

# 2016

## RAPPORT SUR LA RESPONSABILITÉ SOCIALE



# Table des matières

- 1 Introduction
- 1 À propos du présent rapport
- 2 Questions sociales**
- 3 Santé et sécurité
- 3 Sécurité opérationnelle
- 3 Sécurité routière
- 3 Absentéisme
- 4 Diversité
- 4 Droits de la personne
- 5 Relations avec les employés
- 6 Investir dans nos collectivités
- 6 Fondation communautaire de Postes Canada pour les enfants
- 6 Programme de lettres au père Noël
- 7 Postes Canada et vous
- 7 Sécurité du courrier
- 7 Protection de la vie privée
- 7 Langues officielles
- 7 Accès à l'information
- 8 Environnement**
- 9 Émissions de gaz à effet de serre
- 10 Parc de véhicules
- 11 Biens immobiliers
- 11 Détournement des déchets des sites d'enfouissement
- 11 Consommation de papier
- 12 Liste de la Global Reporting Initiative**



Nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires sur ce rapport.  
Écrivez-nous à l'adresse

RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE  
POSTES CANADA  
2701 PROM RIVERSIDE BUREAU N0940  
OTTAWA ON K1A 0B1

# Introduction

Au début de la décennie, Postes Canada a entamé sa transformation en vue de devenir le n° 1 de la livraison des colis au Canada. Elle a jeté des bases pour assurer le succès des détaillants canadiens dans le secteur du cybercommerce et pour offrir une plus grande commodité aux acheteurs canadiens qui ont des horaires chargés.

En transformant ses activités centrées sur le courrier en une entreprise axée sur le cybercommerce, Postes Canada a su se réinventer à la suite de l'avènement du numérique. En 2016, les revenus de notre secteur Colis ont augmenté de plus d'un demi-milliard de dollars par rapport à 2011, et nous avons fracassé les records établis quant aux volumes de livraison de colis.

Nous y sommes arrivés grâce aux efforts de nos employés dévoués. Cela reflète et respecte la mission de Postes Canada de desservir toutes les adresses et les collectivités au pays, y compris celles situées dans les régions éloignées.

Dans le cadre de la transformation de notre entreprise, nous maintenons notre engagement à l'égard de la responsabilité sociale. Nous respectons nos responsabilités à l'égard de nos employés, des collectivités et du pays que nous servons, ainsi que de l'environnement, comme le démontrent ces faits saillants :

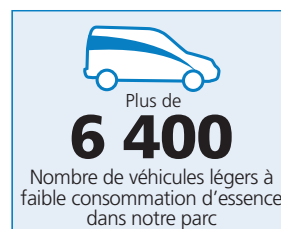
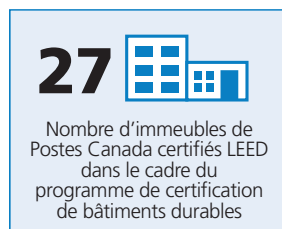
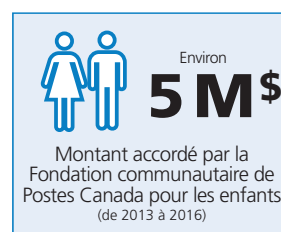
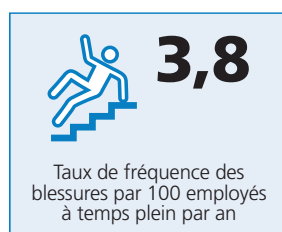
- Nous avons acheté 411 nouveaux véhicules et nous continuons de moderniser notre parc avec des véhicules à faible consommation d'essence.
- Nous avons entrepris trois autres projets d'immeubles certifiés LEED<sup>MC</sup> (Leadership in Energy and Environmental Design) (système d'évaluation de bâtiments durables) et avons amélioré l'efficacité énergétique de nos bâtiments grâce à l'installation d'un éclairage à DEL et de nouveaux systèmes mécaniques.

- Au cours de la première année complète de notre entente de transport aérien du régime intérieur avec Cargojet, nous avons réduit nos émissions de carbone de 18 % par rapport à l'année précédente.
- Au cours des quatre dernières années, la Fondation communautaire de Postes Canada pour les enfants a accordé des subventions totalisant environ cinq millions de dollars pour offrir un meilleur avenir aux enfants et aux jeunes du Canada.

- Les employés et les retraités de Postes Canada ont donné 270 000 heures à titre bénévole pour répondre à 1,6 million de lettres envoyées par des enfants au père Noël dans le cadre du Programme de lettres au père Noël.

Nous examinons continuellement nos programmes pour nous assurer qu'ils contribuent à la santé et au bien-être des employés, à la protection de l'environnement et au soutien des collectivités que nous desservons.

## Points saillants de 2016



## À propos du présent rapport

Il s'agit de notre dixième rapport sur la responsabilité sociale (2016) et de la sixième année de sa publication en tant que complément à notre rapport annuel. Lu conjointement avec le rapport annuel de 2016, il fournit une image exhaustive du rendement économique, social et environnemental de la Société.

Ce rapport évalue les mesures clés de rendement telles qu'elles sont définies par la Global Reporting Initiative (GRI), qui fait la promotion du développement durable. Les données sont propres au secteur Postes Canada de la Société canadienne des postes.



# QUESTIONS SOCIALES

# Santé et sécurité

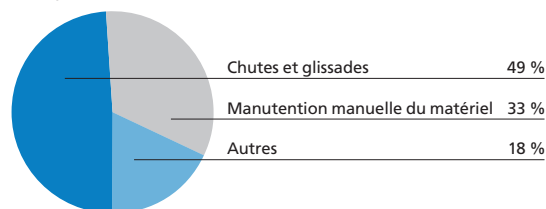
## Sécurité opérationnelle

Postes Canada se soucie de la santé et de la sécurité de ses employés. Bien que la fréquence des blessures entraînant des pertes de temps ait augmenté légèrement en 2016 à 3,8 par tranche de 100 employés équivalents temps plein, le taux de cet indicateur clé a diminué de presque 40 % au cours des cinq dernières années. La Société a pu accomplir cela grâce aux efforts combinés des gestionnaires et des employés de première ligne afin de repérer et de neutraliser les dangers, et de prendre conjointement des décisions intelligentes.

Voici certaines des initiatives de 2016 :

- La poursuite de la campagne de sensibilisation annuelle pour réduire le nombre de blessures les plus fréquentes en milieu de travail (chutes et glissades). Les efforts continus pour mettre l'accent sur la sécurité ont permis de réduire le nombre de chutes et glissades de plus de 40 % depuis 2011.
- La mise à jour des protocoles de gestion des urgences afin de les harmoniser avec les exigences du Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail et la mise en œuvre de ceux-ci.
- Le lancement d'une nouvelle politique fonctionnelle sur la sécurité des conducteurs à l'intention de tous les employés qui conduisent un véhicule de Postes Canada.
- La mise en place d'une nouvelle mesure plus globale de la fréquence des blessures qui servira d'indicateur de rendement clé en 2017.

### Accidents entraînant une perte de temps en 2016 (par type d'accident)



### Blessures entraînant des pertes de temps

	2016	2015	2014	2013	2012	2011
Blessures	1 658	1 537	1 871	2 021	2 569	2 888
Taux de fréquence des blessures <sup>1</sup>	3,8	3,5	4,2	4,4	5,5	6,2

1. Par tranche de 100 employés équivalents temps plein

## Sécurité routière

La motorisation des itinéraires de facteurs a considérablement modifié le rôle des agents de livraison et fait augmenter le nombre d'employés qui conduisent un véhicule de Postes Canada depuis six ans. Postes Canada maintient des programmes rigoureux de conduite sécuritaire conçus pour réduire le risque de collisions et renforcer les techniques de conduite préventive. Une formation sur la conduite défensive, la vérification de sécurité des dossiers de conduite et la mise en place d'une politique fonctionnelle sur la sécurité des conducteurs ont contribué à maintenir le taux de fréquence des collisions moyen global à moins de 1,0 pour 100 000 kilomètres parcourus pour trois des quatre dernières années. Un accident mortel est survenu en 2016, le premier en quatre ans.

### Collisions de véhicules (tous les véhicules)

	2016	2015	2014	2013
Millions de km parcourus (véhicules de la Société)	91,0	92,4	86,9	82,1
Millions de km parcourus (FFRS) <sup>2</sup>	95,2	94,2	96,6	97,6
Nombre total de collisions <sup>3</sup>	1 710	2 058	1 461	1 312
Fréquence des collisions de véhicules <sup>3,4</sup>	0,92	1,10	0,80	0,73

2. Factrices et facteurs ruraux et suburbains (FFRS) utilisant leurs propres véhicules.

3. Les données historiques ont été révisées afin qu'elles comprennent les statistiques sur les collisions pour les véhicules de livraison appartenant aux employés FFRS.

4. Pour 100 000 kilomètres parcourus

## Absentéisme

Dans un environnement commercial de plus en plus concurrentiel, un effectif productif et fiable est essentiel pour respecter en tout temps nos engagements en matière de service à la clientèle. Nous continuons de travailler avec nos employés pour créer une culture en milieu de travail qui met l'accent sur la santé et le mieux-être. Ces efforts ont porté leurs fruits. Le taux d'absentéisme, qui sert de mesure de l'absentéisme pour Postes Canada, est demeuré inférieur à 7 % en 2016. L'incidence et la gravité des accidents du travail ont chuté de près de 20 % au cours des trois dernières années, ce qui représente pour la première fois moins de 13 % des absences imprévues.

Nous continuons de mettre l'accent sur la prévention et l'accès rapide aux traitements en collaboration avec les chefs d'équipe et nos fournisseurs de services de gestion des cas d'invalidité. En 2016, nous avons mis davantage l'accent sur la santé mentale. Nos fournisseurs de services de santé aident les employés à parcourir le système de soins de santé, au besoin, et déterminent quand et comment les employés peuvent retourner au travail, que ce soit pour reprendre leurs fonctions normales ou pour accomplir des tâches modifiées.

### Absentéisme (pourcentage du nombre habituel d'heures de travail)

	2016	2015	2014
	6,9 %	6,8 %	7,1 %

### Raison de l'absence

	2016	2015	2014
Invalidité de courte durée et congés urgents pour raisons personnelles	80,5 %	79,4 %	77,3 %
Accident du travail	12,6 %	13,6 %	14,5 %
Autre <sup>5</sup>	6,9 %	7,0 %	8,2 %

5. Comprend les congés non rémunérés demandés par l'employé et les congés spéciaux.



## Diversité

Postes Canada est l'un des plus importants employeurs au Canada avec un effectif de plus de 50 000 employés permanents à temps plein et à temps partiel<sup>1</sup>. En tant qu'employeur, Postes Canada fait la promotion d'un milieu de travail diversifié ouvert aux femmes, aux Autochtones, aux personnes handicapées et aux membres des minorités visibles. Nos employés jouent un rôle essentiel dans la réussite de notre entreprise. En encourageant la diversité du marché du travail canadien et des collectivités qu'elle dessert, Postes Canada peut offrir une expérience client améliorée, positive et fiable, qui inspire confiance.

En 2016, nos activités de recrutement ont continué à inciter les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles à soumettre une demande d'emploi à Postes Canada. Le pourcentage de femmes et de membres des minorités visibles en poste au sein de la Société a encore dépassé le taux de disponibilité sur le marché du travail canadien (DMTC). La représentation des Autochtones et des personnes handicapées parmi l'effectif de Postes Canada sera un des grands axes de nos efforts de communication en 2017 dans le cadre de la mise en œuvre du programme d'équité en matière d'emploi de trois ans de la Société.

Postes Canada reconnaît le lien positif entre la diversité des sexes et le rendement de la Société. Les femmes occupent maintenant le tiers des postes de cadres supérieurs dans la Société, et le Conseil d'administration compte 30 % de membres féminins, dont la présidente. Le Conseil veut augmenter cette proportion et il collabore avec son actionnaire, le gouvernement du Canada, pour trouver des candidates hautement qualifiées pour les postes vacants.

Le Conseil révisé régulièrement la politique sur l'égalité en matière d'emploi de la Société pour assurer le respect des normes les plus élevées à cet égard.

1. À l'exclusion des employés temporaires, occasionnels et nommés pour une période déterminée.

Effectif global	2016	2015	2014	DMTC <sup>2</sup>
Femmes	49,9 %	50,1 %	50,4 %	49,4 %
Autochtones	2,3 %	2,3 %	2,3 %	3,5 %
Personnes handicapées <sup>3</sup>	3,0 %	3,2 %	3,4 %	7,7 %
Minorités visibles	17,1 %	16, %	15,4 %	15,8 %

Cadres supérieurs	2016	2015	2014	DMTC <sup>2</sup>
Femmes	33,3 %	28,4 %	25,6 %	27,4 %
Autochtones	1,3 %	1,2 %	1,2 %	2,9 %
Personnes handicapées <sup>3</sup>	2,2 %	2,5 %	2,4 %	4,3 %
Minorités visibles	6,4 %	6,2 %	7,0 %	10,1 %

2. D'après les données de recensement de 2011 du gouvernement du Canada.

3. Selon le régulateur fédéral, les statistiques sur les personnes handicapées membres de la haute direction sont combinées avec celles du Groupe professionnel d'équité en matière d'emploi 2 (Cadres intermédiaires et autres gestionnaires).

## Droits de la personne

Postes Canada a pris l'engagement de favoriser une culture d'équité et de respect, en plus de continuer d'assurer sa conformité avec la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. La Société traite rapidement les plaintes des employés concernant les droits de la personne et les plaintes officielles portées à son attention par la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP). L'équipe Droits de la personne détermine les mesures pertinentes pour remédier aux incidents et éviter qu'ils se reproduisent. En 2016, Postes Canada a également continué à mettre au point et à présenter des outils et des séances de formation sur la résolution des conflits et sur les droits de la personne aux superviseurs et aux employés opérationnels. Cet accent continu s'est traduit par un déclin constant du nombre de plaintes officielles et internes liées aux droits de la personne reçues.

Plaintes liées aux droits de la personne	2016	2015	2014
Plaintes officielles	20	21	20
A. Plaintes internes	120	175	183
Plaintes préventives <sup>4</sup>	63	74	78

4. La Commission canadienne des droits de la personne reçoit les plaintes préventives, mais elles sont remises pour traitement au moyen du procédé de résolution interne de Postes Canada.



# Relations avec les employés

Nos employés jouent un rôle vital en offrant une expérience client positive aux consommateurs comme aux entreprises. Alors que la Société se transforme pour répondre à la demande croissante des Canadiens pour la livraison de colis et à la baisse de l'utilisation du courrier, la formation représente un élément capital du travail en ressources humaines.

En 2016, nous avons continué à mettre l'accent sur le perfectionnement du leadership en livrant plus de 700 000 heures de formation officielle.

L'année 2016 était la cinquième année de notre programme de perfectionnement des cadres Lead 3.0. Le programme présente aux directeurs et aux directeurs généraux de Postes Canada des projets d'apprentissage sélectionnés par le PDG sur les principaux enjeux de l'entreprise et les enjeux liés à la culture du milieu de travail. Postes Canada continue à tirer profit des solutions d'affaires novatrices qui découlent des recherches, des analyses et des recommandations des équipes. Nous avons élargi le programme aux gestionnaires pour l'année 2017.

En 2016, nous avons continué d'élargir la portée de SuccessFactors, notre système de gestion de l'apprentissage. Un total de 125 000 heures de formation ont été livrées par l'entremise du système, ce qui représente une augmentation de 20 % par rapport à 2015. La formation en ligne augmente considérablement la flexibilité et l'efficacité de nos programmes de formation dans une grande entreprise nationale ayant des employés partout au pays. Le programme a gagné la reconnaissance internationale en remportant le prix d'excellence des RH de SAP dans la catégorie Meilleurs résultats commerciaux.



Les efforts de formation à l'échelle de l'entreprise se sont concentrés sur deux aspects en 2016 :

- La formation en santé et sécurité axée sur les programmes clés, comme la Prévention et répression de la violence en milieu de travail, la formation de base des conducteurs et la formation Sécurité en mouvement.
- Dans le cadre du projet des ordinateurs portables de nouvelle génération, plus de 10 000 employés de livraison répartis dans 210 emplacements ont reçu une formation sur les terminaux de données numériques (TDP) de prochaine génération. Cet outil contribue grandement à la capacité de nos agents de livraison à améliorer l'expérience client.

## Griefs

En 2016, le nombre de griefs déposés par les employés a connu une baisse pour une septième année consécutive. De plus, le nombre de griefs en instance a chuté en moyenne de 12 % par année au cours de cette même période, principalement en raison du faible nombre de griefs en instance pour l'unité de négociation du STTP-Urbain.

	2016	2015	2014
Déposés	13 857	13 976	14 410
Résolus	18 124	18 540	22 598



# Investir dans nos collectivités



## Fondation communautaire de Postes Canada pour les enfants

La Fondation communautaire de Postes Canada pour les enfants aide à offrir un meilleur avenir aux enfants et aux jeunes du Canada en appuyant des organismes de bienfaisance enregistrés, des programmes scolaires et des initiatives locales.

Les fonds recueillis par la Fondation servent à financer des programmes de petits déjeuners, des initiatives de lutte contre l'intimidation, des programmes d'alphabétisation, des camps pour les enfants aux prises avec une maladie grave, des lignes d'écoute téléphonique, et plus encore. Ils ont permis de promouvoir l'activité physique et le jeu chez les enfants, quelles que soient leurs capacités, en plus d'aider les jeunes à risque à mieux comprendre à quel

point l'éducation est essentielle pour leur avenir.

Au cours des quatre dernières années, la Fondation a versé près de 5 millions de dollars à plus de 440 projets communautaires et a respecté sa promesse d'offrir un meilleur avenir aux enfants et aux jeunes du Canada.

En 2016, la Fondation communautaire de Postes Canada pour les enfants a versé près de 1,2 million de dollars en subventions pour appuyer 125 organismes communautaires distincts à l'échelle du pays. Elle a aussi recueilli 1,1 million de dollars qui seront accordés en subvention à de nouveaux bénéficiaires en 2017.

## Programme de lettres au père Noël

Depuis plus de 35 ans, le Programme de lettres au père Noël de Postes Canada fait sourire des millions d'enfants et laisse en héritage de bons souvenirs. La campagne est une tradition du temps des Fêtes et apporte un peu de la magie de Noël aux enfants du Canada et du monde entier. L'incidence de ce programme sur la collectivité se dénote dans les nombreuses lettres que les Canadiens nous écrivent pour faire l'éloge des « personnes exceptionnelles » qui contribuent à la réussite du programme.

En 2016, quelque 6 500 lutins des postes ont donné bénévolement environ 270 000 heures afin d'aider le père Noël à répondre à un nombre record de lettres, soit 1,6 million.



« Je vous suis très reconnaissant de votre temps et de vos mots, qui inspirent l'espoir, la foi et l'esprit de Noël chez tous nos enfants. »

« Vous n'avez pas idée du bonheur que créent vos lettres dans chaque famille. »

« Merci de prendre le temps, de votre temps, pour garder la magie dans les yeux des enfants. »



# Postes Canada et vous

## Sécurité du courrier

L'équipe Services de sécurité et d'enquête de Postes Canada met en œuvre des stratégies préventives et d'enquête pour protéger le courrier physique et numérique des clients.

En 2016, l'équipe a mis l'accent sur la vérification de sécurité de nos entrepreneurs de transport et a émis des cartes d'identité à 1 800 entrepreneurs de Toronto, Vancouver et Montréal. L'équipe a aussi effectué des évaluations de sécurité exhaustives de 50 postes de facteurs afin de réduire les risques liés à la sécurité. Un certain nombre de mesures correctives élaborées pour assurer la conformité aux mesures de protection physique et aux procédés ont été mises en œuvre au cours de l'année afin de protéger la sécurité des employés, du courrier et des biens de la Société.

Au cours de l'année, l'équipe Services de sécurité et d'enquête a continué de travailler sur le projet pilote sur la sécurité des adresses lancé en 2015. En 2016, le programme a été étendu à dix clients commerciaux. L'équipe a aussi évalué la sécurité de nos 20 principales applications numériques et a établi l'ordre de priorité des stratégies d'atténuation appropriées.

## Protection de la vie privée

Postes Canada s'engage pleinement à protéger les renseignements personnels de ses clients et de ses employés grâce au respect rigoureux de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*.

De plus en plus de Canadiens exigent que les organisations soient plus responsables et transparentes sur la façon dont elles gèrent les renseignements personnels. À mesure que nous nous transformons pour livrer concurrence dans le marché compétitif du cybercommerce, nous devons nous assurer que nous continuons de respecter les normes les plus élevées en matière de protection des renseignements personnels.

La façon dont nous gérons la confidentialité et la protection des données est cruciale pour notre réputation, notre marque et notre chiffre d'affaires.

En novembre 2016, Postes Canada a tenu sa troisième conférence annuelle sur la protection de la vie privée, l'accès à l'information et la gestion de l'information pour accroître le niveau de sensibilisation et d'expertise des principaux groupes d'intérêt et partenaires internes.

En 2016, l'équipe Protection de la vie privée a mené plusieurs évaluations des risques liés à la protection des renseignements personnels pour plusieurs nouveaux projets clés qui tirent profit de nouvelles technologies pour recueillir et analyser les données des clients ou les renseignements sur les employés.

## Langues officielles

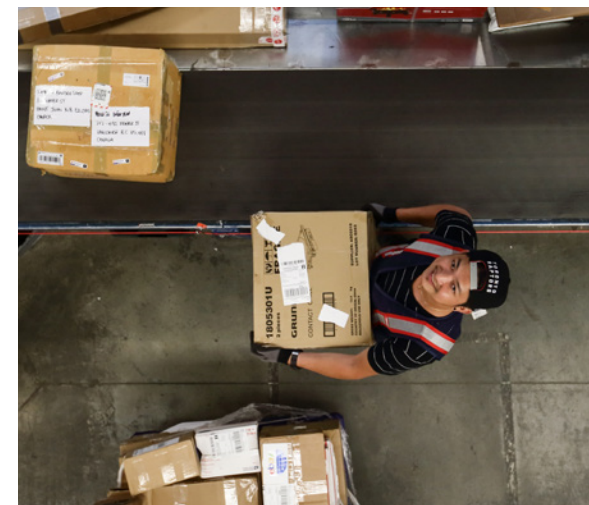
Postes Canada offre un excellent service à la clientèle dans les deux langues officielles, conformément à la *Loi sur les langues officielles*. Au cours des cinq années depuis 2011, le nombre de plaintes reçues annuellement par le Commissariat aux langues officielles a diminué de plus de 40 %.

Cette amélioration continue peut être attribuée aux activités de sensibilisation internes visant les clients et les employés des Opérations. Plus de quatre employés sur cinq ont suivi une cyberformation sur les langues officielles, qui a été reconnue en 2015 comme l'une des 10 meilleures pratiques par le Conseil du Trésor et le réseau des champions des langues officielles.

Postes Canada continue à s'assurer que les Canadiens francophones et anglophones profitent d'occasions d'emploi et d'avancement égales au sein de la Société.

### Plaintes relatives aux langues officielles

2016	2015	2014	2013
23	25	26	38



## Accès à l'information

Postes Canada a pris l'engagement de respecter toutes les obligations prescrites par la *Loi sur l'accès à l'information*. La Société agit de manière proactive en matière de divulgation de l'information au grand public par l'entremise de plusieurs sources, notamment le Rapport annuel, le Sommaire du plan d'entreprise, le Guide des postes du Canada, le Rapport sur la responsabilité sociale et le site Web.

Postes Canada exerce ses activités dans des environnements de plus en plus concurrentiels pour chacun de ses secteurs d'activité et doit protéger l'information confidentielle et financière qu'elle reçoit de ses partenaires, de ses fournisseurs et de ses clients. Il est important de faire la part des choses entre le droit d'accès aux renseignements du demandeur et la protection de renseignements commercialement sensibles de la Société ou ceux d'une tierce partie.

# ENVIRONNEMENT

# Émissions de gaz à effet de serre

Les émissions de gaz à effet de serre (GES) générées par notre parc de véhicules et nos immeubles ont baissé légèrement d'une année à l'autre et ont connu une baisse de 23 % depuis 2002. Nous avons entrepris des projets de modernisation de nos bâtiments et de notre parc de véhicules, ce qui a eu d'importantes répercussions sur les émissions de carbone.

Au cours des deux dernières années, nous avons fait des investissements majeurs qui permettent de réduire la consommation d'énergie dans nos installations en installant un système d'éclairage à DEL et des appareils de traitement de l'air plus efficaces. Les projets mis en œuvre en 2016 devraient permettre d'éliminer 0,7 kilotonne d'équivalent de CO<sub>2</sub> par année complète.

Notre parc de véhicules de livraison continue d'augmenter pour servir un plus grand nombre d'adresses (en moyenne, le nombre d'adresses canadiennes a augmenté de 171 000 par année au cours des dix dernières années). Au cours des quatre dernières années, le parc de véhicules a augmenté de plus de 30 %. Au cours de cette même période, les émissions de CO<sub>2</sub> par kilomètre parcouru ont diminué de 2 %.

Cargojet Inc. a assuré notre service de transport aérien du régime intérieur pendant toute l'année 2016. L'entente avec Cargojet Inc. a permis une réduction de la distance parcourue, et grâce à ses appareils qui consomment moins de carburant, elle a permis de réduire de 18 % les émissions de carbone attribuées aux services de transport aérien du régime intérieur par rapport à l'année précédente.



## Émissions de GES par type (kilotonnes d'équivalents de CO<sub>2</sub>)

Émissions directes – propriétés de la Société	2016	2015
Parc de véhicules appartenant à la Société	61,2	62,0
Immeubles : chauffage <sup>1</sup>	29,7	30,1 <sup>2</sup>
Émissions indirectes – achat d'électricité		
Immeubles : électricité <sup>1</sup>	43,1	42,9 <sup>2</sup>
Émissions indirectes – autres <sup>2</sup>		
Transport aérien du régime intérieur <sup>3</sup>	92,8	113,1
Transport aérien du régime international	19,2	20,6
FFRS <sup>4</sup>	45,5	44,9
Service de transport par voie de surface confié en sous-traitance	158,7	151,0
Transport ferroviaire	1,9	1,9
Voyages d'affaires	8,3	8,4
Navettage des employés	41,1	40,5
Transport des employés	1,5	1,6

1. Ce chiffre correspond à environ 80 % de la superficie totale (en mètres carrés) de notre portefeuille immobilier en 2016. Ce pourcentage n'inclut pas les immeubles gérés par les maîtres de poste et certains de nos immeubles loués pour lesquels les données de consommation ne sont pas mesurées.
2. Les catégories de la portée 3 sont estimées d'après les meilleures données disponibles.
3. Première année complète des résultats de l'entente avec Cargojet Inc.
4. Factrices et facteurs ruraux et suburbains.
5. Ajusté pour intégrer les facteurs de conversion de l'électricité de 2014.

## Progrès continu en matière de réduction des gaz à effet de serre

La baisse des émissions générées par les immeubles dans le cadre de la modernisation de nos installations compense les hausses des émissions provenant de l'augmentation du parc de véhicules de livraison. Notre parc de véhicules a connu une croissance de plus de 70 % depuis 2010 en raison de la motorisation de nos effectifs de livraison.

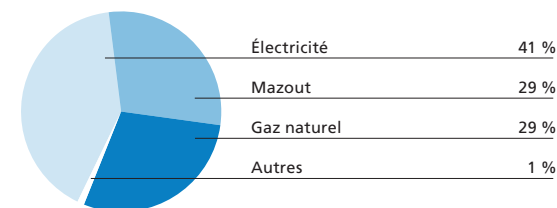
Le nombre de véhicules de livraison appartenant à des FFRS continue également de croître chaque année en raison du nombre croissant d'adresses suburbaines. Les émissions provenant de nos véhicules de livraison ont augmenté de moins de 32 % par rapport aux données de référence de 2002.

## Émissions de GES par rapport aux données de référence de 2002 (kilotonnes d'équivalent de CO<sub>2</sub>)

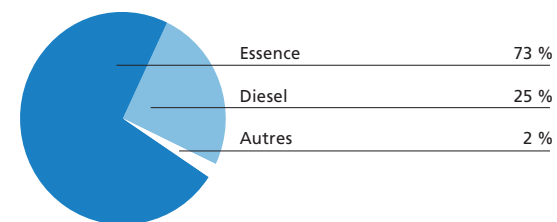
	2016	2002	Écart
Parc de véhicules	61,2	54,5	12,3 %
Immeubles	72,8	120,4	-39,5 %
Total	134,0	174,9	-23,4 %
FFRS <sup>1</sup>	45,5	26,9	69,1 %
Total comprenant les FFRS	179,5	201,8	-11,1 %

5. Les factrices et facteurs ruraux et suburbains sont des employés de livraison qui utilisent leurs propres véhicules.

## Émissions provenant des bâtiments par source d'énergie en 2016



## Émissions provenant des véhicules appartenant à Postes Canada en 2016 (par type de carburant)

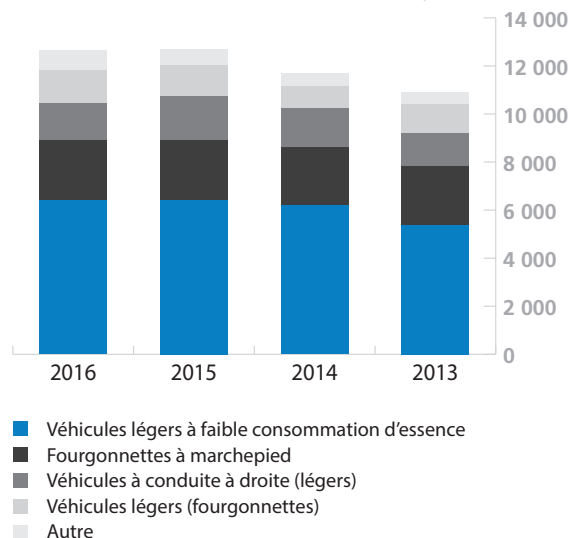




# Parc de véhicules

En 2016, nous avons acheté au total 411 nouveaux véhicules. De plus, nous avons retiré 283 véhicules en fin de cycle dans le cadre de la mise en œuvre de notre programme de modernisation du parc de véhicules. Plus de la moitié de notre parc de près de 13 000 véhicules est toujours composée de véhicules à faible consommation d'essence. Au cours des cinq prochaines années, nous prévoyons remplacer 4 500 véhicules supplémentaires.

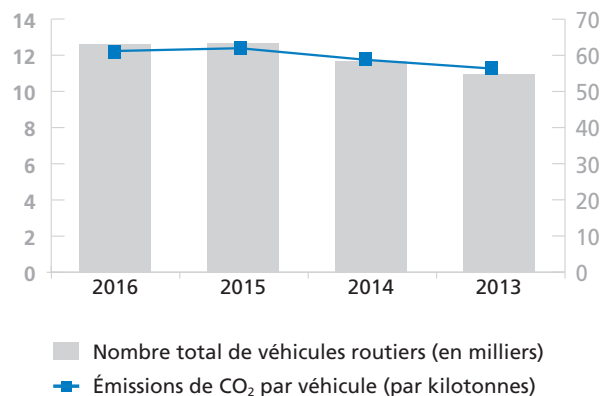
## Composition du parc de véhicules par type de véhicule



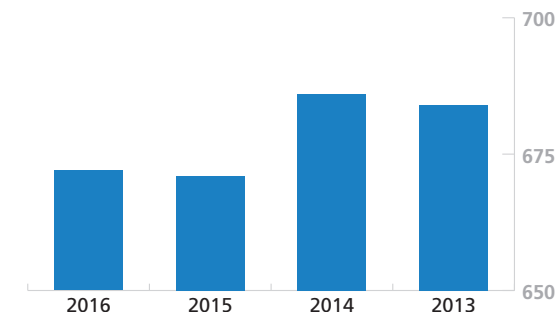
En 2019, nous prévoyons ajouter de nouveaux véhicules de livraison légers (NVLL) à notre parc de véhicules. Les NVLL seront dotés d'un système de gestion du chargement, capable de gérer les articles Poste-lettres<sup>MC</sup>, les colis, les paquets et l'équipement. Ce nouveau système de gestion du chargement soutiendra l'évolution des directives de livraison, tout en restant adaptable aux technologies énergétiques émergentes.

Bien que la motorisation de notre réseau de livraison ait fait augmenter le parc de véhicules de plus de 70 % par rapport à 2010, la consommation de carburant et les émissions de gaz à effet de serre par kilomètre ont réduit respectivement de 5,7 % et de 6,4 %.

## Variations entre les émissions de CO<sub>2</sub> et le nombre de véhicules



## Émissions de CO<sub>2</sub> par kilomètre parcouru (grammes)



## Rendement du parc de véhicules (appartenant à Postes Canada, sauf ceux des FFRS)

	2016	2015	2014	2013
Litres de carburant (en millions)	24,9	25,3	24,3	22,9
Nombre de kilomètres parcourus (en millions)	91,0	92,4	86,9	79,7
Émissions de CO <sub>2</sub> par véhicule routier (en kilotonnes)	61,2	62,0	59,6	56,1
Nombre total de véhicules routiers (en milliers)	12,6	12,7	11,7	10,9



## Biens immobiliers

Postes Canada s'est engagée à ce que ses nouveaux bâtiments soient conçus pour être durables et éco-énergétiques. En date de décembre 2016, 27 de nos nouveaux projets importants d'immeubles avaient obtenu la certification LEED, y compris les trois projets de postes de facteurs en 2016 (au centre-ville et dans le nord de Vancouver et à Milton en Ontario). Nous continuons à explorer les façons d'améliorer l'efficacité opérationnelle de nos bâtiments et, en 2016, nous avons continué à investir dans des systèmes mécaniques et d'éclairage plus écoénergétiques dans les bâtiments existants. À la suite de nos efforts, le rendement énergétique (en gigajoules par mètre carré) s'est amélioré pour la troisième année consécutive. Postes Canada est membre du Conseil du bâtiment durable du Canada.

### Bâtiments certifiés LEED

	2016	2015	2014
Nombre total de projets de bâtiments inscrits au système LEED	32	32	32
Nombre total de projets de bâtiments certifiés LEED	27	24 <sup>1</sup>	19

### Rendement énergétique des biens immobiliers<sup>2</sup>

	2016	2015	2014
Électricité (gigajoules)	1 005 331	1 037 219	1 054 394
Gaz naturel (gigajoules)	577 976	586 396	704 559
Mazout (gigajoules)	222 059	244 685	327 757 <sup>3</sup>
Mètres carrés	1 437 446	1 421 683	1 391 055
Gigajoules par mètre carré	1,26	1,31	1,50

1. Ajusté en 2016.

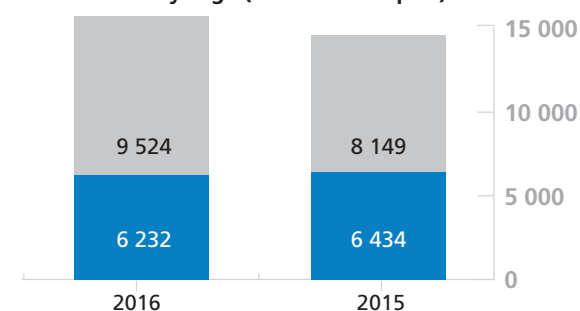
2. Ce chiffre correspond à environ 80 % de la superficie totale (en mètres carrés) de notre portefeuille immobilier en 2016. Ce pourcentage n'inclut pas les immeubles gérés par les maîtres de poste et certains de nos immeubles loués pour lesquels les données de consommation ne sont pas mesurées.

3. Chiffres ajustés pour 2014 pour refléter le rendement énergétique réel.

## Détournement des déchets des sites d'enfouissement

En 2016, la quantité de déchets envoyés aux sites d'enfouissement a légèrement diminué par rapport à l'année précédente. Bien que le taux moyen de détournement des déchets des sites d'enfouissement soit de 60 % pour l'année, Postes Canada s'est améliorée chaque trimestre pour atteindre un taux de détournement de 65 % à la fin de l'année.

### Résumé du recyclage (tonnes métriques)



■ Recyclage  
■ Sites d'enfouissement

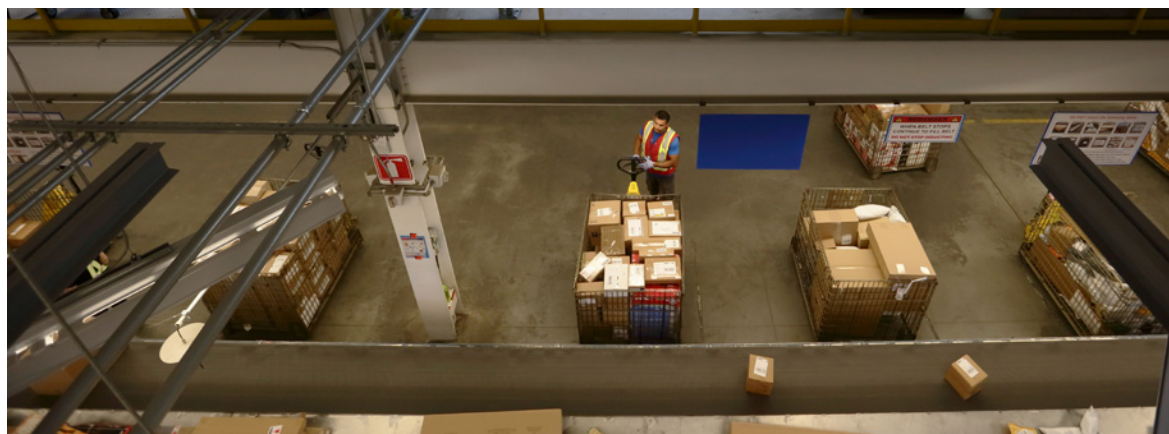
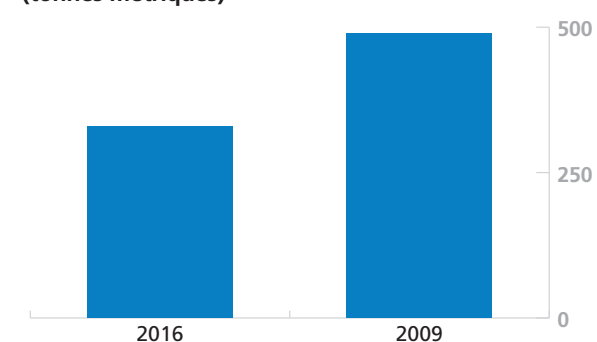
Remarque : Les données présentées sont propres aux emplacements où des fournisseurs ont signalé à la fois les volumes de recyclage et des sites d'enfouissement.

## Consommation de papier

Depuis le lancement de l'Initiative d'impression de nouvelle génération en 2009, Postes Canada a réduit sa consommation de papier de 490 tonnes métriques par année à 329 tonnes métriques en 2016, ce qui équivaut à une réduction de 33 %.

Les produits de papier écologiques contenant 30 % de matières recyclées représentent plus de 90 % de la consommation de papier totale en 2016.

### Consommation de papier de bureau (tonnes métriques)



# Liste de la Global Reporting Initiative

Le présent rapport sur la responsabilité sociale (RS) a été élaboré en référence aux directives G4 de la Global Reporting Initiative (GRI). Le tableau ci-dessous affiche les indicateurs de la GRI considérés dans le présent rapport, dans notre rapport annuel (RA) et dans d'autres sources.

La GRI a élaboré le cadre le plus utilisé à l'échelle mondiale pour la production des rapports de durabilité et de responsabilité sociale, qui établit les principes et indicateurs que les organisations peuvent utiliser pour mesurer et préparer des rapports sur leur rendement économique, environnemental et social. Pour en apprendre davantage sur la GRI, visitez le site Web [www.globalreporting.org](http://www.globalreporting.org).

## G4 Divulgations standard régulières

### 1. Stratégie et analyse

Divulgation de profil	Description	Référence	Portée du compte rendu
G4-1	Message du président.	RA pp. 2-3	Partielle
G4-2	Description des répercussions, occasions et risques principaux.	RA pp. 49-52	Complète

### 2. Profil organisationnel

Divulgation de profil	Description	Référence	Portée du compte rendu
G4-3	Nom de l'organisation.	RA p. 91	Complète
G4-4	Marques, produits ou services principaux.	RA pp. 32-36	Complète
G4-5	Emplacement du siège social de l'organisation.	RA p. 91	Complète
G4-6	Nombre de pays où l'organisation exerce ses activités, et les noms des pays comprenant les principales activités de la Société ou qui sont particulièrement pertinentes aux questions de viabilité traitées dans le rapport. <b>Réponse :</b> Les principales activités de la Société canadienne des postes, plus particulièrement celles propres au présent rapport, sont exercées au Canada.	Réponse	Complète
G4-7	Nature de la propriété et formulaire juridique.	RA p. 91	Complète
G4-8	Marchés desservis (y compris la répartition géographique, les secteurs desservis et les types de clients et de bénéficiaires).	RA pp. 32-36, 63-65	Partielle
G4-9	Portée de l'organisation produisant des rapports.	RA pp. 28-31, 32-36	Complète
G4-10	Total de l'effectif par type d'emploi, contrat de travail et région, ventilé par sexe.	RA pp. 42-45, RS p. 4	Partielle
G4-11	Pourcentage d'employés visés par les conventions collectives.	RA p. 44	Complète
G4-13	Changements importants apportés au cours de la période de rapport concernant la taille, la structure ou la propriété. <b>Réponse :</b> Aucun changement important n'a été apporté au cours de la période de rapport concernant la taille, la structure ou la propriété.	Réponse	Complète
G4-14	Explication consistant à savoir si et comment l'approche ou le principe de précaution est traité par l'organisation. <b>Réponse :</b> La Société présente un cadre de gestion des risques de l'entreprise au Conseil d'administration dans le cadre du procédé de planification d'entreprise en vue d'élaborer le Plan d'entreprise.	Réponse	Partielle



### 3. Limites et aspects importants déterminés

Divulgence de profil	Description	Référence	Portée du compte rendu
G4-17	Structure opérationnelle de l'organisation, y compris les divisions, filiales et coentreprises importantes.	RA pp. 42-45	Complète
G4-18	Procédé à suivre pour définir le contenu du rapport.	RS p. 1	Partielle
G4-19	Énumérer tous les aspects importants détectés dans le procédé pour définir le contenu du rapport.	RS p. 1	Partielle
G4-20	Limites du rapport dans l'organisation. Voir le protocole sur le périmètre de la GRI pour obtenir plus de renseignements. Toutes les restrictions relatives à la portée ou les limites précises du rapport (voir le principe d'intégralité pour obtenir des explications au sujet de la portée).	RS p. 1	Complète
G4-21	Limites du rapport à l'extérieur de l'organisation. Voir le protocole sur le périmètre de la GRI pour obtenir plus de renseignements. Toutes les restrictions relatives à la portée ou les limites précises du rapport (voir le principe d'intégralité pour obtenir des explications au sujet de la portée).	RS p. 1	Complète
G4-23	Changements importants par rapport aux périodes précédentes de production de rapports quant à la portée, aux limites ou aux méthodes d'évaluation appliquées dans le rapport.	RS p. 1	Partielle

### 4. Profil du rapport

Divulgence de profil	Description	Référence	Portée du compte rendu
G4-28	Période de rapport (p. ex. exercice ou année civile) correspondant aux renseignements fournis.	RS p. 1	Complète
G4-29	Date de la version la plus récente du rapport précédent (le cas échéant). <b>Réponse :</b> Le rapport RS est publié tous les ans avec le Rapport annuel.	Réponse	Complète
G4-30	Cycle de production de rapports (annuel, biennal, etc.) <b>Réponse :</b> Le rapport RS est publié tous les ans avec le Rapport annuel.	Réponse	Complète
G4-31	Point de contact pour les questions concernant le rapport ou son contenu.	Table des matières du RS	Complète
G4-32	Tableau indiquant l'emplacement des divulgations standard dans le rapport.	SR pp. 12-17	Complète

### 5. Gouvernance

Divulgence de profil	Description	Référence	Portée du compte rendu
G4-34	Structure de gouvernance de l'organisation, incluant les comités soumis à l'autorité de l'entité de régie du niveau le plus élevé responsable de tâches précises, telles que l'établissement de la supervision de la stratégie ou de l'organisation. <b>Réponse :</b> Se reporter à la page Régie d'entreprise à l'adresse <a href="http://www.postescanada.ca/web/fr/pages/aboutus/details.page?article=corp_governance">www.postescanada.ca/web/fr/pages/aboutus/details.page?article=corp_governance</a>	Réponse	Complète
G4-35	Indiquer le procédé de délégation des pouvoirs pour les questions économiques, environnementales et sociales entre l'entité de régie du niveau le plus élevé et les membres de la haute direction et les autres employés. <b>Réponse :</b> Se reporter à la page Régie d'entreprise à l'adresse <a href="http://www.postescanada.ca/web/fr/pages/aboutus/details.page?article=corp_governance">www.postescanada.ca/web/fr/pages/aboutus/details.page?article=corp_governance</a>	Réponse	Partielle
G4-36	Indiquer si l'organisation a nommé un responsable des questions économiques, environnementales et sociales à un poste de haute direction. <b>Réponse :</b> Le premier vice-président, Stratégie, est responsable de la préparation du rapport RS annuel. La responsabilité continue pour les aspects de la RS incombe aux cadres supérieurs responsables des secteurs de l'entreprise.	Réponse	Complète

G4-37	Mécanismes utilisés pour les actionnaires et les employés pour formuler des recommandations ou des orientations à l'entité de régie du niveau le plus élevé. <b>Réponse :</b> La réunion publique annuelle correspond au mécanisme de communication des employés. L'actionnaire unique, soit le gouvernement du Canada, offre des directives à la Société par l'entremise du procédé d'approbation du Plan d'entreprise, ainsi que d'autres réunions et de canaux moins formels.	Réponse	Complète
G4-38	Composition de l'entité de régie du niveau le plus élevé et de ses comités en ce qui concerne l'indépendance, les engagements, le genre, les groupes sous-représentés et la représentation des groupes d'intérêt.	RA pp. 18-21	Complète
G4-39	Indiquer si le président de l'entité de régie du niveau le plus élevé est également un membre de la haute direction. <b>Réponse :</b> La fonction de président du Conseil d'administration et celle de président-directeur général se rattachent à deux postes distincts.	Réponse	Complète
G4-40	Procédé permettant de déterminer la composition de l'entité de régie du niveau le plus élevé et de ses comités, ainsi que des compétences et des connaissances de leurs membres, y compris tout critère lié au sexe et les autres indicateurs de diversité. <b>Réponse :</b> Le Conseil d'administration a adopté un profil pour la sélection des administrateurs qui a été communiqué au gouvernement du Canada. Le Conseil fournit des recommandations au gouvernement du Canada au sujet des compétences et de l'expérience requises pour remplacer un administrateur qui part. Le gouvernement du Canada nomme les administrateurs.	Réponse	Complète
G4-40	Procédés en place pour l'entité de régie du niveau le plus élevé pour veiller à ce que les conflits d'intérêts soient évités. <b>Réponse :</b> Le Conseil d'administration a adopté un code de conduite pour ses membres comprenant, de la part de chacun des administrateurs, une déclaration annuelle des entités dans lesquelles il détient des intérêts. De plus, la Société a créé un mécanisme de dénonciation qui est géré par une tierce partie indépendante pour permettre aux employés et aux fournisseurs de signaler à la Société tous les actes répréhensibles sans crainte de représailles.	Réponse	Complète
G4-42	Le rôle de l'entité de régie du niveau le plus élevé et de la haute direction, responsables de la mise au point, de l'approbation et de la mise à jour du but, des énoncés de valeur et de mission, des stratégies, des politiques et des objectifs de l'organisation.	RA pp. 20-21	Complète
G4-43	Mesures prises pour développer et accroître les connaissances collectives de l'entité de régie du niveau le plus élevé sur les questions économiques, environnementales et sociales.	RA pp. 20-21	Partielle
G4-44	Procédés destinés à évaluer le rendement de l'entité de régie du niveau le plus élevé, particulièrement en ce qui a trait au rendement économique, environnemental et social. <b>Réponse :</b> Le Conseil d'administration procède à une auto-évaluation annuelle par l'entremise d'un sondage. Les résultats sont présentés et des plans d'action sont mis en place pour résoudre les problèmes qui ont une incidence sur le rendement du Conseil.	Réponse	Complète
G4-45	Procédures de l'entité de régie du niveau le plus élevé visant à superviser l'identification de l'organisation et la gestion du rendement économique, environnemental et social, y compris les occasions et les risques pertinents et le respect des normes, des codes de conduite et des principes convenus à l'échelle internationale. <b>Réponse :</b> Se reporter à la page Régie d'entreprise à l'adresse <a href="http://www.postescanada.ca/web/fr/pages/aboutus/details.page?article=corp_governance">www.postescanada.ca/web/fr/pages/aboutus/details.page?article=corp_governance</a>	Réponse	Complète
G4-46	Le rôle de l'entité de régie du niveau le plus élevé dans l'examen de l'efficacité des procédés de gestion du risque de l'organisation pour les questions économiques, environnementales et sociales.	RA p. 49	Complète
G4-47	Fréquence de l'examen de l'entité de régie du niveau le plus élevé des répercussions, des risques et des occasions économiques, environnementaux et sociaux. <b>Réponse :</b> Se reporter à la page Régie d'entreprise à l'adresse <a href="http://www.postescanada.ca/web/fr/pages/aboutus/details.page?article=corp_governance">www.postescanada.ca/web/fr/pages/aboutus/details.page?article=corp_governance</a>	Réponse	Partielle
G4-48	Comité ou poste le plus élevé, ayant officiellement la responsabilité d'examiner et d'approuver le rapport sur le développement durable et de s'assurer que tous les aspects importants sont abordés. <b>Réponse :</b> Le rapport RS est vérifié et approuvé par la haute direction du Comité sur les obligations d'informations financières avant sa publication.	Réponse	Complète
G4-49	Procédé de communication des préoccupations critiques à l'entité de régie du niveau le plus élevé. <b>Réponse :</b> La réunion publique annuelle correspond au mécanisme de communication pour tous les groupes d'intérêt.	Réponse	Complète

G4-50	La nature et le nombre total de préoccupations critiques sont communiqués à l'entité de régie du niveau le plus élevé, ainsi que les mécanismes utilisés pour les aborder et les résoudre.	RA p. 21	Complète
G4-51	Lien entre la rémunération des membres de l'entité de régie du niveau le plus élevé, les cadres supérieurs et les membres de la haute direction (y compris les dispositions de départ) et le rendement de l'organisation (y compris le rendement social et environnemental). <b>Réponse :</b> Les facteurs de RS font partie de l'élaboration d'objectifs et de plans de rémunération pour les cadres supérieurs. De plus, la surveillance des facteurs de RS fait aussi partie du mandat de régie du Conseil d'administration.	Réponse	Complète
G4-53	Indiquer comment l'opinion des groupes d'intérêt est sollicitée et prise en compte en matière de rémunération. <b>Réponse :</b> La réunion publique annuelle correspond au mécanisme de communication pour tous les groupes d'intérêt.	Réponse	Complète

## 6. Éthique et intégrité

Divulgarion de profil	Description	Référence	Portée du compte rendu
G4-56	Décrire les valeurs, principes et normes sur le comportement, tels que les codes de conduite et les codes d'éthique. <b>Réponse :</b> Se reporter à la page portant sur la vision, les valeurs et les comportements propres au leadership à l'adresse <a href="http://www.postescanada.ca/web/fr/pages/aboutus/details.page?article=visionvalues">www.postescanada.ca/web/fr/pages/aboutus/details.page?article=visionvalues</a>	Réponse	Complète
G4-57	Mécanismes internes et externes permettant de chercher des conseils sur le comportement éthique et légal et sur des questions liées à l'intégrité organisationnelle.	RA p. 21 SR pp. 4-5	Complète
G4-58	Mécanismes internes et externes permettant de signaler des préoccupations liées à des comportements non éthiques et illégaux et sur des questions liées à l'intégrité organisationnelle.	RA p. 21 SR pp. 4-5	Complète

## G4 Divulgations standard particulières

### 1. Économiques et environnementales

Divulgarion de profil	Description	Référence	Portée du compte rendu
G4-EC1	Valeur économique directe produite et distribuée, y compris les revenus, les coûts d'exploitation, la rémunération des employés, les dons et les autres investissements communautaires, les bénéfices non répartis et les paiements aux fournisseurs d'investissement et aux gouvernements.	RA pp. 16,17, 26-126 RS pp. 1, 6	Complète
G4-EN1	Matériaux utilisés en fonction du poids ou du volume.	RS p. 9	Partielle
G4-EN3	Consommation d'énergie directe par principale source d'énergie. Consommation d'énergie indirecte par source principale.	RS p. 11	Complète
G4-EN5	Taux d'intensité de l'énergie.	RS p. 11	Complète
G4-EN6	Énergie économisée grâce à la conservation et à l'amélioration de l'efficacité. Initiatives visant à réduire la consommation indirecte d'énergie et les réductions obtenues.	RS pp. 9, 11	Partielle
G4-EN15	Total des émissions directes et indirectes de gaz à effet de serre en fonction du poids (portée 1).	RS p. 9	Complète
G4-EN16	Total des émissions directes et indirectes de gaz à effet de serre en fonction du poids (portée 2).	RS p. 9	Complète
G4-EN17	Autres émissions indirectes de gaz à effet de serre pertinentes en fonction du poids.	RS p. 9	Complète
G4-EN19	Initiatives visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre et les réductions atteintes.	RS p. 9	Complète
G4-EN20	Émissions de substances qui appauvrissent la couche d'ozone (par poids).	RS p. 9	Partielle
G4-EN23	Poids total des déchets par type et mode d'élimination.	RS p. 11	Partielle
G4-EN27	Initiatives visant à réduire l'impact environnemental des produits et des services, et l'étendue de l'atténuation de l'incidence.	RS pp. 9-11	Partielle



G4-EN29	Valeur monétaire des amendes importantes et nombre total de sanctions non monétaires pour non-conformité envers les lois et les règlements environnementaux. <b>Réponse :</b> En 2016, Postes Canada n'a reçu aucune amende ou sanction importante relative au rendement environnemental.	Réponse	Complète
G4-EN30	Importantes répercussions sur l'environnement dues au transport de produits et d'autres biens et matériaux utilisés pour les opérations de l'organisation et le transport des membres de l'effectif.	RS p. 10	Partielle
G4-EN34	Nombre de griefs relatifs à l'impact environnemental déposés, traités et résolus au moyen des mécanismes officiels de résolution des griefs. <b>Réponse :</b> Aucun grief n'a été reçu ou traité.	Réponse	Complète
<b>2. Pratiques en matière d'emploi et de travail décent</b>			
Divulgarion de profil	Description	Référence	Portée du compte rendu
G4-LA4	Périodes de préavis minimales au sujet des changements opérationnels importants, y compris si cela est indiqué ou non dans les conventions collectives. <b>Réponse :</b> Environ 95 % des employés de Postes Canada sont protégés par des conventions collectives qui 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).	Réponse	Complète
G4-LA6	Taux de blessures, de maladies professionnelles, de jours perdus et d'absentéisme et nombre de décès liés au travail par région et par sexe.	RS p. 3	Partielle
G4-LA12	Composition des entités de régie d'entreprise et répartition des employés par catégorie d'employé en fonction du sexe, du groupe d'âge, de l'appartenance à un groupe minoritaire, et d'autres indicateurs de diversité.	RS p. 4	Partielle
G4-LA14	Pourcentage des nouveaux fournisseurs ayant fait l'objet de vérifications au moyen des critères liés aux pratiques en matière d'emploi.		
<b>3. Droits de la personne</b>			
Divulgarion de profil	Description	Référence	Portée du compte rendu
G4-HR2	Nombre total d'heures de formation des employés sur les politiques et les procédures relatives aux droits de la personne concernant les aspects des droits de la personne pertinents pour les activités, y compris le pourcentage d'employés formés.	RS p. 4	Partielle
G4-HR3	Nombre total d'incidents de discrimination signalés et de mesures correctives adoptées.	RS p. 4	Partielle
G4-HR4	Secteurs du groupe des opérations et fournisseurs importants pouvant être associés à une atteinte au droit d'exercer la liberté d'association et de mener des négociations collectives ou qui présentent un risque important pour ces droits, et mesures adoptées pour défendre ces droits. <b>Réponse :</b> Postes Canada exerce ses activités uniquement au Canada, et environ 95 % de ses employés sont protégés par des conventions collectives. Aucun fournisseur important pouvant être associé à une atteinte au droit d'exercer la liberté d'association et de mener des négociations collectives ou pouvant présenter un risque important pour ces droits n'a été repéré.	Réponse	Complète
G4-HR5	Secteurs du groupe des opérations et fournisseurs importants présentant un risque important lié aux incidents touchant le travail des enfants, et mesures adoptées en vue de contribuer efficacement à l'abolition du travail des enfants. <b>Réponse :</b> Postes Canada exerce ses activités uniquement au Canada et juge qu'il n'y a aucun risque lié aux incidents touchant le travail des enfants. Aucun fournisseur important n'a été repéré comme présentant un risque important pour les incidents liés au travail des enfants. Postes Canada a élaboré des lignes directrices à l'intention des fournisseurs qui exigent que ces derniers se conforment à toutes les normes internationales et respectent toutes les lois nationales applicables liées aux droits de la personne et du travail, notamment toutes les lois applicables portant sur le travail des enfants. Les lignes directrices sont présentées à l'adresse <a href="http://www.postescanada.ca/cpo/mc/assets/pdf/aboutus/sr_guidelines_fr.pdf">www.postescanada.ca/cpo/mc/assets/pdf/aboutus/sr_guidelines_fr.pdf</a>	Réponse	Complète

G4-HR6	Secteurs du groupe des opérations et fournisseurs importants présentant un risque important lié aux incidents touchant le travail forcé ou obligatoire et mesures adoptées en vue de contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire. <b>Réponse :</b> Postes Canada exerce ses activités uniquement au Canada et juge qu'il n'y a aucun risque lié aux incidents touchant le travail forcé ou obligatoire. Aucun fournisseur important n'a été repéré comme présentant un risque important pour les incidents qui touchent le travail forcé ou obligatoire. Postes Canada a élaboré des lignes directrices à l'intention des fournisseurs qui exigent que ces derniers se conforment à toutes les normes internationales et respectent toutes les lois nationales applicables liées aux droits de la personne et du travail, notamment toutes les lois applicables portant sur le travail des enfants. Les lignes directrices sont présentées à l'adresse <a href="http://www.postescanada.ca/cpo/mc/assets/pdf/aboutus/sr_guidelines_fr.pdf">www.postescanada.ca/cpo/mc/assets/pdf/aboutus/sr_guidelines_fr.pdf</a>	Réponse	Complète
G4-HR10	Pourcentage des nouveaux fournisseurs ayant fait l'objet de vérifications au moyen des critères liés aux droits de la personne. <b>Réponse :</b> Postes Canada a élaboré des lignes directrices à l'intention des fournisseurs qui exigent que ces derniers se conforment à toutes les normes internationales et respectent toutes les lois nationales applicables liées aux droits de la personne et du travail, notamment toutes les lois applicables portant sur le travail des enfants. Les lignes directrices sont présentées à l'adresse <a href="http://www.postescanada.ca/cpo/mc/assets/pdf/aboutus/sr_guidelines_fr.pdf">www.postescanada.ca/cpo/mc/assets/pdf/aboutus/sr_guidelines_fr.pdf</a>	Réponse	Partielle
G4-HR12	Nombre de griefs relatifs à l'impact sur les droits de la personne déposés, traités et résolus au moyen des mécanismes officiels de résolution des griefs.	RS p. 4	Partielle
<b>4. Société</b>			
Divulgence de profil	Description	Référence	Portée du compte rendu
G4-SO1	Pourcentage des activités opérationnelles associées à un engagement envers la collectivité locale, aux évaluations de l'incidence et aux programmes de perfectionnement.	RA pp. 20-25	Partielle
G4-SO6	Valeur totale des contributions financières et en nature aux partis politiques, aux politiciens et aux institutions connexes par pays. <b>Réponse :</b> Postes Canada est une société d'État fédérale et n'apporte aucune contribution financière ou en nature aux partis politiques ou aux politiciens.	Réponse	Complète
G4-SO7	Nombre total d'actions en justice pour comportement anticoncurrentiel, antitrust et pratiques de monopole et leurs résultats. <b>Réponse :</b> En 2016, Postes Canada n'a été visée par aucune action en justice liée aux pratiques commerciales.	Réponse	Complète
G4-SO8	Valeur monétaire des amendes importantes et nombre total de sanctions non monétaires pour non-conformité envers les lois et les règlements. <b>Réponse :</b> En 2016, Postes Canada n'a reçu aucune amende ou sanction importante relative au non-respect des lois et des règlements.	Réponse	Complète
G4-SO9	Pourcentage de nouveaux fournisseurs ayant fait l'objet de vérifications au moyen des critères liés à l'incidence sur la société. <b>Réponse :</b> Postes Canada a élaboré des lignes directrices à l'intention des fournisseurs qui exigent que ces derniers se conforment à toutes les normes internationales et respectent toutes les lois nationales applicables liées aux droits de la personne et du travail, notamment toutes les lois applicables portant sur le travail des enfants. Les lignes directrices sont présentées à l'adresse <a href="http://www.postescanada.ca/cpo/mc/assets/pdf/aboutus/sr_guidelines_fr.pdf">www.postescanada.ca/cpo/mc/assets/pdf/aboutus/sr_guidelines_fr.pdf</a>	Réponse	Complète
<b>5. Responsabilité liée aux produits</b>			
Divulgence de profil	Description	Référence	Portée du compte rendu
G4-PR7	Nombre total d'incidents de non-conformité aux règlements et aux codes volontaires concernant les communications de marketing, y compris les publicités, les promotions et la commandite par type de résultats. <b>Réponse :</b> En 2016, Postes Canada n'a pas eu d'incidents liés à la non-conformité du matériel pour les activités de marketing.	Réponse	Complète
G4-SO9	Valeur monétaire des amendes importantes liées à la non-conformité envers les lois et les règlements concernant la mise en place et l'utilisation de produits et de services. <b>Réponse :</b> En 2016, Postes Canada n'a pas eu d'incidents liés à la non-conformité du matériel pour les produits et les services.	Réponse	Complète