collaborons avec les fournisseurs pour évaluer et améliorer leur rendement en ce qui a trait aux objectifs en matière d'environnement, d'engagement des Autochtones, de gouvernance, de diversité et d'inclusion.
- Nous établissons des attentes liées à la diversité auprès de nos fournisseurs.

Notre [Code de conduite du fournisseur](#) fondé sur des principes énonce les attentes de Postes Canada en ce qui a trait à l'intégrité commerciale, aux pratiques commerciales responsables et au traitement responsable des personnes et de l'environnement d'un fournisseur. Le respect de ce Code de conduite est une exigence intégrée à tous les contrats conclus avec nos fournisseurs.

## Conformité de 100 % de nos fournisseurs

Tous les fournisseurs actifs respectent notre Code de conduite du fournisseur.





## Approvisionnement auprès des Autochtones

Nous continuons de prendre des mesures concrètes pour renouveler notre relation avec les communautés autochtones et du Nord. Nous cherchons notamment à accroître la représentation des entreprises appartenant à des Autochtones dans notre chaîne d'approvisionnement.

Afin de réaliser des progrès à l'égard de cet objectif, notre Politique d'approvisionnement encourage la participation directe des entreprises appartenant à des Autochtones au processus d'approvisionnement de Postes Canada, ainsi que par l'entremise de sous-traitants. Nous participons également à des associations de gens d'affaires et à des conseils impliquant des Autochtones, et nous avons mis en œuvre des programmes de formation axés sur trois domaines :

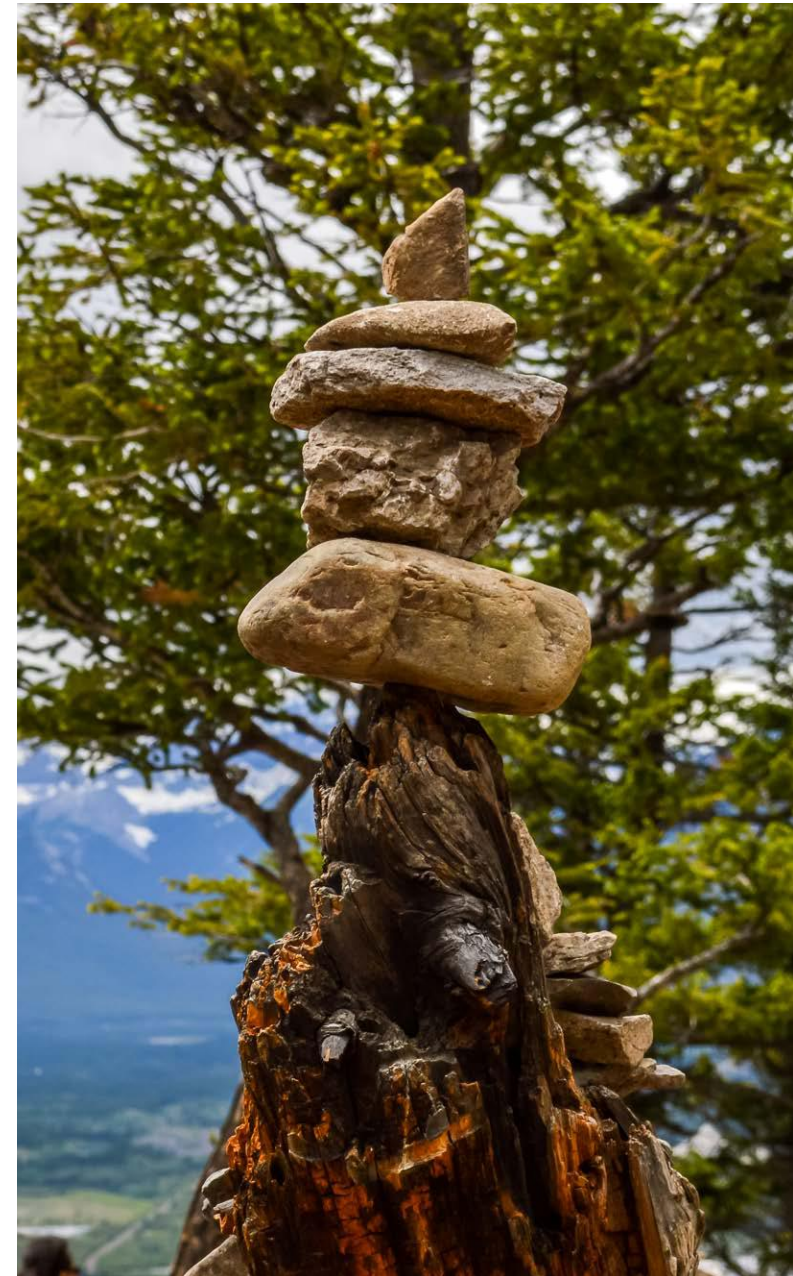
- Formation du personnel d'approvisionnement sur les facteurs liés aux questions autochtones, évaluation de ces facteurs, possibilités pour les collectivités et compétences techniques en matière d'approvisionnement en ce qui a trait à l'engagement des Autochtones;
- Formation à l'intention de la clientèle interne sur des méthodologies précises, influence de Postes Canada

sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement et études de marché indiquant la présence et l'activité des entreprises autochtones dans le paysage commercial;

- Formation à l'intention des entreprises appartenant à des Autochtones pour les aider à se familiariser avec les lois sur l'approvisionnement et les obligations liées aux traités commerciaux, en ce qui a trait aux activités de Postes Canada.

### Initiatives clés en 2022

- Toutes les demandes de propositions comprenaient des points supplémentaires pour les entreprises appartenant à des Autochtones ou pour l'engagement à dépenser une partie de la valeur du contrat auprès de sous-traitants autochtones.
- Nous avons communiqué avec des fournisseurs représentant 85 % de nos dépenses non liées aux autochtones afin de les encourager à faire appel à des sous-traitants et à des fournisseurs appartenant à des Autochtones pour répondre aux besoins en approvisionnement de Postes Canada.
- Nous avons travaillé avec nos équipes des relations avec les Autochtones et le Nord et de transformation de la vente au détail pour appuyer la construction de trois centres communautaires desservant les communautés autochtones.



Notre objectif :

**Acheter 5 % de nos biens et services auprès de personnes ou d'entreprises autochtones d'ici 2025**

### Résultats – Approvisionnement auprès des autochtones

Catégorie	2020	2021	2022	Objectif pour 2022	Objectif pour 2025
% des dépenses admissibles auprès de fournisseurs autochtones	1,9 %	2,1 %	3,1 %	2,7 %	5,0 %



## Diversité des fournisseurs et soutien aux petites et moyennes entreprises

En 2022, nous avons effectué une vérification de notre base de fournisseurs (données de 2021) afin de repérer les petites et moyennes entreprises, les entreprises certifiées B Corp et les entreprises appartenant à des personnes issues de la diversité. Cette vérification nous a fourni une base de référence initiale à partir de laquelle nous pouvons établir des objectifs pour augmenter nos dépenses auprès de ces groupes.

Résultats – Dépenses auprès de petites et moyennes entreprises et d'entreprises appartenant à des personnes issues de la diversité

Catégorie	Base de référence (2021)	2022	Objectif pour 2022	Objectif à long terme
% des dépenses admissibles auprès de petites et moyennes entreprises (PME) et entreprises certifiées B Corp	30,4 %	35,3 %	33,4 %	40 %
% des dépenses admissibles auprès de fournisseurs issus de la diversité <sup>1</sup>	6,3 %	7,7 %	6,9 %	À déterminer

<sup>1</sup> Fournisseurs détenus et dirigés majoritairement par des femmes, des membres de minorités visibles, des personnes vivant avec un handicap, des membres de la communauté LGBTQ2S+ ou des anciens combattants, à l'exception des fournisseurs appartenant majoritairement à des Autochtones.

## Réduction des émissions dans notre chaîne d'approvisionnement

Postes Canada s'est engagée à prendre des mesures pour lutter contre les changements climatiques et à appuyer la transition vers une économie à faibles émissions de carbone. Nous avons établi des objectifs climatiques ambitieux qui comprennent la réduction de 50 % des émissions provenant de nos propres activités d'ici 2030 et l'atteinte d'émissions nettes nulles d'ici 2050 (voir la section [Action pour le climat](#) pour obtenir plus d'information). Notre objectif à court terme comprend un volet d'engagement des fournisseurs pour favoriser la réduction des émissions au sein de notre chaîne d'approvisionnement.

Nous collaborons avec des fournisseurs clés pour communiquer nos objectifs et l'importance de travailler ensemble pour prendre des mesures de lutte contre les changements climatiques. Nous avons également inclus dans notre [Code de conduite du fournisseur](#) l'exigence selon laquelle les fournisseurs doivent aider à diminuer leur empreinte environnementale collective, y compris en réduisant et en atténuant les gaz à effet de serre (GES).

### Initiatives clés en 2022

- Toutes les demandes de propositions comprenaient des points supplémentaires pour les entreprises ayant un objectif scientifique ou un plan de réduction des GES validé à l'externe équivalent.
- Nous avons communiqué avec des fournisseurs représentant 95 % de nos dépenses pour les encourager à établir un objectif scientifique de réduction des GES s'ils ne l'avaient pas déjà fait.

En 2022, les fournisseurs ont planté 110 000 arbres au nom de Postes Canada afin de compenser les émissions ou la consommation de papier associée à leurs contrats avec nous.

**Notre objectif :**  
**S'assurer qu'au moins 67 % de nos fournisseurs, en fonction des dépenses, se dotent d'un objectif climatique approuvé fondé sur la science d'ici 2025**

Résultats – Objectifs fondés sur la science des fournisseurs

Catégorie	2020	2021	2022	Objectif pour 2022
Fournisseurs ayant un objectif fondé sur la science (% par dépense)	29,4 %	31,3 %	58,1 %	33,0 %
Fournisseurs ayant un objectif approuvé fondé sur la science (% par dépense)	8,7 %	10,9 %	13,0 %	27,0 %









## Secteurs prioritaires de 2023

Nos priorités pour 2023 sont les suivantes :

- Collaborer de près avec nos plus grands fournisseurs pour les encourager à faire approuver les objectifs fondés sur la science qu'ils se sont fixés. Nous comptons également travailler avec nos plus petits fournisseurs afin de promouvoir le nouveau parcours simplifié de l'initiative Science Based Targets (SBTi) pour les petites et moyennes entreprises (PME).
- Élaborer une politique officielle sur la diversité des fournisseurs avec des objectifs d'augmentation du nombre de fournisseurs et d'experts en la matière diversifiés, ainsi que des dépenses avec eux.
- Élaborer une politique officielle d'approvisionnement accessible portant sur les procédés d'approvisionnement et l'inclusion de critères d'accessibilité lors de l'établissement des spécifications et de la sélection des produits et services.
- Lancer une nouvelle page sur le site Web de la Société pour aider les PME et divers fournisseurs à vendre des biens et services à Postes Canada.

### Adhésion à des associations et conseils

Organisation	Domaine(s) d'expertise	Accent sur la chaîne d'approvisionnement	Accent sur l'interne (emploi)
<b>Conseil canadien pour l'entreprise autochtone</b> 	Autochtones	●	
<b>Conseil canadien des fournisseurs autochtones et membres de minorités</b> 	Communautés autochtones et multiculturelles	●	
<b>Inclusive Workplace and Supply Council of Canada</b> 	Personnes vivant avec un handicap et anciens combattants	●	●
<b>Women Business Enterprises Canada Council</b> 	Femmes	●	
<b>Chambre de commerce LGBT+ du Canada</b> 	LGBTQ2+	●	●
<b>Sustainable Purchasing Leadership Council</b> 	Le Sustainable Purchasing Leadership Council est un organisme sans but lucratif qui appuie le leadership en matière d'achat afin d'améliorer la durabilité sociale, économique et environnementale.	●	

# Environnement

## Dans cette section :

Plan d'action  
environnemental

Objectif zéro  
déchet

Mobilisation du  
personnel

Action pour  
le climat

Livraison  
écoresponsable





ODD 7 12 13

## Plan d'action environnemental

Postes Canada et ses agents négociateurs sont déterminés à travailler ensemble pour assurer un avenir durable. Par l'entremise de notre comité mixte syndicats-Postes Canada sur l'environnement, nous avons créé conjointement le [Plan d'action environnemental](#), qui établit les mesures prioritaires à court terme reposant sur quatre piliers :



### Action pour le climat

Nous soutenons la transition vers un avenir durable grâce à des réductions importantes des émissions de gaz à effet de serre à l'échelle de notre réseau.



### Objectif zéro déchet

Viser l'objectif de zéro déchet dans nos opérations et éliminer progressivement les plastiques à usage unique.



### Livraison écoresponsable

Transformer nos services de livraison pour répondre aux attentes environnementales grandissantes de notre clientèle et de la collectivité



### Mobilisation du personnel

Nous mobiliserons les membres du personnel et leur donnerons les moyens d'agir en matière de responsabilité environnementale.

Le plan décrit 19 mesures qui nous aideront à faire progresser le développement durable à Postes Canada. Un résumé de nos progrès pour chacune des mesures du Plan d'action environnemental se trouve dans le [tableau des progrès](#). Les détails sur nos réalisations de 2022 pour chacun de ces piliers sont fournis dans les sections suivantes : [Action pour le climat](#), [Objectif zéro déchet](#), [Livraison écoresponsable](#) et [Mobilisation du personnel](#). En 2023, nous remplacerons le Plan par une stratégie de développement durable jusqu'en 2030.







ODD 7 9 13

## Action pour le climat

Le sixième rapport d'évaluation du Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) publié en 2021 indiquait un « code rouge pour l'humanité » et soulignait l'importance de limiter l'augmentation de la température mondiale à 1,5 °C au-dessus des niveaux préindustriels. Postes Canada a conscience de sa responsabilité de réduire considérablement les émissions et d'assurer un avenir plus durable pour toute la population canadienne.

### Approbation par l'initiative Science Based Targets et évolution vers la carboneutralité



À la demande de notre Conseil d'administration, en 2022, Postes Canada a renforcé son objectif fondé sur la science en s'alignant sur un scénario de réchauffement de 1,5 °C. En décembre 2022, nos objectifs de réduction des émissions à court terme pour 2030 et de carboneutralité pour 2050 ont été approuvés par l'initiative Science Based Targets, ce qui fait de notre entreprise l'une des 150 premières au monde à avoir un objectif de carboneutralité officiellement approuvé.



#### Notre objectif fondé sur la science comporte trois volets :

1. Réduire de 50 % nos émissions de GES de portées 1 et 2 d'ici 2030 (par rapport à nos données de référence de 2019).
2. Inciter les filiales et les principaux fournisseurs de Postes Canada à adopter des objectifs de réduction des émissions. Notre objectif est que 67 % de nos fournisseurs (par dépenses) et 100 % de nos filiales se fixent un objectif fondé sur la science d'ici 2025. Consultez la section sur [l'approvisionnement responsable](#) pour obtenir plus de détails sur les progrès réalisés par rapport à ce sujet.
3. Atteindre la carboneutralité à l'échelle de notre chaîne de valeur d'ici 2050 (par rapport au niveau de référence de 2019). Cela signifie une réduction absolue de 90 % des émissions de portées 1, 2 et 3 d'ici 2050.

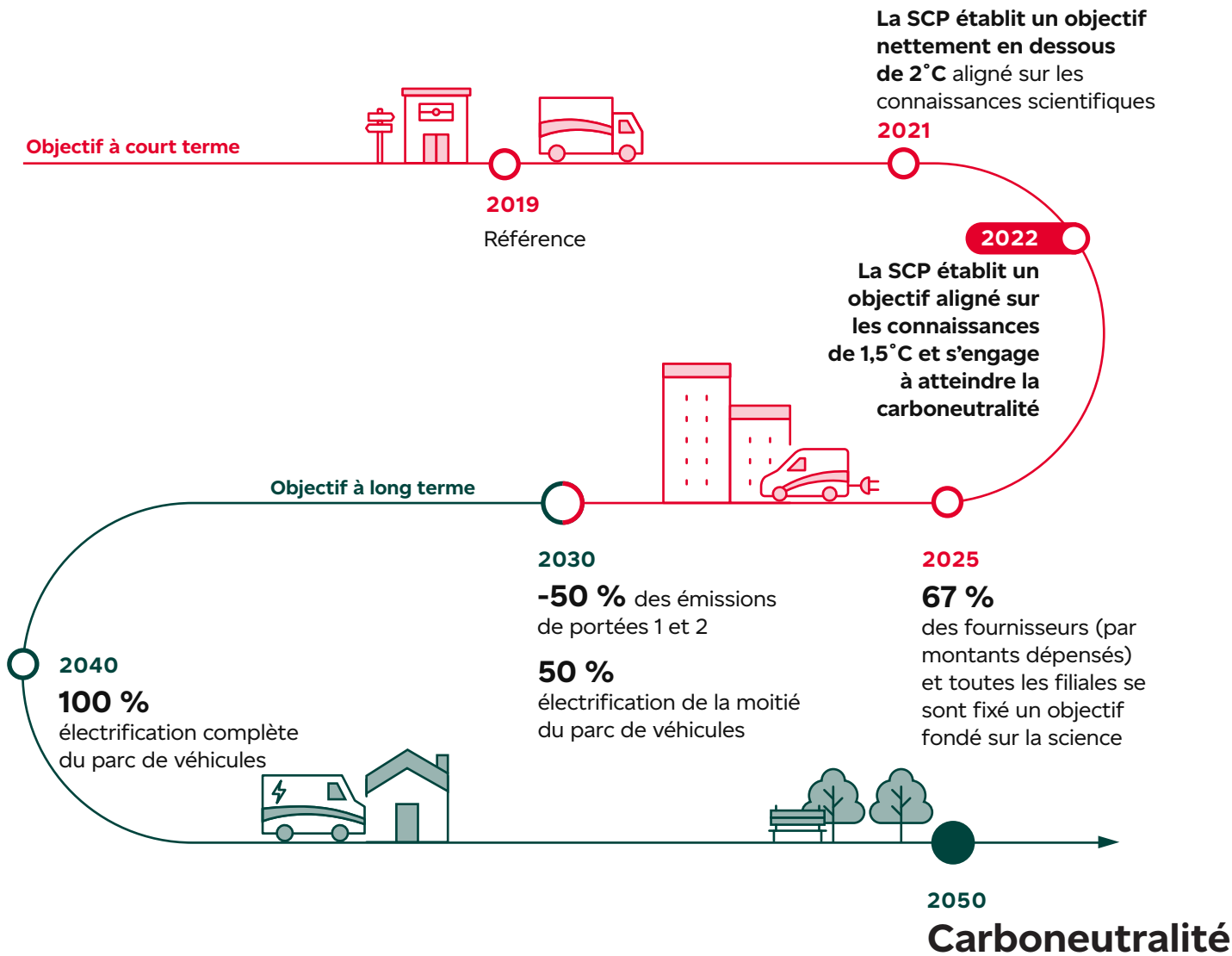
À court terme, notre stratégie pour atteindre notre objectif comprend les initiatives suivantes :

- [Investissements dans l'énergie renouvelable](#)
- [Décarbonisation de notre parc de 14 300 véhicules](#)
- [Décarbonisation de nos immeubles](#)

Nous sommes en train d'officialiser notre stratégie à long terme, notamment en analysant les sources de nos émissions de portée 3. Ainsi, nous pourrions mieux cerner les occasions de réduire les émissions et élaborer des plans d'atténuation plus précis pour le futur.



### Notre parcours vers une consommation carboneutre



Postes Canada a mis de côté un milliard de dollars pour réduire les émissions et transformer son parc de véhicules.

### Nos initiatives de décarbonisation

**En cours**



Électrification du parc de véhicules



Ouverture du premier établissement carboneutre en 2023



Investissement dans des ententes d'achat d'électricité



Écologisation de nos immeubles (énergie renouvelable, changement du carburant et efficacité)

**En cours de développement**



Élaboration d'une stratégie de réduction des émissions de portée 3 et d'un objectif absolu provisoire



## Émissions de gaz à effet de serre

Les principales sources de consommation d'énergie et d'émissions opérationnelles de Postes Canada (portées 1 et 2) sont le carburant consommé par nos véhicules, le carburant utilisé dans nos installations (comme le gaz naturel et le mazout pour le chauffage) et l'électricité pour alimenter nos immeubles. Les principales sources d'émissions dans notre chaîne de valeur indirecte (portée 3) comprennent le transport et la distribution en amont, nos investissements (filiales) et les biens et services achetés. En 2022, Postes Canada a généré un total de 1 210 kt d'éq. CO<sub>2</sub>, avec des émissions de portée 3 totalisant 89 % de ce total.

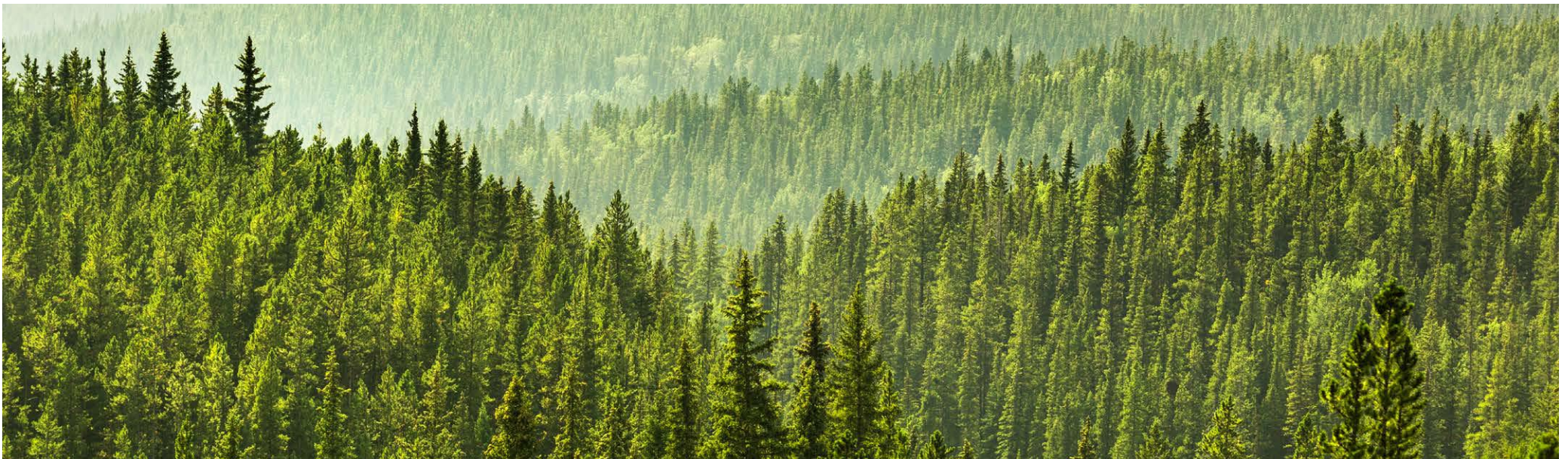
### Modifications à la méthodologie

Afin de produire des rapports sur les émissions de GES de plus en plus exacts et complets, nous avons modifié nos calculs :

- Passage à une méthode comptable fondée sur le marché pour nos émissions de portée 2.
- Intégration des données réelles sur la consommation de services publics pour les emplacements qui utilisaient auparavant des estimations fondées sur les dépenses.
- Intégration des données sur les émissions réelles de nos fournisseurs, le cas échéant, à nos achats de biens et services, aux calculs des émissions de portée 3 des biens d'équipement et aux résultats rajustés de l'année précédente en fonction de l'inflation.
- Intégration des estimations de production d'électricité en amont dans la catégorie des activités liées au carburant et à l'énergie.

- Mise à jour de toutes les émissions liées au transport de portée 3 pour refléter les émissions du puits à la roue.
- Mise à jour des émissions provenant des déchets générés par les opérations afin de tenir compte des données récentes provenant des vérifications sur les déchets effectuées en 2022.
- Mise à jour des émissions provenant du traitement en fin de vie des produits vendus afin de tenir compte des données de référence sur l'emballage que nous avons recueillies en 2022 et des modifications apportées aux données historiques.
- Mise à jour des émissions provenant de nos investissements afin d'inclure uniquement les émissions de portée 1 et 2.

Dans la mesure du possible, des modifications ont été apportées à nos données d'inventaire des GES remontant jusqu'en 2019. Pour consulter nos données révisées, reportez-vous à notre [complément de données ESG](#).

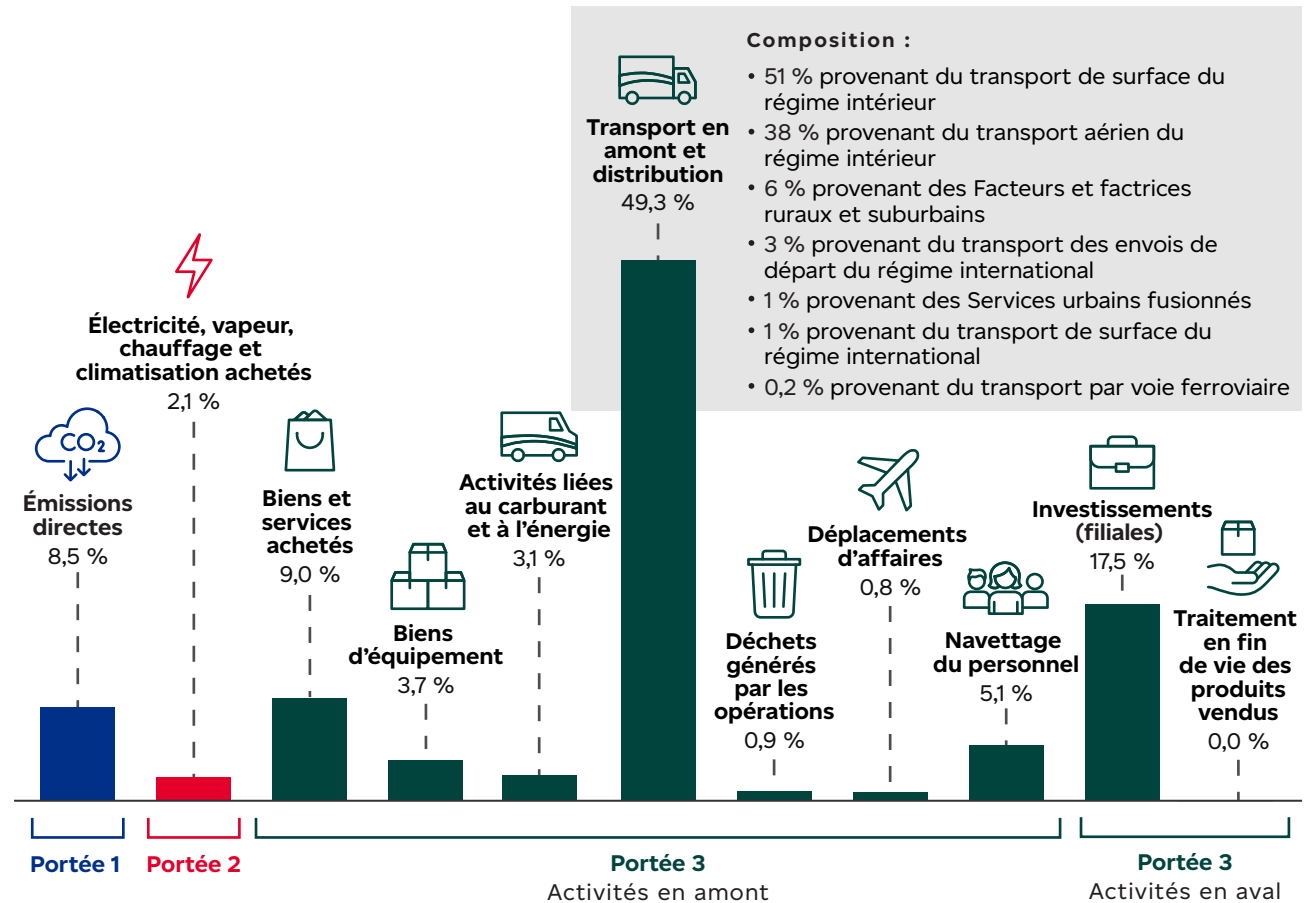




## Résultats – Émissions de gaz à effet de serre

Source d'émissions	2022 kt d'éq. CO <sub>2</sub>
<b>Portée 1</b>	
Installations	37,0
Parc de véhicules	65,9
<b>Total portée 1</b>	<b>102,9</b>
<b>Portée 2 (en fonction du marché)</b>	
Électricité	25,6
<b>Total portées 1 et 2 (en fonction du marché)</b>	<b>128,5</b>
<b>Intensité des portées 1 et 2 (kt d'éq. CO<sub>2</sub>/milliard de dollars de revenus)</b>	<b>17,9</b>
<b>Portée 3</b>	
Biens et services achetés	108,4
Biens d'équipement	44,3
Activités liées au carburant et à l'énergie	36,9
Transport et distribution en amont	594,0
Déchets générés par les opérations	10,4
Voyages d'affaires	10,0
Navettage du personnel	61,6
Traitement en fin de vie des produits vendus	0,5
Investissements	211,2
<b>Total portée 3</b>	<b>1 077,2</b>
<b>Total portées 1, 2 et 3</b>	<b>1 205,8</b>

## Émissions de GES par source



Les émissions de portée 1 représentent 8,5 % des émissions totales, et les émissions liées au parc de véhicules en génèrent la majorité (64 %).

Les émissions de portée 2 (en fonction du marché) représentent 2,1 % des émissions totales générées par l'entremise de l'électricité achetée.

Les émissions de portée 3 génèrent 89 % des émissions totales, le transport et la distribution achetés étant les plus polluants (55 %), particulièrement le transport par voie terrestre du régime intérieur routier et grande distance par avion.

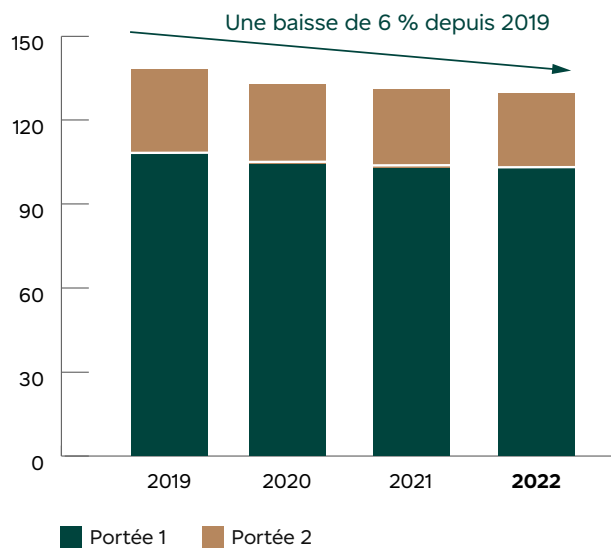


En 2022, nous avons réduit de 2 % les émissions de portées 1 et 2 par rapport aux niveaux d'émissions de 2021, et de 6 % par rapport à notre objectif de base de 2019. Cette réduction est en partie attribuable à la diminution de la consommation de carburant du parc de véhicules, le nombre de kilomètres parcourus ayant baissé en raison de la réduction des volumes. Les résultats des émissions ont également été touchés par le passage à une source principale de données sur la consommation de services à nos emplacements de livraison desservis par un maître ou une maîtresse de poste. Ces bureaux de poste ruraux représentent 15 % de l'ensemble de notre portefeuille immobilier. Avant 2022, nous avons estimé leur consommation de services et donc déclaré des émissions de GES trop élevées pour certains emplacements.

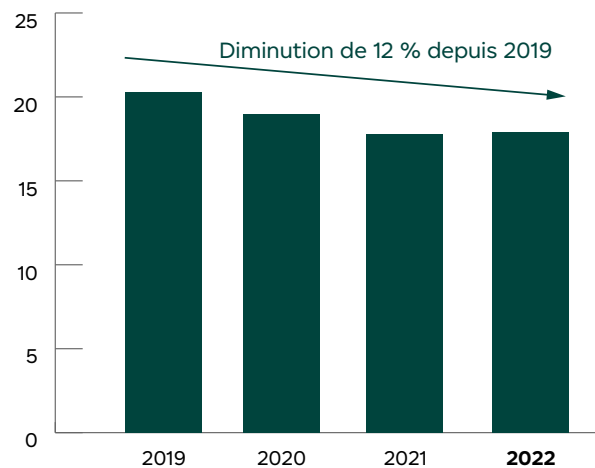
Nous sommes fiers d'annoncer que 100 % des données sur les émissions de portées 1 et 2 proviennent maintenant de renseignements sur la consommation primaire. En ce qui concerne l'intensité des émissions de portées 1 et 2 (kt d'éq. CO<sub>2</sub> par milliard de dollars de revenus), nos résultats de 2022 sont demeurés relativement stables par rapport à 2021.

Nos émissions de portée 3 ont diminué de 3 % en 2022 par rapport à 2021. Cette amélioration est principalement attribuable à l'utilisation de données sur les émissions propres aux fournisseurs pour les biens et services achetés et les biens d'équipement, le cas échéant, ce qui a mené à une déclaration plus exacte des émissions dans ces catégories en 2022.

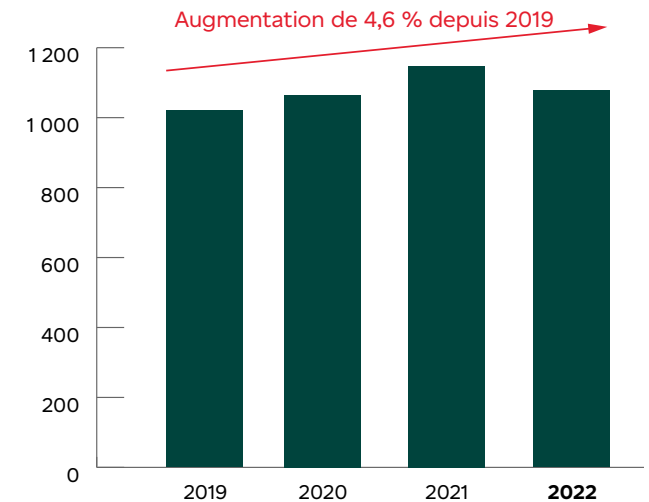
Émissions de portées 1 et 2 de 2019 à 2022 fondées sur le marché (kt d'éq. CO<sub>2</sub>)



Intensité des émissions de portées 1 et 2 fondées sur le marché (kt d'éq. CO<sub>2</sub> par milliard de dollars de revenus)



Émissions de portée 3 de 2019 à 2022 (kt d'éq. CO<sub>2</sub>)





### Vérification annuelle des inventaires de GES

Notre inventaire et notre limite de GES ont été préparés conformément aux exigences de la norme ISO 14064-1 : 2006 et du Protocole des gaz à effet de serre : Une norme de comptabilisation. Nous comptabilisons les sept GES visés par le Protocole des GES (CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, HFC, PFC, SF<sub>6</sub> et NF<sub>3</sub>) et nous n'avons pas d'émissions de carbone biogénique. Nos émissions de portées 1 et 2, ainsi que plusieurs catégories de nos émissions de portée 3, sont vérifiées annuellement par UL Solutions, un organisme de vérification mondial et une tierce partie indépendante, qui effectue un examen d'assurance limité conformément à la norme internationale ISO 14064-3.



### Consommation d'énergie et énergie renouvelable

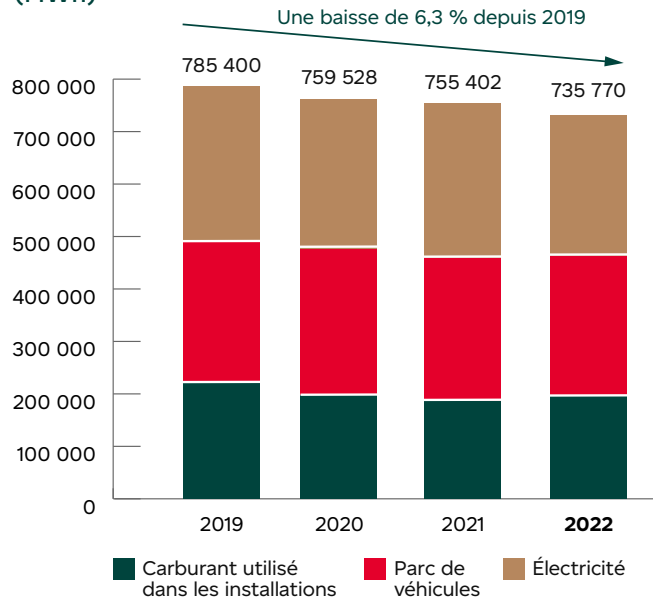
En 2022, notre consommation totale d'énergie a chuté de 2,6 % par rapport à 2021 et de 6,3 % par rapport à 2019, principalement en raison de la diminution de la consommation de carburant du parc de véhicules et de notre passage à une source principale de données sur la consommation de services publics à nos emplacements de livraison desservis par un maître ou une maîtresse de poste (voir l'explication ci-dessus). Notre pourcentage d'énergie renouvelable consommée est demeuré relativement stable. Nous en sommes aux premières étapes de la mise en œuvre d'une stratégie qui va nous aider à atteindre nos objectifs de réduction des émissions de portées 1 et 2. Elle comprend des initiatives d'efficacité énergétique et de changement de carburant, ainsi qu'une utilisation accrue d'énergie renouvelable. Nous travaillons en étroite collaboration

avec le gouvernement du Canada et les services publics provinciaux pour négocier des accords d'achat d'énergie appuyant la production d'énergie renouvelable dans les provinces dotées de réseaux électriques à forte intensité de carbone. En 2023, nous commencerons à intégrer les certificats d'énergie renouvelable dans notre bouquet énergétique grâce à des accords d'achat d'électricité en Alberta et en Saskatchewan. Alors que nous poursuivons la mise en œuvre de notre stratégie de réduction des émissions de nos opérations, nous nous attendons à ce que notre consommation globale d'énergie diminue avec l'efficacité accrue des systèmes de nos bâtiments grâce à l'utilisation de technologies comme les thermopompes.

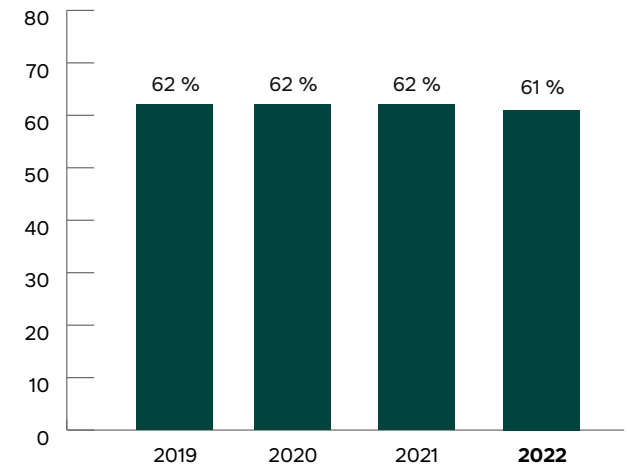
Pour obtenir tous les détails sur les indicateurs de performance clés de nos émissions et de notre rendement énergétique, y compris les écarts d'une année à l'autre et les retraitements des données historiques, veuillez consulter notre [complément de données ESG](#).



Consommation totale d'énergie en 2019-2022 (MWh)



% de consommation en électricité renouvelable





## Décarbonisation de notre parc de véhicules

En tant que grande entreprise de livraison avec l'un des plus importants parcs automobiles au Canada (plus de 14 300 véhicules), la transformation de notre parc pour soutenir une économie à faibles émissions de carbone est une priorité de la première importance. En juin 2022, nous nous sommes officiellement engagés à électrifier la moitié de notre parc de véhicules de livraison du dernier kilomètre d'ici 2030 et la totalité d'ici 2040. Nous progressons bien en ce sens, et nos 100 premiers véhicules entièrement électriques devraient être sur la route d'ici la fin de 2023.

En plus des fourgonnettes de livraison grand format électriques, nous testons également d'autres véhicules à faibles émissions pour la livraison du dernier kilomètre, y compris des vélos cargo électriques et des véhicules électriques à faible vitesse.

Nous nous dotons d'un parc de véhicules de plus en plus vert, aujourd'hui composé à plus de 10 % de véhicules hybrides et électriques.



## Décarbonisation de nos immeubles

### Plan de réduction des GES

Avec un portefeuille d'immeubles vaste et diversifié à l'échelle du pays, Postes Canada est déterminée à réduire les émissions provenant de ses installations. Nous avons établi un plan de réduction des émissions de GES multiphase qui utilise diverses mesures pour rendre nos installations moins polluantes, plus écoénergétiques et qui améliore les environnements de travail de notre personnel. Voici quelques-unes des mesures :

- Remplacement du carburant (p. ex., conversion des systèmes de combustibles fossiles à l'électricité)
- Systèmes de contrôle automatique du bâtiment
- Éclairage à DEL
- Panneaux solaires
- Mise en service rétroactive (analyse des immeubles et prise de mesures précises pour réduire leur consommation d'énergie)

La phase 1 de notre plan comprend une série de projets pilotes qui devraient être terminés d'ici la fin de 2023 et qui devraient réduire les émissions de GES d'environ 900 tonnes. Voici quelques exemples :

- Projets d'énergie solaire en Alberta, en Ontario et en Nouvelle-Écosse. Nous installerons notamment des panneaux solaires de toit et de sol en Nouvelle-Écosse.
- Projets d'électrification à Terre-Neuve-et-Labrador, en Nouvelle-Écosse, en Saskatchewan et au Québec. Les mesures prises comprennent le remplacement des systèmes de chauffage à combustible fossile actuels par d'efficaces systèmes électriques de pompe à chaleur à air et débit de réfrigérant variable.
- Modernisation de l'équipement au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse et en Saskatchewan. Les mesures prises comprennent la modernisation de l'équipement mécanique en fin de vie utile, comme les mises à niveau du système CVCA et l'intégration des systèmes d'automatisation des immeubles.

- Études de mise en service au Manitoba, en Nouvelle-Écosse, en Ontario et au Québec. Les mesures comprennent la mise à niveau des commandes, le réglage des positions des amortisseurs, l'ajustement des horaires en fonction de l'occupation, le déplacement des thermostats, l'amélioration des marges d'abaissement de la température de consigne, l'optimisation du fonctionnement des systèmes qui travaillent en parallèle et le calfeutrage.
- Passage à l'éclairage à DEL à l'intérieur et à l'extérieur de nos installations au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse et en Saskatchewan.

La phase 2 (2023-2025) de notre plan de réduction des émissions de GES s'appuiera sur les leçons tirées de la phase 1 et comprendra la mise en œuvre de mesures de réduction des émissions dans environ 88 installations au Canada.



Les panneaux solaires installés sur le toit du Centre de traitement Albert-Jackson produisent de l'énergie renouvelable



## Centre de traitement Albert-Jackson : première installation carboneutre de Postes Canada

En 2023, Postes Canada a ouvert le nouveau Centre de traitement Albert-Jackson, son premier immeuble carboneutre et le plus grand projet industriel au pays conçu selon la Norme du bâtiment à carbone zéro du Conseil du bâtiment durable du Canada. Ce bâtiment hautement écoénergétique est doté de caractéristiques novatrices favorisant le développement durable, notamment :

- Des panneaux solaires sur le toit, qui génèrent de l'énergie propre et renouvelable sur place
- Un système de chauffage, de ventilation et de conditionnement d'air efficace et un éclairage contrôlé par capteurs en fonction de l'occupation et de la lumière naturelle
- Dix bornes de recharge des véhicules électriques pour le personnel
- Infrastructure prête pour l'électrification future de notre parc de véhicules de cinq tonnes.

De plus, l'installation comprend des caractéristiques favorisant le bien-être des employés, notamment :

- Six aires de repos entièrement fermées dans l'aire de travail de l'établissement, qui fournissent au personnel des endroits tranquilles où se reposer à proximité des centres de travail
- Une salle de recueillement, un centre de mieux-être/conditionnement physique et des toilettes neutres
- Des puits de lumière sur le toit et les murs extérieurs, qui laissent entrer la lumière naturelle et offrent un environnement de travail plus agréable

L'immeuble a une superficie de 585 000 pieds carrés (environ la taille de six terrains de football canadiens) et pourra traiter plus d'un million de paquets par jour à plein rendement.

À l'avenir, nous veillerons à ce que tous les nouveaux immeubles respectent la Norme du bâtiment à carbone zéro.



Le Centre de traitement Albert-Jackson : première installation carboneutre de Postes Canada





## Risques et possibilités liés au climat

Postes Canada a conscience de l'importance d'évaluer les risques et les possibilités liés au climat et d'agir en conséquence afin d'assurer la viabilité et la résilience à long terme de la Société. En 2022, nous avons embauché un cabinet-conseil pour effectuer une analyse des scénarios climatiques pour les principaux risques et possibilités liés au climat qui ont une incidence importante sur notre entreprise, à court, moyen et long terme. Cette analyse comprenait des estimations initiales de l'impact financier potentiel de ces risques et opportunités sur nos activités. Au fur et à mesure de l'évolution de notre parcours climatique, une collecte et une analyse plus détaillées des données permettront d'améliorer la qualité de ces estimations. Cet important travail comprenait également des recommandations visant à considérer davantage les risques climatiques dans notre procédé de gestion du risque d'entreprise.

Un résumé de nos principaux risques et opportunités liés au climat est présenté ici. Pour obtenir plus de renseignements sur la façon dont Postes Canada gère les risques et les possibilités liés au climat, veuillez consulter notre [rapport du GTIFCC de 2022](#). Ce rapport est conforme au cadre du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GTIFCC) du Conseil de stabilité financière.

### Note sur l'estimation de l'impact financier

Les estimations quant aux répercussions financières fournies dans ce rapport n'ont pas été auditées, doivent être vérifiées et ne doivent pas être utilisées à d'autres fins que pour mieux comprendre, d'un point de vue général, la manière dont les changements climatiques pourraient affecter nos activités. Pour être en mesure d'interpréter l'ampleur et l'importance des répercussions financières estimées fournies dans ce rapport, nous recommandons la lecture de cette information à la lumière des états financiers consolidés annuels et du rapport de gestion de la Société pour l'exercice clos le 31 décembre 2022.

### Principaux risques et occasions liés au climat pour Postes Canada



Augmentation du **risque de feux de forêt** ce qui pourrait entraîner une augmentation des coûts pour la réparation de l'infrastructure, le déplacement des installations et le réacheminement de la livraison

**Probabilité** : Plus probable qu'improbable  
**Valeur de l'actif vulnérable** : 0,7 G\$ - 1,2 G\$



Augmentation des **précipitations extrêmes**, ce qui pourrait entraîner une augmentation des coûts pour la réparation de l'infrastructure, le déplacement des installations et le réacheminement de la livraison

**Probabilité** : Plus probable qu'improbable  
**Valeur de l'actif vulnérable** : 2,7 G\$ - 4,6 G\$



Mesures liées aux politiques, comme les mécanismes de **tarification du carbone** qui pourraient faire augmenter les prix de carburant et les coûts d'exploitation

**Probabilité** : Très probable  
**Incidence financière potentielle** : 130 M\$ - 880 M\$ annuellement



**Expédition carboneutre**  
Augmentation des revenus découlant d'une demande accrue pour des options d'expédition haut de gamme à faibles émissions de carbone

**Probabilité** : Aussi probable qu'improbable  
**Incidence financière potentielle** : 2 M\$ - 4 M\$ annuellement



**Leadership en matière de climat**  
Augmentation des revenus découlant de l'adoption d'une position de leadership sur le changement climatique afin d'améliorer notre réputation auprès de la clientèle

**Probabilité** : Plus probable qu'improbable  
**Incidence financière potentielle** : 20 M\$ - 35 M\$ annuellement



**Électrification du parc de véhicules**  
Économies d'échelle et possibilités de réduction des émissions de GES associées à l'électrification du parc de véhicules

**Probabilité** : Très probable  
**Incidence financière potentielle** : 10 M\$ annuellement avec 50 % d'électrification du parc de véhicules



ODD 12

## Objectif zéro déchet

En ce qui concerne le gaspillage, Postes Canada est déterminée à réduire, réutiliser et recycler. Pour atteindre notre objectif, nous prenons des mesures pour comprendre les sources de gaspillage au sein de nos opérations et mettre en œuvre des solutions pour assurer une mesure et un suivi exacts des déchets, et testons des stratégies de détournement de déchets des sites d'enfouissement. Ces éléments fondamentaux de notre stratégie nous permettront d'atteindre notre objectif.

Notre objectif :

**Détourner des sites d'enfouissement au moins 90 % en poids des déchets non dangereux provenant de nos opérations et 90 % de tous les déchets issus de la construction et de la démolition d'ici 2030**

## Base de référence des déchets

En 2022, nous avons terminé notre première mesure de référence des déchets dans certaines installations de notre réseau. Nous avons ainsi jeté les bases pour nos progrès futurs et nous avons pu visualiser notre production de déchets selon le type d'installation, le matériel, l'emplacement, etc.

Cette mesure de référence initiale sur les déchets nous a permis de voir la situation dans son ensemble, mais nous devons aussi analyser la composition détaillée des déchets dans chaque installation. Pour nous aider à obtenir ce niveau d'information, nous avons effectué deux rondes d'audits sur les déchets (l'une menée pendant la période de pointe et l'autre, hors de la période de pointe) dans 16 de nos installations. Les résultats seront publiés en 2023; ils nous donneront l'occasion de voir chaque type de déchets générés, ainsi que la proportion de déchets triés correctement aux fins de recyclage par rapport aux sites d'enfouissement.

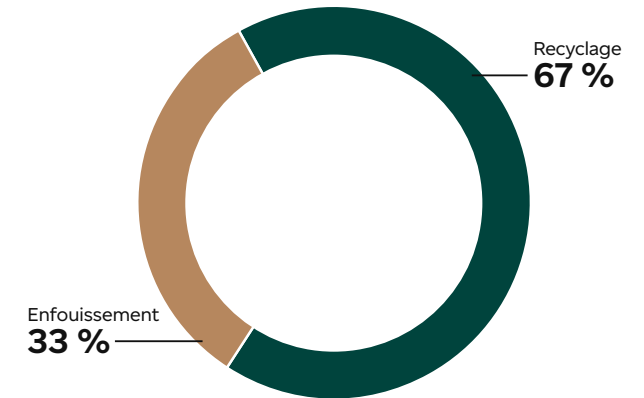
## Stratégie zéro gaspillage

En 2022, nous avons travaillé avec une firme d'expertise-conseil pour élaborer une stratégie qui nous aidera à atteindre notre objectif de zéro déchet d'ici 2030. Elle est composée de cinq principaux piliers :

- Prévention des déchets
- Détournement des déchets
- Analyse du rendement
- Engagement du personnel
- Leadership d'entreprise et communautaire

Nos travaux de base et les résultats de nos audits sur les déchets nous serviront de fondation alors que nous prendrons des mesures pour réduire les déchets dans l'ensemble de nos opérations.

Déchets générés en 2022<sup>1</sup>



Méthode d'élimination	Tonnes
Recyclage	26 925
Enfouissement	13 530
<b>Total</b>	<b>40 454</b>

<sup>1</sup> Les résultats de 2022 reflètent une méthodologie mise à jour par rapport à l'année précédente.



### Initiatives clés en 2022

- Conformément à notre objectif du Plan d'action environnemental et à l'interdiction des plastiques à usage unique du gouvernement du Canada, nous avons retiré tous les plastiques à usage unique de nos micromarchés. Nous avons éliminé en 2021 les bâtonnets à mélanger et les pailles en plastique à usage unique de toutes nos cafétérias et avons réduit l'utilisation des plastiques à usage unique dans plusieurs autres contextes.
- Nous avons organisé un Défi innovation zéro déchet. Nous savons que les membres de notre personnel ont des idées fantastiques et nous voulions leur donner l'occasion de proposer des solutions à certains de nos plus gros problèmes de gaspillage. L'idée gagnante a été sélectionnée par des membres de la haute direction de partout dans l'organisation. Nous allons essayer des mousquetons métalliques comme solution de rechange

réutilisable aux attaches en plastique à usage unique que nous utilisons pour fixer les cartes d'acheminement aux conteneurs d'expédition. Ces mousquetons, que nous mettrons à l'essai en 2023, sont durables et peuvent être recyclés à la fin de leur vie utile.

- Nous avons terminé nos quatre premiers projets pilotes zéro déchet dans les établissements de Kitchener et de Calgary, ainsi que dans deux postes de facteurs à Scarborough et à Montréal. Dans le cadre de ces projets pilotes, les installations participantes ont reçu de nouveaux bacs pour les déchets et le recyclage, de nouveaux services de recyclage, une signalisation claire et un programme complet de communication et de gestion du changement. Les projets pilotes réussis ont entraîné une augmentation globale du recyclage, et le personnel a fourni des commentaires très positifs. Les leçons tirées de ces projets pilotes seront mises en œuvre dans d'autres installations à l'avenir.

- Nous avons continué à faire des progrès en matière de détournement des déchets de construction et de démolition. Lors de notre plus grand projet de construction, le Centre de traitement Albert-Jackson à Scarborough, en Ontario, nous avons détourné plus de 90 % des déchets chaque mois en 2022. Ce projet constituera une référence sur la façon dont nous pouvons réacheminer les déchets de nos prochains projets de construction et de rénovation.
- Nous avons terminé l'installation de 172 stations de remplissage de bouteilles d'eau sans contact, ce qui porte à 491 le nombre total de stations installées dans notre réseau depuis 2018.



Mousquetons métalliques réutilisables pour fixer les cartes d'acheminement aux conteneurs d'expédition



Station de remplissage de bouteilles d'eau sans contact



ODD 12 13

# Livraison écoresponsable

Notre plan de transformation pour un Canada plus fort comprend l'intégration de la durabilité environnementale en tant que principe de conception clé dans l'évolution de nos produits et services. Postes Canada continue de chercher et de mettre en œuvre de nouvelles façons de réduire l'impact de comment nous distribuons et expédions le courrier de nos clients.



## Expédition carboneutre

Afin d'éliminer complètement nos émissions et d'atteindre la carboneutralité d'ici 2050, nous prenons des mesures pour aider les gens et les entreprises au Canada à faire des choix d'expédition durables. En 2023, nous avons commencé à offrir la livraison carboneutre pour les boîtes à tarif fixe ainsi que pour les services Colis standard<sup>MC</sup> et Colis accélérés<sup>MC</sup> du régime intérieur. Afin d'offrir ces services à court terme, nous achetons des crédits de carbone pour compenser les répercussions sur l'environnement des émissions générées par ces envois par voie de surface. À long terme, le besoin de crédits carbone diminuera à mesure que nos opérations et notre chaîne d'approvisionnement deviendront écoresponsables, et que nous nous rapprocherons de la carboneutralité.

Les crédits de carbone de qualité fournissent un financement important aux collectivités et à leurs projets de développement durable et de conservation. Postes Canada accorde la priorité aux projets de compensation liés à la nature appartenant à des Autochtones ou dirigés par des Autochtones. Nos achats de crédits de carbone sont reconnus par les registres du carbone et sont vérifiés par une tierce partie indépendante et accréditée, qui s'assure qu'ils sont réels,

permanents et supplémentaires. De plus, nos projets de compensation ne sont pas pris en compte dans la réalisation de nos objectifs de réduction des émissions.

## Calculatrice d'émissions de carbone

Pour offrir la livraison carboneutre, il faut quantifier les émissions générées par l'expédition d'un colis. Partout au Canada et dans le monde, des camions, des avions, des trains et des bateaux servent au transport des colis. Ces modes de transport consomment des combustibles fossiles comme le gaz, le pétrole et le diesel, qui émettent du dioxyde de carbone (CO<sub>2</sub>). En 2022, nous avons mis au point une méthode de calcul des émissions de carbone pour tous les envois de départ au sein de notre réseau. Nous calculons les émissions associées à chaque colis en fonction de la distance parcourue, du poids et du mode de transport. Nous estimons la distance parcourue par chaque envoi à l'aide de données réelles. Lorsque celles-ci ne sont pas disponibles, nous recourons aux distances moyennes.

La méthode de calcul des émissions de Postes Canada a été validée par UL Solutions, un organisme de validation mondial. UL a déterminé que nos estimations étaient bien préparées et fondées sur des hypothèses raisonnables.



## La compensation carbone en bref



### Calculer les émissions

Pour chaque tonne d'émissions de gaz à effet de serre (équivalent de CO<sub>2</sub>) générée par la livraison des envois Colis standard<sup>MC</sup> et Colis accélérés<sup>MC</sup> du régime intérieur,



### Émissions compensées

nous retirons une tonne d'équivalent de CO<sub>2</sub> de l'atmosphère en achetant des crédits de carbone de haute qualité, vérifiés et accrédités.



### Neutraliser les émissions

Les projets environnementaux appuyés par des activités de compensation carbone neutralisent les émissions de gaz à effet de serre générées par la livraison des colis.



## Réduire l'empreinte écologique du courrier

Postes Canada a le privilège et la responsabilité de livrer le courrier à toutes les personnes au Canada. Dans cette optique, nous travaillons avec notre clientèle et l'industrie pour réduire l'empreinte environnementale du courrier qui circule dans notre réseau.

### Travailler avec nos clients

Par l'entremise de notre site Web, de nos magazines et de nos outils en ligne, nous rédigeons et publions des articles, des guides pratiques et d'autres ressources axées sur le courrier écoresponsable et sur la façon dont nous pouvons réduire notre empreinte environnementale.

Nous mettons également en lumière les clients qui adoptent une démarche de développement durable. Le prix du meilleur partenaire Marketing Intelliposte pour l'environnement de Postes Canada souligne la mise en œuvre d'une pratique nouvelle ou innovante qui a une incidence positive directe sur la durabilité environnementale des envois commerciaux. En mars 2022, nous avons eu le plaisir de remettre à Précigrafik le prix du meilleur partenaire pour l'environnement. Précigrafik fournit à sa clientèle les meilleures pratiques en matière d'impression et de courrier durables, y compris un guide sur les encres écologiques, l'utilisation de papier certifié FSC et des renseignements sur la compensation des émissions de carbone.

### Travailler avec l'industrie

Postes Canada est un membre fondateur du [Groupe de courrier écoresponsable](#), dont l'objectif est de créer des produits postaux et des chaînes de valeur durables. La collaboration est essentielle pour trouver et mettre en œuvre des solutions qui réduisent l'empreinte environnementale. Nous sommes fiers de collaborer avec le Groupe de courrier écoresponsable et ses membres pour :

- Fournir des ressources et les meilleures pratiques pour l'industrie.
- Participer à des webinaires et à des discussions sur le courrier écoresponsable avec d'autres entreprises du secteur.

- Coacher les étudiants dans le cadre d'un concours de l'Université métropolitaine de Toronto visant à créer des pratiques novatrices pour le courrier écologique.

## Emballages écoresponsables

L'emballage joue un rôle important à Postes Canada. Il protège les articles que les gens et les entreprises expédient et affiche des renseignements importants pour qu'une lettre ou un colis puisse être acheminé sans problème dans notre réseau. Nous travaillons activement à réduire les répercussions sur l'environnement des emballages que nous vendons et que notre clientèle utilise.

**Élimination de la pellicule rétrécissable dans l'emballage des produits de détail :** Nous avons travaillé avec nos fournisseurs pour éliminer le plastique, comme la pellicule rétrécissable qui est couramment utilisée en guise d'emballage extérieur. Cette approche collaborative a permis de retirer le plastique de 14 produits d'emballage, comme le ruban d'emballage, les boîtes d'expédition et nos enveloppes prépayées Xpresspost. Dans de nombreux cas, on a remplacé le plastique par du matériel en papier.

**Utilisation accrue du contenu recyclé :** Au cours des dernières années, nous avons augmenté le pourcentage de contenu recyclé dans bon nombre de nos produits. Les sacs en plastique des services Priorité<sup>MC</sup>, Xpresspost<sup>MC</sup> et standard sont maintenant entièrement composés de contenu recyclé. Nous avons également augmenté le contenu recyclé de nos enveloppes matelassées en plastique à 23 %. D'ici la fin de 2023, cette proportion grimpera à 50 %. Nos enveloppes prépayées Priorité et Xpresspost sont faites de papier recyclé à 80 %.

**Approvisionnement en solutions de rechange au plastique :** Depuis 2021, nous avons introduit deux nouvelles enveloppes matelassées en papier entièrement recyclables. Ces produits sont en vente dans les bureaux de poste et sont offerts à nos clients du programme Solutions pour petites entreprises.

Nous continuons d'explorer les possibilités visant à réduire l'empreinte environnementale de nos emballages tout en assurant une expédition sécuritaire et efficace pour la population canadienne.

Nos enveloppes prépayées Priorité et Xpresspost sont faites de papier recyclé à 80 %.





ODD 12 13

## Mobilisation du personnel

Notre objectif est d'inciter nos employés à agir pour réduire l'impact sur l'environnement. Nous cherchons à donner à notre personnel les outils et les ressources dont ils ont besoin pour aider Postes Canada à atteindre son objectif de leadership en matière de durabilité environnementale.

## Fonds d'action pour le développement durable

Nous sommes déterminés à instaurer une culture de responsabilité environnementale au sein de notre effectif. En 2021, nous avons lancé le Fonds d'action pour le développement durable, un programme de subventions de 500 000 \$ qui permet aux membres du personnel de proposer et de mettre en œuvre à leur lieu de travail des projets communautaires cadrant avec les efforts de développement durable de Postes Canada. En voici quelques exemples :

- Création de jardins communautaires novateurs à l'échelle du pays
- Installation de supports à vélos pour encourager le transport durable
- Utilisation de lampes de poche rechargeables pour éliminer les piles jetables
- Achat de vaisselle durable et réutilisable au lieu d'options jetables
- Amélioration de l'infrastructure de recyclage et de gestion des déchets sur place
- Passer aux bouteilles d'eau réutilisables
- Achat d'enveloppes réutilisables pour usage interne



Depuis, 143 projets ont été approuvés aux fins de financement par l'intermédiaire du Fonds d'action pour le développement durable de Postes Canada.



## Reboisement en reconnaissance de notre personnel

À l'occasion du Jour de la Terre 2022, Postes Canada s'est associée à Arbres Canada, un organisme national sans but lucratif qui se consacre à la plantation et à l'entretien d'arbres dans les milieux ruraux et urbains, pour planter 68 000 arbres au nom de chacun des membres de son personnel. Ce programme de plantation massive de semis verdit les régions qui ont besoin d'être boisées ou reboisées partout au pays. Les projets appuyés par cette initiative sont résumés ci-dessous.

Les arbres plantés permettront de capter un total d'environ 13 600 tonnes d'équivalent CO<sub>2</sub> grâce à la séquestration du carbone.

### McLeod Lake (C.-B.)

**Partenaire :** Little Trees-Big Trees

**Lieu :** McLeod Lake (C.-B.)

**Objectif :** Reboiser une zone après sa dévastation causée par le dendroctone de l'épinette.

**Description :** Reboisement sur le territoire traditionnel de la Première Nation de McLeod Lake. La Bande indienne de McLeod Lake fait partie du groupe Tse'khene des peuples autochtones qui comprend également les bandes de Fort Ware (Kwadacha) et d'Ingenika (Tseh Kay Dene).

**Espèces plantées :** Pin tordu latifolié, épinette blanche hybride

**Nombre d'arbres :** 21 845 semis

**Séquestration de carbone estimée (compensation) :**  
4 369 tonnes d'équivalent CO<sub>2</sub>

### Goodfare (Alb.)

**Partenaire :** Projet d'agroforesterie de Pat Hrudko

**Lieu :** 720029 Range Road 125, Goodfare (Alb.) T0H 1T0

**Objectif :** Restaurer des parties de terres agricoles afin de rendre le travail plus durable et de permettre à la nature de coexister avec la ferme.

**Description :** Restaurer les épicéas indigènes sur des terres qui ont été brûlées et qui ont subi des dommages causés par les castors.

**Espèces plantées :** Épinette blanche

**Nombre d'arbres :** 23 005 semis

**Séquestration de carbone estimée (compensation) :**  
4 601 tonnes d'équivalent CO<sub>2</sub>

### Chipman (N.-B.)

**Partenaire :** Southern New Brunswick Wood Cooperative

**Lieu :** Lower Cove (N.-B.)

**Objectif :** Boiser d'anciennes terres agricoles.

**Description :** Restaurer la forêt acadienne indigène sur une terre qui a été exploitée pour le charbon.

**Espèces plantées :** Épinette blanche, épinette rouge, pin blanc, pruche du Canada, pin rouge, chêne rouge, mélèze

**Nombre d'arbres :** 23 150 semis

**Séquestration de carbone estimée (compensation) :**  
4 630 tonnes d'équivalent CO<sub>2</sub>

# Société

## Dans cette section :

### Faire ce qu'il faut pour nos employés

Notre personnel  
Santé, sécurité et  
bien-être

Équité, diversité  
et inclusion  
Acquisition et  
rétention des  
talents

Engagement du  
personnel  
Relations du  
travail

### Nos clients

Protection de  
la vie privée

Accès à  
l'information

Sécurité du  
courrier

### Nos collectivités

L'accessibilité à  
Postes Canada

Investir dans  
la réussite  
des petites  
entreprises

Renforcer les  
collectivités  
canadiennes  
Fondation  
communautaire







# Notre personnel

Postes Canada est l'un des plus grands employeurs du Canada, avec près de 68 000 employés (à temps plein et à temps partiel, y compris le personnel temporaire, occasionnel et nommé pour une période déterminée). En 2022, nos équipes ont livré près de 6,6 milliards d'articles de courrier, de colis et de messages à plus de 17 millions d'adresses au Canada. Les membres de notre personnel nous représentent au mieux et servent avec fierté leurs collectivités respectives. Nous avons la responsabilité de leur offrir un milieu de travail sécuritaire, accueillant, diversifié et inclusif. C'est pourquoi « Faire ce qu'il faut pour nos employés » est un pilier de notre plan de transformation, qui met l'accent sur trois domaines :



## Intégrer la santé et la sécurité à notre culture

Nous accordons la priorité à la sécurité et au bien-être de notre personnel, de notre clientèle et des collectivités que nous desservons.



## Assurer l'harmonisation

Nous nous engageons à travailler avec nos agents négociateurs dans un esprit de partenariat pour offrir un meilleur service et faire preuve de leadership concernant les enjeux importants pour le public.



## Créer un milieu de travail équitable et respectueux

Notre entreprise doit être le reflet de notre pays. Nous continuerons de mobiliser les membres de notre personnel et de nous assurer que leurs voix sont entendues.

Toutes les précisions sur nos initiatives se trouvent dans les sections suivantes : [Santé, sécurité et bien-être](#), [Engagement du personnel](#), [Relations du travail](#), et [Équité, diversité et inclusion](#).

## Vue d'ensemble du personnel

**76,0 % permanent<sup>1</sup>**

**65,8 % à temps plein<sup>1</sup>**

Femmes<sup>2</sup> : 47,4 %

Personnes vivant avec un handicap<sup>2</sup> : 7,9 %

Minorités visibles<sup>2</sup> : 24,9 %

Autochtones<sup>2</sup> : 3,1 %

Pourcentage du personnel visé par les conventions collectives<sup>3</sup> : 96 %

<sup>1</sup> Y compris les employés permanents et temporaires ainsi que les employés en congé non payé.

<sup>2</sup> Fondé sur les taux d'auto-identification du recensement sur l'équité de Postes Canada.

<sup>3</sup> Y compris les personnes en congé non payé.



**Amélioration de 15 %** du taux de blessures entraînant des pertes de temps



**Plus de 829 000 heures** de formation

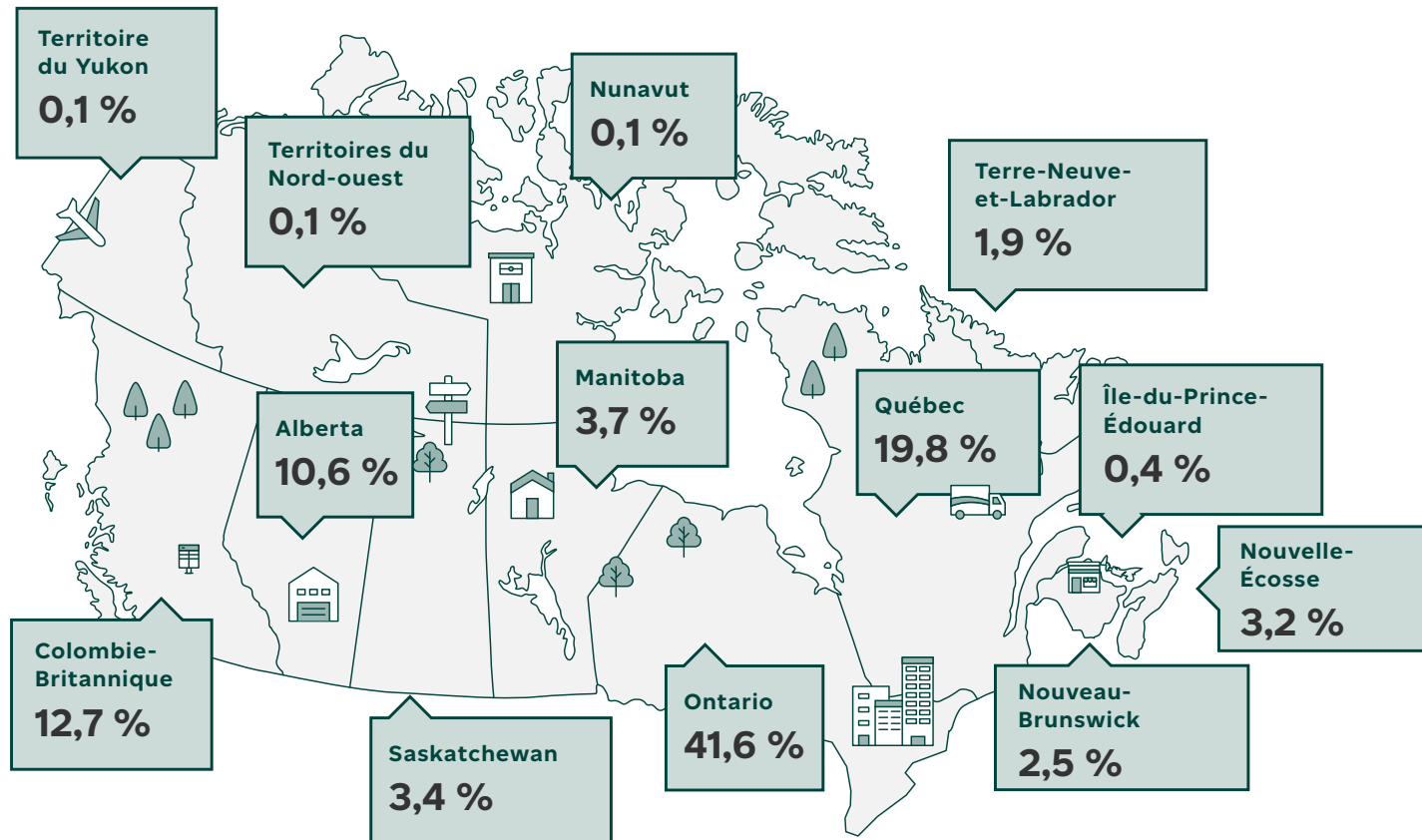


**Roulement de 7,4 %**



## Les lieux de travail de nos employés

Nos employés sont les meilleurs ambassadeurs de la société et sont fiers de servir les communautés dans lesquelles ils vivent et travaillent.



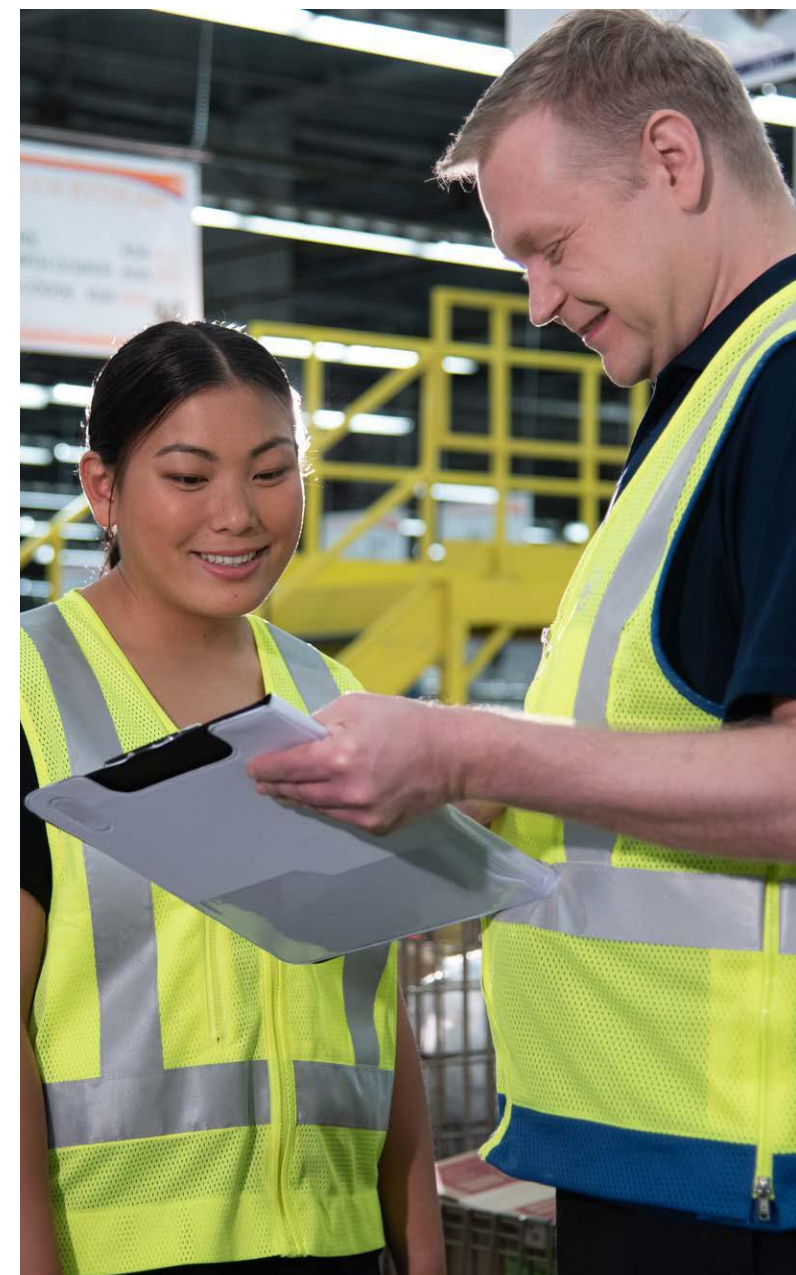


## Santé, sécurité et bien-être

Notre priorité absolue est la sécurité et le bien-être de notre personnel, de notre clientèle et des collectivités que nous desservons. Il s'agit d'une responsabilité importante que nous prenons au sérieux, d'autant plus que nous sommes l'un des plus importants employeurs au Canada et que nous sommes présents dans des milliers de collectivités à l'échelle du pays. Postes Canada veut être un chef de file en matière de santé et de sécurité au travail. Nous sommes déterminés à repérer, prévenir et contrôler les dangers et les risques auxquels font face notre personnel, nos entrepreneurs, nos visiteurs et les membres du public.

Notre stratégie pour assurer le bien-être de notre personnel comprend l'amélioration de la dynamique syndicale, la réduction des blessures et des maladies professionnelles, la réduction au minimum des incidents de harcèlement et de violence en milieu de travail, le remaniement du programme de sécurité routière, et le changement de nos attitudes à l'égard de la sécurité et de la santé physique et mentale.

**Nos deux programmes de base fournissent à nos gens des outils, une structure et une expertise pour favoriser leur santé, leur sécurité et leur bien-être.**



La campagne **Pensez sécurité, rentrez sain et sauf**



Pensez **sécurité**.  
Rentrez **sain et sauf**.

**et sauf** est le résultat d'un dialogue à l'échelle de l'entreprise sur la façon de mieux assurer la sécurité de nos gens. Elle ne vise pas seulement le personnel des Opérations, mais l'ensemble de notre grande équipe : ceux et celles qui livrent le courrier et les colis, qui travaillent dans les établissements, qui vendent nos produits et services, ou qui travaillent à un bureau.

**Pensez sécurité** est un appel à l'action pour tout le monde dans l'entreprise. Nous invitons les membres de notre personnel à penser aux projets sur lesquels ils travaillent et à se questionner sur les conséquences qu'ils pourraient avoir sur leur sécurité et celle de leurs collègues.

**Rentrez sain et sauf**, c'est personnel. Chacun d'entre nous doit pouvoir rentrer à la maison sain et sauf.

**Prévention** : Pour avoir le bien-être en tête, il faut commencer par prendre soin de soi et des autres.



Le **bien-être**  
en **tête**

La prévention regroupe les mesures que vous pouvez prendre pour être au mieux de votre forme chez vous, comme au travail.

**Préoccupation** : Lorsque vous ou un proche avez de la difficulté à surmonter des obstacles de la vie, il est normal de demander de l'aide. Une aide confidentielle est disponible. Quelles que soient vos préoccupations, nous vous encourageons à agir.

**Urgence** : En cas d'urgence, obtenez de l'aide professionnelle et confidentielle immédiatement. Que ce soit pour vous, une personne avec qui vous travaillez ou quelqu'un de votre famille, de l'aide est disponible en tout temps.



## Initiatives clés en 2022

Postes Canada a amélioré ses résultats en matière de santé, de sécurité et de bien-être en 2022 grâce à plusieurs initiatives :

- Des efforts supplémentaires ont été déployés dans les emplacements à risque élevé de blessures et les domaines de priorités des gestionnaires avec nos spécialistes en santé et sécurité. Ces emplacements comprenaient 13 sites à risque élevé de blessures et 22 domaines de priorités des gestionnaires, et étaient à l'origine de 51 % de la réduction totale des blessures en 2022 à l'échelle de Postes Canada.
- Nous avons établi un procédé d'intervention précoce hautement collaboratif et structuré qui offre aux personnes blessées des options de travail modifiées significatives et adéquates, ainsi que du soutien aux chefs d'équipe. Le procédé a permis de réduire le nombre de blessures entraînant des pertes de temps et d'améliorer l'expérience du personnel.
- Nous avons offert 28 séances de formation sur les interactions positives en matière de sécurité. Inspirés par notre raison d'être, soit celle d'être porteurs d'un Canada plus fort, nous améliorons notre culture et notre approche de la sécurité en tenant des discussions positives sur le sujet. En 2022, nous avons formé plus de 300 leaders à l'occasion de formations en personne et en ligne.
- Nous avons effectué 386 vérifications de sécurité vitale et continuons de mettre l'accent sur la conformité des activités à ce chapitre, soit les activités courantes qui présentent un risque plus élevé de blessure grave ou même de décès (sécurité routière, sécurité sur les quais, utilisation sécuritaire de l'équipement motorisé de manutention, utilisation sécuritaire des convoyeurs et sécurité des services d'entretien). En 2022, les chefs d'équipe ont réalisé près de 6 000 auto-évaluations de sécurité vitale.



- Nous avons offert des séances d'orientation et de la formation d'appoint sur la sécurité routière à plus de 11 200 membres du personnel au pays, y compris du soutien aux chefs d'équipe, des capsules Info-sécurité, ainsi que des séances sur la marche arrière sécuritaire des véhicules, la conduite préventive et les inspections.
- L'équipe responsable de la sécurité et de la conformité des conducteurs et conductrices a également déployé des activités durant la Semaine de la sécurité routière dans trois régions. Ces initiatives mettaient l'accent sur l'utilisation sécuritaire du véhicule, la conduite préventive, l'inspection quotidienne du véhicule, la marche arrière et l'entretien du véhicule. Des activités ont été menées dans les régions de l'Atlantique, du Pacifique et du Grand Toronto, et plus de 6 400 personnes ont reçu du soutien et une formation d'appoint en 2022.
- Nous avons mis en place une formation sur la prévention des collisions, offerte en ligne et en personne. En 2022, 1 220 membres du personnel l'ont suivie en ligne et 390 ont participé à la formation d'un jour en salle de classe.
- Nous avons mis à l'essai une nouvelle formation expérientielle visant à réduire les chutes et glissades. Un simulateur mobile offrait au personnel un environnement sécuritaire permettant de tester les conditions menant au type de blessure le plus courant à Postes Canada. L'appareil a été transporté et testé dans 26 emplacements en Ontario, au Québec et au Nouveau-Brunswick, et un total de 874 personnes ont participé à cette nouvelle formation expérientielle.
- Nous avons tenu notre première conférence nationale sur la santé, la sécurité et le mieux-être destinée aux spécialistes de la santé et de la sécurité à l'échelle du pays. Le thème était *L'humain derrière la santé et la sécurité*, un titre qui met l'accent sur l'aspect humain de la santé et de la sécurité. Présentations, discussions de groupe, démonstrations, vidéos et plus encore étaient au programme de cette conférence préparée en collaboration avec notre Comité national mixte sur la santé et la sécurité. L'activité virtuelle a attiré plus de 1 016 personnes.



- Tout en travaillant sur les quatre piliers de notre stratégie en matière de santé mentale, nous avons accordé une attention accrue à l'évaluation des risques liés à la santé psychologique, ainsi qu'au renforcement des compétences des chefs d'équipe et du personnel.
  - › Un total de 11 équipes ont pris part à la première vague d'un projet pilote visant à mettre en œuvre la *Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail*. Ce projet s'étendra sur deux ans; il visera les chefs d'équipe la première année et le personnel de première ligne la deuxième année.
  - › La formation des chefs d'équipe s'est poursuivie, alors que nous avons élaboré des cours de base pour la haute direction, les spécialistes en la matière (équipes Santé et sécurité et Ressources humaines) et des personnes représentant les comités locaux mixtes sur la santé et la sécurité et l'équipe Santé et sécurité. De plus, en 2022, nous avons lancé sept miniformations axées sur le soutien psychologique (un facteur lié au travail dans la *Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail*).
- En 2022, les membres de nos comités locaux mixtes sur la santé et la sécurité ont consacré plus de 234 400 heures à des activités de prévention dans nos

milieux de travail, collaborant activement à l'élaboration de plans de prévention et de conformité en matière de sécurité adaptés à chaque installation.

## COVID-19

En 2022, l'équipe Santé et sécurité a guidé l'entreprise dans les dernières phases de son plan d'assouplissement des restrictions entourant la COVID-19, mettant ainsi un terme à notre approche nationale et la remplaçant par une approche ciblée fondée sur le risque.

Nous avons lancé la trousse d'outils d'intervention tactique en cas de pandémie, qui oriente les mesures que nous prenons en réponse à la COVID-19 et permet de détecter rapidement l'augmentation du nombre de cas en milieu de travail. Cette ressource favorise également une gestion à plus long terme de la COVID-19 et fournit un cadre en cas de pandémie ou d'urgence de santé publique future. Selon cette approche fondée sur le risque, des mesures de sécurité améliorées s'appliquent au personnel de Postes Canada dans les emplacements ciblés pendant une période de 21 jours. La trousse peut également être mise en œuvre pour plusieurs emplacements au sein d'une région ou d'une collectivité qui connaît une hausse de cas. Elle permet à toutes les autres installations non touchées de continuer à fonctionner normalement.

### Résultats – Santé, sécurité et bien-être

Catégorie	2021	2022	Écart entre 2021 et 2022	Objectif pour 2022
Taux de fréquence totale des blessures	6,58	5,89	-10,5 %	5,83
Taux de fréquence des blessures entraînant des pertes de temps	3,15	2,68	-15,0 %	2,62
Taux de gravité globale des blessures	309	287	-7,2 %	293
Taux de collisions de véhicules	11,1 %	10,9 %	-1,8 %	11,4 %
Chutes et glissades	1 223	1 166	-4,7 %	s.o.
Incidents liés à la manutention du matériel	1 141	949	-16,8 %	s.o.
Incidents liés à la violence et au harcèlement en milieu de travail	886	553	-37,5 %	s.o.





ODD 5 10

## Équité, diversité et inclusion

Postes Canada a à cœur de représenter la diversité du pays. La population canadienne s'attend à ce que nous offrions un milieu de travail sécuritaire et accueillant qui valorise et célèbre les différences. La diversité fait partie intégrante de ce que nous sommes en tant qu'entreprise, de la façon dont nous exerçons nos activités et de notre vision de l'avenir. Nous sommes convaincus qu'attirer, perfectionner et maintenir en poste une main-d'œuvre qui reflète la diversité du Canada est essentiel à notre succès. C'est une valeur qui reflète ce qui est important pour toutes les personnes et collectivités que nous servons.

En 2022, nous avons continué à réaliser des progrès en la matière grâce à notre Stratégie sur cinq ans sur l'équité et la diversité lancée en 2021 en collaboration avec nos agents négociateurs. Notre plan d'action 2022-2023 définit les mesures précises que nous prendrons pour assurer un milieu de travail favorisant la diversité et accueillant pour tout le monde. Voici quelques-unes des mesures principales que nous avons déjà prises :

- Lancement de la Charte contre le racisme et la discrimination en juin
- Formation de sensibilisation à la culture autochtone à l'intention du personnel
- Élargissement des pratiques d'inclusion pour appuyer la communauté LGBTQ2S+
- Élargissement de nos groupes-ressources d'employés grâce au soutien communautaire

Notre plan d'action met l'accent sur la création d'un environnement de travail inclusif en éliminant les obstacles pour le personnel. Le Comité national mixte sur l'équité et la diversité, qui inclut tous les agents négociateurs, a continué à se pencher sur l'amélioration de la diversité au sein de notre effectif en attirant et en maintenant en poste une variété de voix parmi les membres du personnel et de la direction.

En 2021, nous avons fixé et communiqué des objectifs en matière d'équité à la haute direction afin d'atteindre 80 % des niveaux de représentation de la disponibilité sur le marché du travail canadien (DMTC). Nous comptons atteindre ces niveaux sur cinq ans pour les Autochtones et dix ans pour les personnes vivant avec un handicap. Nous avons également continué à offrir une formation sur les préjugés inconscients aux chefs d'équipe afin de favoriser une culture de compréhension et d'apprentissage, en mettant l'accent sur les espaces sécuritaires où entamer un dialogue ouvert.

Nos groupes-ressources d'employés (contre le racisme, pour les Autochtones, pour les personnes vivant avec un handicap, WIN et pour la Fierté LGBTQ2S+) ont suscité un intérêt accru en 2022. Ils offrent à notre personnel des façons intéressantes de parler de leurs expériences et des enjeux qui les touchent, d'échanger des ressources et d'offrir du soutien au sein d'une alliance inclusive. Initialement un projet pilote, les groupes-ressources sont devenus permanents en 2022. Ils mettent l'accent sur les mesures visant à éliminer les obstacles systémiques.





## Timbres reconnaissant la diversité

En 2022, Postes Canada a émis les timbres commémoratifs suivants témoignant de son engagement envers l'équité, la diversité et l'inclusion :

**Eleanor Collins, C.M. (née en 1919)**, la première dame du jazz du Canada. Reconnue pour sa voix envoûtante et son style sophistiqué, elle s'est produite aux côtés d'artistes de la musique de grand renom au pays et dans plusieurs productions télévisées et radiophoniques du début des années 1940 aux années 1980. Elle est aujourd'hui établie à Vancouver.

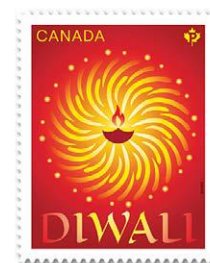


**Salome Bey, C.M. (1933-2020)**

Née aux États-Unis, l'auteure-compositrice-interprète et actrice canadienne Salome Bey a déménagé à Toronto en 1964 et a gagné en popularité dans les clubs de jazz, ce qui lui a valu le titre de première dame du blues au Canada.



## Célébration de la diversité culturelle



**Résultats – Rapport opérationnel sur l'analyse de l'effectif<sup>1</sup>**

Catégorie	2020	2021	2022	Écart entre les résultats de 2021 et 2022 (points de pourcentage)	DMTC <sup>2</sup>
<b>Effectif global</b>					
Femmes	48,3 %	47,9 %	47,4 %	-0,5	49,3 %
Autochtones	2,5 %	2,9 %	3,1 %	+0,2	4,0 %
Personnes vivant avec un handicap	3,9 %	6,8 %	7,9 %	+1,1	11,5 %
Minorités visibles	21,2 %	23,4 %	24,9 %	+1,5	19,8 %
<b>Haute direction</b>					
Femmes	40,3 %	44,9 %	43,5 %	-1,4	27,6 %
Autochtones	1,5 %	0,0 %	0,0 %	0,0	3,2 %
Personnes vivant avec un handicap	6,0 %	11,6 %	22,6 %	+11,0	5,0 %
Minorités visibles	10,4 %	14,5 %	14,5 %	0,0	11,5 %

<sup>1</sup> Le rapport d'analyse de l'effectif comprend les membres du personnel qui ont travaillé moins de 12 semaines au cours d'une année civile. Effectif global de base : 72 559 personnes.

<sup>2</sup> Les taux de disponibilité sur le marché du travail canadien (DMTC) sont tirés des données du recensement du Canada de 2016 publiées en 2021, lesquelles sont basées sur l'Enquête nationale auprès des ménages de 2016 et sur l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2017. Dans l'éventualité d'un dépassement des taux de DMTC, Postes Canada ne modifiera pas ses stratégies de recrutement pour réduire les taux de représentation au sein de son effectif.

**Résultats – Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail, gouvernement du Canada<sup>3</sup>**

Catégorie	2020	2021	2022	Écart entre les résultats de 2021 et 2022 (points de pourcentage)	DMTC <sup>2</sup>
<b>Effectif global</b>					
Femmes	45,9 %	46,9 %	47,0 %	+0,1	49,3 %
Autochtones	2,4 %	2,7 %	3,1 %	+0,4	4,0 %
Personnes vivant avec un handicap	3,8 %	6,7 %	7,7 %	+1,0	11,5 %
Minorités visibles	22,0 %	23,3 %	24,7 %	+0,4	19,8 %
<b>Haute direction</b>					
Femmes	40,3 %	44,9 %	42,6 %	-2,3	27,6 %
Autochtones	1,5 %	0,0 %	0,0 %	0,0	3,2 %
Personnes vivant avec un handicap	5,4 %	10,7 %	11,6 %	+1,1	5,0 %
Minorités visibles	10,4 %	14,5 %	14,7 %	+0,2	11,5 %

<sup>3</sup> Système de gestion de l'information sur l'équité en milieu de travail, gouvernement du Canada. Exclut les membres du personnel qui ont travaillé moins de 12 semaines. Effectif global de base : 67 487 personnes.





## Équité salariale

La *Loi sur l'équité salariale*, présentée dans le cadre du projet de loi C-86, est entrée en vigueur le 31 août 2021. Elle exige que les employeurs fédéraux corrigent tout écart salarial entre les sexes et, à l'avenir, qu'ils assurent un salaire égal pour un travail de valeur égale. Conformément à cette loi, Postes Canada doit élaborer un plan d'équité salariale et le mettre à jour périodiquement. Nous devons former un comité sur l'équité salariale (ou plusieurs, si le commissaire à l'équité salariale l'autorise). Pour corriger les écarts salariaux, nous allons :

- déterminer les classes d'emploi et leur prédominance féminine ou masculine;
- établir la valeur du travail et la rémunération de chaque classe d'emploi afin de comparer la rémunération reçue par les classes d'emploi à prédominance masculine ou féminine;
- calculer toute augmentation de rémunération nécessaire pour établir et maintenir l'équité salariale.

Pour nous, l'équité salariale est un droit humain fondamental et toute disparité salariale entre les sexes est inacceptable. Nous travaillons en étroite collaboration avec nos agents négociateurs et les porte-parole du personnel non syndiqué pour réaliser des progrès à l'égard de cette exigence importante.

En 2022, nous avons entrepris une analyse initiale des ratios d'équité selon le sexe. Les résultats sont présentés ci-dessous.

### Ratio de rémunération femmes/hommes

Niveau <sup>1</sup>	2021
Haute direction	100,9 %
Cadres intermédiaires	97,9 %
Non-cadres	96,6 %

<sup>1</sup> Les niveaux sont définis comme suit :

**Haute direction :** PDG et postes se rapportant au PDG

**Cadres intermédiaires :** Postes de gestionnaires jusqu'aux postes de direction générale, y compris les postes de supervision et de chefs d'équipe

**Non-cadres :** Tous les autres niveaux du personnel





ODD 3 4 8

# Acquisition et rétention des talents

En tant que société d'État réglementée par le gouvernement fédéral, Postes Canada est tenue par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* de veiller à ce que ses possibilités d'emploi soient équitables et ouvertes à tous et à toutes, y compris les femmes, les Autochtones, les personnes vivant avec un handicap et les minorités visibles. La Société utilise les données de Statistique Canada pour déterminer si son effectif est représentatif de la disponibilité sur le marché du travail canadien pour ces segments de la population et produire des rapports annuels à ce sujet (voir la section sur [l'équité, la diversité et l'inclusion](#) du présent rapport pour en savoir plus).

L'engagement de Postes Canada à l'égard de la diversité et des pratiques d'embauche équitables va au-delà du respect des seules exigences législatives. Nous travaillons à bâtir un effectif équitable et inclusif qui reflète la diversité du Canada, ainsi que les gens et les collectivités que nous servons. La diversité des personnes, des talents et des habiletés ajoute de la valeur à notre entreprise en favorisant l'innovation et la pensée créative, en améliorant notre culture d'entreprise et en nous aidant à comprendre et à répondre aux besoins de la clientèle. Et cela nous donne un avantage concurrentiel.

Les deux langues officielles du Canada font partie intégrante de notre pays. Conformément aux valeurs et aux comportements de la Société, le respect des droits linguistiques est un élément essentiel de notre parcours visant à répondre aux besoins de la population canadienne et à offrir à notre personnel un milieu de

travail dans lequel il se sent à l'aise. Tout en respectant le principe du mérite, Postes Canada veille à ce que la composition de son effectif reflète généralement les deux groupes de langue officielle du pays, dans le contexte de son mandat, les services qu'elle offre aux gens et l'emplacement de ses installations.

Nous utilisons plusieurs canaux de recrutement, y compris les médias sociaux comme Facebook et LinkedIn. Nous tirons parti des salons de l'emploi et diffusons des annonces dans les journaux, à la radio, sur les sites Web d'emploi, dans les établissements d'enseignement et auprès des associations de diplômées et diplômés et de professionnels et professionnelles. Nos canaux de recrutement axés sur l'équité, la diversité et l'inclusion comprennent des partenariats avec le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion, le Conseil canadien de la réadaptation et du travail, le Partenariat en accès, informations et ressources d'emploi et d'autres organismes.

## Résultats – Nouvelles embauches

Catégorie	2020	2021	2022	Écart entre 2021 et 2022 (points de pourcentage sauf total de nouvelles embauches)
Total de nouvelles embauches	11 994	11 633	12 678	+1 045
% de femmes	44,7 %	46,4 %	47,5 %	+1,1
% d'Autochtones	3,0 %	3,6 %	4,5 %	+0,9
% de personnes vivant avec un handicap	5,6 %	7,8 %	9,3 %	+1,6
% de minorités visibles	31,0 %	31,9 %	33,5 %	+1,6



## Rémunération et avantages sociaux

À Postes Canada, notre philosophie de rémunération totale reconnaît que les membres de notre personnel jouent un rôle essentiel dans la réussite de notre entreprise. Leurs contributions au quotidien nous aident à atteindre nos objectifs communs et font une différence pour les millions de personnes au pays qui comptent sur nous pour assurer des livraisons en toute sécurité et à temps.

Notre régime de rémunération totale comprend la couverture des soins médicaux, des soins dentaires, des programmes de retraite et d'autres programmes et services importants offerts par l'employeur. L'admissibilité à ces avantages sociaux varie selon le groupe de membres du personnel.



## Congé parental

Les membres du personnel sont tous et toutes admissibles au congé parental.

### Résultats – Congé parental

Catégorie	2020	2021	2022	Écart entre 2021 et 2022
Nombre d'employés et d'employées en congé parental <sup>1</sup>	1 553	1 761	1 853	+5,2 %

<sup>1</sup> Reflète à la fois le congé de maternité et le congé parental. Certains employés peuvent être comptabilisés sur plusieurs années si leur congé a traversé plusieurs années.

## Régime de retraite

Postes Canada offre un régime de retraite aux membres du personnel admissibles. Le Régime de retraite de Postes Canada (le « Régime ») est composé de deux composantes : le volet à prestations déterminées (PD) et le volet à cotisations déterminées (CD). La participation aux deux volets est obligatoire pour les personnes admissibles et l'adhésion est automatique si les membres du personnel répondent aux critères d'admissibilité. Pour obtenir plus de renseignements sur le Régime et les critères d'admissibilité, visitez le site [retraitescp.com](http://retraitescp.com).

### Résultats – Régime de retraite

Cotisations déterminées	2020	2021	2022
Personnes participantes	4 180	5 103	6 060
Cotisations de Postes Canada	15,5 M\$	17,1 M\$	22,7 M\$
Cotisations des participants	9,2 M\$	10,2 M\$	13,6 M\$

Prestations déterminées	2020	2021	2022
Personnes participantes	53 132	53 397	52 984
Obligation prévue au titre des prestations	36 741 M\$	34 905 M\$	27 167 M\$
Valeur estimée des actifs	29 616 M\$	32 357 M\$	29 520 M\$
Cotisations pour service courant de Postes Canada	301 M\$	326 M\$	318 M\$
Cotisations des participants	281 M\$	297 M\$	296 M\$



## Rétention du personnel

Attirer et retenir les meilleurs talents est une priorité clé pour Postes Canada. Nous nous efforçons d'offrir une expérience collaborative, engageante et inclusive à notre personnel.

### Initiatives clés en 2022

- Modernisation de notre programme de reconnaissance du personnel.
- Nous avons tenu compte des commentaires reçus dans les sondages annuels sur l'engagement des employés.
- Nous avons communiqué davantage avec les membres du personnel afin de mieux les informer des réalisations et des objectifs de la Société.
- Nous avons davantage mis l'accent sur la planification du perfectionnement professionnel afin de préparer quiconque à occuper des postes de leadership et d'appuyer leurs objectifs de carrière.
- Nous avons lancé une pratique de travail hybride qui permet des modalités de travail flexibles.
- Nous avons tenu des ateliers sur la culture avec les chefs d'équipe à l'échelle du pays.

### Résultats – Rétention du personnel

Catégorie	2020	2021	2022	Écart entre 2021 et 2022 (points de pourcentage)
Taux de roulement du personnel <sup>1</sup>	5,1 %	6,5 %	7,4 %	+0,9

<sup>1</sup> Comprend le personnel permanent à temps plein et à temps partiel.





ODD 3 4 8

## Engagement du personnel

Postes Canada connaît la valeur d'un effectif engagé. C'est pourquoi nous nous efforçons d'inspirer nos gens à faire de leur mieux et à proposer des idées pour favoriser l'atteinte de nos objectifs et un changement positif. Nous travaillons à créer une culture où on encourage les membres de notre personnel à collaborer et à servir fièrement la clientèle. Dans un marché où la concurrence pour attirer les meilleurs talents est de plus en plus féroce, la capacité de toute organisation à offrir un environnement de travail stimulant peut être un facteur de différenciation clé.

En 2022, nous avons dévoilé nos nouvelles valeurs et nos nouveaux comportements distinctifs à l'occasion de 40 séances des Forums des leaders à l'échelle du pays. Ces Forums en personne comprenaient des mises à jour sur les activités et des ateliers sur la culture qui visaient à inciter notre personnel à prendre part à notre cheminement culturel.

### Nos comportements distinctifs



#### Prendre des décisions

Nous avons le pouvoir de prendre des décisions, de remettre respectueusement en question le statu quo et d'encourager les autres à faire de même.



#### Connaître la destination

Nous comprenons la stratégie et les objectifs de Postes Canada et comment y contribuer, et nous avançons en explorant de nouvelles approches avec ouverture d'esprit.



#### Contribuer pour les autres

Nous sommes fiers de faire de notre mieux, d'aider les autres et de les encourager à réaliser leur plein potentiel.



#### Contribuer au sentiment de fierté

Nous contribuons à rendre le Canada plus fort en célébrant notre identité, les communautés que nous servons et les enjeux importants.





## Sondage sur l'engagement des employés

Être à l'écoute de nos gens est essentiel à l'atteinte de notre objectif de faire ce qu'il faut pour nos employés. Notre organisation mène un sondage annuel sur l'engagement des employés afin de recueillir leurs commentaires sur ce qui fonctionne bien et moins bien, et sur la façon dont nous pouvons améliorer leur expérience.

Depuis son lancement en 2019, nous faisons une meilleure promotion du sondage et en avons amélioré l'accès par voie numérique pour notre personnel de première ligne afin de réduire l'utilisation de papier. Ainsi, en 2022, nous l'avons déployé sur plus de 26 326 terminaux de données portatifs. Plus de 800 tablettes et Chromebooks ont été mis à la disposition de l'effectif pendant la période du sondage.

Notre sondage annuel sur l'engagement des employés, dont les réponses sont gardées anonymes, est mené par un tiers indépendant en septembre et cible tout le personnel actif de Postes Canada. Le taux de participation s'est élevé à 53 %, ce qui représente une augmentation importante par rapport à 2019, l'année de son lancement. L'indice d'engagement global a été de 71 % et plus de 56 000 commentaires ont été recueillis. Les questions du

sondage sont classées en différentes catégories, comme la sécurité, l'environnement de travail, l'expérience du personnel, la responsabilité sociale de l'entreprise et les communications. Les réponses de 2022 ont mis en évidence l'importance que nous accordons à la sécurité à l'échelle de l'entreprise, cette dimension de notation dans son ensemble ayant reçu la meilleure note. Également, à « Postes Canada a créé un environnement de travail au sein duquel des personnes provenant de milieux différents peuvent réussir », 81 % des personnes sondées ont répondu favorablement, ce qui représente l'énoncé ayant reçu la meilleure note. De plus, 80 % d'entre elles ont également répondu par l'affirmative à l'énoncé « Je suis fier de travailler à Postes Canada », le deuxième mieux coté.

Nous présentons au personnel les résultats du sondage. En 2022, les plans d'action de l'entreprise mettaient l'accent sur la gestion du stress et de la tension, ainsi que sur les outils et les ressources. En 2023, ils seront plutôt axés sur le renforcement du rendement, le perfectionnement professionnel et la communication. De plus, les chefs d'équipe créent avec leurs équipes des plans d'action en fonction des résultats généraux du groupe. Le cinquième sondage est prévu pour septembre 2023.

### Résultats – Sondage sur l'engagement des employés

Catégorie	2020	2021	2022	Écart entre 2021 et 2022
Taux de participation (%)	25 %	51 %	53 %	+3,4 %
Indice d'engagement	72	73	71	-2,7 %
Postes Canada est une entreprise écoresponsable	42 %	47 %	49 %	+4,2 %





## Formation et perfectionnement

Nous avons à cœur d'offrir à tous les membres de notre personnel des occasions d'apprentissage variées à différents moments de leur carrière. Nous les encourageons à se soutenir mutuellement afin d'atteindre leur plein potentiel et d'aider l'entreprise à réaliser ses objectifs. De plus, nous veillons à leur offrir une préparation à l'emploi adéquate fondée sur les connaissances et les compétences nécessaires pour effectuer leurs tâches correctement et en toute sécurité. Pour favoriser le perfectionnement de nos gens, nous leur proposons diverses formations élaborées à l'interne et à l'externe. Nous remboursons également les frais de scolarité des cours externes, à condition qu'ils soient approuvés et qu'ils répondent aux critères énoncés dans la Pratique pour l'équipe Formation et perfectionnement.

En 2022, notre personnel a suivi plus de 829 000 heures de formation, dont plus de la moitié a été donnée en ligne, au moyen de cours autodirigés ou d'une combinaison de cours en ligne et en personne. La formation sur la sécurité est demeurée une priorité, plus de 118 000 heures de formation ayant été offertes. Par exemple, nous avons donné 25 000 heures de formation sur le secourisme général et les défibrillateurs externes automatisés, 21 000 heures sur la manutention des marchandises dangereuses, 15 000 heures sur la conduite de base et 12 700 heures pour la formation Orientation des travailleurs en matière de santé et de sécurité.

### Voici des exemples de cours internes et externes proposés en 2022 :

- Formation sur les affaires et l'informatique : formation tierce sur les applications Microsoft Office, le leadership et les solutions d'affaires, et la gestion de projets.
- Formation en premiers soins, y compris la certification en défibrillation externe automatisée (DEA), soit l'administration d'une décharge électrique à un cœur qui a cessé de battre.
- Formation linguistique
- Cyberformation sur la vente en ligne : comment tirer parti de Microsoft Teams du point de vue de l'équipe des ventes.
- Comment parler avec confiance : comment établir de bonnes relations, quelles techniques employer pour combattre la nervosité et en quoi l'automotivation positive aide à s'exprimer avec confiance.
- The Skilled Presenter<sup>MC</sup> : Ce cours apprend comment structurer et préparer une présentation en explorant les techniques favorables. Il met également l'accent sur les bonnes pratiques en ce qui a trait à la projection de la voix, au contact visuel, à la respiration, à la gestuelle, à la posture et au mouvement.
- Think on Your Feet<sup>MD</sup> : Cet atelier fournit des techniques de communication qui servent de base à d'autres compétences comme le leadership, l'expression orale, la rédaction, la vente et la gestion. Le cours offre 10 structures de communication de base qui aident à déterminer rapidement quels messages sont essentiels et à les présenter de manière convaincante.
- Bookboon : Cette bibliothèque de ressources audio fournit au personnel vivant avec un handicap des occasions d'apprentissage, de perfectionnement et de croissance que d'autres plateformes n'offrent pas.
- Bibliothèque virtuelle de Postes Canada : Cette ressource est offerte gratuitement à tous les membres du groupe pilote. Elle contient plus de 2 500 livres électroniques et balados courts et efficaces qui couvrent une variété de sujets de perfectionnement personnel et professionnel.

### Résultats – Formation de notre personnel

Catégorie	2020	2021	2022	Écart entre 2021 et 2022
Heures de formation offertes	680 000	787 000	829 000	+5,3 %
Nombre moyen d'heures de formation par année par personne	10	11	12	+9,1 %



## Gestion du rendement et perfectionnement professionnel

### Gestion du rendement

Postes Canada a mis en place un procédé de gestion du rendement amélioré qui vise ce qui suit :

- Communiquer notre culture et nos valeurs
- Favoriser un bon rendement à long terme
- Récompenser équitablement le rendement différencié
- Fournir des commentaires opportuns et de manière continue sur le rendement
- Investir du temps dans les discussions avec le personnel plutôt que dans les cotes ou la répartition
- Mettre l'accent sur la simplicité et l'utilité
- Tenir les chefs d'équipe responsables du perfectionnement des talents

Notre procédé de gestion du rendement vise les cadres de tous les niveaux et les membres du personnel représentés par l'Alliance de la Fonction publique du Canada/Syndicat des employés des postes et communications (AFPC/SEPC) et l'Association des officiers des postes du Canada (AOPC). Il répond au besoin de comprendre le but, l'orientation et les objectifs de leur travail, et permet de s'assurer que ce travail aide l'entreprise à atteindre ses objectifs.

L'évaluation du rendement et la rétroaction sont fournies dans le cadre de rencontres trimestrielles et de discussions continues entre les membres du personnel et leur chef d'équipe. Ces échanges permettent de passer en revue les progrès réalisés, et d'offrir du coaching et du perfectionnement.

### Perfectionnement professionnel

Comme pour le procédé de gestion du rendement, les discussions sur le perfectionnement des talents et les activités de segmentation des talents visent tout le personnel de Postes Canada représenté par l'AOPC et l'AFPC/SEPC, ainsi que les cadres de tous les niveaux. Bien que nos gens soient leur propre moteur de croissance, leurs chefs d'équipe sont là pour les appuyer et les guider dans leur perfectionnement.

En début d'année, les personnes des groupes nommés ci-dessus sont invitées à établir un ou plusieurs plans de perfectionnement, qui doivent refléter leurs aspirations et les priorités de la Société. Les chefs et les membres de leurs équipes sont encouragés à avoir chaque trimestre une discussion sur la croissance afin d'échanger sur les occasions de perfectionnement et de faire le point sur les plans établis.

La discussion semestrielle sur la croissance est une étape importante pour les chefs d'équipe dans leur préparation à la segmentation des talents, qui a lieu une fois par année, habituellement d'août à octobre. En collaboration avec les partenaires d'affaires des Ressources humaines, on y aborde le potentiel des employées et employés par rapport aux aspirations exprimées. Pendant cette période, les partenaires d'affaires et la haute direction planifient également la relève pour les postes de direction (directeurs, directrices et échelons supérieurs).

## Évaluations du rendement et du perfectionnement professionnel en 2022

Environ 8 200 personnes ont participé aux évaluations du rendement et du perfectionnement professionnel en 2022.

Niveau	Nombre d'employé(e)s
AOPC et AFPC/SEPC	5 600
Cadre supérieur(e)	400
Cadre intermédiaire	1 400
Cadre de premier échelon	800







ODD 8

## Relations du travail

La population canadienne compte sur nous pour collaborer avec nos agents négociateurs dans l'intérêt de notre personnel, de la clientèle et des collectivités que nous desservons. Nous maintenons notre engagement à entretenir de solides relations avec nos agents négociateurs, qui tiennent un rôle essentiel dans l'évolution de notre entreprise en apportant des contributions et des points de vue précieux pour Postes Canada et en aidant à tracer la voie à suivre.

Les comités des relations avec certains de nos agents négociateurs, ainsi que d'autres comités mixtes, ont continué à servir de plateformes centrales pour promouvoir un dialogue ouvert et cohérent entre les parties. Ces comités offrent une tribune pour des discussions importantes sur des questions essentielles et sont l'occasion de faire régulièrement le point sur les activités et de parler d'engagement avec nos agents négociateurs.

Par ailleurs, les solides processus de consultation et de communication prévus dans nos conventions collectives garantissent que notre personnel et nos agents négociateurs sont informés en temps opportun des questions qui les touchent.

En 2022, nous avons continué à collaborer avec nos agents négociateurs par l'entremise de consultations, de comités et d'autres mécanismes afin de régler un éventail de questions importantes, notamment :

- Toutes les questions de sécurité et de dotation liées au nouveau Centre de traitement Albert-Jackson dans le nord-est de Toronto, qui a ouvert ses portes en 2023.
- L'élaboration continue d'un nouveau modèle de rémunération horaire pour les factrices et facteurs ruraux et suburbains (FFRS).
- La mise en œuvre du règlement sur l'équité salariale entre l'entreprise et l'Association canadienne des maîtres de poste et adjoints (ACMPA).

### Résultats – Grievs des travailleurs

Grievs	2020	2021	2022	Écart entre 2021 et 2022
Déposés	12 256	14 108	14 300	+1,4 %
En instance	22 299	22 331	24 875	+11,4 %



**Nombre de personnes syndiquées<sup>1</sup>**

<p>Agent négociateur <b>STTP-EPU<sup>2</sup></b></p> <p>Nombre de personnes représentées<sup>1</sup> <b>36 071</b></p> <p>Date d'expiration de la convention collective <b>31 janvier 2024</b></p>	<p>Agent négociateur <b>STTP-FFRS<sup>3</sup></b></p> <p>Nombre de personnes représentées<sup>1</sup> <b>8 855</b></p> <p>Date d'expiration de la convention collective <b>31 décembre 2023</b></p>	<p>Agent négociateur <b>ACMPA<sup>4</sup></b></p> <p>Nombre de personnes représentées<sup>1</sup> <b>5 214</b></p> <p>Date d'expiration de la convention collective <b>31 décembre 2023</b></p>
<p>Agent négociateur <b>AOPC<sup>5</sup></b></p> <p>Nombre de personnes représentées<sup>1</sup> <b>4 309</b></p> <p>Date d'expiration de la convention collective <b>31 mars 2025</b></p>	<p>Agent négociateur <b>AFPC/SEPC<sup>6</sup></b></p> <p>Nombre de personnes représentées<sup>1</sup> <b>1 364</b></p> <p>Date d'expiration de la convention collective <b>31 août 2024</b></p>	<p>Nombre total de personnes représentées <b>55 813</b></p>

<sup>1</sup> Comprend le personnel à temps plein et à temps partiel, y compris le personnel en congé non payé, au 31 décembre 2022; exclut 18 247 employées et employés temporaires, occasionnels et nommés pour une période déterminée.

<sup>2</sup> STTP-EPU : Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes – Exploitation postale urbaine, qui représente le personnel des établissements et de la vente au détail ainsi que les facteurs et factrices et les courriers des services postaux.

<sup>3</sup> STTP-FFRS : Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes – Factrices et facteurs ruraux et suburbains, qui représente les courriers des livraisons postales dans les régions rurales et suburbaines du Canada.

<sup>4</sup> ACMPA : Association canadienne des maîtres de poste et adjoints qui représente les maîtres et maîtresses de poste et les adjoints et adjointes des bureaux de poste ruraux.

<sup>5</sup> AOPC : Association des officiers des postes du Canada, qui représente les superviseurs et superviseuses et les groupes de soutien aux superviseurs et superviseuses, tels que les formateurs et formatrices, les agentes et agents chargés de la mesure des itinéraires ainsi que le personnel des ventes.

<sup>6</sup> AFPC/SEPC : Alliance de la Fonction publique du Canada/Syndicat des employés des postes et communications, qui représente le personnel qui effectue certaines tâches administratives, techniques et professionnelles, y compris les personnes affectées aux centres d'appels et au service de production des rapports de paie, ainsi que celles de la catégorie technique affectées à des secteurs comme les finances et l'ingénierie. L'AFPC a présenté une demande au Conseil canadien des relations industrielles, demandant l'inclusion d'autres emplois actuellement dans la classification de cadre.



# Protection de la vie privée

La population et le personnel de Postes Canada confient une grande partie de leurs renseignements personnels à la Société. Ils s'attendent à ce que Postes Canada traite ces renseignements de façon responsable et les protège conformément à la *Loi sur la protection des renseignements personnels* du Canada. La Loi repose sur des principes fondamentaux en matière de protection des renseignements personnels, comme la limitation des données, l'identification proactive des risques liés à la protection des renseignements personnels lors de l'élaboration de produits, de services et de programmes, le respect des droits à la vie privée des particuliers, ainsi qu'une gouvernance et une responsabilisation significatives en ce qui concerne les données.

## Initiatives clés en 2022

- Lancement d'une évaluation des facteurs relatifs à la vie privée pour appuyer notre projet pluriannuel de transformation de l'expérience en plusieurs phases. Dans le cadre de notre nouvelle raison d'être, Porteurs d'un Canada plus fort, nous voulons transformer les expériences commerciales générales qui ont eu une incidence sur la position de la Société dans un marché en évolution et de plus en plus concurrentiel. Cette évaluation permettra d'établir une gestion adéquate du cycle de vie des données et de veiller au respect du principe de limitation des données dans le contexte du projet de transformation.
- Mise sur pied d'un comité d'évaluation éthique avec l'équipe Protection de la vie privée. Ce comité sera responsable d'examiner les principales initiatives de la Société qui tirent parti des données. En 2022, le comité a examiné quelques-unes des initiatives touchant les renseignements personnels de la clientèle et du personnel. Par exemple, le comité a révisé le projet de tableau de bord de la santé mentale, qui appuie la Stratégie quinquennale en matière de santé mentale de Postes Canada en établissant des mécanismes de mesure pour déterminer le bien-être mental de nos gens.

- Élargissement de notre trousse d'outils de gestion du consentement de l'utilisateur, qui inclut maintenant une solution de tierce partie qui permet aux personnes qui visitent le site [postescanada.ca](https://postescanada.ca) d'établir leurs préférences en ce qui a trait aux témoins et aux autres technologies de suivi. La nouvelle solution sera mise en œuvre au début de 2023.
- Recommandations concernant les initiatives de la Société visant à mettre à jour et à mettre à niveau les méthodes de vérification de l'identité et d'authentification pour les produits et services destinés à la clientèle afin de réduire au minimum le risque de vol d'identité et de fraude.
- Examen et révision des politiques internes sur la protection de la vie privée afin de nous assurer qu'elles sont à jour, exactes et qu'elles protègent les renseignements personnels sous le contrôle de Postes Canada. Les instruments de politique mis à jour seront terminés et mis en œuvre en 2023.
- Obtention et configuration d'un outil de tierce partie dans le cadre d'un projet pluriannuel qui créera un inventaire complet des renseignements personnels détenus par la Société. L'outil fera l'objet d'un projet pilote visant à cartographier les renseignements personnels d'un secteur d'activité clé en 2023. L'inventaire est essentiel pour repérer et gérer les risques liés à la protection des renseignements personnels de façon proactive et en temps opportun.

## Résultats – Plaintes et atteintes à la vie privée

Catégorie	2020	2021	2022	Écart entre 2021 et 2022
Nombre total de plaintes fondées concernant des atteintes à la vie privée des clients par des tiers	11	6	0	-100 %
Nombre total de plaintes fondées concernant des atteintes à la vie privée des clients de la part d'organismes de réglementation	1	0	0	0 %
Nombre total de fuites, de vols ou de pertes de données clients identifiés	10	5	1	-80 %



## Accès à l'information

Nous sommes déterminés à respecter nos obligations en vertu de la *Loi sur l'accès à l'information* tout en protégeant les renseignements que nous recevons de nos partenaires, de nos fournisseurs et de notre clientèle. Nous trouvons le juste équilibre entre le droit d'accès des personnes qui présentent une demande et la protection de renseignements commercialement sensibles de la Société ou ceux d'une tierce partie. Cet engagement s'avère un élément essentiel au respect des relations avec la clientèle et au maintien de la confiance qu'elle nous accorde.

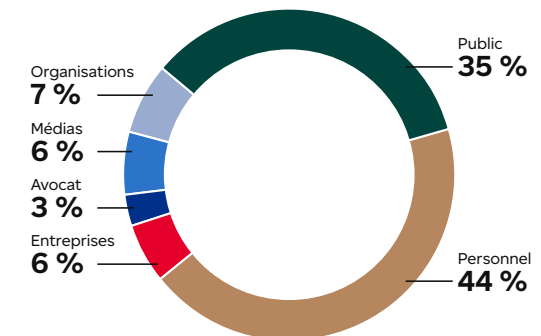
Nous adoptons les principes d'ouverture et de transparence qui sont attendus de Postes Canada à titre de société d'État qui sert toute la population canadienne. Nous démontrons notre engagement de plusieurs façons. Nous publions un rapport annuel exhaustif sur notre rendement commercial et financier, ainsi que le Guide des postes du Canada, qui fournit des renseignements détaillés sur nos produits et services. Nous cherchons toujours des façons d'améliorer la transparence et de gagner la confiance de notre clientèle, du public et de notre personnel. Nous communiquons régulièrement et proactivement avec les principaux secteurs d'activité pour discuter de nos rôles et responsabilités respectifs, des défis qui peuvent survenir et des solutions concrètes qui nous permettront d'améliorer continuellement le traitement des demandes d'accès à l'information. Depuis la COVID-19, nous avons amélioré notre procédé et nous sommes passés des documents papier aux copies électroniques.

### Résultats – Demandes d'accès à l'information et plaintes

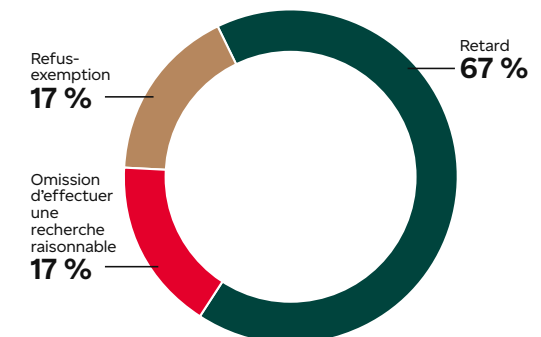
Catégorie	2020	2021	2022	Écart entre 2021 et 2022
Nombre total de demandes d'accès à l'information	79	97	71	-27 %
Nombre total de plaintes reçues concernant les demandes d'accès à l'information	12	16	12	-25 %
Nombre total de plaintes fondées reçues concernant les demandes d'accès à l'information	2	4	0	-100 %

Six demandes en format papier ont été soumises, ce qui représente seulement 8 % du nombre total de demandes reçues en 2022.

### Sources des demandes d'accès à l'information



### Raison de la plainte





## Sécurité du courrier

Dans un monde où les menaces physiques et à la cybersécurité évoluent constamment, Postes Canada est déterminée à assurer la sécurité du courrier et de son personnel, ainsi que la protection de la vie privée de sa clientèle. À ces fins, et pour respecter nos obligations prescrites par la loi, nous avons adopté des politiques et des pratiques rigoureuses.

En 2022, Postes Canada a été la première administration postale au monde à obtenir la certification de sécurité Or + de l'Union postale universelle, l'un des niveaux les plus élevés d'excellence en matière de sécurité quant aux divers aspects du courrier international (opérations, intégrité physique, personnel et transport).

L'équipe des Services de sécurité et d'enquête de Postes Canada continue d'entretenir des relations avec les groupes d'intérêt internes et externes afin de mettre en œuvre un solide programme d'inspection réglementaire qui appuie les communautés autochtones et du Nord. En collaboration avec les chefs des communautés et les forces de l'ordre locales, nous nous efforçons d'y améliorer la santé et la sécurité. Nous travaillons avec les forces de l'ordre et utilisons des technologies de détection pour repérer et retirer les objets inadmissibles du système postal.

### Initiatives clés en 2022

- Nous avons repéré et inspecté plus de 3 574 articles de courrier destinés aux communautés autochtones et du Nord, ce qui nous a permis de retirer de la circulation un nombre d'objets inadmissibles d'une valeur marchande estimée de 4,24 millions de dollars.
- Dans les autres communautés, nous avons repéré et éliminé des substances illicites supplémentaires d'une valeur marchande de 11,5 millions de dollars.
- Nous avons utilisé des serrures haute sécurité, des caméras, des contrôles électroniques de l'accès, des systèmes de détection d'intrusion et une technologie radar pour protéger le courrier, nos établissements, nos postes de facteurs et nos comptoirs postaux.
- Nous tenons des centaines de séances de sensibilisation à la sécurité chaque année afin d'examiner continuellement les protocoles de sécurité du courrier avec notre personnel de première ligne, les entrepreneurs et le public; en 2022, ce nombre s'est élevé à 1 118.
- Nous avons tenu 120 séances de sensibilisation à la sécurité du courrier avec les communautés autochtones, ainsi que des rencontres avec des chefs des communautés autochtones, les forces de l'ordre locales et les agentes et agents des postes autochtones locaux.
- Nous avons inspecté 277 installations postales pour vérifier que le personnel de première ligne comprend bien les protocoles de sécurité du courrier, dépassant ainsi notre objectif de 200 inspections.
- Nous avons mis à la disposition des petites et moyennes entreprises une vidéo éducative accessible depuis le site Web de Postes Canada pour les aider à repérer et à prévenir la fraude liée à la vente en ligne.
- Nous avons aidé plus de 2 100 victimes de fraude au Canada en interceptant des colis avant la livraison.





- Nous avons mené des évaluations annuelles des risques de fraude pour nous assurer que des contrôles adaptés sont en place.
- Nous avons examiné les contrôles de sécurité sur les nouvelles technologies durables et les nouveaux véhicules verts, notamment les tricycles cargo électriques, les véhicules électriques à basse vitesse et les véhicules de livraison de grande taille entièrement électriques.
- Nous avons recouru à un processus officiel pour communiquer aux autorités compétentes les atteintes à l'information de nature délicate.
- Nous avons collaboré avec nos entrepreneurs tiers pour veiller à ce qu'ils disposent de contrôles de sécurité adéquats.
- Nous requérons une autorisation de sécurité obligatoire pour tous les membres du personnel et les entrepreneurs.
- Nous avons mis en place une surveillance permanente des alarmes d'intrusion assurée par notre Centre national des opérations de sécurité, qui est à la fine pointe de la technologie.
- Nous avons détecté et neutralisé de manière proactive les menaces physiques et numériques connues.
- Nous avons recherché et développé des outils technologiques de premier ordre pour contrer de façon proactive les menaces à la sécurité (en recourant à des technologies comme l'intelligence artificielle, l'analytique vidéo, la vidéosurveillance par réseau cellulaire, les rayons X et la détection de matériel illicite).

**Résultats – Sécurité du courrier**

Catégorie	2020	2021	2022	Objectif 2022
Nombre d'inspections d'installations postales	270	165	277	200
Nombre de séances de sensibilisation sur la sécurité du courrier avec le personnel de première ligne, les entrepreneurs et le grand public	888	900	1 118	900
Nombre de séances de sensibilisation sur la sécurité du courrier avec les chefs des communautés autochtones, les forces de l'ordre et les agentes et agents des postes locaux	s. o.	100	120	120
Nombre d'articles d'arrivée (soupçonnés de contenir des produits illicites) détectés, inspectés et retirés du système postal, en collaboration avec les communautés autochtones et du Nord qui se sont identifiées comme des communautés où la vente d'alcool est interdite	s. o.	2 218	3 574	2 661





ODD 8 10

## L'accessibilité à Postes Canada

Avec une population vieillissante et 6,2 millions de personnes vivant avec au moins un handicap, le Canada a plus que jamais besoin d'améliorer l'accessibilité. Comme nous sommes profondément ancrés dans les collectivités partout au pays, nous avons un rôle important à jouer pour favoriser un pays accessible et inclusif. Nous sommes déterminés à créer un milieu de travail équitable, respectueux et bienveillant, où toutes les personnes ont des chances égales. Notre vision consiste à faire preuve de leadership en matière d'accessibilité en sensibilisant les gens aux handicaps, en éliminant les obstacles et en reconnaissant les contributions précieuses des personnes vivant avec un handicap.

### Stratégie sur l'accessibilité

Harmonisée aux priorités de la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, la Stratégie sur l'accessibilité de Postes Canada a été approuvée par le Comité sur les principes environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) du Conseil d'administration en avril 2020. Elle a été lancée publiquement le 31 mai 2021 pendant la Semaine nationale de l'accessibilité. Elle énonce des mesures concrètes pour éliminer les obstacles et veiller à ce que toute la population canadienne puisse accéder facilement à nos produits, à nos services et à nos programmes. Notre Stratégie repose sur quatre piliers :



Créer une culture diversifiée et inclusive au sein de notre effectif



Faire le bonheur de nos clients



Bâtir des espaces accessibles et sans obstacle



Trouver des occasions d'affaires plus inclusives





## Créer une culture diversifiée et inclusive au sein de notre effectif

Notre objectif est d'attirer des talents diversifiés et d'éliminer les obstacles à l'emploi afin de permettre la pleine participation des personnes vivant avec un handicap. Pour y parvenir, nous devons :

- intégrer l'accessibilité et l'inclusion dans notre culture par l'entremise de formations et d'efforts de sensibilisation et de communication;
- attirer, former et retenir du personnel talentueux et diversifié qui est représentatif du paysage canadien;
- recruter efficacement des personnes vivant avec un handicap et s'assurer qu'elles peuvent poursuivre une carrière enrichissante à Postes Canada.



## Initiatives clés en 2022

### Prix de Postes Canada pour les étudiants vivant avec un handicap et emplois d'été

En collaboration avec l'Association nationale des étudiant(e)s handicapé(e)s au niveau postsecondaire (NEADS), Postes Canada a créé une bourse de 10 000 \$ et deux emplois d'été pour les étudiants et étudiantes vivant avec un handicap. En 2022, le deuxième prix Postes Canada annuel a été remis à Alina Heck, étudiante en médecine à l'Université de l'Alberta. Nous avons dépassé notre objectif de recrutement étudiant et embauché sept personnes handicapées pour des emplois d'été.

### Occasions en milieu de travail : élimination des obstacles à l'équité

Nous avons également élargi notre partenariat avec l'Association nationale des étudiant(e)s handicapé(e)s au niveau postsecondaire (NEADS) et nous nous sommes joints au projet Créer des parcours d'emploi pour les personnes en situation de handicap, financé par le programme Possibilités en milieu de travail : Éliminer les obstacles à l'équité (PMTEOE) d'Emploi et Développement social Canada (EDSC). En tant que partenaire de l'industrie, Postes Canada a appuyé la demande que NEADS a soumise à EDSC. Nous travaillerons avec NEADS et ses partenaires pour cerner les obstacles à l'emploi pour les personnes handicapées au sein du secteur postal et des services de messagerie, et nous élaborerons des ressources et des trousseaux d'outils pour éliminer ces obstacles.

### Audits de l'accessibilité des RH

Pour créer un environnement de travail accueillant et inclusif, nous avons fait appel à Optimus Consulting, un cabinet-conseil externe (en partenariat avec Left Turn Right Turn) pour effectuer deux audits exhaustifs de notre procédé de recrutement et de maintien en poste et de notre procédé de mesures d'adaptation en cas d'invalidité. Nous avons reçu un rapport préliminaire des conclusions qui comprenait des schémas du procédé lié aux mesures d'adaptation. Ce projet prendra fin en 2023.



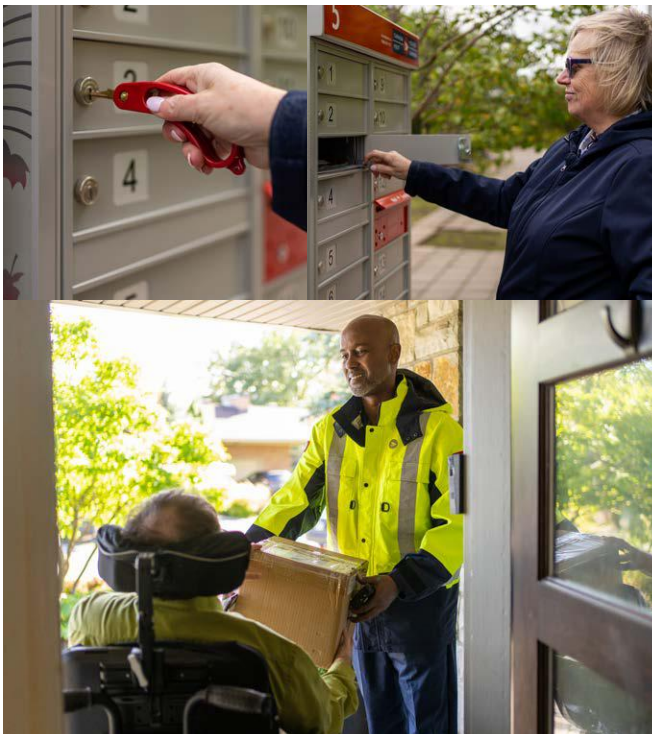




## Faire le bonheur de nos clients

Nous nous efforçons de créer une expérience accueillante et inclusive pour la clientèle vivant avec un handicap. Pour ce faire, nous devons :

- rehausser l'expérience de livraison en améliorant le service à la clientèle;
- accroître l'accessibilité de nos produits, services et programmes, ainsi que de nos fonctions et applications numériques;
- promouvoir les initiatives d'accessibilité auprès de la population canadienne par l'engagement communautaire.



## Initiatives clés en 2022

### Accessibilité numérique

Nous mettons l'accessibilité et la convivialité à l'avant-plan de nos services numériques afin de créer une expérience en ligne inclusive. Conformément à notre objectif d'offrir des produits et services accessibles aux Canadiens et aux Canadiennes, tous les nouveaux produits numériques destinés au public doivent être conçus suivant les Règles pour l'accessibilité des contenus Web 2.1 de niveau AA. Pour respecter ces normes, nous avons mis en œuvre de rigoureux tests d'accessibilité et formé activement plus de 100 membres du personnel et entrepreneurs. Nous avons atteint un taux d'accessibilité numérique de 88,8 % pour l'ensemble des produits numériques actifs en 2022, ce qui dépasse notre résultat de 85,9 % en 2021.

#### Résultats – Accessibilité numérique

Catégorie	2020	2021	2022	Écart entre 2021 et 2022
Taux d'accessibilité numérique pour tous les produits numériques actifs	77,3 %	85,9 %	88,8 %	+3,4 %

### Programme de mesures d'adaptation pour la livraison

Le Programme de mesures d'adaptation pour la livraison de Postes Canada est offert pendant toute l'année, ou de façon temporaire ou saisonnière. Il aide les personnes ayant des limitations fonctionnelles ou des problèmes de santé qui ont une incidence sur leur accès au courrier et aux colis. En 2022, nous avons reçu 1 698 nouvelles demandes de mesures d'adaptation et nous avons mis en œuvre 2 152 mesures, un record depuis 2015. Elles comprennent des tourne-clé, des plateaux à courrier coulissants, des modifications aux compartiments de boîtes aux lettres, des inscriptions en braille et la livraison hebdomadaire ou saisonnière à domicile. Dans certains cas, plus d'une mesure d'adaptation est offerte à la personne pour répondre à ses besoins.

Nous avons continué à examiner la façon dont nous gérons les demandes de mesures d'adaptation et simplifié les formulaires que les gens doivent remplir et nos exigences quant aux documents à fournir. Nous sommes déterminés à mieux promouvoir le Programme et à améliorer son service à la clientèle. Les personnes au pays qui ont besoin de mesures d'adaptation peuvent accéder au Programme en ligne ou appeler au 1 844 454-3009.

#### Résultats – Programme de mesures d'adaptation pour la livraison

Catégorie	2020	2021	2022	Écart entre 2021 et 2022
Nouvelles mesures d'adaptation approuvées	1 636	1 711	2 152	+25,8 %
Total des mesures d'adaptation actives	17 795	19 524	16 119	-17,4 %



## Bâtir des espaces accessibles et sans obstacle

Nous reconnaissons l'importance de créer des espaces sans obstacle et nous nous efforçons de rendre nos bureaux de poste, bureaux administratifs, postes de facteurs et installations de traitement accessibles pour tout le monde. Pour y parvenir, nous devons :

- veiller à ce que tous les nouveaux immeubles soient accessibles;
- vérifier et améliorer l'accessibilité de notre réseau d'immeubles existants;
- travailler avec des partenaires externes qui offrent les services de Postes Canada, comme les bureaux de poste concessionnaires, pour améliorer l'accessibilité.



Le mur vivant et la couleur contrastée du sol orientent vers les zones clés du bâtiment B

## Initiatives clés en 2022

### Normes de conception en matière d'accessibilité

Au début de 2022, nous avons conçu et mis en œuvre les normes nationales de conception en matière d'accessibilité de Postes Canada, qui seront appliquées dans l'ensemble de notre réseau de bureaux de poste et d'immeubles. Elles intègrent des pratiques exemplaires qui vont au-delà des exigences minimales d'accessibilité des codes du bâtiment. Elles favorisent également l'uniformité de notre approche visant à repérer, à éliminer et à prévenir les obstacles dans l'environnement bâti.

### Résultats

- Nous avons effectué 246 vérifications de l'accessibilité des installations appartenant à la Société.
  - › En tout, 121 emplacements ont obtenu la note de passage et répondu aux exigences en matière d'accessibilité.
- Nous avons terminé 23 projets de construction accessible.
- Nous avons apporté plus de 80 améliorations à l'accessibilité dans les magasins de vente au détail (principalement des remplacements de comptoir et des installations de portes automatiques).

### Édifice B – Certification or en matière d'accessibilité de la Fondation Rick Hansen

L'édifice B, sur le campus du siège social à Ottawa, est notre premier projet immobilier à recevoir la certification or en matière d'accessibilité de la Fondation Rick Hansen pour les caractéristiques d'accessibilité incluses dans les rénovations majeures suivant l'incendie de 2017. Cette marque de reconnaissance souligne notre engagement à créer des espaces de travail sans obstacle et accessibles à tous et toutes.



### Cet immeuble administratif rénové comprend ce qui suit :

- Toilettes universelles sur chaque étage
- Postes de travail équipés de classeurs mobiles montés de sièges accessibles supplémentaires pour favoriser le travail de collaboration
- Quatre murs vivants qui fournissent des repères visuels et olfactifs
- Cuisines à conception ouverte pour faciliter les déplacements avec un espace pour les genoux sous l'évier
- Panneaux tactiles et en braille
- Stationnement entièrement accessible
- Alarmes d'incendie visuelles et auditives dans tout l'immeuble



## Trouver des occasions d'affaires plus inclusives

Nous visons à intégrer l'accessibilité et l'inclusion dans notre chaîne d'approvisionnement. Pour y parvenir, nous devons :

- créer des occasions pour les entreprises qui visent l'accessibilité ou qui appartiennent et sont dirigées par des personnes vivant avec un handicap;
- veiller à ce que les procédés d'approvisionnement soient accessibles à tous les fournisseurs potentiels, y compris les personnes vivant avec un handicap;
- collaborer avec les réseaux pour tirer parti des meilleures pratiques et les communiquer.

Veillez consulter la section sur l'[approvisionnement responsable](#) du présent rapport pour obtenir plus de renseignements sur certaines de nos initiatives dans ce domaine.



Les animaux de service sont bienvenus dans tous les bureaux de poste

## Comité consultatif sur l'accessibilité

Le Comité consultatif sur l'accessibilité de Postes Canada compte jusqu'à 15 membres, dont plusieurs ont une expérience vécue pertinente et plusieurs proviennent d'organismes qui représentent les personnes vivant avec un handicap et les personnes âgées. La réunion inaugurale de ce Comité consultatif a eu lieu en novembre 2018, et deux réunions ont lieu par année depuis. En 2022, le Comité s'est enrichi de deux membres et a tenu une réunion virtuelle le 15 juin. La réunion du printemps comprenait des consultations sur l'élaboration de notre Plan d'accessibilité.

## Plan d'accessibilité

Comme l'exige la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, Postes Canada a créé et publié son premier Plan d'accessibilité en consultation avec des personnes vivant avec un handicap. Plus de 1 200 personnes au pays vivant avec un handicap ont répondu à notre sondage national et ont contribué à l'élaboration de notre Plan d'accessibilité. Nous avons également consulté notre Comité consultatif sur l'accessibilité et le groupe-ressource national pour les personnes vivant avec un handicap. Notre Plan d'accessibilité est disponible [en ligne](#) en d'autres formats.

## Semaine nationale de l'accessibilité

En 2022, à l'occasion de la Semaine nationale de l'accessibilité, nous avons publié un diaporama sur les timbres ayant le handicap pour thème. Les vignettes soulignent les réalisations des gens d'ici ayant un handicap : les premiers Jeux paralympiques de 1976, les chiens-guides, des inventions, des athlètes, un musicien et la cause de la santé mentale. Ensemble, les timbres reflètent l'importance de l'inclusion en tant que valeur partagée par la population canadienne et l'objectif commun vers un Canada exempt d'obstacles.

## Commentaires sur l'accessibilité

Postes Canada a établi un procédé officiel pour recevoir des commentaires sur la mise en œuvre de son Plan d'accessibilité et sur les obstacles à l'accessibilité rencontrés par la clientèle, le personnel et les autres personnes au pays. Nous avons créé une adresse courriel et un formulaire Web spécialement pour recevoir les commentaires sur l'accessibilité, en plus de nos canaux de service à la clientèle habituels. Plus de renseignements se trouvent sur notre [page Web consacrée à l'accessibilité à Postes Canada](#).

### Les six domaines d'intérêt de notre Plan d'accessibilité



Emploi



Technologie de l'information et de la communication



Approvisionnement en biens, services et installations



Environnement bâti



Communications



Conception et fourniture de programmes et de services



# Investir dans la réussite des petites entreprises

Les petites entreprises sont le moteur de notre économie. Près de 68 % des personnes au Canada travaillent pour une petite entreprise de moins de 50 employés et employées, ce qui représente environ 37 % du PIB du pays, selon les données d'Innovation, Sciences et Développement économique Canada. Les entreprises, clientèle clé de Postes Canada, sont essentielles à une économie forte et saine. Pour favoriser leur croissance et mieux répondre à leurs besoins, nous investissons considérablement dans notre réseau, dans de nouveaux produits et services, et dans de nouvelles solutions.

## Les belles histoires de petites entreprises

Chaque petite entreprise a une belle histoire à raconter, que ce soit au sujet de ses débuts, de son évolution ou de son rôle dans la communauté. Notre concours annuel *Les belles histoires de petites entreprises*, qui en est à sa troisième année, fait connaître les propriétaires de petites entreprises diversifiées et célèbre leurs histoires uniques. Avec plus de 500 candidatures provenant de partout au pays, notre groupe de spécialistes, de membres du personnel et de membres du public a voté pour sélectionner cinq petites entreprises qui racontent comment elles soutiennent leurs communautés, produisent des campagnes de marketing gagnantes et prennent de l'expansion.

Chaque gagnante a reçu jusqu'à 20 000 \$ de prix, dont des crédits pour les services de colis de Postes Canada et Marketing Intelliposte<sup>MC</sup>, du soutien pour ses activités de marketing et une visibilité à l'échelle nationale.

## Favoriser la réussite des petites entreprises

Nous appuyons les petites entreprises partout au Canada toute l'année. Notre programme [Solutions pour petites entreprises](#) offre des outils, des ressources et des renseignements par l'entremise de notre magazine [Voir grand](#), ainsi que des rabais sur l'expédition et le marketing pour leur donner un coup de pouce et les aider à croître.

Pour célébrer le Mois de la petite entreprise en octobre, nous avons offert notre septième promotion annuelle [Mardis d'expédition gratuite](#). Chaque mardi d'octobre, les entreprises nouvellement ou actuellement membres du programme Solutions pour petites entreprises ont reçu deux étiquettes d'expédition gratuites pour envoyer des colis au Canada et aux États-Unis. **La promotion a permis à 82 000 petites entreprises d'expédier gratuitement des articles en 2022.**

Comme nous sommes présents presque partout au Canada, nous comprenons les défis uniques auxquels sont confrontées les entreprises dans les régions rurales et éloignées du pays. Afin de mieux les relier à l'ensemble du marché canadien et de favoriser leur réussite, nous avons mis en place un programme ciblé qui offrait une réduction de 20 % à 89 000 membres du programme Solutions pour petites entreprises de ces régions.

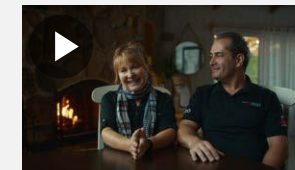
Pour obtenir plus de renseignements sur la façon dont Postes Canada appuie les entreprises appartenant à des Autochtones, veuillez consulter la section [Favoriser la réconciliation avec les peuples autochtones](#) du présent rapport.

### Catégories et gagnantes du concours *Les belles histoires de petites entreprises 2022*



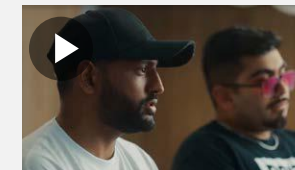
#### Solidarité et entraide

I AM LOVE Project



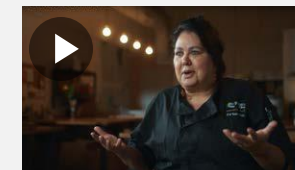
#### Magie du marketing

Eco Securica Inc.



#### Étoiles montantes

PRIZM Foods



#### Choix du Canada

Raven Rising  
Global Indigenous  
Chocolates



#### Choix des employés

MPC Foundation



ODD 8 10

## Renforcer les collectivités canadiennes

Grâce à notre présence dans des milliers de petites ou grandes régions partout au Canada, nous sommes très bien placés pour appuyer les personnes mal desservies et sous-représentées au pays. Postes Canada travaille directement avec les membres de la collectivité, les entreprises et les représentants élus des régions rurales, éloignées et autochtones afin d'élargir et d'améliorer ses services pour répondre à leurs besoins uniques.

### Carrefours communautaires

Avec près de 5 900 bureaux de poste à l'échelle du pays, notre présence physique fait partie du tissu social du Canada. En même temps, bon nombre des régions rurales, nordiques et autochtones du Canada sont mal desservies pour ce qui est des services communautaires. Forts du succès de notre premier carrefour communautaire à High Prairie, en Alberta, nous en avons ouvert d'autres qui répondent aux besoins de chaque communauté.

Nous les avons conçus avec nos agents négociateurs et avec la collaboration de petites entreprises, de groupes communautaires, de la classe politique et de personnes de ces régions. Nous avons pris soin d'intégrer à ces carrefours communautaires des éléments jugés importants par la population de la région. Voici des exemples de caractéristiques offertes dans nos carrefours communautaires (selon l'emplacement) :

#### Soutien aux petites entreprises

- Salles de réunion
- Services d'affaires en libre-service offerts par Bureau en gros
- Répertoire interactif des entreprises locales

#### Meilleures pratiques en matière d'accessibilité

- Stationnement accessible
- Affichage et orientation
- Entrées élargies et ouverture automatique des portes
- Toilettes accessibles

#### Développement durable

- Éclairage écoénergétique
- Infrastructure de chargement des véhicules électriques (à terminer en 2023)
- Meubles d'origine durable

#### Célébration de la culture autochtone

- Langues autochtones locales sur les affiches
- Illustrations d'artistes autochtones locaux





## Carrefours communautaires en 2022

### Membertou, Nouvelle-Écosse

**Date d'ouverture :**  
Mars 2022

**Agent négociateur partenaire :**  
Syndicat des travailleurs et  
travailleuses des postes (STTP)

### Little Current, Ontario

**Date d'ouverture :**  
Décembre 2022

**Agent négociateur partenaire :**  
Association canadienne des maîtres  
de poste et adjoints (ACMPA)

### Fort Qu'Appelle, Saskatchewan

**Date d'ouverture :**  
Décembre 2022

**Agent négociateur partenaire :**  
Association canadienne des maîtres  
de poste et adjoints (ACMPA)

Pour obtenir plus de renseignements sur la façon dont Postes Canada élargit et améliore les services postaux dans les communautés autochtones, consultez la section [Favoriser la réconciliation avec les peuples autochtones](#) du présent rapport.

Pour obtenir plus de renseignements sur la façon dont Postes Canada rend les magasins de vente au détail, les services postaux et les produits et services numériques plus accessibles, consultez la section [l'accessibilité à Postes Canada](#) du présent rapport.

## Services financiers

Grâce au plus vaste réseau de vente au détail au pays, Postes Canada a un rôle important à jouer en offrant des services financiers à l'ensemble de la population du pays.

Au cours des deux dernières années, nous avons étudié et testé le marché, et avons confirmé qu'il existe au Canada des besoins en matière de services financiers que Postes Canada pourrait combler grâce à sa situation unique. Nous travaillons à trouver d'autres façons d'élargir nos services financiers dans le cadre de notre engagement à offrir davantage de services à notre clientèle. Nous allons continuer de prendre en compte les besoins des communautés de partout au pays en matière de connaissances financières et d'accès aux services financiers.





ODD 3 10

## Fondation communautaire

La Fondation communautaire de Postes Canada a comme mission d'avoir un impact positif sur la vie des enfants et des jeunes des communautés que nous servons. Pour y arriver, elle appuie des organismes de bienfaisance reconnus, des programmes scolaires ou des initiatives locales qui viennent en aide aux enfants et aux jeunes.

Le conseil d'administration indépendant qui la régit est nommé pour agir conformément à l'acte formaliste de fiducie de la Fondation. Les activités de la Fondation sont également supervisées par un conseiller ou une conseillère membre de la haute direction de la Société. Les décisions concernant les bénéficiaires de subventions sont appuyées par le Comité consultatif des subventions, qui est composé d'un groupe bénévole de membres du personnel en fonction et à la retraite de Postes Canada. La Fondation octroie trois types de subventions :

- Les subventions pour des projets communautaires de soutien, qui ont pour but d'accroître la capacité d'une organisation et de créer ou d'étendre des services (p. ex., achat de nouvel équipement ou lancement de nouveaux programmes). Elles peuvent atteindre jusqu'à 25 000 \$ chacune.
- Les subventions Signature, qui servent à appuyer l'ensemble du travail et la mission des organismes nationaux offrant des programmes ou du soutien aux enfants et aux jeunes du Canada. Jusqu'à trois subventions Signature d'une valeur de 50 000 \$ chacune peuvent être remises annuellement.
- La subvention Signature pour la vérité et la réconciliation avec les Autochtones, qui s'applique aux organismes autochtones locaux et régionaux offrant des programmes basés sur les principes de vérité et de réconciliation et venant en aide aux enfants et aux jeunes autochtones. Une subvention Signature pour la vérité et la réconciliation avec les Autochtones de 50 000 \$ est remise annuellement.

La Fondation amasse des fonds à l'aide de dons de la clientèle des bureaux de poste, de dons du personnel par retenues à la source et de la vente d'un timbre spécial émis tous les ans. Chaque dollar amassé par la Fondation est versé à des groupes communautaires et à des organismes de bienfaisance dans les provinces où les gens ont fait les dons.

# 12,3 millions

de dollars versés à 1 100 initiatives  
à l'échelle nationale depuis 2012.



### Timbre de la Fondation communautaire de 2022

Le timbre de la Fondation communautaire de Postes Canada de 2022 a été conçu par Joanna Todd de Chad Roberts Design. Il évoque la magie des cabanes dans les arbres, qui stimulent l'imagination et fournissent un endroit où l'on peut jouer à faire semblant et rêver. Offrir aux enfants des espaces bien réels, virtuels ou figuratifs est essentiel. C'est justement pourquoi la Fondation communautaire de Postes Canada existe. Un don d'un dollar pour chaque carnet de 10 timbres et de 10 cents pour le pli Premier Jour officiel est versé directement à la Fondation pour le financement de groupes sans but lucratif qui favorisent le développement des enfants et des jeunes. Le motif du timbre annuel de la Fondation est choisi par le personnel de première ligne de la vente au détail de Postes Canada.



## Subvention Signature pour la vérité et la réconciliation avec les Autochtones 2022

Postes Canada est déterminée à favoriser la réconciliation avec les peuples autochtones, notamment en finançant des programmes communautaires qui aident les enfants et les jeunes autochtones. Notre toute première subvention Signature pour la vérité et la réconciliation avec les Autochtones a été accordée en 2022 au Northern Nishnawbe Education Council de Sioux Lookout, en Ontario. Les fonds allaient l'aider à renforcer les liens, les relations et la compréhension entre les Autochtones et les non-Autochtones dans le nord de l'Ontario.

### Résultats – Fondation communautaire

- 12,3 millions de dollars versés à 1 100 initiatives à l'échelle nationale depuis 2012.
- En 2022, la Fondation a reçu, dans le cadre du programme de reconnaissance Dr David Green, le Prix de l'entreprise partenaire de l'année de Dystrophie musculaire Canada.

Catégorie	2020	2021	2022
Dons (en millions)	1,3 \$	1,2 \$	1,3 \$
Projets financés	118	100	101







### Exemples d'organisations soutenues par la Fondation en 2022

Organisation	Région	Initiative
Cerebral Palsy Association in Alberta	Alberta	Financement d'un programme de thérapie aquatique pour les enfants atteints de paralysie cérébrale.
Goat Mountain Kids Society	Colombie-Britannique	Appuyer le développement des jeunes enfants, notamment par le développement de la motricité (globale et fine), l'exploration culturelle, le développement neuronal.
Child Nutrition Council of Manitoba, Inc.	Manitoba	Soutien financier pour l'achat de denrées alimentaires pour les programmes de repas et de collations scolaires les plus durement touchés par l'augmentation du coût de la nourriture.
Littératie au primaire	Nouveau-Brunswick	Programme d'alphabétisation fondé sur des données probantes pour des élèves francophones et anglophones dans l'ensemble du Nouveau-Brunswick.
École secondaire Menihék	Terre-Neuve-et-Labrador	Achat de chaises fonctionnelles et confortables qui favorisent le travail individuel et en groupe dans les espaces communs d'apprentissage.
Organisme One Plane Away	Nord	Enseigner la couture de vêtements pour enfants aux jeunes mères inuit.
Soaring Eagle Friendship Centre	Nord	Organiser des soirées communautaires pour les jeunes tous les samedis soir.
Coastarts Association	Nouvelle-Écosse	Lancement d'une nouvelle série de programmes destinés aux enfants d'âge scolaire aux prises avec des problèmes d'inclusion.
Northern Nishnawbe Education Council	Ontario	Wake The Giant – Un mouvement qui unit les jeunes autochtones et non autochtones en les aidant à créer des liens plus solides et à mieux se comprendre mutuellement.
Shalem Mental Health Network	Ontario	Fournir des services de counselling subventionnés aux familles et aux enfants.
École élémentaire Parkdale	Île-du-Prince-Édouard	Rénover différentes parties de l'école pour célébrer la diversité de la communauté.
Phelps Aide	Québec	Améliorer la persévérance scolaire chez les enfants et les jeunes vulnérables.
Première Nation Yellow Quill	Saskatchewan	Séminaires mensuels sur la santé sexuelle pour les enfants et les jeunes à risque.

# Transparence

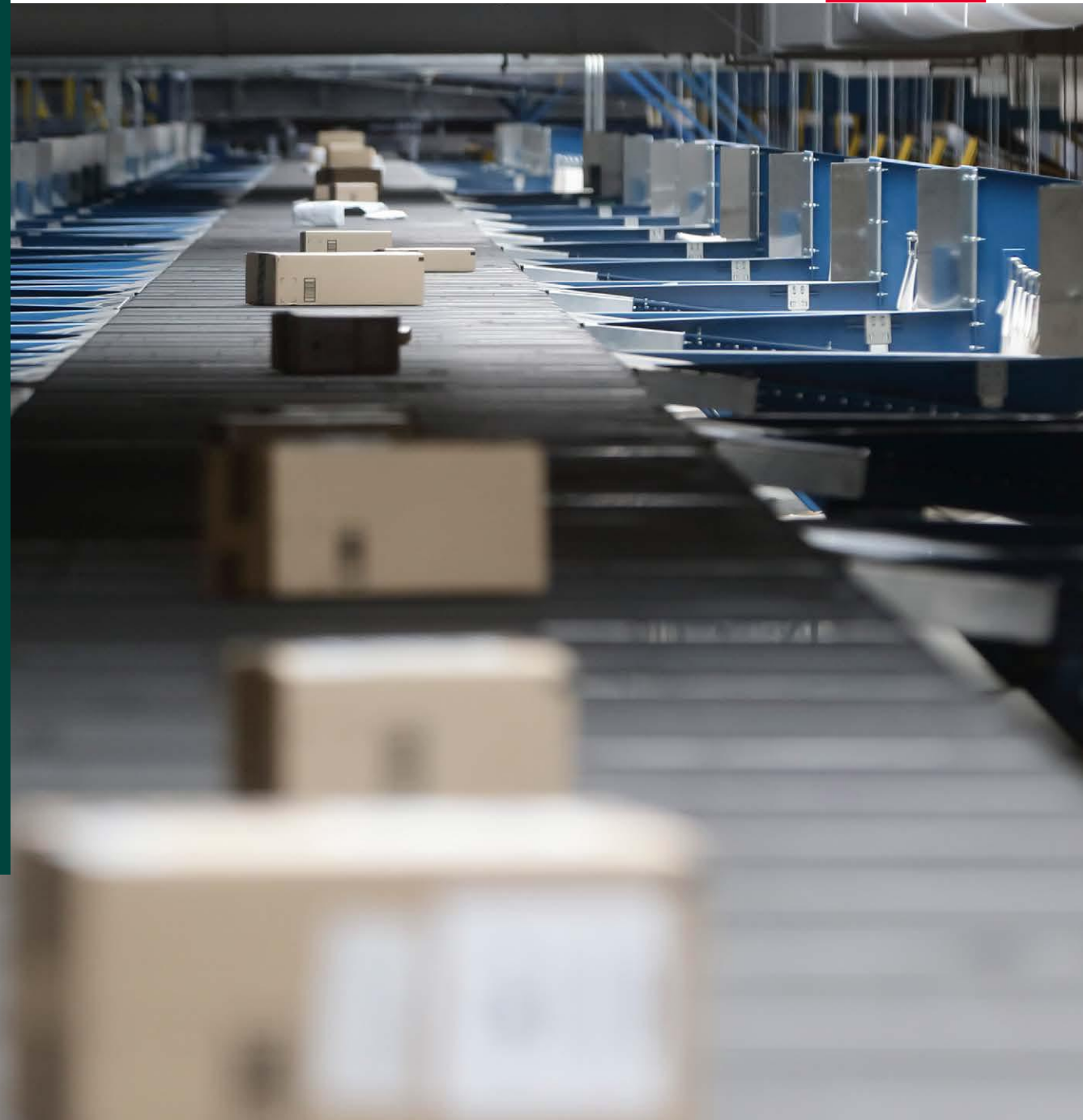
## Dans cette section :

À propos du  
présent rapport

Index des  
normes de la  
Global Reporting  
Initiative (GRI)

Index des  
normes du  
Sustainability  
Accounting  
Standards Board  
(SASB)

Progrès liés au  
Plan d'action  
environnemental





# À propos du présent rapport

## Portée

Le présent rapport porte sur les activités de la Société canadienne des postes (Postes Canada). En tant que Société d'État, Postes Canada rend compte au Parlement par l'intermédiaire de la ministre des Services publics et de l'Approvisionnement, et son unique actionnaire est le gouvernement du Canada. Le siège social de Postes Canada est situé à Ottawa, en Ontario, et l'entreprise dessert l'ensemble des adresses du pays. Les informations et les données fournies dans le présent rapport ne concernent que le secteur Postes Canada du Groupe d'entreprises de Postes Canada. Chaque année, nous publions notre Rapport sur le développement durable. À moins d'indication contraire, ce rapport couvre la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 décembre 2022, tout comme nos rapports financiers.

Tous les montants déclarés sont en dollars canadiens et les calculs sont fondés sur les protocoles de la Global Reporting Initiative (GRI), dans la mesure du possible.

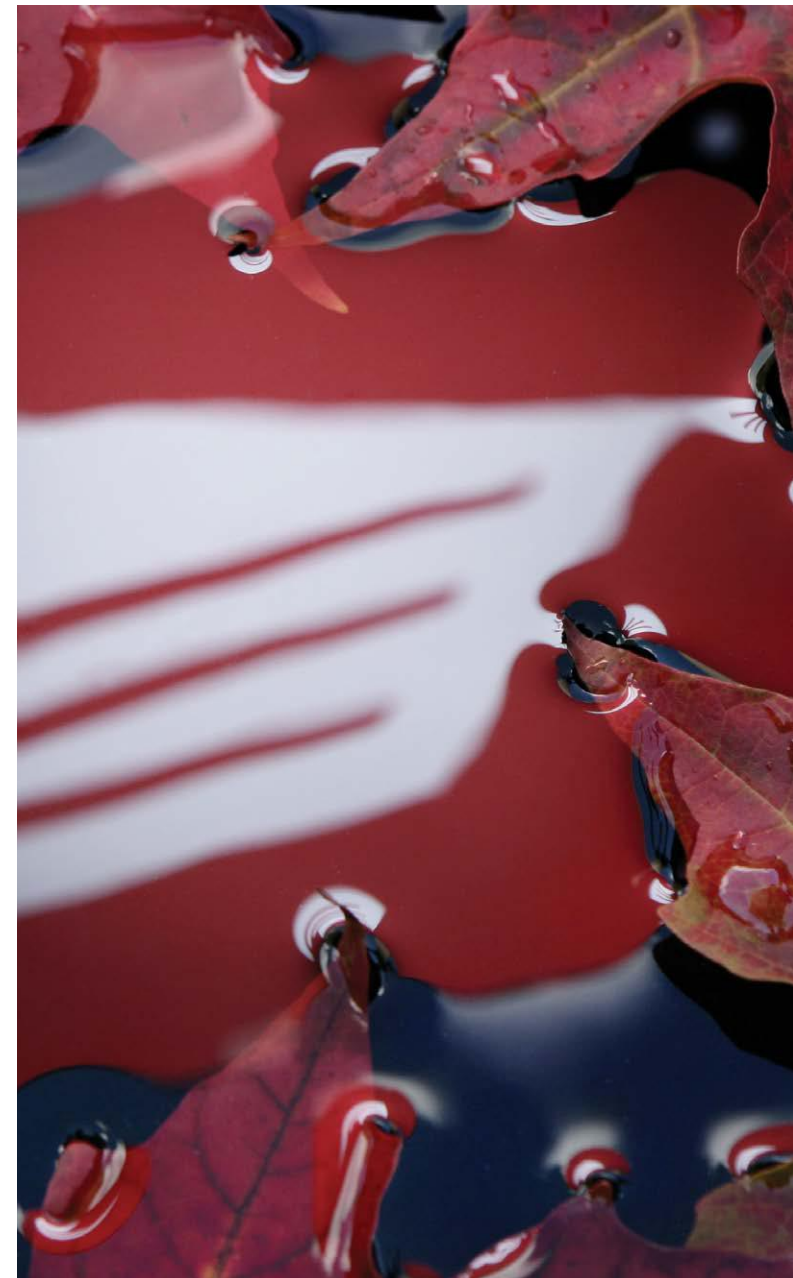
## Contenu et vérification externe

Les décisions concernant le contenu du présent rapport ont été prises au terme d'une évaluation complète de l'importance relative que nous avons réalisée en 2021 pour déterminer les enjeux les plus pertinents pour la Société. Cela nous a aidés à cibler, en fonction des répercussions sur les activités et des priorités des parties prenantes, les aspects sur lesquels concentrer nos rapports et notre stratégie relative aux critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). Nous avons fourni des données comparatives annuelles lorsque disponibles dans le présent rapport ou dans le [complément de données ESG](#) qui l'accompagne. La Société estime que les renseignements contenus dans ce rapport sont exacts. Une vérification externe a été réalisée sur certaines données, notamment l'ensemble de nos émissions de gaz à effet de serre (GES) de portée 1 et 2, 60 % de nos émissions de portée 3 et nos indicateurs de rendement clés (IRC) pour la santé et la sécurité, soit le taux de fréquence total des blessures, le taux de fréquence des blessures entraînant une perte de temps, la gravité globale des blessures, le taux de collisions de véhicules motorisés, les chutes et glissades, et les incidents de manutention du matériel. À l'avenir, nous élargirons la portée de la vérification externe en y incluant d'autres IRC liés aux critères ESG.

## Cadres de production de rapports sur les critères ESG

Le présent rapport a été préparé conformément aux protocoles de la GRI. Des renseignements sur des indicateurs précis sont présentés dans la section [Index des normes de la GRI](#). Le rapport intègre également les normes de divulgation et les indicateurs du Sustainable Accounting Standards Board (SASB), ainsi que la norme du secteur du fret aérien et de la logistique, qui sont pertinents pour Postes Canada, tel qu'il est indiqué dans la section [Index du SASB](#).

Les questions et commentaires au sujet du présent rapport peuvent être envoyés à [esg@postescanada.ca](mailto:esg@postescanada.ca).





# Index des normes de la Global Reporting Initiative (GRI)

Le présent rapport a été préparé conformément aux normes de la Global Reporting Initiative. L'index ci-dessous indique où trouver des renseignements liés à chaque critère de la GRI, que ce soit dans le Rapport sur le développement durable 2022, le complément de données ESG 2022 ou au moyen de liens vers d'autres sources, au besoin. Certains éléments sont accompagnés d'un bref énoncé contenant des commentaires ou des renseignements supplémentaires.

Pour obtenir un résumé des principaux indicateurs de rendement clés ESG des trois dernières années, veuillez consulter notre complément de données ESG.

## Éléments généraux d'information

Numéro de l'élément	Exigences	Réponse
<b>Profil de l'organisation</b>		
2-1	Questions relatives à l'organisation	Voir <a href="#">À propos du présent rapport</a> .
2-2	Entités comprises dans les rapports sur le développement durable de l'organisation	Voir <a href="#">À propos du présent rapport</a> .
2-3	Période et fréquence de production de rapports et point de contact	Voir <a href="#">À propos du présent rapport</a> .
2-4	Retraitement de l'information	Des retraitements ont été effectués pour corriger nos inventaires de gaz à effet de serre (GES) de 2019, 2020 et 2021 à la suite de mises à jour méthodologiques visant à accroître l'exactitude de nos rapports sur les émissions de GES. Voir <a href="#">Action pour le climat</a> .
2-5	Assurance externe	Voir <a href="#">À propos du présent rapport</a> .
2-6	Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires	Voir <a href="#">Notre entreprise</a> . Aucun changement important n'a été apporté à nos activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires au cours de l'année visée par la déclaration.
2-7	Personnel	Voir <a href="#">Notre personnel</a> et <a href="#">Équité, diversité et inclusion</a> . Les données fournies reflètent l'effectif au 31 décembre 2022.
2-8	Travailleurs qui ne sont pas des employés	Notre personnel contractuel est inclus dans notre nombre total d'employés à temps plein. Le personnel contractuel de Postes Canada fournit un soutien sur appel pour appuyer nos exigences opérationnelles. Voir <a href="#">Notre personnel</a> . Les données fournies reflètent l'effectif au 31 décembre 2022.
2-9	Structure et composition de l'équipe de gouvernance	Voir <a href="#">Gouvernance d'entreprise</a> . Voir aussi : Mandat et responsabilité du Conseil : Site Web de Postes Canada : <a href="#">Rôle du Conseil d'administration</a> . Diversité au sein du Conseil : Site Web de Postes Canada : <a href="#">Biographies des membres du Conseil d'administration, diversité du Conseil d'administration</a> .



Numéro de l'élément	Exigences	Réponse
2-10	Nomination et sélection de l'organe de gouvernance le plus élevé	Voir <a href="#">Gouvernance d'entreprise</a> .
2-11	Présidence de l'organe de gouvernance le plus élevé	Voir <a href="#">Gouvernance d'entreprise</a> .
2-12	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans la supervision de la gestion des répercussions	Voir <a href="#">Gouvernance d'entreprise</a> .
2-13	Délégation de la responsabilité pour la gestion des répercussions	Voir <a href="#">Gouvernance d'entreprise</a> .
2-14	Rôle du plus haut organe de gouvernance dans la production de rapports sur le développement durable	Voir <a href="#">Gouvernance d'entreprise</a> .
2-15	Conflits d'intérêts	Voir <a href="#">Gouvernance d'entreprise</a> .
2-16	Communication des préoccupations majeures	Postes Canada traite les préoccupations majeures des groupes d'intérêt, de la population et de la clientèle au moyen de la correspondance de la Société, en transmettant les questions critiques à la haute direction. Postes Canada traite également les préoccupations des administrations municipales, provinciales et fédérales par l'entremise des canaux établis des affaires gouvernementales et communautaires, en acheminant les questions critiques à la haute direction qui, à son tour, en fait part au Conseil d'administration. Voir <a href="#">Gouvernance d'entreprise</a> .
2-17	Connaissance partagée de l'organe de gouvernance le plus élevé	Voir <a href="#">Gouvernance d'entreprise</a> .
2-18	Évaluation du rendement de l'organe de gouvernance le plus élevé	Voir <a href="#">Gouvernance d'entreprise</a> . Voir aussi : Site Web de Postes Canada : <a href="#">Gouvernance d'entreprise</a> et <a href="#">Rôle du Conseil d'administration</a> .
2-19	Politiques de rémunération	Voir <a href="#">Gouvernance d'entreprise</a> . Voir le <a href="#">Programme de gestion du rendement des premiers dirigeants de sociétés d'État</a> . Voir les <a href="#">échelles salariales et prime de rendement maximum pour les personnes nommées par le gouverneur en conseil</a> .
2-20	Procédé pour déterminer la rémunération	Voir le <a href="#">Programme de gestion du rendement des premiers dirigeants de sociétés d'État</a> . Voir les <a href="#">échelles salariales et prime de rendement maximum pour les personnes nommées par le gouverneur en conseil</a> .
2-21	Ratio de rémunération totale annuelle totale	Voir le <a href="#">complément de données ESG</a> .



Numéro de l'élément	Exigences	Réponse
2-22	Déclaration sur la stratégie de développement durable	Voir <a href="#">le Message de la présidente du Conseil d'administration</a> .
2-23	Engagements fondamentaux	Voir <a href="#">L'éthique et Postes Canada</a> .
2-24	Intégration des engagements fondamentaux	<p>Voir <a href="#">L'éthique et Postes Canada</a>, <a href="#">Investissement responsable</a> et <a href="#">Approvisionnement responsable</a>.</p> <p>Les politiques de la Société décrivent les engagements ou les attentes de Postes Canada à l'égard de questions importantes pour ses activités commerciales et sa réputation. Ces politiques :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• sont établies pour orienter les décisions, les mesures, les comportements et les pratiques. Elles ont nécessairement une vaste portée de sorte que la Société puisse traiter les problèmes de façon uniforme au sein de tous ses secteurs;</li><li>• s'appliquent à tout le personnel;</li><li>• définissent les paramètres (normes et attentes) en fonction desquels la direction devrait prendre ses décisions de gestion actuelles et ultérieures, et orientent les mesures et les comportements au sein de Postes Canada et à l'extérieur.</li></ul> <p>Les politiques répondent aux besoins internes (p. ex., conflit d'intérêts), aux tendances extérieures (p. ex., contributions, pratiques de marketing et pratiques concurrentielles) et aux exigences législatives (p. ex., <i>Loi sur les langues officielles</i>, <i>Loi sur l'accès à l'information</i> et <i>Loi sur la protection des renseignements personnels</i>).</p> <p>Les politiques fournissent une base pour la prise de décisions opérationnelles et administratives internes. Elles sont conformes à l'orientation du <a href="#">Code de conduite</a> et fournissent des renseignements pour un secteur d'activité précis.</p> <p>Les pratiques d'entreprise permettent de normaliser la manière dont Postes Canada exploite son entreprise et applique ses politiques, ses règlements et ses décisions correspondantes. La description des pratiques commerciales contribue à leur application uniforme dans l'ensemble de la Société. Les pratiques d'entreprise sont destinées à des groupes précis de membres du personnel. Par exemple, les pratiques d'embauche sont rédigées à l'intention des chefs d'équipe.</p>
2-25	Procédés pour remédier aux répercussions négatives	Voir <a href="#">Favoriser la réconciliation avec les peuples autochtones</a> , <a href="#">L'éthique et Postes Canada</a> , <a href="#">Action pour le climat</a> , <a href="#">Objectif zéro déchet</a> , <a href="#">Livraison écoresponsable</a> , <a href="#">Équité, diversité et inclusion</a> , et <a href="#">Relations du travail</a> .
2-26	Mécanismes pour obtenir des conseils et soulever des préoccupations	Voir <a href="#">L'éthique et Postes Canada</a> et <a href="#">Relations du travail</a> .
2-27	Conformité aux lois et aux règlements	Voir <a href="#">L'éthique et Postes Canada</a> .
2-28	Adhésion à des associations	Postes Canada est membre des associations suivantes : PAC Global, Conseil du bâtiment durable du Canada, Engagement climatique Canada, Climate Action 100+, Conseil canadien pour l'entreprise autochtone, Conseil canadien des fournisseurs autochtones et membres de minorités, Women Business Enterprises Canada Council, Groupe de courrier écoresponsable, Initiative de solutions de livraison urbaine et la Fondation Rick Hansen, entre autres.



Numéro de l'élément	Exigences	Réponse
2-29	Approche de l'implication des parties prenantes	Voir <a href="#">Engagement et importance relative des parties intéressées</a> .
2-30	Accords de négociation collective	Voir <a href="#">Notre personnel</a> et <a href="#">Relations du travail</a> .

### Enjeux pertinents

Numéro de l'élément	Exigences	Réponse
<b>Enjeux pertinents</b>		
3-1	Procédé pour déterminer les enjeux pertinents	Voir <a href="#">Engagement et importance relative des parties intéressées</a> .
3-2	Liste des enjeux pertinents	Voir <a href="#">Engagement et importance relative des parties intéressées</a> .
3-3	Gestion des enjeux pertinents	Voir <a href="#">Engagement et importance relative des parties intéressées</a> pour obtenir un aperçu général de la façon dont nous gérons les enjeux pertinents. Des précisions sur la gestion de chaque enjeu sont présentées dans la section pertinente du présent rapport.

### Performance économique

201-1	Valeur économique directe créée et distribuée	Voir <a href="#">Notre entreprise</a> . Voir aussi le <a href="#">complément de données ESG</a> et le <a href="#">Rapport annuel 2022 de Postes Canada</a> , Résumé, p. 2.
201-2	Incidences financières et autres risques et occasions liés aux changements climatiques	Voir <a href="#">Action pour le climat et notre rapport du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GTIFCC) de 2022</a> .
201-3	Obligations au titre du régime à prestations déterminées et autres régimes de retraite	Voir <a href="#">Acquisition et rétention des talents</a> .
201-4	Aide financière reçue du gouvernement	Aucune aide financière n'a été reçue du gouvernement au cours de la période de rapport.
203-1	Investissements dans l'infrastructure et services soutenus	Voir <a href="#">Notre entreprise</a> .
203-2	Incidences économiques indirectes importantes	Voir <a href="#">Notre entreprise</a> .

### Pratiques d'approvisionnement

204-1	Proportion des dépenses pour les fournisseurs locaux	En 2022, 94 % des achats adressables ont été effectués auprès de fournisseurs locaux au Canada.
-------	--	---



Numéro de l'élément	Exigences	Réponse
<b>Lutte contre la corruption</b>		
205-1	Évaluation du risque de corruption des opérations	Les Services de sécurité et d'enquête (SSE) sont responsables de la surveillance et de l'interprétation de la Politique antifraude de Postes Canada et doivent la tenir à jour. Les enquêtes sont menées selon des méthodes et procédures d'enquête établies et en conformité avec les exigences réglementaires et législatives. De plus, les SSE enquêtent sur d'autres catégories de fraude qui ne sont pas couvertes par les exigences législatives, comme la cyberfraude, l'atteinte à la protection des données, les activités suspectes impliquant le blanchiment d'argent, les menaces internes, la fraude liée au réacheminement du courrier, etc., pour veiller à ce que toutes les catégories de fraude émergentes continuent d'être surveillées ou prévenues. Les résultats des enquêtes font l'objet de communications ou de discussions uniquement avec les personnes qui bénéficient d'un droit et d'un besoin légitimes de savoir. Postes Canada demandera restitution de toute perte subie à la suite d'un acte de fraude mené à son endroit.
205-2	Communication et formation sur les politiques et procédures de lutte contre la corruption	Postes Canada a mis en place une politique interne de lutte contre la fraude. Le personnel est tenu de respecter ces politiques telles qu'elles sont énoncées dans notre Code de conduite. Pour en savoir plus, consultez le <a href="#">Code de conduite</a> de Postes Canada.
205-3	Confirmation des incidents de corruption et mesures prises	Voir <a href="#">L'éthique et Postes Canada</a> .
<b>Comportement anticoncurrentiel</b>		
206-1	Actions en justice contre le comportement anticoncurrentiel, les pratiques antitrust et les pratiques de monopole	Voir <a href="#">L'éthique et Postes Canada</a> .
<b>Articles</b>		
301-1	Articles utilisés par poids ou par volume	Pas encore déclaré.
301-2	Articles auxiliaires utilisés	Voir <a href="#">Livraison écoresponsable</a> .
301-3	Produits récupérés et leurs emballages	Voir <a href="#">Livraison écoresponsable</a> .
<b>Énergie</b>		
302-1	Consommation énergétique au sein de l'organisation	Voir <a href="#">Action pour le climat</a> .
302-3	Intensité énergétique	Voir le <a href="#">complément de données ESG</a> .
302-4	Réduction de la consommation énergétique	Voir <a href="#">Action pour le climat</a> .





Numéro de l'élément	Exigences	Réponse
<b>Émissions</b>		
305-1	Émissions directes de GES (portée 1)	Voir <a href="#">Action pour le climat</a> .
305-2	Émissions indirectes de GES (portée 2)	Voir <a href="#">Action pour le climat</a> .
305-3	Autres émissions indirectes de GES (portée 3)	Voir <a href="#">Action pour le climat</a> .
304-4	Intensité des émissions de GES	Voir <a href="#">Action pour le climat</a> .
305-5	Réduction des émissions de GES	Voir <a href="#">Action pour le climat</a> .
305-6	Émission de substances appauvrissant la couche d'ozone (SACO)	Postes Canada ne produit actuellement aucune émission de SACO découlant de ses activités.
305-7	Oxydes d'azote (NO <sub>x</sub> ), oxydes de soufre (SO <sub>x</sub> ) et autres émissions atmosphériques importantes	Voir le <a href="#">complément de données ESG</a> .
<b>Déchets</b>		
306-1	Production de déchets et répercussions importantes liées aux déchets	Voir <a href="#">Objectif zéro déchet</a> .
306-2	Déchets par type et par méthode d'élimination	Voir <a href="#">Objectif zéro déchet</a> .
306-3	Déchets générés	Voir <a href="#">Objectif zéro déchet</a> .
306-4	Déchets soustraits à l'élimination	Voir <a href="#">Objectif zéro déchet</a> .
306-5	Déchets destinés à l'élimination	Voir <a href="#">Objectif zéro déchet</a> .
<b>Embauche</b>		
401-1	Nouvelle embauche et roulement du personnel	Voir <a href="#">Acquisition et rétention des talents</a> .
401-2	Avantages sociaux offerts au personnel à temps plein qui ne sont pas offerts au personnel temporaire ou à temps partiel	Voir <a href="#">Acquisition et rétention des talents</a> .
401-3	Congé parental	Voir <a href="#">Acquisition et rétention des talents</a> .
<b>Relations entre la direction et les salariés</b>		
402-1	Délais minimaux de préavis en cas de changements opérationnels	Nos conventions collectives contiennent des dispositions pour les avis de changements, tels que les changements techniques et technologiques (habituellement des préavis de 120 jours) et des réorganisations (habituellement des préavis de 30 à 90 jours). L'état de ces accords de négociation collective est reflété à la <a href="#">page 74</a> de ce rapport.



Numéro de l'élément	Exigences	Réponse
<b>Santé et sécurité au travail</b>		
403-1	Système de gestion de la santé et de la sécurité	Voir <a href="#">Santé, sécurité et bien-être</a> .
403-2	Repérage des dangers, évaluation des risques et enquête sur les incidents	Voir <a href="#">Santé, sécurité et bien-être</a> .
403-3	Services de santé au travail	Voir <a href="#">Santé, sécurité et bien-être</a> .
403-4	Participation des travailleurs, consultation et communication sur la santé et la sécurité au travail	Voir <a href="#">Santé, sécurité et bien-être</a> .
403-5	Formation des travailleurs sur la santé et la sécurité au travail	Voir <a href="#">Santé, sécurité et bien-être</a> .
403-6	Promotion de la santé des travailleurs	Voir <a href="#">Santé, sécurité et bien-être</a> .
403-7	Prévention et atténuation des répercussions sur la santé et la sécurité au travail directement liées aux relations d'affaires	Voir <a href="#">Santé, sécurité et bien-être</a> .
403-8	Travailleurs couverts par un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	Voir <a href="#">Santé, sécurité et bien-être</a> .
403-9	Accidents du travail	Voir <a href="#">Santé, sécurité et bien-être</a> .
403-10	Mauvaise santé liée au travail	Voir <a href="#">Santé, sécurité et bien-être</a> .
<b>Formation et éducation</b>		
404-1	Nombre moyen d'heures de formation par année par membre du personnel	Voir <a href="#">Engagement du personnel</a> .
404-2	Programmes de perfectionnement des compétences des membres du personnel et programmes d'aide à la transition	Voir <a href="#">Engagement du personnel</a> .
404-3	Pourcentage des effectifs recevant régulièrement des évaluations du rendement et du perfectionnement professionnel	Voir <a href="#">Engagement du personnel</a> .
<b>Diversité et égalité des chances</b>		
405-1	Diversité des organes de gouvernance et du personnel	Voir <a href="#">Gouvernance d'entreprise</a> , <a href="#">Notre personnel</a> et <a href="#">Équité, diversité et inclusion</a> .
405-2	Rapport entre le salaire de base et la rémunération des femmes et des hommes	Voir <a href="#">Équité, diversité et inclusion</a> .



Numéro de l'élément	Exigences	Réponse
<b>Lutte contre la discrimination</b>		
406-1	Cas de discrimination et mesures correctives prises	Voir <a href="#">Équité, diversité et inclusion</a> .
<b>Liberté syndicale et négociation collective</b>		
407-1	Opérations et fournisseurs pour lesquels le droit de liberté syndicale et de négociation collective peut être en péril	Voir <a href="#">Relations du travail</a> .
<b>Travail des enfants</b>		
408-1	Opérations et fournisseurs susceptibles de se trouver liés à des incidents de travail des enfants	<p>Postes Canada exerce ses activités uniquement au Canada et juge qu'il n'y a aucun risque important lié aux incidents touchant le travail des enfants. Aucun fournisseur n'a été identifié comme présentant un risque important pour les incidents liés au travail des enfants.</p> <p>Postes Canada a élaboré des lignes directrices à l'intention des fournisseurs qui exigent que ceux-ci se conforment à toutes les normes internationales et respectent toutes les lois nationales applicables liées aux droits de la personne et du travail. Au cours d'un procédé de demande de proposition, une diligence raisonnable est exercée au moyen d'exigences cotées, de références de clients et de visites sur place afin d'évaluer l'expérience et l'expertise des fournisseurs pour tous les contrats qui le justifient. Pour les projets où un sous-traitant effectue la majorité du travail, les entrepreneurs de la Société canadienne des postes sont tenus d'exercer la même diligence raisonnable et sont tenus responsables de la qualité et de la ponctualité du travail effectué.</p> <p>Voir <a href="#">Code de conduite des fournisseurs</a>.</p>
<b>Travail forcé ou obligatoire</b>		
409-1	Opérations et fournisseurs susceptibles de se trouver liés à des incidents de travail forcé ou obligatoire	<p>Postes Canada exerce ses activités uniquement au Canada et juge qu'il n'y a aucun risque important lié aux incidents touchant le travail forcé ou obligatoire. Aucun fournisseur n'a été identifié comme présentant un risque important pour les incidents qui touchent le travail forcé ou obligatoire.</p> <p>Postes Canada a élaboré des lignes directrices à l'intention des fournisseurs qui exigent que ceux-ci se conforment à toutes les normes internationales et respectent toutes les lois nationales applicables liées aux droits de la personne et du travail. Au cours d'un procédé de demande de proposition, une diligence raisonnable est exercée au moyen d'exigences cotées, de références de clients et de visites sur place afin d'évaluer l'expérience et l'expertise des fournisseurs pour tous les contrats qui le justifient. Pour les projets où un sous-traitant effectue la majorité du travail, les entrepreneurs de la Société canadienne des postes sont tenus d'exercer la même diligence raisonnable et sont tenus responsables de la qualité et de la ponctualité du travail effectué.</p> <p>Voir <a href="#">Code de conduite des fournisseurs</a>.</p>



Numéro de l'élément	Exigences	Réponse
<b>Droits des peuples autochtones</b>		
411-1	Incidents de violations des droits des peuples autochtones	En 2022, aucune action en justice ou plainte n'a été déposée contre Postes Canada concernant les droits des peuples autochtones. Voir <a href="#">Favoriser la réconciliation avec les peuples autochtones</a> pour obtenir des précisions sur notre stratégie de réconciliation avec les communautés autochtones et du Nord.
<b>Communautés locales</b>		
413-1	Activités avec la communauté locale, évaluation des répercussions et programmes de développement	Voir <a href="#">Notre entreprise, L'accessibilité à Postes Canada</a> , <a href="#">Favoriser la réconciliation avec les peuples autochtones</a> et <a href="#">Fondation communautaire</a> .
<b>Politique publique</b>		
415-1	Contributions politiques	Postes Canada est une société d'État fédérale et n'apporte aucune contribution financière ou en nature aux partis politiques ou aux politiciens.
<b>Marketing et étiquetage</b>		
417-2	Incidents de non-conformité concernant les renseignements sur les produits et services et l'étiquetage	En 2022, Postes Canada n'a reçu aucune amende relative au non-respect des lois et des règlements.
417-3	Incidents de non-conformité concernant la communication marketing	En 2022, Postes Canada n'a reçu aucune amende relative au non-respect des lois et des règlements.
<b>Protection de la vie privée de la clientèle</b>		
418-1	Plaintes fondées pour atteinte à la vie privée de la clientèle et perte de données sur la clientèle	Voir <a href="#">Protection de la vie privée</a> .



# Index des normes du Sustainability Accounting Standards Board (SASB)

Le présent rapport contient également des renseignements conformes aux recommandations des normes de fret aérien et logistique du secteur du transport du Sustainability Accounting Standards Board (SASB). L'index ci-dessous indique où trouver des renseignements liés à chaque mesure comptable du SASB, que ce soit dans le Rapport sur le développement durable 2022, le complément de données ESG 2022 ou au moyen de liens vers d'autres sources, au besoin. Certains éléments sont accompagnés d'un bref énoncé contenant des commentaires ou des renseignements supplémentaires.

Pour obtenir un résumé des principaux indicateurs de rendement clés ESG des trois dernières années, veuillez consulter notre complément de données ESG.

Code du sujet de divulgation du SASB	Mesure comptable	Réponse
<b>Émissions de gaz à effet de serre</b>		
TR-AF-110a.1	Émissions globale brutes de portée 1	Voir <a href="#">Action pour le climat</a> .
TR-AF-110a.2	Discussion de la stratégie ou du plan à long et à court terme permettant de gérer les émissions de portée 1, les objectifs de réduction des émissions et une analyse du rendement par rapport à ces objectifs	Voir <a href="#">Action pour le climat</a> et notre <a href="#">rapport du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GTIFCC) de 2022</a> .
TR-AF-110a.3	Carburant consommé par 1) le transport routier, pourcentage de a) gaz naturel et b) d'énergie renouvelable et 2) consommé par le transport aérien, a) les carburants alternatifs et b) les carburants durables	Voir <a href="#">Action pour le climat</a> .
<b>Qualité de l'air</b>		
TR-AF-120a.1	Émissions atmosphériques des polluants suivants : 1) NO <sub>x</sub> (à l'exclusion de N <sub>2</sub> O), 2) SO <sub>x</sub> et 3) particules en suspension (PM10)	Voir le <a href="#">complément de données ESG</a> .
<b>Pratiques de travail</b>		
TR-AF-310a.1	Pourcentage de chauffeurs classés comme entrepreneurs indépendants	S.O.
TR-AF-310a.2	Montant total des pertes financières à la suite de procédures judiciaires associées aux infractions au droit du travail	S.O.



Code du sujet de divulgation du SASB	Mesure comptable	Réponse
<b>Santé et sécurité du personnel</b>		
TR-AF-320a.1	1) Taux de fréquence des accidents du travail (TRIR) et 2) taux d'accidents mortels pour a) les employés directs et b) les employés salariés	Voir <a href="#">Notre personnel</a> et <a href="#">Santé, sécurité et bien-être</a> .
<b>Gestion de la chaîne d'approvisionnement</b>		
TR-AF-430a.1	Pourcentage de transporteurs dont les centiles DE BASE sont supérieurs au seuil d'intervention de la FMCSA	S.O.
TR-AF-430a.2	Empreinte totale des gaz à effet de serre (GES) dans tous les modes de transport	Voir le <a href="#">complément de données ESG</a> .
<b>Gestion des accidents et de la sécurité</b>		
TR-AF-540a.1	Description de la mise en œuvre et des résultats d'un système de gestion de la sécurité	Voir <a href="#">Santé, sécurité et bien-être</a> .
TR-AF-540a.2	Nombre d'accidents d'avion	S.O.
TR-AF-540a.3	Nombre d'incidents et d'accidents de la route	Voir <a href="#">Santé, sécurité et bien-être</a> .
TR-AF-540a.4	Centiles DE BASE du système de mesure de la sécurité pour : 1) la conduite dangereuse; 2) la conformité aux heures de service; 3) la condition physique du conducteur; 4) le contrôle de la consommation d'alcool et de substances; 5) l'entretien des véhicules; 6) la conformité aux matières dangereuses	S.O.
<b>Mesure de l'activité</b>		
TR-AF-000.A	Tonne-kilomètre payante (TKP) pour 1) le transport routier et 2) le transport aérien	S.O.
TR-AF-000.B	Facteur de charge pour 1) le transport routier et 2) le transport aérien	S.O.
TR-AF-000.C	Nombre d'employés, nombre de camionneurs	Voir <a href="#">Notre personnel</a> .



# Progrès liés au Plan d'action environnemental

En octobre 2021, nous avons publié notre Plan d'action environnemental, qui établit les mesures prioritaires à court terme en fonction de quatre piliers : action pour le climat, zéro déchet, livraison responsable et mobilisation du personnel. Nous nous sommes engagés à divulguer nos progrès chaque année dans notre Rapport sur le développement durable. Voici un aperçu de ce qui a été accompli au 31 décembre 2022.

Action pour le climat		État	
<b>Objectif :</b>	<b>À court terme : Réduire de 50 % nos émissions de GES de portées 1 et 2 d'ici 2030 (par rapport à nos données de référence de 2019).</b>		
	<b>À long terme : Atteindre la carboneutralité à l'échelle de notre chaîne de valeur d'ici 2050 (par rapport au niveau de référence de 2019). Cela signifie réduire nos émissions de portées 1, 2 et 3 de 90 % d'ici 2050.</b>		
<b>1</b>	<b>Élaborer une stratégie de lutte contre les changements climatiques et fixer un objectif phare qui s'inscrit dans notre vision à long terme de neutralité carbone d'ici 2050.</b>		
1.1	Établir des objectifs de réduction des émissions de GES provenant des transports et des immeubles (portées 1, 2 et 3).	✓	Voir <a href="#">Action pour le climat</a>
<b>2</b>	<b>À mesure que nous renouvelons et augmentons notre parc de véhicules, choisir en priorité des modèles à propulsion de remplacement.</b>		
2.1	Mettre à l'essai de nouveaux modèles de véhicules de livraison zéro émission.	✓	Voir <a href="#">Décarbonisation de notre parc de véhicules</a>
2.2	Continuer le déploiement de véhicules à propulsion de remplacement.	✓	
<b>3</b>	<b>Concevoir et construire de nouvelles installations prêtes pour la carboneutralité.</b>		
3.1	Dans les nouveaux établissements et postes de facteurs, mettre à l'essai la production d'énergie renouvelable sur place ainsi que les concepts et certifications prêts pour la carboneutralité.	✓	Voir <a href="#">Décarbonisation de nos immeubles</a>
3.2	Dans le nouveau concept de bureau de poste rural de la Société, mettre à l'essai la production d'énergie renouvelable sur place et les caractéristiques des immeubles carboneutres.	✓	
<b>4</b>	<b>Établir un plan à long terme pour réduire les émissions de gaz à effet de serre provenant des immeubles.</b>		
4.1	Prévoir des tâches clés d'économie d'énergie visant à réduire les GES dans les établissements et les postes de facteurs.	⌚	Relativement au point 4,2, des initiatives de changement de comportement seront présentées aux équipes dans les établissements et les postes de facteurs.
4.2	Élaborer et mettre en œuvre une stratégie de modernisation pour les immeubles existants.	✓	Voir <a href="#">Décarbonisation de nos immeubles</a>
4.3	Mettre en œuvre un plan de gestion de l'approvisionnement en électricité renouvelable en collaboration avec les partenaires gouvernementaux.	✓	

Terminé
 Sur la bonne voie
 À terminer
 Incomplet



Action pour le climat		État	
<b>5</b>	<b>Mettre en œuvre des initiatives pour réduire les émissions provenant des services de transport sous-traités, du parc de véhicules affectés aux zones rurales, du transport des employés et des déplacements d'affaires de la portée 3.</b>		
5.1	Mobiliser les principaux fournisseurs de services de transport qui contribuent le plus aux émissions de gaz à effet de serre de Postes Canada.	➤	Voir <a href="#">Approvisionnement responsable</a>
5.2	Mettre à jour la politique sur les déplacements d'affaires afin d'encourager les options de transport à faibles émissions de gaz à effet de serre (p. ex., train, transport en commun, téléconférence, vidéoconférence).	⌚	La pratique liée aux déplacements d'affaires sera mise en œuvre en 2023. Nous travaillons également à la mise à jour des outils de réservation afin de déterminer les options plus écologiques.
5.3	Élaborer un programme qui incite les factrices et facteurs ruraux et suburbains à réduire les émissions de GES de leurs véhicules.	➤	

Zéro déchet		État	
<b>Objectif :</b>	<b>Détourner des sites d'enfouissement au moins 90 % en poids des déchets non dangereux provenant de nos opérations et 90 % de tous les déchets issus de la construction et de la démolition d'ici 2030.</b>		
	<b>Éliminer l'utilisation non nécessaire des plastiques à usage unique dans les réunions et les événements du siège social d'ici 2020, et dans les opérations de Postes Canada d'ici 2022.</b>		
<b>6</b>	<b>Effectuer des audits sur les déchets et leur gestion dans les principales installations.</b>		
6.1	Examiner les résultats des études et des audits sur la gestion des déchets et collaborer avec les équipes locales pour cerner et mettre en œuvre les solutions d'amélioration.	➤	Voir <a href="#">Objectif zéro déchet</a>
<b>7</b>	<b>Établir des objectifs de détournement des déchets pour les principales installations et faire le suivi de la performance.</b>		
7.1	Travailler avec les emplacements clés pour comprendre le rendement actuel en matière de détournement des déchets et établir des objectifs d'amélioration pour 2022.	➤	Voir <a href="#">Objectif zéro déchet</a>
7.2	Optimiser les services de compostage existants et les étendre aux installations clés où de tels services municipaux sont offerts.	➤	
<b>8</b>	<b>Suivre les données sur les matériaux détournés des sites d'enfouissement et tenir un journal de suivi.</b>		
8.1	Mettre en œuvre un procédé de suivi continu aux emplacements clés afin de noter tous les matériaux détournés des sites d'enfouissement grâce à des pratiques de réutilisation, de recyclage ou de don.	➤	Voir <a href="#">Objectif zéro déchet</a>

Terminé   
 Sur la bonne voie   
 À terminer   
 Incomplet





Zéro déchet		État	
<b>9</b>	<b>Mettre à l'essai des stratégies de réutilisation dans les opérations.</b>		
9.1	Élaborer et mettre en œuvre des stratégies de gestion de l'équipement réutilisable qui réduisent la nécessité de recourir à du matériel jetable.	⌚	
9.2	Réparer les pièces mécaniques pour les machines et le matériel de production.	⌚	Bien qu'aucun plan officiel n'ait été mis en place, les pièces sont régulièrement remises à neuf dans le cadre de l'entretien.
9.3	Recueillir et regrouper les petits matériaux pour les réutiliser ou les recycler.	➡	
<b>10</b>	<b>Éliminer progressivement les plastiques à usage unique de tous les événements et toutes les activités et opérations de Postes Canada.</b>		
10.1	Créer et communiquer une politique pour décourager l'achat et l'utilisation des plastiques à usage unique.	✓	La pratique sur les plastiques à usage unique a été publiée en 2021.
10.2	Éliminer progressivement les plastiques et les bouteilles d'eau à usage unique de toutes les réunions et les activités de Postes Canada et des agents négociateurs.	✓	Voir <a href="#">Objectif zéro déchet</a>
10.3	Tester et mettre en œuvre des solutions pour réduire, réutiliser ou recycler les plastiques à usage unique utilisés dans les opérations quotidiennes de Postes Canada.	✗	
10.4	Collaborer avec les fournisseurs afin de trouver des solutions pour remplacer les plastiques à usage unique dans les cafétérias, les distributeurs automatiques, les services de traiteurs et la Collection Prestige de la Société.	✓	Voir <a href="#">Objectif zéro déchet</a>
<b>11</b>	<b>Travailler avec les principaux fournisseurs à la divulgation de la performance environnementale.</b>		
11.1	Créer une politique zéro déchet et des modalités contractuelles pour réduire les déchets issus de la construction.	➡	La pratique de gestion des déchets a été publiée en 2021. Voir <a href="#">Objectif zéro déchet</a> pour obtenir une mise à jour sur les déchets issus de la construction.
11.2	Mobiliser les fournisseurs de services de nettoyage et de gestion des déchets pour suivre la politique zéro déchet et atteindre ses objectifs.	➡	Voir <a href="#">Objectif zéro déchet</a>

✓ Terminé

➡ Sur la bonne voie

⌚ À terminer

✗ Incomplet



Livraison écoresponsable		État	
<b>Objectif :</b>	<b>D'ici 2022, mettre en œuvre et promouvoir des solutions écoresponsables en ce qui a trait aux colis et au courrier (choix des matériaux, emballage et expédition).</b>		
<b>12</b>	<b>Réduire l'empreinte environnementale de nos emballages pour la vente au détail et le commerce en ligne en s'approvisionnant davantage en matières écoresponsables et en éliminant graduellement les pellicules de plastique.</b>		
12.1	Remplacer les emballages de plastique vierge par des emballages recyclés et explorer l'utilisation de matières compostables et à base de fibres.	➤	Voir <a href="#">Livraison écoresponsable</a>
12.2	Cesser d'emballer les produits vendus au détail avec des plastiques à usage unique.	✓	
12.3	Améliorer les communications sur les emballages de Postes Canada à l'intention des consommateurs afin d'accroître la sensibilisation au recyclage.	✓	
<b>13</b>	<b>Faire preuve de leadership éclairé afin de mobiliser les clients et le secteur quant aux pratiques exemplaires en responsabilité environnementale pour les colis et le courrier.</b>		
13.1	Reconnaître et célébrer les réussites des secteurs postal et du commerce en ligne en matière de pratiques respectueuses de l'environnement par l'entremise des Prix de Postes Canada pour l'innovation en cybercommerce et de l'atelier avec les partenaires experts pendant la Conférence nationale des Ventes.	➤	Voir <a href="#">Livraison écoresponsable</a>
13.2	Collaborer avec le secteur postal pour établir et promouvoir les meilleures pratiques en matière de création de courrier écoresponsable.	➤	
<b>14</b>	<b>Vérifier l'intérêt du marché pour le transport carboneutre et à faibles émissions de carbone et pour les solutions d'économie circulaire, et y donner suite.</b>		
14.1	Lancer une option d'expédition à faibles émissions de carbone.	➤	Un emballage réutilisable a été mis à l'essai en 2021, mais il ne répondait pas aux besoins de la SCP. D'autres recherches sont en cours.
14.2	Lancer un modèle d'emballage réutilisable tirant parti du réseau postal.	✓	
<b>15</b>	<b>Établir des partenariats pour réduire les déchets d'emballages en plastique et la présence de plastique dans le flot du courrier, diminuer la congestion urbaine et soutenir les villes propres.</b>		
15.1	Appuyer les plans de développement durable des municipalités en mettant à l'essai les prochains modèles de livraison.	➤	Ce sera fait en 2023.
15.2	Schématiser le volume de plastique dans le flot du courrier.	⌚	
15.3	Travailler, avec le secteur et les experts en la matière, à la création de solutions novatrices pour réduire la présence de plastique dans le flot du courrier.	➤	

Terminé   
 Sur la bonne voie   
 À terminer   
 Incomplet



Mobilisation du personnel		État	
<b>Objectif : Faire en sorte que Postes Canada soit reconnue comme un employeur écoresponsable par 60 % du personnel d'ici la fin de l'année 2022.</b>			
<b>16</b>	<b>Encourager le personnel à agir pour le climat.</b>		
16.1	Promouvoir des moyens de transport durables, comme le covoiturage, le transport en commun et le transport actif.	✓	
16.2	Mettre à l'essai des bornes de recharge pour véhicules électriques et organiser une journée de promotion des véhicules électriques avec des incitatifs à l'achat.	✓	
<b>17</b>	<b>Outiller les membres du personnel en leur offrant les moyens et la formation nécessaires pour qu'ils puissent prendre des décisions responsables visant à réduire l'empreinte environnementale de Postes Canada.</b>		
17.1	En consultation avec les unités de négociation, élaborer et mettre en œuvre une formation en environnement générale et propre à l'emploi, ainsi que des lignes directrices, des outils de travail et une formation par les pairs.	✗	
17.2	Établir un mécanisme national de financement et d'approbation, le Fonds d'action pour le développement durable, permettant au personnel de tirer parti de ressources pour lancer des initiatives environnementales locales.	✓	Voir <a href="#">Mobilisation du personnel</a>
<b>18</b>	<b>Développer la fierté et la culture par la participation à des initiatives environnementales et des activités collectives locales.</b>		
18.1	Communiquer des exemples de réussites et les meilleures pratiques pour encourager le personnel à participer aux initiatives environnementales locales.	✓	Voir <a href="#">Mobilisation du personnel</a>
18.2	Organiser de grands événements pour encourager le personnel à agir pour l'environnement dans les collectivités, par exemple des activités de plantation d'arbres ou de nettoyage des rives.	✓	Voir <a href="#">Mobilisation du personnel</a>
<b>19</b>	<b>Communiquer régulièrement nos progrès aux membres du personnel pour les sensibiliser davantage.</b>		
19.1	Élaborer et mettre en œuvre un plan de communications internes axé sur les objectifs, les initiatives et les progrès en matière d'environnement.	➔	En septembre 2022, nous avons publié notre premier <i>Bulletin sur le développement durable</i> dans lequel nous communiquons les objectifs environnementaux et les points saillants de certaines initiatives à l'ensemble du personnel. Il sera publié chaque trimestre.

Terminé   
 Sur la bonne voie   
 À terminer   
 Incomplet

**Pour plus d'informations, consultez le site:  
[postescanada.ca/developpementdurable](https://postescanada.ca/developpementdurable)**

MC Marque de commerce de la Société canadienne des postes

