



2024

# Rapport sur le développement durable

Société canadienne des postes



# Table des matières



<b>À propos du présent rapport</b> .....4	<b>Gouvernance d'entreprise</b> .....22	<b>Plan de transition climatique</b> .....47	<b>Culture</b> .....66	<b>Renouveler les relations avec les peuples autochtones</b> .....80
<b>Message du président du Conseil d'administration</b> .....6	Postes Canada en tant que société d'État .....22	Décarbonation pour limiter le réchauffement à 1,5 °C .....47	<b>Équité, diversité et inclusion</b> .....67	<b>Améliorer l'expérience client</b> .....83
<b>Message du président-directeur général et de la chef des affaires juridiques et corporatives</b> .....7	À propos du Conseil d'administration .....23	Prise en compte des changements climatiques dans tous les secteurs de l'entreprise .....53	<b>Santé, sécurité et bien-être</b> .....70	<b>Soutien aux petites entreprises</b> .....84
<b>Comment nous créons une valeur durable</b> .....9	Gouvernance selon les critères ESG .....25	<b>Protection de la biodiversité</b> .....59	<b>Gestion des talents</b> .....73	<b>Accessibilité</b> .....86
<b>Stratégie ESG</b> .....10	<b>Éthique et conformité</b> .....27	<b>Produits et services écoresponsables</b> .....62	Acquisition de talent .....73	<b>Fondation communautaire de Postes Canada</b> .....89
Mobilisation des parties prenantes .....10	Éthique .....27	<b>Objectif zéro déchet</b> .....64	Rétention des talents .....74	
Établir nos priorités en matière de développement durable .....11	Conformité .....27		Rémunération et avantages sociaux .....75	
Notre approche à l'égard des principes ESG .....15	Langues officielles .....29		Gestion du rendement .....76	
Stratégie pour 2030 .....16	Droits de la personne .....30		Formation et perfectionnement .....77	
Principaux objectifs et rendement en matière d'ESG .....17	<b>Protection de la vie privée et sécurité</b> .....32		<b>Relations du travail</b> .....78	
<b>Engagements, classements et prix</b> .....19	Protection de la vie privée .....32			
<b>Timbres</b> .....20	Cybersécurité .....33			
	Sécurité du courrier .....35			
	<b>Approvisionnement responsable</b> .....37			
	<b>Investissement responsable</b> .....42			
	<b>Gestion des risques</b> .....44			

# Introduction

À propos du présent rapport

---

Message du président du  
Conseil d'administration

---

Message du président-directeur  
général et de la chef des affaires  
juridiques et corporatives

---

Comment nous créons  
une valeur durable

---

Stratégie ESG

---

Engagements, classements  
et prix

---

Timbres

---





# À propos du présent rapport

## Portée

Le présent rapport porte sur les activités et les opérations de la Société canadienne des postes (Postes Canada ou la Société). En tant que société d'État, Postes Canada rend compte au Parlement par l'intermédiaire du ministre de la Transformation du gouvernement, des Services publics et de l'Approvisionnement<sup>1</sup>, 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 renseignements et les données fournis dans ce rapport ne concernent que le secteur Postes Canada du Groupe d'entreprises de Postes Canada. Postes Canada publie son Rapport sur le développement durable tous les ans. À moins d'indication contraire, ce rapport couvre la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2024 au 31 décembre 2024, conformément aux 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 du rapport

Les décisions concernant le contenu du présent rapport ont été prises au terme d'une évaluation complète de la double importance relative que nous avons réalisée en 2023 pour déterminer les enjeux les plus pertinents pour la Société. Cette évaluation nous a aidés à cibler les aspects sur lesquels concentrer notre stratégie sur les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) et nos rapports en fonction des répercussions sur nos activités, des répercussions financières et des priorités des parties prenantes. Nous avons fourni des données comparatives annuelles lorsque disponibles dans le présent rapport ou dans le [Supplément sur la transparence ESG](#) qui l'accompagne. La Société estime que les renseignements contenus dans ce rapport sont exacts.

1. En date du 14 mars 2025

## Examen et approbation du rapport

La responsabilité de notre stratégie de développement durable et de la production des rapports connexes revient au Comité sur les principes environnementaux, sociaux et de gouvernance du Conseil d'administration. Le Comité a approuvé le rapport le 20 juin 2025.

## Cadres en matière d'ESG

Le présent rapport a été préparé conformément aux protocoles de la GRI. Il intègre également les normes de divulgation et les indicateurs du Sustainability Accounting Standards Board (SASB), soit les normes du secteur du fret aérien et de la logistique, ainsi que les recommandations de l'ancien Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GTIFCC), qui relèvent désormais de la Fondation des Normes internationales d'information financière (IFRS) et de sa norme S2 sur l'information à divulguer en lien avec les changements climatiques. De plus, Postes Canada vise à suivre volontairement la norme IFRS S1 sur les divulgations liées au développement durable et les Normes canadiennes d'information sur la durabilité (NCID) 1 et 2, dans la mesure du possible, même si les divulgations figurant dans ce rapport sont principalement axées sur les changements climatiques. Consultez le [Supplément sur la transparence ESG](#) pour en savoir plus sur nos indicateurs de rendement sur le développement durable et nos index des normes de la GRI et du SASB.

On peut écrire à [ESG@postescanada.ca](mailto:ESG@postescanada.ca) pour toute question ou tout commentaire au sujet du présent rapport.

## Assurance externe

Une tierce partie a fourni une assurance limitée pour les indicateurs de rendement clés suivants :

## Pratiques responsables

- Pourcentage des dépenses d'approvisionnement directes ou indirectes (niveau 2) admissibles auprès de fournisseurs autochtones
- Pourcentage des dépenses d'approvisionnement directes admissibles auprès de PME et d'entreprises certifiées B Corp
- Pourcentage des dépenses d'approvisionnement directes admissibles auprès de fournisseurs issus de la diversité
- Pourcentage des dépenses d'approvisionnement directes admissibles auprès de fournisseurs dont l'entreprise appartient à des personnes ayant un handicap
- Pourcentage des dépenses d'approvisionnement directes admissibles auprès de fournisseurs ayant un objectif fondé sur la science approuvé ou un engagement à l'égard d'un objectif fondé sur la science
- Pourcentage des membres du Conseil d'administration qui sont des femmes

## Responsabilité environnementale

- Émissions de gaz à effet de serre (GES) de portée 1
- Émissions de GES de portée 2 (en fonction de l'emplacement et en fonction du marché)
- Émissions de GES de portée 3 (catégories 1, 2, 3, 4, 6 et 7)
- Consommation énergétique des immeubles et du parc de véhicules, par type d'énergie
- Pourcentage de la consommation d'électricité provenant de sources non émettrices
- Poids des produits d'emballage vendus à la clientèle de Postes Canada
- Pourcentage de matières recyclées dans les produits d'emballage vendus à la clientèle de Postes Canada

→ Consultez le [rapport d'assurance limitée](#), le [Supplément sur la transparence ESG](#) et le [Rapport sur les émissions de gaz à effet de serre](#) pour en savoir plus.



## Notre série de rapports sur le développement durable



### Rapport sur le développement durable 2024

Le Rapport sur le développement durable vise à communiquer notre approche, notre rendement et notre incidence sur les sujets clés liés au développement durable. Nos divulgations en matière de climat, conformément aux normes IFRS S2 et NCID 2, sont présentées dans la section [Plan de transition climatique](#) de ce rapport.

#### Cadres de production de rapports :

- GRI
- SASB
- IFRS S1 et S2
- NCID 1 et 2



### Supplément sur la transparence ESG 2024

Le Supplément sur la transparence ESG vise à fournir un aperçu consolidé du rendement de Postes Canada à ce chapitre. Il doit être lu conjointement avec le Rapport sur le développement durable; il ne le remplace pas.

#### Cadres de production de rapports :

- GRI
- SASB



### Faits saillants ESG 2024

Le document Faits saillants ESG donne un aperçu de notre rendement par rapport aux principaux indicateurs de rendement et programmes.

→ Consultez notre page Web sur les [rapports et divulgations](#) pour en savoir plus et lire nos rapports antérieurs.



# Message du président du Conseil d'administration

J'ai le plaisir de présenter le Rapport annuel sur le développement durable de Postes Canada. C'est ma première occasion de le faire depuis mon entrée en fonction en tant que président du Conseil en juin 2024. Cet important rapport annuel fait le point sur nos objectifs et nos progrès en matière de développement durable et de critères ESG par rapport à l'année précédente.

Notre rapport de 2024 montre clairement que Postes Canada demeure déterminée à atteindre ses objectifs en matière de développement durable et de responsabilité sociale.

L'un de nos objectifs est de maintenir notre leadership en matière de climat pour la population canadienne. Postes Canada a été l'une des 10 premières entreprises de transport et de logistique au monde à se fixer un objectif de carboneutralité approuvé par l'initiative Science Based Targets; au début de 2025, elle était l'une des 22 seules entreprises canadiennes dans ce cas.

## Renforcer la résilience climatique

Parallèlement à la décarbonation de nos opérations et à l'atteinte de la carboneutralité, nous travaillons à améliorer la résilience climatique de nos opérations. Nous devons faire notre part pour réduire au plus tôt les émissions, mais nous devons également assurer la viabilité à long terme de notre entreprise en nous préparant et en nous adaptant aux changements climatiques.

En 2024, nous avons poursuivi notre travail sur les risques climatiques grâce à une analyse plus robuste des scénarios climatiques qui a permis de cerner les principaux risques et possibilités liés au climat à court, moyen et long terme. Cette analyse orientera notre stratégie de résilience climatique.

## Protéger la biodiversité

La biodiversité est considérée comme essentielle à la préservation de la santé de la planète et constitue aujourd'hui un enjeu majeur à l'échelle mondiale. L'évaluation de l'importance relative effectuée par Postes Canada en 2023 a d'ailleurs montré que les principales parties prenantes de l'entreprise accordaient une importance croissante à la protection de la biodiversité. Nos gens nous ont également dit à quel point ils se souciaient de notre empreinte environnementale.

En 2024, nous avons pris des mesures importantes pour intégrer la biodiversité à notre stratégie de développement durable. Dans un premier temps, nous avons effectué une évaluation des principales répercussions et dépendances de Postes Canada liées à la nature, notamment les zones d'habitat essentiel. Dans la phase suivante, Postes Canada élaborera un plan sur la biodiversité qui lui permettra de faire sa part pour protéger la nature et préserver la biodiversité dans la mesure du possible.

## Améliorer les rapports sur l'accessibilité

Postes Canada cherche continuellement à améliorer les rapports qu'elle produit et à les harmoniser avec les normes nationales et mondiales. Dans un souci de plus grande transparence et afin de poursuivre notre action en matière d'accessibilité, nous avons publié un nouveau rapport d'étape du Plan d'accessibilité en 2024.

Comme l'exige la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, ce deuxième rapport d'étape est évalué par rapport à notre Plan d'accessibilité de 2023 à 2025. Il décrit les mesures prises pour améliorer l'accessibilité à Postes Canada et a été élaboré à partir des commentaires de plus de 1 000 personnes en situation de handicap.

## Une entreprise socialement responsable

Nous prenons continuellement des mesures pour montrer à la population et à notre personnel que nous sommes une entreprise socialement responsable. En tant que président, j'ai hâte de poursuivre notre travail avec le Conseil, son Comité sur les principes ESG et l'équipe de la haute direction afin de nous rapprocher de nos objectifs.

Au nom du Conseil d'administration, j'aimerais remercier notre personnel incroyable pour son soutien et les services qu'il rend quotidiennement aux Canadiens et aux Canadiennes, ainsi que l'équipe de la haute direction pour son leadership sans faille sur ces enjeux clés.



**André Hudon**  
Président  
du Conseil  
d'administration



# Message du président-directeur général et de la chef des affaires juridiques et corporatives

Le développement durable et la responsabilité sociale sont au cœur de notre identité à Postes Canada. Nous comprenons le rôle important que nous jouons en tant que société publique, non seulement pour ce qui est de répondre aux besoins de la population canadienne, mais aussi de montrer la voie dans différents domaines. Nous avons le devoir, envers les Canadiens et les Canadiennes, d'être une entreprise socialement responsable.

Il est clair que Postes Canada fait face à d'importants défis financiers et opérationnels. Nous avons fait preuve de transparence à cet égard auprès de la population, de la clientèle et de notre personnel. Alors que nous nous efforçons de relever ces défis et de bâtir un service postal plus fort pour l'avenir, nous voulons que l'ensemble de la population sache que notre détermination à atteindre nos objectifs sociaux et de développement durable demeure intacte.

## Urgence de l'action climatique

Postes Canada reconnaît la gravité des changements climatiques et la nécessité d'agir pour y faire face. En 2024, nous avons continué de réaliser des progrès en vue d'atteindre nos objectifs d'émissions fondés sur la science, soit de réduire nos émissions opérationnelles de 50 % d'ici 2030 et de devenir une organisation carboneutre d'ici 2050.

Bien que nos émissions aient diminué en 2024 en raison, notamment, d'un hiver doux et de l'interruption des opérations pendant l'arrêt de travail d'un mois, nous avons également continué à réduire nos émissions absolues.

Le passage à des sources d'énergie propre a été déterminant à cet égard. Par exemple, au 1<sup>er</sup> janvier 2024, l'entreprise est passée à plus de 90 % d'électricité renouvelable en Saskatchewan. Cette mesure fait suite à notre transition vers plus de 90 % d'électricité renouvelable en Alberta en 2023.

## Plan de transition climatique

Notre action climatique est marquée par la grande transparence dont nous faisons preuve dans notre planification et nos rapports. Une communication transparente assure la responsabilisation et aide les entreprises et les organisations à rester sur la bonne voie. Le présent rapport de 2024 présente notre plan de transition climatique plus en détail. Il explique notamment comment nous allons réduire considérablement les émissions à l'échelle de notre chaîne de valeur et comment nous ajusterons nos sources d'énergie et nos modèles de transport et d'approvisionnement à l'appui de nos objectifs climatiques et d'une économie à faibles émissions de carbone.

Nous avons également élaboré une feuille de route stratégique plus détaillée visant à atteindre la carboneutralité d'ici 2050 qui établit des objectifs provisoires pour la réduction des émissions de portée 3 (indirectes). Nous continuerons d'examiner et de mettre à jour nos plans afin de tenir compte des attentes en évolution de la population canadienne dans un environnement commercial dynamique.



**Doug Ettinger**  
Président-  
directeur général



**Nathalie Delisle**  
Chef des affaires  
juridiques et  
corporatives



## Programme zéro déchet

Du fait de la vaste étendue de son réseau et de ses opérations, Postes Canada a une empreinte considérable. Nous le savons, et c'est pourquoi nous voulons réduire les déchets partout où nous le pouvons.

Notre programme zéro déchet vise à détourner 90 % de nos déchets opérationnels non dangereux des sites d'enfouissement d'ici 2030. Dans le cadre de la première phase de ce programme, nous avons mis en place une infrastructure de détournement des déchets normalisée et plus efficace à près de 80 emplacements à l'échelle de notre réseau.

## Entreprises du secteur public les plus durables

Postes Canada a l'honneur de figurer sur la liste inaugurale des 25 entreprises publiques les plus durables au monde établie par Corporate Knights. Ce classement souligne les efforts que nous avons déployés récemment pour réduire notre consommation d'énergie et nos émissions de GES et fournir des produits et des services durables.

De même, dans un classement établi en 2024 par Newsweek et Statista, Postes Canada a été désignée comme l'une des entreprises les plus responsables au Canada, parmi 150 entreprises travaillant dans 13 secteurs différents.

## Agir pour des lendemains plus verts

Nous savons que nos avancées sont progressives. Il nous reste encore beaucoup de chemin à parcourir. Étant donné l'ampleur des défis auxquels Postes Canada est actuellement confrontée, nous reconnaissons également que certains projets pourraient avancer plus lentement que d'autres. Mais nos objectifs et nos échéanciers en matière de climat n'ont pas changé, et nous continuons de réaliser des progrès.

Nous n'y arriverions pas sans la mobilisation et le dévouement de notre formidable personnel, qui est à la fois le cœur de l'entreprise et son visage de marque. Avec son soutien indéfectible, nous continuerons de prendre des mesures en faveur du développement durable pour le bien de l'environnement et des communautés dans lesquelles notre personnel vit et travaille.

La population canadienne peut compter sur nous. Nous continuerons de faire preuve de leadership en matière de développement durable pour notre personnel, notre clientèle et les collectivités canadiennes.





# Comment nous créons une valeur durable

## Intrants de 2024

### Capital financier

**470 M\$** investis dans notre réseau et nos opérations  
**4,8 G\$** en salaires et avantages sociaux  
**2,5 G\$** en biens et services achetés

### Capital naturel

**675 M kWh** d'énergie consommés  
**67 %** de l'électricité utilisée était renouvelable et  
**88 %<sup>1</sup>** provenait de sources non émettrices  
**10,2 M\$** investis dans des projets de réduction des GES  
**1 423 tonnes métriques** de produits d'emballage vendus à la clientèle de Postes Canada<sup>1</sup>  
**409 M\$** investis dans les énergies renouvelables par l'entremise du Régime de retraite de Postes Canada

### Capital humain

Effectif de **62 300 personnes<sup>2</sup>**  
**33 M\$** en cotisations de l'employeur au Régime de retraite  
**842 000 heures** de formation attribuée au personnel

### Capital social

**11,3 M\$** investis dans l'amélioration de l'accessibilité pour le personnel et la clientèle  
**1,3 M\$** versés par l'entremise de notre Fondation communautaire  
**885 000 \$** investis dans l'élargissement et l'amélioration des services postaux offerts aux communautés autochtones et du Nord

## Notre entreprise

### Chaîne de valeur en amont

#### Fournisseurs

- Avantages sociaux pour notre personnel
- Services de gestion des installations
- Parc de véhicules
- Technologie de l'information
- Conteneurs
- Produits d'emballage
- Centres d'appels

- Entreposage
- Équipement de traitement
- Uniformes

#### Transport contractuel

- Transport longue distance
- Services de fret aérien
- Services de fret ferroviaire



### Notre raison d'être

Porteurs d'un Canada plus fort



### Nos valeurs

Confiance, respect, contribution



### Ce que nous faisons

Levée, traitement, transport, livraison

### Chaîne de valeur en aval

#### Canadiens et Canadiennes

- Toutes les collectivités du Canada
- Petites, moyennes et grandes entreprises

## Extrants de 2024

### Pratiques responsables

**6,1 G\$** en revenus  
**348 M\$<sup>1</sup>** dépensés auprès de fournisseurs issus de la diversité  
**230 000 \$** retournés aux victimes d'arnaques et de fraude  
**9,4 M\$** de marchandises illicites interceptées et retirées du flot du courrier

### Responsabilité environnementale

Réduction de **24,4 %** des émissions opérationnelles de GES depuis 2019  
**22 270 tonnes** de déchets détournés des sites d'enfouissement  
**65 %** des produits d'emballage vendus à la clientèle de Postes Canada (par poids) faits de matières recyclées<sup>1</sup>  
**57,5 M\$** en revenus liés au développement durable

### Personnes et culture

**8 177** nouvelles embauches  
**11 heures de formation** en moyenne par membre du personnel  
**59 354 personnes** participant au Régime de retraite de Postes Canada

### Répercussions socioéconomiques

**6,4 G** d'articles de courrier, de colis et de messages livrés  
**17 540** mesures d'adaptation pour la livraison en vigueur  
**479 000** petites entreprises aidées par nos Solutions pour petites entreprises de Postes Canada<sup>MC</sup>  
**480** récipiendaires d'un Prix de Postes Canada pour les Autochtones aux études depuis 2004

1. Consultez le [Supplément sur la transparence ESG](#) pour en savoir plus sur la façon dont ces indicateurs sont calculés.

2. Comprend le personnel canadien rémunéré à temps plein et à temps partiel, ainsi que le personnel temporaire, occasionnel et embauché pour une période déterminée.

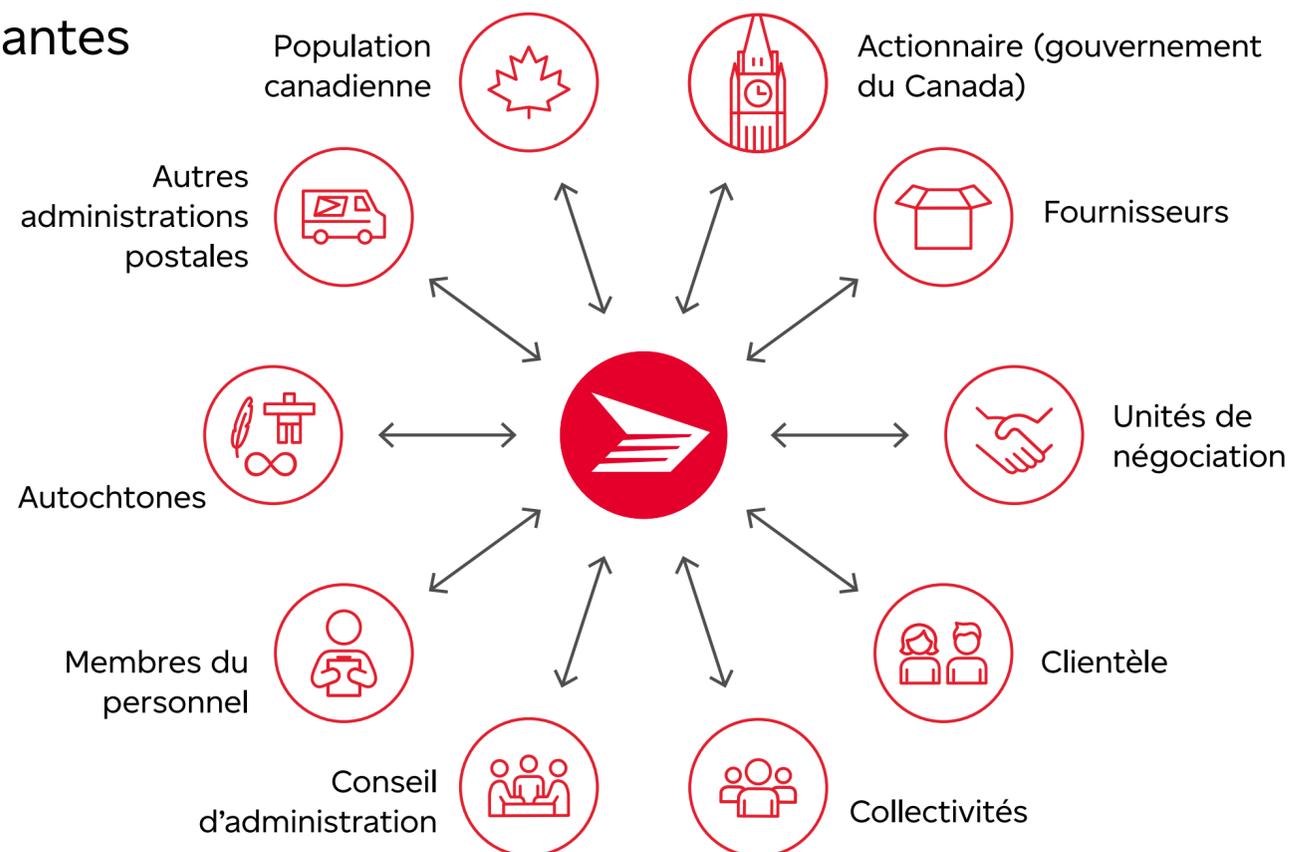


# Stratégie ESG

## Mobilisation des parties prenantes

En desservant toutes les adresses du pays, Postes Canada relie les gens. Nous reconnaissons notre valeur pour la population et les entreprises canadiennes. Comprendre ce qui compte le plus pour les personnes qui utilisent le système postal est essentiel pour nous aider à adapter continuellement nos produits et services afin de répondre aux attentes en évolution de la population.

Nous communiquons activement et en continu avec la clientèle et les principales parties prenantes afin de recueillir des renseignements qui orientent nos priorités en matière de développement durable et de principes ESG. Voici certains des groupes d'intérêt qui influencent notre orientation stratégique :



**En 2024, nous avons sondé des milliers de personnes et d'entreprises pour mieux comprendre leurs attentes envers les services d'expédition et de livraison et l'importance accordée aux options de livraison responsable.**

## Activités de mobilisation en 2024

En 2024, nous avons mené un large éventail d'activités d'engagement pour nous tenir au courant des besoins et des attentes des parties prenantes. Nous avons notamment communiqué avec la population canadienne par les moyens suivants :

- Sondages
- Réunions avec la clientèle et les fournisseurs
- Communications régulières sur les initiatives menées en faveur du développement durable (internes et externes)
- Formation sur les critères ESG offerte au personnel
- Subventions de la Fondation communautaire de Postes Canada
- Séances d'intervention et de sensibilisation avec les leaders des communautés autochtones
- Dialogue direct avec les fournisseurs autochtones pour encourager la participation aux processus d'achat de Postes Canada
- Dialogue direct avec les parties prenantes et la collectivité par l'entremise de notre programme des timbres-poste (événements, recherches et consultations)
- Réunions régulières des comités avec les syndicats
- Discussions avec notre équipe de direction et les membres du Conseil, notamment lors d'événements publics comme la réunion publique annuelle
- Collaboration et consultation avec les administrations municipales sur les initiatives ESG
- Partage des meilleures pratiques grâce à l'adhésion à des associations du secteur et à des groupes postaux internationaux

D'autres détails sur les activités d'engagement sont présentés tout au long de ce rapport.



## Établir nos priorités en matière de développement durable

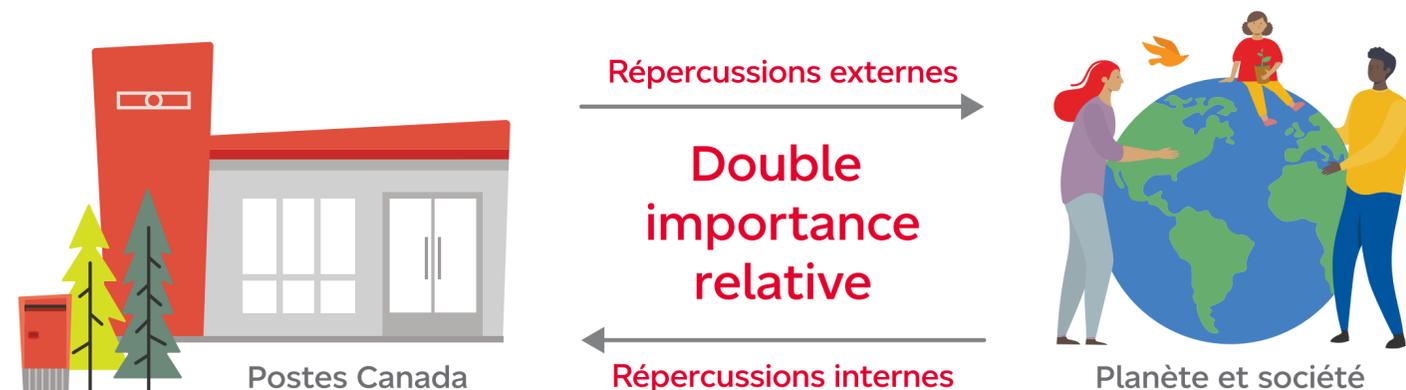
Pour bâtir une solide stratégie ESG, il faut déterminer les enjeux de développement durable prioritaires pour les activités de Postes Canada et de ses partenaires. Pour ce faire, nous effectuons une évaluation de l'importance relative tous les deux ans afin de continuer à répondre aux préoccupations les plus pertinentes des parties prenantes.

La dernière évaluation de l'importance relative de Postes Canada a eu lieu en 2023. Le concept de double importance relative y a été intégré pour la première fois :

- **Répercussions externes** : Dans quelle mesure les opérations de Postes Canada pourraient-elles avoir une incidence sur l'environnement et la société?
- **Répercussions internes** : Dans quelle mesure les problèmes liés au développement durable pourraient-ils avoir une incidence sur le rendement financier de Postes Canada?

La démarche est décrite ci-après.

Notre prochaine évaluation de l'importance relative aura lieu en 2026.



## Notre processus d'évaluation de la double importance relative

### Déterminer les enjeux ESG

Nous avons dressé une liste des enjeux ESG les plus pertinents pour Postes Canada en examinant des rapports de pairs sur le développement durable et en tenant compte des normes de production de rapports propres à l'industrie et des enjeux clés de nos évaluations de l'importance relative antérieures.

### Mobiliser les parties prenantes

#### Phase 1 de l'établissement des priorités

Nous avons sondé des parties prenantes internes et externes pour connaître le degré d'importance qu'elles accordaient aux enjeux ESG avec lesquels Postes Canada pourrait avoir l'impact le plus considérable sur l'environnement et la société (répercussions externes).

#### Phase 2 de l'établissement des priorités

Nous avons sondé les membres du Conseil d'administration et de la haute direction pour recueillir leurs commentaires quant aux enjeux ESG avec lesquels Postes Canada pourrait avoir le plus grand impact sur l'environnement et la société (répercussions externes) et sur ses finances (répercussions internes).

Nous avons sollicité la collaboration de plus de **4 500 parties prenantes internes et externes, notamment le personnel, les unités de négociation, la haute direction, le Conseil d'administration, la clientèle commerciale, le public, les collectivités, les fournisseurs, les associations du secteur et les filiales.**

### Validation

Nous avons ensuite organisé un atelier avec la haute direction afin de valider les résultats de l'évaluation de la double importance relative et de nous entendre sur la grille finale à divulguer dans le Rapport sur le développement durable de Postes Canada.



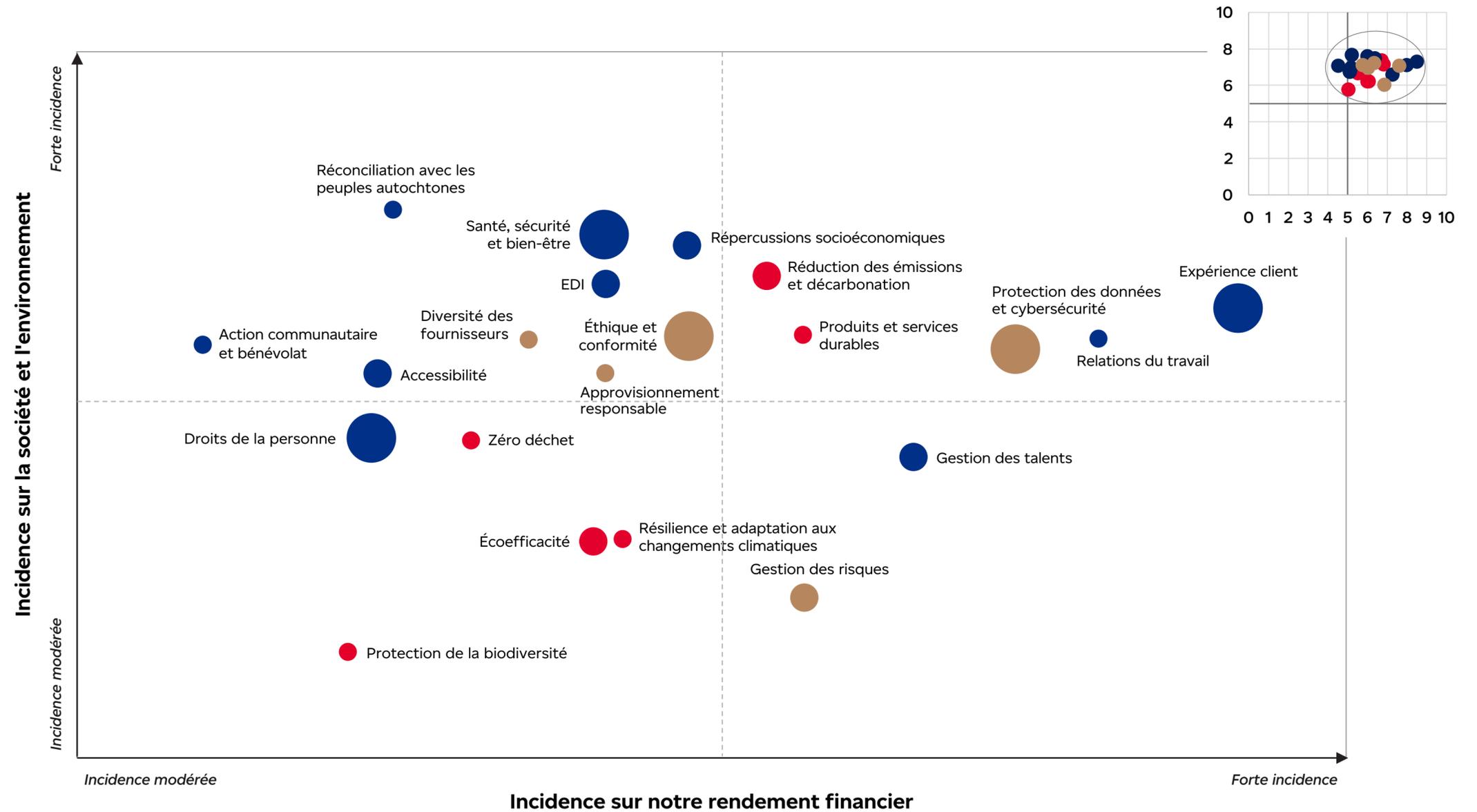
## Grille de la double importance relative

Les résultats de l'évaluation de la double importance relative de Postes Canada sont résumés dans la grille ci-après, qui fournit un classement visuel des enjeux présélectionnés et de leur importance selon les commentaires reçus dans le cadre de notre exercice de mobilisation des parties prenantes. L'axe des X représente l'incidence potentielle de chaque enjeu sur notre rendement financier, tandis que l'axe des Y représente l'incidence potentielle de Postes Canada sur la société et l'environnement du point de vue des membres du Conseil d'administration et de la haute direction. La taille du cercle associé à chaque enjeu représente l'évaluation des autres parties prenantes, selon une échelle d'importance allant de 1 (pas du tout important) à 10 (extrêmement important).

Au total, 21 enjeux ont été évalués. Les plus grands cercles représentent les enjeux ayant obtenu les scores les plus élevés, les cercles moyens représentent les scores intermédiaires et les petits cercles représentent les scores les plus faibles, aucun enjeu n'ayant obtenu un score inférieur à 7,9 sur 10. Presque tous les enjeux se trouvent dans le quadrant supérieur droit de la grille, ce qui montre leur importance dans notre stratégie ESG et nos divulgations sur le développement durable.

Ces résultats donnent un cadre à la stratégie ESG de Postes Canada et orientent les priorités, comme la sécurité de notre personnel, les investissements liés à la satisfaction des attentes de la clientèle et les mesures de leadership en matière de développement durable.

→ Consulter les [résultats de la double importance relative sous forme de tableau](#).



### Légende

- Enjeux environnementaux
- Enjeux sociaux
- Enjeux de gouvernance

La taille des cercles indique le degré d'importance que les parties prenantes accordent à l'enjeu.

Enjeux les plus importants : Note de 9,0 ou plus

Enjeux médians : Note de 8,5 à 8,9

Enjeux de moindre importance : Note de 7,5 à 8,4

La position des cercles (dans l'axe vertical ou horizontal) est en fonction des résultats des sondages auprès du Conseil et de la haute direction.



## Tendances ESG à l'échelle mondiale et nationale

En plus des commentaires des parties prenantes reçus dans le cadre de notre double évaluation de l'importance relative, notre stratégie de résilience à long terme tient compte des tendances et des meilleures pratiques en matière d'ESG à l'échelle mondiale et nationale qui sont les plus pertinentes pour notre entreprise. Les tendances clés qui ont influencé notre stratégie ESG sont résumées ci-après.



### Accent sur l'adaptation et la résilience aux changements climatiques

En 2024, les phénomènes météorologiques extrêmes à l'échelle de la planète ont mis en relief le risque climatique croissant. Le Canada a subi des vagues de chaleur, des feux de forêt, des vents destructeurs et des précipitations extrêmes qui ont perturbé la vie de la population et les activités des entreprises et causé des milliards de dollars de dommages à l'échelle du pays. Pour assurer la pérennité de leurs opérations et de leurs chaînes d'approvisionnement, les entreprises doivent intégrer l'adaptation aux changements climatiques et la résilience à leur stratégie d'affaires.

#### Ce que fait Postes Canada :

Postes Canada intègre la prise en compte des risques et des possibilités liés au climat dans sa stratégie d'affaires. En 2024, nous avons effectué une évaluation détaillée de nos principaux risques et possibilités liés au climat, y compris la détermination des principaux emplacements les plus vulnérables face aux risques climatiques physiques. Nous sommes en train d'élaborer une feuille de route exhaustive en matière de résilience climatique afin de réduire au minimum ces répercussions ainsi que celles des risques de transition en lien avec le climat.

→ Consultez la section [Plan de transition climatique](#) pour en savoir plus.



### Réglementation et attentes accrues en matière de divulgation

Les cadres de production de rapports sur les critères ESG continuent d'évoluer en réponse à la demande croissante de mise en corrélation des pratiques de développement durable avec le rendement financier à court, moyen et long terme. En décembre 2024, le Conseil canadien des normes d'information sur la durabilité (CCNID) a publié ses premières normes de divulgation en matière de développement durable, harmonisées avec les normes publiées en 2023 par la Fondation des normes internationales d'information financière (IFRS). Les critères de divulgation établis doivent permettre de fournir aux parties prenantes un aperçu des répercussions financières actuelles et potentielles des principaux risques et possibilités liés au développement durable d'une entité au fil du temps. Bien que les normes soient actuellement volontaires au Canada, les entreprises doivent surveiller la situation et se préparer à produire des rapports conformes aux normes de divulgation volontaire en évolution, étant donné qu'elles sont susceptibles d'influer sur la réglementation future. Il faut donc continuer à peaufiner les rapports sur les critères ESG, y compris la divulgation des plans détaillés de transition climatique, afin de conserver une longueur d'avance sur les exigences réglementaires et de répondre aux attentes des parties prenantes.

#### Ce que fait Postes Canada :

Postes Canada établit des rapports publics sur sa stratégie et ses initiatives de développement durable depuis 2007. De plus, en tant que société d'État, Postes Canada a été mandatée pour rendre compte de sa stratégie climatique, conformément au cadre du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GTIFCC). Nous avons publié notre premier rapport relatif au GTIFCC en 2022 et avons continué à produire des rapports sur la gestion des risques et des possibilités liés au climat chaque année. En octobre 2023, le GTIFCC a été dissous et la responsabilité de surveiller l'évolution des progrès des entreprises en matière de divulgation d'informations sur le climat a été transférée à la Fondation IFRS, en vertu de la norme d'information sur la durabilité IFRS S2. Nous continuons d'améliorer nos rapports en y intégrant les normes de divulgation relatives aux critères ESG en évolution et nous veillons à nous y conformer.



## Surveillance de plus en plus étroite des pratiques durables

À mesure que les exigences de divulgation en matière de développement durable deviennent plus strictes et normalisées à l'échelle mondiale, les pratiques d'éco-blanchiment – le fait de donner l'impression qu'une activité, un produit, une marque ou un investissement est plus durable qu'il ne l'est en réalité – deviennent une source de préoccupation croissante et l'exactitude des communications des entreprises concernant le développement durable est désormais minutieusement vérifiée. Cet examen est devenu une exigence réglementaire avec la modification de la *Loi sur la concurrence* en juin 2024 par l'entremise du projet de loi C-59, qui exige des entreprises qu'elles prouvent les allégations environnementales faites pour promouvoir un produit ou un intérêt commercial.

### Ce que fait Postes Canada :

Postes Canada est déterminée à assurer une parfaite transparence en matière de développement durable et d'ESG. Nos divulgations sur le développement durable font l'objet d'un examen interne et d'un processus de gouvernance rigoureux. Nous continuons de renforcer la vérification indépendante des principaux indicateurs de rendement clés liés aux critères ESG, comme indiqué dans la section [À propos du présent rapport](#).



## Protection de la biodiversité et du capital naturel

La Convention des Nations Unies sur la diversité biologique s'est réunie en novembre 2024 pour la 16<sup>e</sup> Conférence des parties (COP16) en Colombie, mettant en lumière la nécessité d'agir maintenant pour mettre fin à la perte alarmante de biodiversité dans le monde. La COP16 a également reconnu officiellement les liens entre les changements climatiques et la biodiversité. La question des changements climatiques est indissociable de celle de la biodiversité, qui joue un rôle essentiel dans l'atténuation et l'adaptation. Les entreprises sont soumises à un examen de plus en plus minutieux des mesures qu'elles prennent pour protéger la biodiversité et limiter les répercussions des changements climatiques. Pour maintenir leur leadership en matière de responsabilité environnementale, les entreprises doivent intégrer leur empreinte écologique et leurs répercussions sur les écosystèmes dans leurs stratégies de développement durable.

### Ce que fait Postes Canada :

En 2024, Postes Canada a entamé une évaluation détaillée de ses répercussions sur la nature et de ses dépendances environnementales. L'évaluation suit la démarche élaborée par le Groupe de travail sur l'information financière relative à la nature.

→ Consultez la section [Protection de la biodiversité](#) pour en savoir plus.



## Bâtir des chaînes d'approvisionnement durables et résilientes

À mesure que la demande de produits écologiques et socialement responsables continue d'augmenter, les organisations sont soumises à une pression croissante pour vérifier que leurs chaînes d'approvisionnement ne sont pas nuisibles. L'approvisionnement éthique, la réduction de l'empreinte environnementale, les pratiques équitables en matière de main-d'œuvre, la gestion du risque, la transparence et la responsabilisation dans les chaînes d'approvisionnement sont de plus en plus essentiels au développement durable et à la résilience des entreprises. Les exigences réglementaires en matière de transparence des chaînes d'approvisionnement le soulignent également avec l'entrée en vigueur du projet de loi S-211 le 1<sup>er</sup> janvier 2024, qui impose aux entreprises et aux institutions gouvernementales canadiennes de rendre compte des risques liés au travail forcé et au travail des enfants dans leurs chaînes d'approvisionnement.

### Ce que fait Postes Canada :

Postes Canada s'engage à assurer un approvisionnement équitable lui permettant de servir sa clientèle de façon responsable. Nous intégrons des critères environnementaux et sociaux dans la sélection des nouveaux fournisseurs ainsi que dans nos processus d'appels d'offres. Nous continuons d'améliorer notre stratégie d'approvisionnement afin de réduire les risques liés à la chaîne d'approvisionnement et, en 2024, nous avons mis en œuvre une solution de tierce partie permettant une évaluation plus approfondie des risques au sein notre chaîne d'approvisionnement.

→ Consultez la section [Approvisionnement responsable](#) pour en savoir plus.



## Notre approche à l'égard des principes ESG

La raison d'être de Postes Canada est « Porteurs d'un Canada plus fort ». Pour la réaliser, nous nous efforçons de bâtir un Canada plus fort, plus inclusif et plus écologique pour notre clientèle, nos collectivités et notre personnel. Notre approche à l'égard des principes ESG appuie cet objectif en intégrant les attentes des parties prenantes et les tendances ESG pertinentes dans nos mesures prioritaires afin de maximiser les répercussions positives et d'accroître la résilience à long terme de l'entreprise et pour la population canadienne que nous servons.

Notre cadre de stratégie ESG regroupe les enjeux prioritaires dans des domaines stratégiques plus larges pour nous aider à réaliser notre raison d'être.

## Notre raison d'être : Porteurs d'un Canada plus fort

Nous voulons bâtir un Canada inclusif, équitable et durable pour notre clientèle, nos collectivités et notre personnel

### Priorités de la stratégie ESG



#### Pratiques responsables

Nous menons nos activités de manière ouverte, transparente et éthique, tout en maintenant des normes élevées de gouvernance d'entreprise qui nous permettent de prendre des décisions d'affaires judicieuses et d'apporter une valeur durable à toutes nos parties prenantes.

- [Éthique et conformité](#)
- [Protection des données et cybersécurité](#)
- [Approvisionnement responsable](#)



#### Responsabilité environnementale

Nous nous engageons à réduire l'impact environnemental de nos opérations, notamment en réduisant les émissions de gaz à effet de serre, en protégeant la biodiversité, en réduisant les déchets, en promouvant l'économie circulaire et en rendant nos activités de transport plus écologiques.

- [Produits et services durables](#)
- [Réduction des émissions et décarbonation](#)
- [Zéro déchet](#)
- [Résilience climatique](#)
- [Protection de la biodiversité](#)



#### Personnes et culture

Nous visons à faire ce qu'il faut pour notre personnel en mettant l'accent sur la santé et la sécurité, en favorisant l'harmonisation avec nos unités de négociation, en promouvant une culture qui nous rend plus forts ensemble et en veillant à ce que notre effectif reflète la diversité de notre pays et les priorités de la population.

- [Santé, sécurité et bien-être](#)
- [Culture](#)



#### Répercussions socioéconomiques

Nous visons à créer une valeur sociale et économique positive pour l'ensemble de la population grâce à nos pratiques, à nos produits et services et à notre engagement communautaire.

- [Réconciliation avec les Autochtones](#)
- [Expérience de la clientèle](#)
- [Accessibilité](#)

### Équité, diversité et inclusion



## Stratégie pour 2030

Nous sommes en train d'élaborer une feuille de route détaillée de notre stratégie ESG afin d'appuyer notre objectif de devenir chef de file en matière de création de valeur durable pour notre personnel, nos collectivités et notre clientèle, tout en faisant croître l'entreprise de façon responsable. Cette feuille de route reflétera une approche par étapes de notre parcours de développement durable. D'abord axée sur la période allant de 2025 à 2030, elle établira des objectifs concrets et des initiatives pour les atteindre. Un aperçu général des composantes de notre feuille de route est présenté ci-après.



### Maintenir les normes de gouvernance d'entreprise les plus élevées :

- Favoriser une culture éthique qui reflète les valeurs communes de la population canadienne : confiance, respect et contribution.
- Protéger la vie privée de notre clientèle dans un cadre éthiquement responsable.
- Bâtir une chaîne d'approvisionnement durable et résiliente.
- Valoriser et protéger les droits de la personne au sein de notre entreprise et dans l'ensemble de notre chaîne d'approvisionnement.

### Améliorer la résilience de notre planète et de nos collectivités :

- Réduire considérablement les émissions de gaz à effet de serre dans nos opérations et notre chaîne de valeur.
- Adapter nos opérations, nos produits et nos services pour réduire les risques liés aux répercussions des changements climatiques.
- Promouvoir l'utilisation efficace et responsable des ressources naturelles tout en protégeant la biodiversité.
- Réduire au minimum les déchets et promouvoir la circularité.

### Favoriser l'inclusion et la diversité :

- Représenter la diversité du Canada au sein de notre effectif.
- Offrir un environnement inclusif où le racisme, la discrimination et le harcèlement n'ont pas leur place.
- Sensibiliser les gens aux autres cultures et adopter des pratiques exemptes de préjugés.

### Créer un milieu de travail positif :

- Être chef de file en matière de santé et de sécurité.
- Chercher à favoriser une culture de haute performance axée sur les valeurs.
- Offrir la formation et le soutien dont les membres de notre personnel ont besoin pour élargir leur carrière, explorer de nouveaux rôles et réaliser leur plein potentiel.

### Créer une valeur sociale et économique durable pour toute la population canadienne :

- Devenir l'entreprise de livraison canadienne la plus reconnue pour sa responsabilité sociale envers la clientèle et les collectivités.
- Favoriser le bien-être et la croissance des communautés autochtones et du Nord.
- Faire preuve de leadership en matière d'accessibilité et d'inclusion des personnes en situation de handicap en offrant des programmes et des services sur lesquels toute la population canadienne peut compter.
- Soutenir la croissance et le développement des petites entreprises.



## Principaux objectifs et rendement en matière d'ESG

Certains objectifs et indicateurs de rendement ont déjà été adoptés pour appuyer nos aspirations, tandis que d'autres seront élaborés tout au long de 2025. Nos objectifs sont aussi conçus pour appuyer directement ou indirectement le programme mondial de développement durable jusqu'à 2030, décrit dans les Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies. Nous avons repéré quatre ODD auxquels nos efforts contribuent.

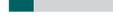
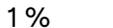
Priorité	Objectif	Rendement en 2024	Variation sur 12 mois	Tendance (% de l'objectif atteint)	Statut	ODD	Cible de l'ODD	Indicateur(s) de l'ODD
 Pratiques responsables	Croissance annuelle de 10 % des dépenses d'approvisionnement directes admissibles auprès de fournisseurs issus de la diversité de 2022 à 2025	0,2 %	0,2 %	0,02 %	En retard <sup>1</sup>			
	Croissance annuelle de 10 % des dépenses d'approvisionnement directes admissibles auprès de fournisseurs de petites et moyennes entreprises de 2022 à 2025	-14,5 %	-14,5 %	0 %	En retard <sup>1</sup>		<b>12.7</b> Promouvoir des pratiques durables dans le cadre de la passation des marchés publics, conformément aux politiques et priorités nationales	<b>12.7.1</b> Nombre de pays mettant en œuvre des politiques et des plans d'action en matière de marchés publics durables
	Augmentation de 10 % par année des dépenses d'approvisionnement directes admissibles auprès de fournisseurs dont l'entreprise appartient à des personnes en situation de handicap de 2022 à 2025	-41,9 %	-41,9 %	0 %	En retard <sup>1</sup>		<b>13.2</b> Incorporer des mesures relatives aux changements climatiques dans les politiques, les stratégies et la planification nationales	<b>13.2.2</b> Total des émissions annuelles de gaz à effet de serre
	Veiller à ce qu'au moins 67 % de nos fournisseurs, en fonction des dépenses, se dotent d'objectifs fondés sur la science d'ici le 31 décembre 2025	21,6 %	+2,7 points de pourcentage	32 %	En retard <sup>2</sup>			
 Personnes et de culture	Baisse constante du nombre de blessures sur 12 mois – Taux de fréquence totale des blessures	5,46	+1 %	0 %	En retard <sup>3</sup>			
	Baisse constante du nombre de blessures sur 12 mois – Taux de fréquence des blessures entraînant une perte de temps	2,53	+11 %	0 %	En retard		<b>8</b> Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tout le monde	<b>8.8.1</b> Nombre d'accidents du travail mortels et non mortels par 100 000 travailleurs, par sexe et statut au regard de l'immigration

1. Les dépenses auprès de ces fournisseurs ont diminué de 2023 à 2024 en raison du conflit de travail au quatrième trimestre de 2024.

2. Les progrès par rapport à l'objectif seront mis à jour en 2025 afin d'inclure les fournisseurs nouvellement sous la responsabilité de la Gestion de l'approvisionnement de Postes Canada après la cession d'Innovaposte..

3. Consultez la section [Santé, sécurité et bien-être](#) pour en savoir plus.



Priorité	Objectif	Rendement en 2024	Variation sur 12 mois	Tendance (% de l'objectif atteint)	Statut	ODD	Cible de l'ODD	Indicateur(s) de l'ODD
 <b>Responsabilité environnementale</b>	Réduire de 50 % nos émissions opérationnelles (de portées 1 et 2) d'ici 2030	103,5 kt d'éq. CO <sub>2</sub>	-10,2 %	 49 %	En bonne voie		<b>7.2</b> D'ici à 2030, accroître nettement la part de l'énergie renouvelable dans le bouquet énergétique mondial	
	Atteindre la carboneutralité d'ici 2050	876,5 kt d'éq. CO <sub>2</sub>	-11,0 %	 21 %	En bonne voie		<b>12.1</b> Mettre en œuvre le Cadre décennal de programmation concernant les modes de consommation et de production durables avec la participation de tous les pays, les pays développés montrant l'exemple en la matière, compte tenu du degré de développement et des capacités des pays en développement	<b>7.2.1</b> Part de l'énergie renouvelable dans la consommation finale d'énergie
	S'approvisionner à 95 % d'électricité issue de sources non émettrices d'ici 2030	88 %	+4,5 points de pourcentage	 93 %	En bonne voie		<b>12.5</b> D'ici à 2030, réduire considérablement la production de déchets par la prévention, la réduction, le recyclage et la réutilisation	<b>12.1.1</b> Nombre de pays ayant adopté des plans d'action nationaux relatifs aux modes de consommation et de production durables ou ayant inscrit cette question parmi les priorités ou objectifs de leurs politiques nationales
	Électrifier l'ensemble de notre parc de véhicule du dernier kilomètre de livraison d'ici 2040	1 %	0 point de pourcentage	 1 %	En retard <sup>1</sup>		<b>13.2</b> Incorporer des mesures relatives aux changements climatiques dans les politiques, les stratégies et la planification nationales	<b>12.5.1</b> Taux national de recyclage, en tonnes de matériaux recyclés
	Détourner des sites d'enfouissement au moins 90 % (en poids) des déchets non dangereux provenant des opérations d'ici 2030	66,7 %	-0,4 point de pourcentage	 74 %	En bonne voie			<b>13.2.2</b> Total des émissions annuelles de gaz à effet de serre
 <b>Répercussions socioéconomiques</b>	5 % des dépenses d'approvisionnement admissibles directes ou indirectes auprès de fournisseurs autochtones d'ici le 31 décembre 2025	4,3 %	+0,2 point de pourcentage	 86 %	En bonne voie			
	Atteindre 3,2 % d'Autochtones au sein de l'effectif de Postes Canada en 2024	3,5 %	+0,2 point de pourcentage	 109 %	Atteint		<b>12.7</b> Promouvoir des pratiques durables dans le cadre de la passation des marchés publics, conformément aux politiques et priorités nationales	<b>12.7.1</b> Nombre de pays mettant en œuvre des politiques et des plans d'action en matière de marchés publics durables
	Atteindre une accessibilité numérique de 92 % pour l'ensemble des projets numériques actifs en 2024	93,3 %	+1,3 point de pourcentage	 101 %	Atteint			

1. Nous avons ralenti l'électrification du parc de véhicules en raison de contraintes financières, mais nous accélérerons le rythme à l'avenir dans le but d'atteindre notre objectif.



# Engagements, classements et prix

## Engagements en faveur du leadership ESG

**Initiative Science-Based Targets :** L'une des 10 premières entreprises de transport et logistique au monde à avoir un objectif de carboneutralité officiel approuvé par l'initiative Science Based Targets.

**Défi carboneutre :** Participation officielle au Défi carboneutre lancé par le gouvernement du Canada en 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.

**Pacte mondial des Nations Unies :** Signataire du Pacte mondial des Nations Unies, réaffirmant ainsi notre engagement à respecter et à promouvoir les droits de la personne universels, à adopter des pratiques de travail décentes, à réduire notre impact environnemental et à mettre en place de solides mécanismes de lutte contre la corruption.

## Classements et prix

**Corporate Knights :** Inclusion sur la liste Corporate Knights des 50 meilleures entreprises responsables. En 2024, nous nous sommes classés au 26<sup>e</sup> rang, comparativement au 37<sup>e</sup> rang en 2023.

Inclusion sur la toute première liste Corporate Knights des 25 entreprises du secteur public les plus durables au monde.

**Newsweek et Statista :** Nommée l'une des entreprises les plus responsables au Canada par Newsweek et Statista en 2025. Postes Canada s'est classée au 5<sup>e</sup> rang sur un total de 100 sociétés, et au 1<sup>er</sup> rang dans le secteur du transport et de la logistique.

**CDP :** Pour notre soumission de 2023 sur les changements climatiques, obtention d'une cote A-, qui souligne notre leadership concret sur les enjeux climatiques. La cote de 2024 n'a pas encore été reçue.

**EcoVadis :** Médaille d'argent d'EcoVadis, ce qui correspond au 90<sup>e</sup> rang centile parmi les entreprises évaluées.

## Prix de réalisation pour l'équité en emploi :

Récipiendaire du Prix soulignant l'engagement exceptionnel envers l'équité en matière d'emploi dans le cadre des Prix de réalisation pour l'équité en emploi 2024.

## International Association of Financial Crime

**Investigators :** Récipiendaire des prix Enquête en partenariat de l'année 2024 et Enquêteur de l'année de l'International Association of Financial Crime Investigators Central Canada Chapter.

**Fondation Rick Hansen :** Certification or en matière d'accessibilité de la Fondation Rick Hansen pour notre carrefour communautaire de Membertou. Il s'agit de notre troisième installation à obtenir cette certification.

**Bâtiment Energy Star de l'année :** Prix Bâtiment Energy Star de l'année dans la catégorie Centre postal et bureau de poste pour notre poste de facteurs de Scarborough, en Ontario.

## Conseil canadien pour l'entreprise autochtone :

Nommée championne de l'approvisionnement autochtone par le Conseil canadien pour le commerce autochtone.

## Leader de l'approvisionnement responsable :

Nommée l'une des cinq meilleures organisations du secteur public en Amérique du Nord pour l'approvisionnement responsable par le Sustainable Purchasing Leadership Council.





# Timbres

Les timbres commémoratifs et les articles de collection de Postes Canada célèbrent les personnes, les lieux et les événements qui forment l'identité de notre pays. En 2024, nous avons de nouveau raconté notre pays, son histoire unique, ses communautés diversifiées et dynamiques, et ses merveilles naturelles.

Tous les timbres-poste émis en 2024 ont été imprimés à l'aide d'électricité entièrement renouvelable sur du papier recyclé à 100 % ou certifié FSC (Forest Stewardship Council).



## Littérature franco-canadienne

Cette émission célèbre la littérature franco-canadienne du XX<sup>e</sup> siècle et cinq icônes de communautés francophones de partout au pays, dont le talent élève la littérature d'ici à la hauteur de la littérature universelle. Par leur regard aiguisé sur le monde, ses failles et ses espérances, Marie-Claire Blais (1939-2021), Jean Marc Dalpé (né en 1957), Dany Laferrière (né en 1953), Antonine Maillet (1929-2025) et Marguerite-A. Primeau (1914-2011) nous tendent un miroir implacable et sensible, et offrent une œuvre maintes fois primée, y compris à l'international.



## Fleurs sauvages

L'émission consacrée aux fleurs de 2024 présente deux fleurs sauvages indigènes : l'asclépiade tubéreuse et la monarde ponctuée. Abondantes en nectar et en pollen, ces fleurs sont une importante source de nourriture pour les pollinisateurs comme les colibris et les abeilles.



## Farmerettes et soldats du sol

Lancé pour le jour du Souvenir, ce jeu de deux timbres rend hommage aux jeunes qui ont prêté main-forte pour soutenir les efforts agricoles du Canada au moment où le pays et ses alliés en avaient le plus besoin. Plus de 22 000 garçons se sont inscrits à l'initiative des soldats du sol pour participer aux tâches agricoles pendant la Première Guerre mondiale. Au sein du corps des services agricoles de l'Ontario (et de la brigade des « farmerettes » durant la Seconde Guerre mondiale), des milliers de jeunes femmes ont aidé à combler le manque de main-d'œuvre en travaillant dans les champs, les vergers et les conserveries.



## Grenouilles en voie de disparition

Cette émission s'inscrit dans la tradition de Postes Canada de présenter des espèces en péril afin de sensibiliser le public à la fragilité du monde naturel et de favoriser la bonne conduite environnementale. La grenouille ponctuée de l'Oregon et le crapaud de Fowler sont désignés comme étant en voie de disparition et ont besoin de notre intervention immédiate pour éviter de disparaître à jamais.



## Fêtes

Chaque année, Postes Canada émet des timbres pour souligner diverses fêtes propres à la diversité culturelle du Canada, y compris l'Aïd, Diwali, Hanoukka et Noël.

# Pratiques responsables

Gouvernance d'entreprise

Éthique et conformité

Protection de la vie privée  
et sécurité

Approvisionnement responsable

Investissement responsable

Gestion des risques





# Gouvernance d'entreprise

## Postes Canada en tant que société d'État

Postes Canada est une société d'État réglementée par le gouvernement fédéral qui exerce ses activités dans un contexte juridique et stratégique complexe. Son mandat, dicté par la *Loi sur la Société canadienne des postes*, consiste à offrir quotidiennement des services postaux de grande qualité à un prix raisonnable à toutes les adresses canadiennes dans toutes les collectivités, qu'elles soient urbaines, rurales ou éloignées.

Ce mandat est appuyé par divers instruments politiques et juridiques, y compris un vaste ensemble de lois fédérales et le *Protocole du service postal canadien* (Protocole du service), établi par le gouvernement fédéral. Le Protocole du service souligne l'importance d'offrir des services postaux universels, abordables, fiables, pratiques et sécuritaires qui répondent aux besoins de la population canadienne. Il prescrit également des normes de service telles que la livraison quotidienne du courrier, des tarifs d'affranchissement uniformes et des délais précis de livraison du courrier. Ces règlements sont nécessaires pour assurer un réseau postal uniforme et fiable pour la population.

Bien que ces règlements soient essentiels au respect des obligations de la Société en matière de services publics, ils peuvent également nuire à notre capacité à changer, à nous adapter, à respecter nos engagements sur le développement durable et à satisfaire les besoins en évolution de la population canadienne. Postes Canada continue de travailler avec le gouvernement fédéral afin d'acquérir la flexibilité nécessaire pour atteindre ses objectifs, comme la carboneutralité d'ici 2050. Nous travaillons également avec notre personnel, nos agents négociateurs et le gouvernement du Canada pour faire évoluer le système postal et assurer la viabilité à long terme d'un service que des millions de personnes au pays estiment essentiel.

## Programmes de politique publique<sup>1</sup>

### Programme de courrier gouvernemental

Postes Canada gère le programme de courrier gouvernemental, qui offre un droit à la franchise postale pour le courrier expédié entre la population et le Parlement, y compris les parlementaires, les membres du Sénat et la gouverneure générale.

### Documentation à l'usage des personnes aveugles ou partiellement voyantes

587 000 articles livrés gratuitement à des personnes ayant une cécité totale ou partielle en 2024

### Service postal des Forces armées canadiennes

193 000 lettres et colis livrés aux membres des Forces armées canadiennes en déploiement à l'étranger durant la période des Fêtes depuis 2006.

### Programme des documents de bibliothèque

882 000 envois de documents de bibliothèque expédiés à des tarifs d'affranchissement réduits en 2024.

1. Postes Canada a reçu du gouvernement un crédit d'environ 22 millions de dollars en 2024 pour appuyer son programme destiné aux personnes aveugles ou partiellement voyantes. Consultez la section Autres programmes de politique publique du [Rapport annuel de Postes Canada](#) pour en savoir plus.



## Principales initiatives en 2024

Postes Canada examine et met régulièrement à jour ses politiques. Cette démarche favorise une gouvernance d'entreprise responsable en renforçant les mécanismes de surveillance, en améliorant la responsabilisation et en assurant l'harmonisation avec les exigences réglementaires en évolution. Voici les politiques actualisées en 2024 :

- ✓ Politique d'approvisionnement
- ✓ Politique sur la protection des renseignements personnels
- ✓ Politique antifraude
- ✓ Politique en matière d'accessibilité
- ✓ Politique de Postes Canada sur le développement durable



## À propos du Conseil d'administration

Postes Canada est une société d'État fédérale qui rend compte au Parlement par l'intermédiaire du ministre de la Transformation du gouvernement, des Services publics et de l'Approvisionnement<sup>1</sup>. Son unique actionnaire est le gouvernement du Canada. En tant que fournisseurs d'un service public essentiel, nous sommes résolus à maintenir des normes de gouvernance d'entreprise élevées et à remplir notre mandat tout en créant une valeur durable pour la population et nos parties prenantes.

### Le 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 énoncés dans la *Loi sur la Société canadienne des postes* et le *Protocole du service postal canadien*.

Le Conseil est également régi par notre [Code de conduite](#), les [Normes de conduite du Conseil d'administration](#), l'[énoncé des valeurs et de la charte du Conseil d'administration](#) et les règlements intérieurs [n° 1](#) et [n° 2](#).

En plus de devoir respecter la [Loi sur les conflits d'intérêts](#), les membres du Conseil doivent remplir le formulaire de Communication générale des intérêts et le mettre à jour chaque année. Ils et elles doivent se récuser de toute discussion qui pourrait les mettre en situation de conflit d'intérêts ou mener à une apparence de conflit d'intérêts.

1. En date du 14 mars 2025.

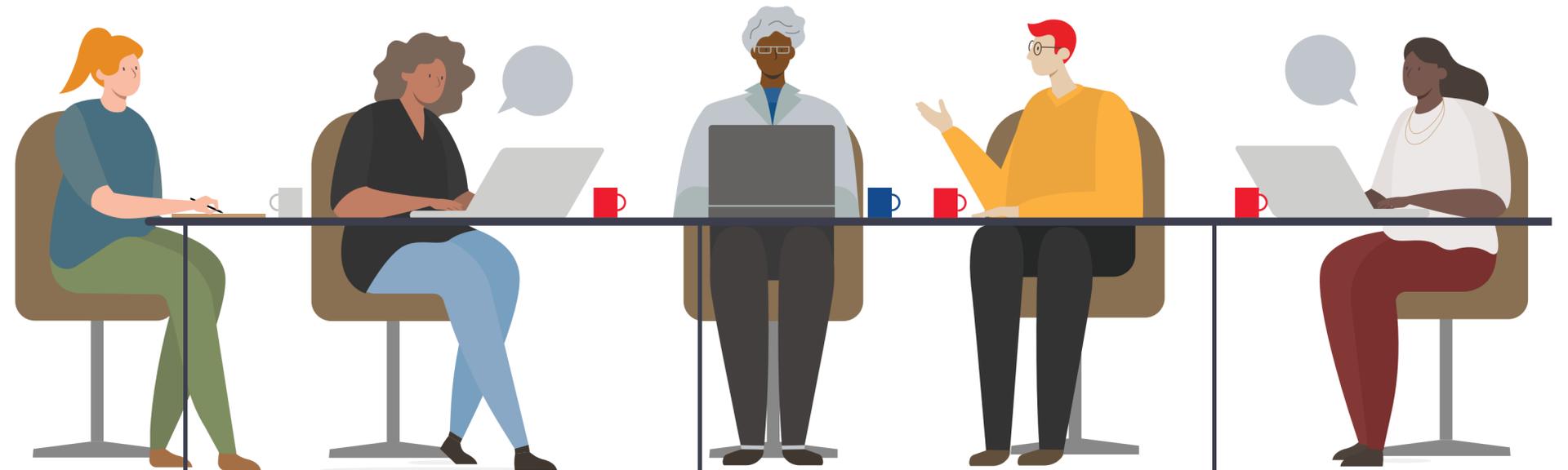
### Nomination

Le gouverneur en conseil, ou la gouverneure générale agissant selon l'avis du Conseil privé du Roi pour le Canada, représenté par le Cabinet, est responsable de nommer les membres du Conseil d'administration. 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.

### Composition du Conseil au 31 décembre 2024

Groupe représenté <sup>2</sup>	Nombre de membres du Conseil	Proportion (sur 10 membres du Conseil au total)
Personnes indépendantes	9	90 %
Femmes	4	40 %
Autochtones	1	10 %

2. Selon l'auto-identification.





## Comités

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. Le président du Conseil et les membres déterminent ensemble la composition des comités. Des réaffectations des membres des comités peuvent également être effectuées.

### Nombre de membres et responsabilités des comités du Conseil au 31 décembre 2024<sup>1</sup>

Comité	Nombre de membres	Fonctions et responsabilités
<b>Conseil d'administration</b>	10 9 personnes sur 10 sont indépendantes <sup>2</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>Tient la direction responsable du rendement de l'entreprise et de la réalisation de ses objectifs stratégiques.</li> <li>Fait preuve d'une diligence raisonnable à l'égard des initiatives stratégiques en matière de développement durable.</li> <li>Consulte régulièrement les parties prenantes.</li> <li>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 (EDI).</li> </ul>
<b>Comité des pensions</b>	5	<ul style="list-style-type: none"> <li>Supervise et oriente les stratégies relatives au Régime de retraite de Postes Canada, y compris la stratégie de placement responsable.</li> <li>S'acquitte des responsabilités de la Société en tant que répondante du régime de retraite.</li> <li>S'acquitte des responsabilités de fiduciaire de la Société en tant qu'administratrice du régime de retraite.</li> <li>Supervise les décisions de placement et les gestionnaires de placements externes.</li> </ul>
<b>Comité des ressources humaines et de la rémunération</b>	5	<ul style="list-style-type: none"> <li>Examine, produit des rapports et approuve ou fournit des recommandations au Conseil concernant les ressources humaines et la rémunération.</li> <li>Assure la surveillance de ce qui suit, 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.</li> <li>Fournit une supervision et une orientation supplémentaires au Conseil en ce qui a trait aux aspects pertinents des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), comme l'équité, la diversité et l'inclusion, ainsi que la culture.</li> <li>Fournit une surveillance et une orientation supplémentaires en ce qui a trait aux négociations des conventions collectives et aux questions connexes.</li> </ul>
<b>Comité sur les principes environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG)</b>	5	<ul style="list-style-type: none"> <li>Examine les enjeux, les plans et les stratégies en matière d'ESG, et fait des recommandations au Conseil sur des sujets ESG précis et sur leur intégration globale à l'échelle de la Société.</li> <li>Se concentre sur la gouvernance d'entreprise et favorise l'efficacité du Conseil.</li> <li>Supervise les politiques, les programmes, les pratiques, les procédures et le rendement en ce qui a trait au développement durable de la Société.</li> <li>Approuve le Rapport sur le développement durable et recommande des objectifs ESG au Conseil pour approbation, au besoin, y compris l'objectif de réduction des émissions de la Société fondé sur la science.</li> </ul>
<b>Comité de vérification</b>	6 (au moins une personne experte en finances y siège)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Supervise les renseignements financiers et la production de rapports connexes, les systèmes de contrôle d'entreprise et le processus de vérification.</li> <li>Examine le cadre de gestion du risque de la Société, ainsi que les contrôles en matière de protection de la vie privée et de cybersécurité.</li> <li>Surveille le rendement financier de la Société par rapport à son plan d'entreprise.</li> <li>Supervise l'harmonisation des investissements et des approvisionnements proposés avec la stratégie ESG.</li> </ul>

1. Consultez notre page Web [Gouvernance d'entreprise](#) et les biographies des [membres du Conseil d'administration](#) pour en savoir plus sur la structure et la composition du Conseil.

2. 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 ESG

Postes Canada croit qu'une gouvernance rigoureuse selon les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) renforce la résilience de l'organisation et l'aide à s'adapter à un contexte en évolution. Le Conseil d'administration de Postes Canada supervise la stratégie à ce chapitre par l'entremise de son Comité sur les principes ESG.

### Principales activités liées aux facteurs ESG du Conseil en 2024

- ✓ Approbation de l'énoncé de la nouvelle politique fusionnée sur la protection des renseignements personnels de la Société
- ✓ Approbation du rapport d'étape du Plan d'accessibilité
- ✓ Approbation du Rapport sur le développement durable 2023
- ✓ Examen de la stratégie ESG actualisée et de la stratégie de carboneutralité
- ✓ Examen de la fiche de pointage des critères ESG et de la réconciliation avec les Autochtones
- ✓ Examen de la nouvelle stratégie pour la portée 3
- ✓ Réception des rapports quant à notre approche en matière de vérité et de réconciliation avec les Autochtones

#### Conseil d'administration de Postes Canada et comités

Assure la surveillance et fournit des conseils au nom de l'actionnaire de la Société, le gouvernement du Canada, en ce qui a trait aux stratégies, aux plans d'affaires et aux activités connexes de Postes Canada, notamment la surveillance de la stratégie ESG de la Société par l'entremise du Comité sur les principes ESG du Conseil.

#### Comité sur les principes ESG du Conseil d'administration

Examine les enjeux ESG, fournit une orientation en ce qui a trait aux plans et aux stratégies, et fait des recommandations au Conseil sur des sujets ESG précis et sur l'intégration globale à l'échelle de la Société.

#### Président-directeur général

Est responsable de tous les aspects des activités de l'entreprise, y compris l'approche de la direction en matière de principes ESG et de développement durable.

#### Chef des affaires juridiques et corporatives

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.

#### Équipe Développement durable et critères ESG

Agit à titre de groupe consultatif expert auprès de diverses parties prenantes internes clés à Postes Canada afin de faciliter la gestion des questions environnementales, sociales et de gouvernance à l'échelle de l'entreprise.

#### Principales parties prenantes internes

Les services, y compris les Ressources humaines, les Ventes, le Marketing, les Finances et les Opérations, sont responsables de la mise en œuvre des initiatives ESG à l'échelle de l'entreprise.

Forum sur le développement durable composé de cadres de fonctions clés, notamment les Ressources humaines, la Technologie de l'information, l'Expérience client, la Santé et sécurité et les Opérations.



### Surveillance des enjeux de développement durable

Pour inclure encore davantage les principes ESG dans nos pratiques d'affaires, nous avons intégré des mesures clés aux fiches de pointage et à la rémunération des cadres. Ces mesures représentent 20 % de la fiche de pointage de notre PDG et des personnes qui occupent des postes de vice-présidence et de première vice-présidence. Le tableau à la page suivante fournit un résumé de la surveillance des principaux enjeux de développement durable de Postes Canada, regroupés par catégorie.



## Résumé de la surveillance des enjeux de développement durable de Postes Canada, par catégorie

Catégorie	Sous-catégorie	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	Politiques et documents pertinents
<b>Gestion responsable de l'environnement</b>	S. O.	✓	Rapports trimestriels du président au Conseil (le cas échéant); chaque réunion du Comité sur les principes ESG (trois fois par année)	PDG (rapport du président au Conseil); chef des affaires juridiques et corporatives (mises à jour sur le développement durable au Comité sur les principes ESG)	✓	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Rapport sur le développement durable 2024</a></li> <li>• <a href="#">Supplément sur la transparence ESG 2024</a></li> <li>• <a href="#">Politique sur le développement durable</a></li> </ul>
<b>Répercussions socio-économiques</b>	Réconciliation avec les Autochtones; accessibilité	✓	Mises à jour des piliers de la Stratégie de réconciliation avec les communautés autochtones et du Nord aux comités pertinents quatre fois par année; Plan d'accessibilité et rapports d'étape au Comité sur les principes ESG une fois par année	Chef du personnel et de la sécurité; chef des affaires juridiques et corporatives	✓	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Stratégie de réconciliation avec les communautés autochtones et du Nord</a></li> <li>• <a href="#">Plan d'accessibilité</a></li> <li>• <a href="#">Politique en matière d'accessibilité</a></li> </ul>
	Expérience client	✓	Chaque trimestre	PDG (rapport du président au Conseil); chef de l'expérience client et du marketing	✓	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Politique sur le service à la clientèle</li> </ul>
<b>Personnes et culture</b>	S. O.	✓	Chaque trimestre à la réunion du Conseil; 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 (au Comité des ressources humaines et de la rémunération); chef des affaires juridiques et corporatives (au Comité sur les principes ESG)	✓	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Charte contre le racisme et la discrimination</a></li> <li>• <a href="#">Plan d'accessibilité</a></li> <li>• <a href="#">Politique en matière d'accessibilité</a></li> <li>• Politique sur l'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, de la violence en milieu de travail</li> <li>• <a href="#">Politique sur la protection des renseignements personnels</a></li> </ul>
<b>Pratiques responsables</b>	Éthique et conformité	✓	Chaque trimestre	Chef des affaires juridiques et corporatives		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Code de conduite</a></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>
	Approvisionnement durable	✓	Chaque année au Comité de vérification	Vice-président, Stratégie d'entreprise		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Politique d'approvisionnement</li> <li>• <a href="#">Code de conduite des fournisseurs</a></li> </ul>
	Protection des données et cybersécurité	✓	Chaque trimestre au Comité de vérification	Chef des systèmes d'information; chef des affaires juridiques et corporatives		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Politique sur la protection des renseignements personnels</a></li> <li>• Politique sur la sécurité de l'information</li> <li>• Politique de protection du courrier</li> </ul>



# Éthique et conformité

Nos valeurs de confiance, de respect et de contribution sous-tendent tout ce que nous faisons. Elles sont au cœur de notre façon de faire des affaires, définissent nos attentes mutuelles et favorisent des comportements qui appuient nos obligations éthiques, juridiques et commerciales.

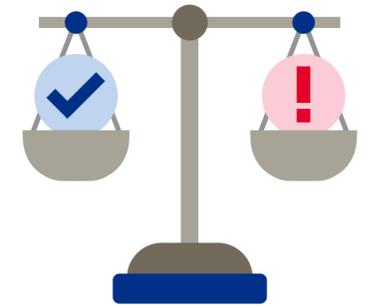
## Éthique

Le [Code de conduite](#) de Postes Canada est fondé sur les valeurs de la Société. Il énonce les politiques, les pratiques et les comportements éthiques qui définissent les normes de conduite professionnelle dont nous assumons la responsabilité et dont nous tenons les autres responsables. Le Code existe pour protéger notre personnel, nos milieux de travail, notre clientèle, notre marque et la confiance que la population canadienne nous témoigne.

Le Code de conduite est appuyé par la Politique de divulgation d'actes répréhensibles et les procédures qui s'y rapportent. Ces dernières définissent ce qu'est une conduite à signaler et décrivent les mécanismes de signalement des mesures contraires à l'éthique. Le personnel est tenu de signaler les infractions, présumées ou connues, au Code. Les signalements peuvent être faits par l'entremise de notre portail en ligne, par la poste ou au moyen d'un numéro de téléphone sans frais. Le personnel est encouragé à utiliser le processus de divulgation confidentielle décrit dans la Politique et les procédures qui s'y rapportent. En 2024, 150 dossiers de divulgation d'actes répréhensibles, au total, ont été examinés et traités.

### Principales initiatives en 2024

- ✓ Organisation de 10 ateliers sur l'éthique axés sur nos valeurs et notre Code de conduite, auxquels ont assisté près de 600 personnes à l'échelle de Postes Canada.
- ✓ Tenue de séances d'information concernant le Programme de divulgation d'actes répréhensibles avec les principales parties prenantes sur des sujets comme l'organisation d'une enquête et l'utilisation de notre portail en ligne.



## Conformité

Postes Canada évolue dans un environnement réglementaire et juridique complexe. Il est essentiel pour la Société de s'assurer que le personnel suit les procédures appropriées. Des pratiques de conformité rigoureuses assurent l'uniformité des pratiques opérationnelles, renforcent la confiance de la clientèle, améliorent la gouvernance et contribuent à réduire les risques. Pour appuyer la conformité à l'échelle de l'entreprise, nous élaborons des cadres de conformité stratégiques qui rassemblent les politiques, les procédures et les contrôles liés aux principaux secteurs d'activité. Ces cadres seront appuyés par de nouveaux mécanismes de surveillance et de production de rapports.

### Principales initiatives en 2024

- ✓ Élaboration du cadre de conformité à la politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI), une ressource qui aide le personnel à comprendre facilement ses obligations et à accéder aux renseignements liés aux politiques, aux pratiques et à la formation en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Nous continuerons d'élaborer des cadres supplémentaires pour différents secteurs clés en 2025, notamment la Santé et sécurité et la Sécurité de l'information.
- ✓ Mise en place d'une nouvelle échelle d'évaluation des risques liés à la conformité ainsi que de nouveaux indicateurs de risque, harmonisés avec notre échelle de gestion des risques de l'entreprise actuelle, afin d'évaluer les enjeux liés à la conformité et de soutenir la production de rapports trimestriels.
- ✓ Création d'un nouveau tableau de bord de la conformité pour surveiller le rendement, déterminer les tendances, les risques et les possibilités, et appuyer les rapports trimestriels destinés à notre haute direction et le rapport annuel sur la conformité à l'intention du Conseil d'administration. Les programmes surveillés au moyen du tableau de bord comprennent la protection des renseignements personnels, la lutte contre le blanchiment d'argent, les langues officielles, la gestion des documents et de l'information, l'accès à l'information et la divulgation d'actes répréhensibles.



## Conflit d'intérêts

Tout le monde à 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 des membres de leur famille immédiate ou toute personne avec qui ils ou elles entretiennent d'étroites relations. Il leur incombe de repérer, de signaler et de déclarer tout conflit d'intérêts potentiel ou réel les impliquant ou concernant d'autres membres du personnel, entrepreneurs et fournisseurs.

## Respect des lois et des règlements

Postes Canada s'engage à respecter des normes d'éthique élevées, et à se conformer aux lois et aux règlements. Nous nous efforçons de mener nos activités de manière responsable et intègre, ce qui reflète notre position unique en tant que société d'État dans un marché concurrentiel. En 2024, Postes Canada n'a reçu aucune décision de la cour ou du tribunal relativement à un comportement anticoncurrentiel, et aucune amende pour non-respect des lois et des règlements.

## Accès à l'information

La *Loi sur l'accès à l'information* donne aux Canadiens et aux Canadiennes le droit d'accéder aux documents des institutions fédérales qui sont assujetties à la Loi. Nous nous efforçons de respecter ce droit tout en protégeant les données sensibles de la Société et des tierces parties.



### Résultats – Nombre de demandes d'accès à l'information et de plaintes en 2023 et 2024

Mesure	2023	2024	Écart entre 2023 et 2024
<b>Nombre total de demandes d'accès à l'information</b>	83	55	-34 %
<b>Nombre total de plaintes reçues concernant les demandes d'accès à l'information</b>	7	14	+100 %
<b>Nombre total de plaintes fondées reçues concernant les demandes d'accès à l'information</b>	0	3	S. O.



## Langues officielles

Nous respectons les lois et les principes qui reflètent la dualité linguistique de notre pays et travaillons à favoriser la pleine reconnaissance et l'usage du français et de l'anglais dans la société canadienne. Notre objectif est de réduire le nombre de plaintes liées aux langues officielles et d'améliorer le service dans les deux langues officielles.

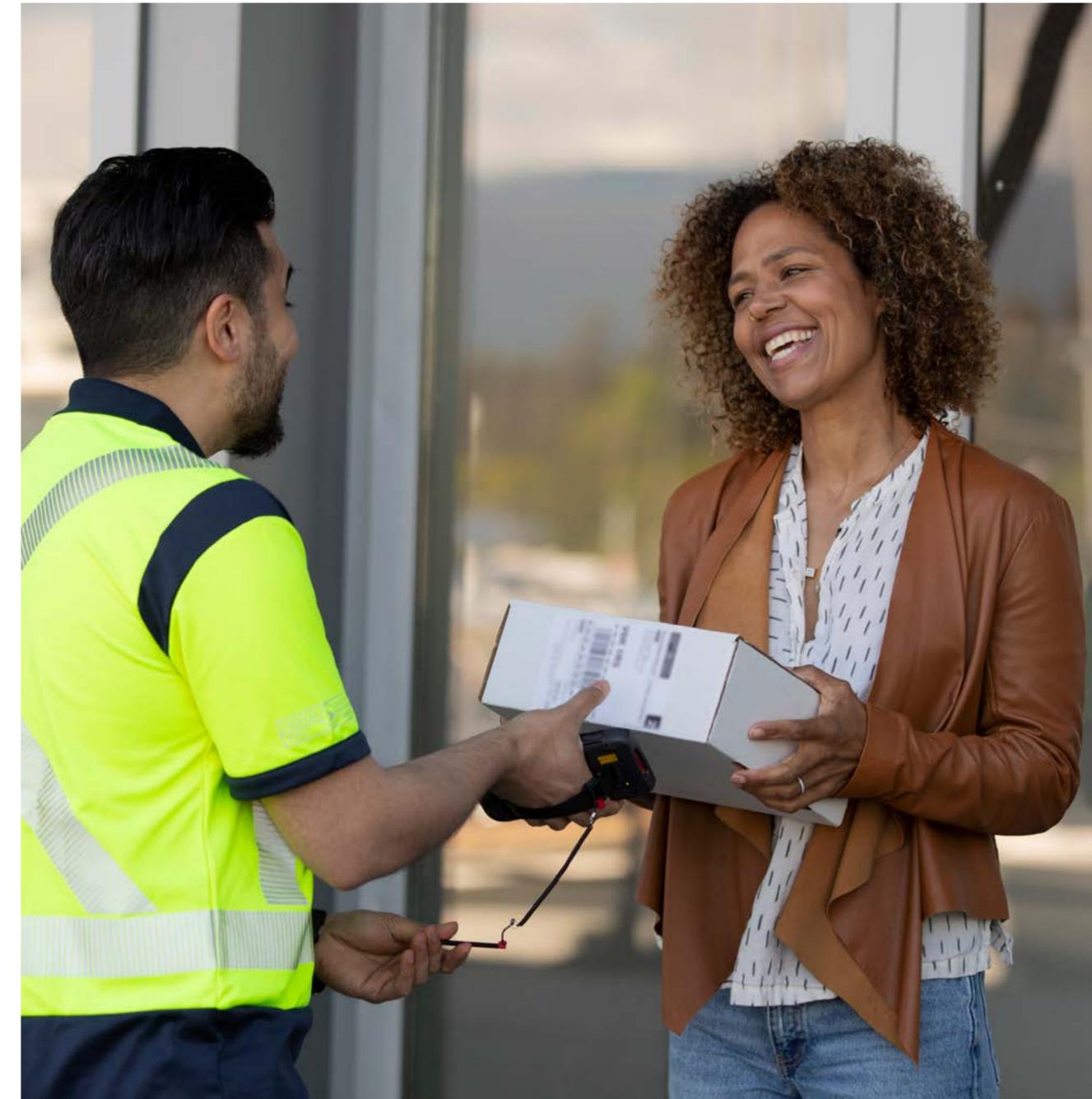
En tant qu'institution fédérale, Postes Canada est tenue par la loi de participer à l'Exercice de révision de l'application du Règlement sur les langues officielles (ERAR) et d'examiner son réseau de bureaux de poste bilingues tous les 10 ans. L'ERAR est coordonné par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT), qui détermine le nombre de bureaux de poste bilingues que chaque région doit avoir. Les données du dernier recensement servent à déterminer les collectivités où il existe une demande de service dans les deux langues officielles. Lorsque l'ERAR repère des collectivités qui ont besoin d'un service bilingue, Postes Canada doit désigner ses bureaux de poste comme étant bilingues. Une fois que le SCT a validé l'ERAR, Postes Canada dispose d'un an pour transformer les bureaux de poste unilingues en bureaux de poste bilingues.

### Principales initiatives en 2024

- ✓ Sélection de 66 bureaux de poste, dont 10 concessionnaires, à convertir au service bilingue; 32 d'entre eux étaient prêts à être convertis immédiatement (par l'entremise de l'ERAR et en consultation avec la population).
- ✓ Élaboration de nouvelles exigences en matière de compétences linguistiques pour le personnel de supervision à la suite des mises à jour de la *Loi sur les langues officielles*, qui garantit le droit du personnel dans une région bilingue d'être supervisé dans la langue de son choix.
- ✓ Amélioration du terminal de données portatif (TDP) utilisé par le personnel des postes afin de le rendre bilingue par défaut.
- ✓ Début de mise à l'essai d'un nouvel appareil de traduction vocale instantanée pour le personnel qui n'est pas bilingue, en français et en anglais. Cet appareil peut également être utilisé pour d'autres langues.
- ✓ Planification de la mise à l'essai d'un outil de traduction neuronale automatique, qui permettra au personnel de traduire en anglais et en français des documents à circulation limitée et pour compréhension.

### Résultats – Nombre de plaintes liées aux langues officielles en 2023 et 2024

Année	Nombre de plaintes
2023	28
2024	32
Écart entre 2023 et 2024	+14 %





## Droits de la personne

Postes Canada exploite et gère un réseau et une chaîne d'approvisionnement complexes à l'échelle nationale. Nous comprenons que le respect et la protection des droits de la personne sont au cœur de notre mandat de servir l'ensemble de la population canadienne et que ces principes sont essentiels à une gestion d'entreprise durable. C'est pourquoi nous prenons des mesures pour mieux comprendre la façon dont nos activités et notre chaîne d'approvisionnement peuvent avoir une incidence sur les droits de la personne.



## Droits de la personne en milieu de travail

**Postes Canada condamne toutes les formes de racisme et de discrimination et s'engage à les éliminer du milieu de travail.**

Nous surveillons les plaintes liées à la discrimination et au harcèlement et nous y répondons conformément aux normes établies dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. L'objet de la Loi comprend le principe suivant : « le droit de tous les individus [...] à l'égalité des chances d'épanouissement et à la prise de mesures visant à la satisfaction de leurs besoins, indépendamment des considérations fondées sur [des motifs de distinction illicites] ».

Le personnel peut déposer une plainte auprès de l'autorité interne de Postes Canada ou de la Commission canadienne des droits de la personne. Les membres d'une unité de négociation peuvent également déposer un grief.

Postes Canada respecte ces engagements en travaillant avec les groupes-ressources composés de membres du personnel et ses unités de négociation, conformément aux conventions collectives applicables.

### Résultats – Nombre de plaintes liées aux droits de la personne en 2023 et 2024

Type de plainte	2023	2024	Écart entre 2023 et 2024
Plaintes officielles liées aux droits de la personne	24	32	+33 %
Plaintes internes liées aux droits de la personne	29	21	-28 %
Plaintes préventives liées aux droits de la personne	138	99	-28 %
<b>Total</b>	<b>191</b>	<b>152</b>	<b>-20 %</b>



## Les droits de la personne dans notre chaîne d'approvisionnement

En 2024, nous avons procédé à une analyse initiale pour évaluer les incidences potentielles sur les droits de la personne dans notre chaîne d'approvisionnement. La première phase de cette analyse a porté sur nos activités d'approvisionnement, l'accessibilité et le développement durable. L'objectif était de repérer les incidences potentielles sur les droits de la personne et les groupes qui pourraient être touchés, puis d'évaluer la probabilité et la gravité de ces incidences potentielles. La probabilité tient compte des incidences négatives éventuelles. La gravité tient compte de trois aspects : 1) l'ampleur (la gravité de l'incidence), 2) la portée (l'étendue des répercussions) et 3) le caractère remédiable (la difficulté à corriger le préjudice qui en résulte). Dans le cadre de cette analyse, nous avons consulté des spécialistes de chaque secteur de l'entreprise.

Pour réduire davantage le risque d'incidence sur les droits de la personne, nous intégrons les droits de la personne à nos politiques et pratiques d'entreprise, y compris le [Code de conduite des fournisseurs](#) et notre [Politique sur le développement durable](#). Ainsi, nous nous assurons que les droits sont protégés et que nos parties prenantes comprennent leurs obligations. De plus, nous créons une trousse d'outils sur les droits de la personne, y compris des trousse de soutien pour les membres du personnel transgenres qui vivent leur transition en milieu de travail, et nous offrons une formation générale sur les droits de la personne à l'échelle du réseau en partenariat avec des organismes externes.

Nous veillons également à protéger et à faire progresser les droits de la personne dans d'autres secteurs importants.

→ [Consultez les sections Équité salariale, Protection de la vie privée et Renouveler les relations avec les peuples autochtones pour en savoir plus.](#)

### Évaluer l'incidence de notre chaîne d'approvisionnement sur les droits de la personne

- 1 Analyse initiale**  
 Repérer les secteurs de notre entreprise qui pourraient avoir une incidence sur les droits de la personne en raison des activités ou des relations de Postes Canada :
  - Effectuer une recherche documentaire
  - Collaborer avec les principales parties prenantes et les spécialistes de toute l'entreprise
- 2 Évaluation**  
 Évaluer l'incidence potentielle sur les droits de la personne :
  1. Selon la gravité, la portée, le caractère remédiable
  2. Selon la probabilité
- 3 Validation**  
 Collaborer avec les parties prenantes internes et externes pour :
  - Regrouper les résultats de l'évaluation
  - Valider la liste des incidences potentielles, de leur gravité et de leur probabilité





# Protection de la vie privée et sécurité



## Protection de la vie privée

Les gens confient des renseignements personnels en toute confiance à Postes Canada chaque jour. Le maintien de cette confiance est essentiel à l'atteinte de nos objectifs opérationnels, au respect de nos obligations réglementaires et à la réalisation de notre raison d'être pour la population canadienne.

### Notre approche

En tant qu'institution fédérale, Postes Canada est assujettie aux exigences de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. Nous intégrons donc les principes du droit à la vie privée, une gouvernance des données solide et la responsabilisation dans les produits, les services et les programmes que nous offrons. Nous continuons à renforcer notre approche de la protection de la vie privée par l'entremise du Bureau de la protection de la vie privée de Postes Canada, qui supervise les questions de protection de la vie privée, de protection des données et de lutte contre les pourriels.

Nous développons notre site Web, nos produits et nos services en adoptant une approche axée sur la protection des renseignements personnels et la sécurité. Elle comprend une évaluation de l'incidence et des risques en matière de renseignements personnels dès la première étape de la conception ou lors de la modification de chaque produit et service qui contient des renseignements personnels. Cette approche proactive nous permet de veiller à réduire les risques liés aux renseignements personnels avant le développement ou le lancement d'un service ou d'un produit.

Nous possédons également un Programme de gestion de la sécurité, bien établi et rigoureux, qui comprend les risques de sécurité physique et de sécurité informatique.

→ Consultez les sections [Sécurité du courrier](#) et [Cybersécurité](#) pour en savoir plus sur la façon dont nous protégeons les renseignements de la population.

### Principales initiatives en 2024

- ✓ Mise à jour de nos politiques sur la protection des renseignements personnels de la clientèle et du personnel, en les combinant en une nouvelle politique afin d'assurer une approche uniforme du traitement des renseignements personnels pour ces deux parties prenantes. L'énoncé de la politique a été approuvé par le Conseil d'administration en novembre 2024.
- ✓ Mise à jour de notre cyberformation obligatoire sur la protection de la vie privée à l'intention des gestionnaires.
- ✓ Élaboration d'une nouvelle formation et d'une stratégie de sensibilisation portant sur la protection de la vie privée axées sur les secteurs d'activité et les rôles à risque élevé.
- ✓ Équipe Protection de la vie privée intégrée en tant que partie prenante au processus d'investissement afin de simplifier les évaluations des risques et des répercussions liés à la protection de la vie privée pour les projets d'investissement d'envergure.
- ✓ Poursuite des réunions trimestrielles avec l'équipe de protection de la vie privée et de gestion du risque d'entreprise pour discuter des risques liés à la protection de la vie privée et les quantifier.

### Résultats – Nombre de plaintes et d'incidents liés à la protection des renseignements personnels en 2023-2024

Type de plainte ou d'incident	2023	2024	Écart entre 2023 et 2024
<b>Nombre total de plaintes fondées concernant des atteintes à la vie privée de la clientèle par des tiers</b>	7	2	-71 %
<b>Nombre total de plaintes fondées concernant des atteintes à la vie privée de la clientèle de la part d'organismes de réglementation</b>	1	0	-100 %
<b>Nombre total d'incidents connus de fuites, de vols ou de pertes de données sur la clientèle</b>	3	2	-33 %
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>-64 %</b>

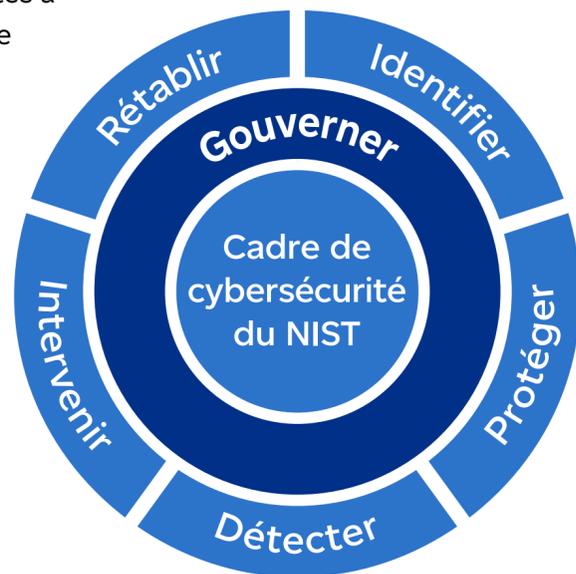


## Cybersécurité

La sécurité des renseignements de la population canadienne est une priorité essentielle pour la Société. Nous travaillons à améliorer nos systèmes et procédés afin qu'ils puissent contrer les menaces à la cybersécurité de plus en plus sophistiquées et en constante évolution. En protégeant nos systèmes et les renseignements personnels dont nous disposons, nous maintenons la confiance de nos parties prenantes, nous renforçons notre résilience et nous assurons la continuité des opérations.

### Notre approche

Conformément au cadre de gestion des risques du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, la haute direction de Postes Canada, les titulaires de procédés et les équipes chargées de la technologie de l'information, de la sécurité et de la protection des renseignements personnels veillent à l'application d'une approche uniforme et intégrée pour gérer les risques liés à la sécurité de l'information. Pour ce faire, nous utilisons des contrôles de sécurité techniques, des procédés opérationnels et des principes de gestion des risques liés à la sécurité. Des mesures de sécurité physique et électronique sont en place pour protéger le courrier, l'information et les données, ainsi que des protocoles de protection des données et de gestion des incidents pour gérer les atteintes à la protection des données. Pour nous assurer que seules les personnes autorisées accèdent à nos données, nous assurons une veille et produisons des rapports régulièrement. Finalement, notre approche inclut la protection avancée des terminaux, la segmentation du réseau et des niveaux de protection du réseau et du système. Notre programme de cybersécurité est conforme au cadre de cybersécurité du National Institute of Standards and Technology (NIST). Ce cadre de pointe mondial repose sur six piliers : identifier, protéger, détecter, intervenir, rétablir et gouverner.



## Équipe de la Sécurité de l'information

Mandat : réduire les risques et protéger les TI et l'entreprise contre les menaces aux personnes, aux données et aux systèmes.

### Architecture des solutions de sécurité

Aider les équipes des produits à comprendre les architectures de sécurité et à s'y retrouver.

### Architecture des solutions d'identité

Créer et améliorer les normes de renforcement et les cadres de gestion de l'accès à l'échelle de l'entreprise.



### Gestion des risques liés aux TI et de la conformité

Surveiller les risques et les répercussions, et mettre en œuvre des stratégies d'atténuation et des plans d'intervention. Veiller à la gestion et au respect de la conformité, des règlements et des politiques.

### Opérations de sécurité

Élaborer et mettre en application des guides opérationnels pour repérer, détecter et prévenir les incidents de cybersécurité.

En 2024, Postes Canada a créé un nouveau service de technologie de l'information (TI), intégrant la responsabilité de la cybersécurité à la Société par la création d'un nouveau poste de chef des systèmes d'information et d'une nouvelle organisation de sécurité de l'information dont le mandat est de réduire les risques pour la sécurité de l'information et de protéger les TI et l'entreprise contre les cybermenaces aux personnes, aux données et aux systèmes. Le chef des systèmes d'information, Sécurité de l'information, a quatre secteurs de responsabilité : 1) l'architecture des solutions de sécurité, 2) l'architecture des solutions d'identité, 3) la gestion des risques liés aux TI et de la conformité et (4) les opérations de sécurité.

La responsabilité des activités quotidiennes tactiques liées à la sécurité relève de partenaires externes clés qui sont étroitement intégrés à l'écosystème de cybersécurité de Postes Canada dans le cadre de nos Services de sécurité gérés et de notre

modèle Exécution d'avant-garde. Ce modèle d'écosystème et de partenariat est régi par un conseil particulier qui gère et mesure le rendement de ces nouvelles structures.

La planification stratégique du programme de cybersécurité comprend des examens du rendement réguliers et des occasions d'économies grâce au regroupement des services et des outils. Ces examens stratégiques et ces regroupements ouvrent la voie à la réduction des coûts opérationnels, au renforcement de la collaboration avec les partenaires externes clés, à l'amélioration du rendement commercial grâce à la simplification des mesures de sécurité de la chaîne d'approvisionnement et, enfin, à la réduction de l'empreinte numérique de Postes Canada à des fins de sécurité. Ce regroupement appuie également les efforts de Postes Canada visant à respecter le principe de sécurité selon lequel « il ne faut jamais faire confiance, mais toujours vérifier ».



## Formation et sensibilisation du personnel

Accroître la sensibilisation aux menaces à la cybersécurité et former notre personnel sont deux aspects clés de notre approche. Les membres du personnel de Postes Canada doivent suivre la formation sur la sécurité de la TI et la protection des renseignements personnels aux deux ans. Cette formation leur donne un aperçu des menaces et de la façon de se protéger, de protéger leurs collègues et de protéger les renseignements et les systèmes de la Société. En 2024, nous avons atteint un taux d'achèvement de 98,5 %.

Au quotidien, nous mesurons et renforçons la sensibilisation aux cybermenaces au moyen de simulations d'hameçonnage, entre autres mesures. De durée et de complexité variables, ces simulations sont effectuées chaque trimestre dans toute l'entreprise. Nous effectuons également des simulations d'hameçonnage ciblées aux services à risque, en plus des simulations trimestrielles. Ces deux types de simulations nous permettent de nous assurer que toutes nos équipes sont en mesure de repérer et de contrer les menaces à la cybersécurité dans le cadre de leurs activités quotidiennes.



Postes Canada a obtenu une cote de maturité de 4 sur 5 en matière de cybersécurité.

### Principales initiatives en 2024

- ✓ **Identité et gestion de l'accès :** Nous avons simplifié notre processus d'ouverture de session et créé un nouveau format normalisé pour l'authentification du personnel qui est moins complexe que la norme précédente, ce qui a permis d'améliorer la sécurité, la gouvernance des identités et l'expérience du personnel.
- ✓ **Solution d'administration de la gouvernance des identités :** Nous avons mis en place une nouvelle solution qui automatise l'accès au système pour l'intégration, le départ et les mutations latérales du personnel, ce qui a permis d'améliorer l'expérience du personnel grâce à des procédés d'octroi des droits d'accès et à des délais de traitement plus rapides et automatisés.
- ✓ **Programme de gouvernance de l'information numérique :** En collaboration avec des partenaires d'affaires clés, nous avons lancé le Programme de gouvernance de l'information numérique afin de renforcer la prévention de la perte de données en améliorant les pratiques de gestion des documents numériques et la gouvernance auprès des utilisateurs finaux et utilisatrices finales.
- ✓ **Réduction des risques pour notre surface d'attaque :** Pour mieux comprendre la taille de notre surface d'attaque, nous avons dressé un inventaire consolidé de nos actifs exposés au public. Nous évaluons différents outils de cybersécurité pour cerner les vulnérabilités et les risques associés à chaque actif exposé.
- ✓ **Surveillance de la détection et de l'intervention étendues :** Nous avons déployé une nouvelle plateforme de surveillance des menaces qui couvre l'ensemble de nos environnements infonuagiques de centre de données. Cette plateforme permet de réaliser des gains d'efficacité de plusieurs façons : en accélérant la détection, les enquêtes sur les incidents et les mesures correctives, en regroupant les plateformes de surveillance des menaces, en introduisant l'analyse des comportements d'utilisation et le recours à de grands modèles de langage, et en réduisant les coûts des services de sécurité qui s'y rattachent.
- ✓ **Programme de gestion des risques liés aux tierces parties :** Nous avons évalué plus de 230 fournisseurs dans le cadre de notre programme de gestion des risques liés à la cybersécurité et aux fournisseurs. Nous prévoyons accroître la capacité du programme en 2025 afin d'évaluer et de surveiller jusqu'à 160 fournisseurs supplémentaires tout au long de l'année.

### Résultats des simulations d'hameçonnage : taux moyen de clics en 2023 et 2024

Catégorie	2023	2024	Écart entre 2023 et 2024 (en points de pourcentage)
Taux moyen de clics	4,7 %	7,0 %	+2,3 %



## Sécurité du courrier

Lorsque les gens envoient des lettres ou des colis, ils comptent sur Postes Canada pour les livrer en toute sécurité. Postes Canada prend cette responsabilité au sérieux. Nous améliorons continuellement nos mesures de sécurité et travaillons avec nos partenaires pour protéger notre réseau et le courrier qui y circule.

### Notre approche

Postes Canada traite des milliards d'articles de courrier et de colis chaque année. La sécurité de notre réseau et du courrier dont nous avons la charge est essentielle à la réalisation de notre mandat. À cet effet, nous collaborons avec les forces de l'ordre locales, nationales et internationales pour protéger le courrier, prévenir la fraude et empêcher la circulation de marchandises illicites. La sécurité de nos locaux est au cœur de notre approche. Pour garantir cette sécurité, nous effectuons régulièrement des inspections de nos installations et travaillons continuellement à cerner et à corriger les vulnérabilités en tirant parti de technologies comme la vidéo à déploiement rapide, les serrures haute sécurité et la technologie radar.

Nos principales initiatives et les résultats de nos interventions liées à la sécurité du courrier sont présentés à la page suivante.



En 2024, les inspectrices et inspecteurs des postes de Postes Canada ont reçu deux prix de l'International Association of Financial Crimes Investigators (IAFCI) pour leur leadership et leur soutien dans d'importantes enquêtes internationales pour fraude.



## Principales initiatives en 2024

- ✓ Collaboration avec des forces de l'ordre, notamment le Centre antifraude du Canada (CAFC), pour comprendre les nouvelles menaces et y répondre. Participation au Programme de partenariats stratégiques du Québec pour repérer et combattre la fraude transfrontalière, comme les arnaques de type imposteurs, placements et récompenses.
  - ✓ Élaboration d'une nouvelle stratégie pour mettre fin à la collecte frauduleuse de colis aux comptoirs postaux à l'échelle du pays.
  - ✓ Participation à une séance de clavardage en direct dans les médias sociaux pendant le Mois de la prévention de la fraude en mars, aux côtés de la Police provinciale de l'Ontario, de la Gendarmerie royale du Canada, du CAFC, du Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada et d'entreprises canadiennes de services monétaires.
  - ✓ En collaboration avec les forces de l'ordre, interception et remise d'environ 230 000 \$ à des victimes d'arnaques.
  - ✓ Organisation d'une conférence de haut niveau à Ottawa avec les services d'inspection de l'administration postale des États-Unis afin d'appuyer le Plan d'action canado-américain sur la sécurité postale et séances de formation et de sensibilisation virtuelles sur les modes de transit des stupéfiants.
  - ✓ Mise au point de stratégies de lutte contre les stupéfiants axées, d'une part, sur le Dialogue nord-américain sur les drogues, un partenariat entre le Canada, les États-Unis et le Mexique, et, d'autre part, sur le Plan d'action canado-américain sur les opioïdes, une initiative bilatérale entre le Canada et les États-Unis.
  - ✓ Retrait du flot de courrier de 5 662 articles d'une valeur marchande totale de 9,4 millions de dollars en 2024.
  - ✓ Tenue de 254 vérifications et inspections postales et organisation de 1 241 séances de sensibilisation pour veiller à ce que les protocoles de sécurité du courrier soient compris par le personnel de première ligne, les entrepreneurs et le grand public.
  - ✓ Installation de nouveaux systèmes de sécurité vidéo à déploiement rapide cellulaire dans les emplacements à risque élevé afin de permettre une détection et un traitement en amont des atteintes potentielles à la sécurité.
  - ✓ Évaluations régulières des risques et analyses de données pour nous assurer que des contrôles de sécurité proportionnels aux risques étaient en place.
  - ✓ Modernisation de 356 installations, notamment grâce au déploiement de serrures haute sécurité, de caméras, de contrôles électroniques de l'accès, de systèmes de détection d'intrusion et d'une technologie radar pour protéger le courrier, nos établissements, nos postes de facteurs et nos comptoirs postaux.
  - ✓ Collaboration avec des chefs des communautés autochtones et les forces de l'ordre dans le cadre d'une initiative liée à la sécurité des communautés autochtones et du Nord, qui a mené au repérage et à l'élimination de 3 675 articles de courrier contenant des objets inadmissibles d'une valeur marchande de 4,9 millions de dollars.
- Consultez la section [Renouveler les relations avec les peuples autochtones pour en savoir plus sur la façon dont nous appuyons ces communautés.](#)

## Résultats – Interventions liées à la sécurité du courrier (inspections, séances de sensibilisation et articles interceptés) en 2023 et 2024

Type d'intervention	2023	2024	Objectif pour 2024
<b>Nombre d'inspections d'installations postales</b>	153	254	204
<b>Nombre de séances de sensibilisation sur la sécurité du courrier pour le personnel de première ligne, les entrepreneurs et le grand public</b>	1 070	1 241	900
<b>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</b>	3 191	3 675	3 660



# Approvisionnement responsable

Avec plus de 6 000 fournisseurs et environ 2,5 milliards de dollars en dépenses d'approvisionnement annuelles, Postes Canada peut avoir un effet positif durable grâce à sa stratégie d'approvisionnement. Nous nous efforçons d'augmenter la proportion de fournisseurs provenant de la diversité dans nos activités d'approvisionnement, de promouvoir des possibilités économiques inclusives pour les personnes marginalisées et de réduire l'incidence environnementale des produits et services que nous achetons.

## Notre approche

Notre stratégie d'approvisionnement responsable vise à maximiser la valeur pour la Société. Les fournisseurs qui adoptent de bonnes pratiques environnementales et sociales créent une valeur importante pour notre entreprise et notre clientèle, et réduisent les risques dans notre chaîne d'approvisionnement. Notre engagement à l'égard du développement durable se reflète dans trois principaux domaines : les répercussions environnementales et sociales de nos fournisseurs, y compris les spécifications des biens et services (ce que nous achetons); la diversité (auprès de qui nous achetons); et l'incidence sur les facteurs ESG, y compris l'accessibilité, de nos processus d'approvisionnement (comment nous achetons).

Ce que  
nous  
achetons

Auprès de  
qui nous  
achetons

Comment  
nous  
achetons



En collaboration avec notre fournisseur Drader Manufacturing, nous avons repensé la conception des bacs en plastique servant au transport du courrier afin d'utiliser du plastique entièrement recyclé et de recycler les bacs endommagés pour en créer de nouveaux.

## Ce que nous achetons

Nous intégrons les critères ESG dans les spécifications des produits et services que nous achetons. Voici des exemples de mesures que nous prenons à cet effet :



### Accessibilité

Nous examinons toutes les spécifications des produits et services pour nous assurer qu'elles favorisent l'accessibilité. Nous encourageons les fournisseurs à dépasser les normes juridiques et réglementaires d'accessibilité et, dans certains cas, nous l'exigeons.



### Biodiversité

Lorsqu'ils répondent à une demande de proposition concernant des produits issus de la forêt (p. ex., papier, carton, bois, caoutchouc, biocarburant), les fournisseurs doivent confirmer que leurs produits proviennent de sources durables, ne contribuent pas à la déforestation et ne nuisent pas à l'approvisionnement alimentaire. Les demandes de propositions pour les produits à base de bois et de fibres accordent la priorité aux produits fabriqués à partir de fibres recyclées ou de sources certifiées FSC (ou équivalentes).



### Réduction des émissions

Nous encourageons nos fournisseurs de services de transport contractuels à utiliser des carburants de remplacement à faibles émissions, comme le biodiesel et l'électricité.



### Circularité

Nous encourageons nos fournisseurs à mettre en œuvre des programmes de fin de vie pour les produits que nous achetons afin de détourner plus de déchets des sites d'enfouissement et de promouvoir l'économie circulaire.



## Auprès de qui nous achetons

Notre [Code de conduite des fournisseurs](#) énonce les attentes de Postes Canada, notamment en ce qui a trait aux pratiques commerciales responsables et au traitement responsable des personnes et de l'environnement. Le respect de ce code de conduite constitue une exigence contractuelle. Tous nos fournisseurs actifs sont annuellement tenus de prouver qu'ils y adhèrent, au même titre que les fournisseurs potentiels. Nous évaluons également nos fournisseurs à l'aide de critères environnementaux et sociaux. Ces critères sont revus et renforcés chaque année pour refléter les attentes croissantes de la population canadienne. Nous croyons qu'une base d'approvisionnement composée de petites entreprises diversifiées est plus concurrentielle, agile et résiliente.



### Critères sociaux

- L'entreprise du fournisseur est-elle majoritairement détenue par des Autochtones (au moins 51 %) ? Dans la négative, est-elle prête à s'engager à dépenser un pourcentage de la valeur du contrat auprès de fournisseurs ou d'entreprises de sous-traitance autochtones (de préférence au moins 5 %) ?
- L'entreprise favorise-t-elle l'inclusion des Autochtones dans son effectif et sa chaîne d'approvisionnement, et s'est-elle fixé des objectifs assortis de délais précis liés à la réconciliation avec les Autochtones ?
- Comment les femmes, les personnes autochtones, les personnes ayant un handicap et les minorités visibles sont-elles représentées au sein du conseil d'administration, de la haute direction et du personnel canadien de l'entreprise, et celle-ci s'est-elle fixé des objectifs assortis de délais précis en matière d'inclusion et de diversité ?
- S'agit-il d'une petite ou moyenne entreprise (PME) ? L'entreprise utilise-t-elle des PME dans sa propre base d'approvisionnement et traite-t-elle les fournisseurs de façon équitable et éthique ?



### Critères environnementaux

- L'entreprise poursuit-elle un objectif de réduction des émissions de gaz à effet de serre approuvé par l'initiative Science-Based Targets ? Dans la négative, est-elle prête à s'engager à adopter un tel objectif dans les 18 mois ?
- Y a-t-il d'autres objectifs assortis de délais précis visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre ?
- Quelle est la politique du fournisseur en matière de changements climatiques, de gestion des déchets et d'approvisionnement en produits forestiers ?
- L'entreprise s'efforce-t-elle de promouvoir l'amélioration des résultats environnementaux de sa chaîne d'approvisionnement, y compris les politiques de sélection des fournisseurs et les exigences obligatoires pour ses propres fournisseurs ?
- L'entreprise est tenue de fournir une copie du plus récent rapport public sur l'évaluation de son incidence environnementale, y compris les rapports conformes aux recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GTIFCC).



Nous collaborons également avec les fournisseurs pour évaluer et améliorer leur rendement en ce qui a trait aux questions environnementales, à la participation des Autochtones, à la gouvernance, à l'accessibilité, et à l'équité, la diversité et l'inclusion.



## Comment nous achetons

Notre politique d'approvisionnement régit nos processus et notre orientation, et énonce les principes directeurs qu'il faut suivre pour respecter les exigences de la Société concernant les biens et services de qualité. Cette politique souligne l'importance de l'accessibilité, des politiques et initiatives environnementales et sociales des fournisseurs, de la concurrence loyale et de la conformité aux lois, aux règlements et aux accords commerciaux applicables. Nous insistons sur l'importance d'une concurrence juste, égale, ouverte et transparente.

Les responsables des achats de Postes Canada reçoivent une formation sur le développement durable, et notre personnel de gestion de l'approvisionnement comprend et appuie l'objectif de la Société de devenir un leader de l'approvisionnement responsable.

En collaboration avec notre équipe chargée de l'accessibilité, nous revoyons les processus, les documents et les modèles d'approvisionnement de Postes Canada afin d'améliorer l'accessibilité. Nous développons un processus qui nous permettra d'évaluer et de mettre à jour régulièrement les critères d'accessibilité et les pratiques d'approvisionnement.

## Réduction du risque dans notre chaîne d'approvisionnement

Notre chaîne d'approvisionnement est un important secteur de risque pour la Société. Comme nous travaillons avec des milliers de fournisseurs, petits et grands, nous devons adopter une approche proactive pour nous assurer qu'ils mènent leurs activités de façon responsable et partagent nos objectifs sociaux et environnementaux.

En 2024, nous avons commencé à utiliser un outil tiers pour favoriser l'évaluation du risque dans notre chaîne d'approvisionnement. Il permet de recueillir des données sur le rendement des fournisseurs en ce qui a trait au développement durable afin d'identifier les risques éthiques, sociaux ou environnementaux, notamment les violations potentielles des droits de la personne, comme le travail forcé ou le travail des enfants. L'outil fournit actuellement des renseignements sur environ 2 400 fournisseurs, ce qui représente 98 % de nos dépenses d'approvisionnement.

### Projet de loi S-211 : Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement

La Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024. Elle exige que toute entreprise au Canada (petites entreprises exceptées) qui produit ou importe des marchandises soumette un rapport annuel décrivant les mesures prises pour prévenir et réduire le risque de travail forcé ou de travail des enfants à toutes les étapes de la chaîne d'approvisionnement.

Conformément à la Loi, Postes Canada a présenté son premier rapport au ministre de la Sécurité publique en mai 2024. Ce rapport décrit les mesures que nous avons prises en 2023 pour prévenir et réduire le risque de travail forcé et de travail des enfants dans notre chaîne d'approvisionnement, y compris le renforcement de notre politique d'approvisionnement et de notre [Code de conduite des fournisseurs](#), l'acquisition de nouvelles technologies pour faciliter l'évaluation des fournisseurs et l'élaboration d'un plan d'action.

→ [Consultez sur notre site Web le Rapport sur la Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement de la Société canadienne des postes pour en savoir plus.](#)

## Principales initiatives en 2024

- ✓ Collaboration avec des fournisseurs représentant 98 % de nos dépenses d'approvisionnement pour les encourager à établir des objectifs fondés sur la science.
- ✓ Collaboration avec des fournisseurs représentant 85 % de nos dépenses non liées aux Autochtones afin de les encourager à faire appel à des entreprises de sous-traitance et à des fournisseurs autochtones dans le cadre des projets menés avec Postes Canada.
- ✓ Mise à jour de notre Code de conduite des fournisseurs pour obliger tous les fournisseurs de Postes Canada à prendre des mesures pour s'assurer que le travail forcé et le travail des enfants ne sont pas utilisés et que les droits de la personne sont respectés dans leur entreprise et leur chaîne d'approvisionnement.
- ✓ Mise à jour des contrats afin d'exiger des fournisseurs qu'ils confirment chaque année respecter le Code de conduite des fournisseurs.
- ✓ Réalisation de notre quatrième sondage annuel sur les critères ESG, ce qui comprend notamment la participation des Autochtones, le développement durable et l'équité, la diversité et l'inclusion, auprès de fournisseurs représentant 98 % de nos dépenses d'approvisionnement.
- ✓ Collaboration avec les équipes internes et le Carbon Disclosure Project pour recueillir des données sur les émissions de GES auprès de nos 495 plus grands fournisseurs.
- ✓ Publication de notre premier rapport sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans notre chaîne d'approvisionnement.



## Progrès par rapport aux objectifs<sup>1,2</sup>

### Approvisionnement auprès des Autochtones

**Objectif :** Atteindre 5 % des dépenses d'approvisionnement admissibles directes ou indirectes auprès de fournisseurs autochtones d'ici le 31 décembre 2025.

Approvisionnement auprès des Autochtones	2023	2024
% des dépenses d'approvisionnement directes ou indirectes admissibles auprès de fournisseurs autochtones en 2023-2024	4,1 %	4,3 %

→ Consultez la section [Renouveler les relations avec les peuples autochtones](#) pour en savoir plus sur notre approche.

### Diversité des fournisseurs

**Objectif :** Augmenter de 10 % par année les dépenses d'approvisionnement admissibles auprès de fournisseurs issus de la diversité de 2022 à 2025.

Diversité des fournisseurs	2023	2024
Dépenses (en millions de dollars)	347	348
% de variation annuelle	63,8 %	0,2 %
% des dépenses d'approvisionnement directes admissibles auprès de fournisseurs issus de la diversité	20,8 %	24,4 %

### Accessibilité

**Objectif :** Augmenter de 10 % par année les dépenses d'approvisionnement admissibles auprès de fournisseurs dont l'entreprise appartient à des personnes ayant un handicap de 2022 à 2025.

Accessibilité	2023	2024
Dépenses (en millions de dollars)	0,95	0,55
% de variation annuelle	S. O.	-41,9 %
% des dépenses d'approvisionnement directes admissibles auprès de fournisseurs dont l'entreprise appartient à des personnes ayant un handicap	0,06 %	0,04 %

→ Consultez la section [Accessibilité](#) pour en savoir plus sur notre approche en matière d'accessibilité.

1. Les dépenses d'approvisionnement admissibles pour tous les indicateurs d'approvisionnement correspondent aux paiements versés annuellement à des tierces parties et excluent les paiements aux filiales de Postes Canada, les paiements aux entités gouvernementales, les paiements versés en remplacement d'impôts municipaux, les transferts de cotisations syndicales aux unités de négociation, les règlements de poursuites, les paiements à la succession du personnel, les paiements au titre des retenues à la source du personnel, les paiements de soutien familial, les paiements pour garde de titres liés aux placements, les contributions à des œuvres de bienfaisance, les transferts à d'autres services postaux et associations postales, les paiements de services publics, les paiements de loyers, les paiements aux particuliers de moins de 10 000 \$ et les paiements effectués par le personnel au moyen de cartes de crédit de la Société et de cartes d'essence. En raison de la cession d'Innovaposte en 2024, les dépenses liées aux TI ont également été exclues de tous les indicateurs. Nous comptons inclure ces fournisseurs dans les indicateurs d'approvisionnement au cours des prochaines années, à mesure que nous élaborons notre stratégie d'engagement. Les dépenses d'approvisionnement admissibles pour les indicateurs d'approvisionnement relatifs aux petites et moyennes entreprises (PME) et aux entreprises certifiées B Corp, à la diversité, à l'accessibilité et aux Autochtones excluent également les paiements aux fournisseurs qui ne relèvent pas directement de l'équipe Gestion de l'approvisionnement de Postes Canada (achats effectués sans demande de proposition officielle et/ou lorsque l'autorité contractante occupe une fonction externe à la Gestion de l'approvisionnement, comme les services bancaires, les ressources humaines et les services juridiques), les paiements aux fournisseurs d'équipement d'origine (FEO) et les dépenses individuelles de faible valeur. Les dépenses d'approvisionnement admissibles pour l'indicateur relatif aux Autochtones excluent par ailleurs les paiements aux fournisseurs à l'extérieur du Canada.

2. L'indicateur d'approvisionnement relatif à la diversité rend compte des fournisseurs qui sont détenus majoritairement par des femmes, des membres de minorités visibles, des personnes vivant avec un handicap, des personnes 2ELGBTQIA+, des anciens combattants ou une combinaison de ces groupes issus de la diversité, à l'exception des fournisseurs appartenant majoritairement à des Autochtones (Premières Nations, Inuit ou Métis). Lorsqu'un fournisseur appartient à plusieurs groupes issus de la diversité, les dépenses liées à ce fournisseur ne sont incluses qu'une seule fois. Pour les indicateurs d'approvisionnement relatifs à la diversité, à l'accessibilité et aux Autochtones, la catégorie applicable est fondée sur l'information présentée sur une base volontaire par le fournisseur dans sa plus récente réponse à notre sondage annuel auprès des fournisseurs ou déterminée par Postes Canada à l'aide du site Web du fournisseur ou des répertoires ou certifications d'entreprises autochtones et promouvant la diversité. L'indicateur d'approvisionnement auprès des Autochtones comprend également les dépenses signalées par les fournisseurs non autochtones auprès de sous-traitants autochtones, qui représentent les dépenses indirectes (niveau 2) de Postes Canada. La valeur monétaire des dépenses des fournisseurs auprès de sous-traitants et de fournisseurs autochtones pour le travail effectué pour Postes Canada et le pourcentage du revenu total des fournisseurs provenant de sous-traitants autochtones sont présentés sur une base volontaire par les fournisseurs dans leur plus récente réponse à notre sondage annuel auprès des fournisseurs. Si la valeur monétaire des dépenses d'un fournisseur auprès de sous-traitants autochtones pour du travail effectué pour Postes Canada n'est pas disponible pour la période visée par le rapport, elle est estimée soit en utilisant le ratio des dépenses du fournisseur auprès de sous-traitants autochtones par rapport aux dépenses de Postes Canada auprès du fournisseur pendant les années passées, soit en multipliant les dépenses de Postes Canada auprès du fournisseur par le pourcentage des revenus du fournisseur provenant de sous-traitants autochtones pendant l'année considérée ou les années passées.



## Progrès par rapport aux objectifs (suite)<sup>1,2,3</sup>

### Soutien aux PME et entreprises certifiées B Corp

**Objectif :** Augmenter de 10 % par année les dépenses d'approvisionnement admissibles auprès de PME et d'entreprises certifiées B Corp de 2022 à 2025.

Soutien aux PME et entreprises certifiées B Corp	2023	2024
Dépenses (en millions de dollars)	674	576
% de variation annuelle	8,7 %	-14,5 %
% des dépenses d'approvisionnement directes admissibles auprès de petites et moyennes entreprises et d'entreprises certifiées B Corp	40,3 %	40,4 %

### Réduction des émissions dans notre chaîne d'approvisionnement

**Objectif :** Faire en sorte qu'au moins 67 % de nos fournisseurs, en fonction des dépenses, se dotent d'un objectif fondé sur la science ou l'équivalent d'ici le 31 décembre 2025.

Réduction des émissions dans notre chaîne d'approvisionnement	2023	2024
% des dépenses d'approvisionnement directes admissibles auprès de fournisseurs ayant un engagement à l'égard d'un objectif fondé sur la science	26,0 %	21,9 %
% des dépenses d'approvisionnement directes admissibles auprès de fournisseurs ayant un objectif fondé sur la science approuvé	18,9 %	21,6 %
<b>Total</b>	<b>44,9 %</b>	<b>43,5 %</b>

1. Les dépenses d'approvisionnement admissibles pour tous les indicateurs d'approvisionnement correspondent aux paiements versés annuellement à des tierces parties et excluent les paiements aux filiales de Postes Canada, les paiements aux entités gouvernementales, les paiements versés en remplacement d'impôts municipaux, les transferts de cotisations syndicales aux unités de négociation, les règlements de poursuites, les paiements à la succession du personnel, les paiements au titre des retenues à la source du personnel, les paiements de soutien familial, les paiements pour garde de titres liés aux placements, les contributions à des œuvres de bienfaisance, les transferts à d'autres services postaux et associations postales, les paiements de services publics, les paiements de loyers, les paiements aux particuliers de moins de 10 000 \$ et les paiements effectués par le personnel au moyen de cartes de crédit de la Société et de cartes d'essence. En raison de la cession d'Innovaposte en 2024, les dépenses liées aux TI ont également été exclues de tous les indicateurs. Nous comptons inclure ces fournisseurs dans les indicateurs d'approvisionnement au cours des prochaines années, à mesure que nous élaborons notre stratégie d'engagement. Les dépenses d'approvisionnement admissibles pour les indicateurs d'approvisionnement relatifs aux petites et moyennes entreprises (PME) et aux entreprises certifiées B Corp, à la diversité, à l'accessibilité et aux Autochtones excluent également les paiements aux fournisseurs qui ne relèvent pas directement de l'équipe Gestion de l'approvisionnement de Postes Canada (achats effectués sans demande de proposition officielle et/ou lorsque l'autorité contractante occupe une fonction externe à la Gestion de l'approvisionnement, comme les services bancaires, les ressources humaines et les services juridiques), les paiements aux fournisseurs d'équipement d'origine (FEO) et les dépenses individuelles de faible valeur. Les dépenses d'approvisionnement admissibles pour l'indicateur relatif aux Autochtones excluent par ailleurs les paiements aux fournisseurs à l'extérieur du Canada.
2. Pour l'indicateur d'approvisionnement relatif aux PME et aux entreprises certifiées B Corp, les petites et moyennes entreprises correspondent aux fournisseurs ou aux organisations mères des fournisseurs qui emploient moins de 500 personnes, information volontairement présentée par les fournisseurs dans leur plus récente réponse à notre sondage annuel auprès des fournisseurs ou, lorsqu'un fournisseur n'a pas répondu au sondage, déterminée par Postes Canada à l'aide de sites Web fournissant des renseignements sur le marché. Les entreprises certifiées B Corp correspondent aux fournisseurs certifiés sur le site Web du mouvement B Corp. Lorsqu'un fournisseur est à la fois une PME et une entreprise certifiée B Corp, les dépenses liées à ce fournisseur ne sont incluses qu'une seule fois.
3. Pour l'indicateur d'approvisionnement relatif aux objectifs fondés sur la science, les fournisseurs ayant un engagement à l'égard d'un objectif fondé sur la science correspondent aux fournisseurs qui se sont engagés, en leur nom propre ou en celui de leur organisation mère, à établir un objectif de carboneutralité ou à court terme fondé sur la science et à le faire valider, ce qui est déterminé à l'aide du tableau de bord des objectifs du site Web de l'initiative Science Based Targets (SBTi), du site Web du fournisseur ou des rapports accessibles au public, ou des informations présentées sur une base volontaire par le fournisseur dans sa plus récente réponse à notre sondage annuel auprès des fournisseurs. Le pourcentage des dépenses d'approvisionnement admissibles auprès de fournisseurs qui ont communiqué en privé leur engagement à Postes Canada représente 15,7 %. Les fournisseurs ayant un objectif fondé sur la science approuvé correspondent aux fournisseurs qui ont établi, en leur nom propre ou en celui de leur organisation mère, un objectif fondé sur la science validé en matière de carboneutralité ou à court terme dans le tableau de bord des objectifs publié sur le site Web de la SBTi.





# 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 possibilités et des risques environnementaux et sociaux, et qu'une bonne gouvernance permet d'obtenir de meilleurs rendements.

## Notre approche

L'intégration des facteurs ESG dans notre approche de placement est axée principalement sur deux points de vue : 1) l'incertitude associée aux changements climatiques pose un risque important pour l'économie mondiale et notre entreprise et 2) l'intégration de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans nos activités et notre portefeuille de placements est non seulement la bonne chose à faire, mais cela peut également contribuer à améliorer les rendements pour nos parties prenantes et à créer une valeur à long terme.

## Changements climatiques

Nous prenons en compte les considérations climatiques relatives aux risques physiques et aux risques de transition dans notre stratégie de placement, nos activités de mobilisation et nos pratiques de vote.

En 2024, le Régime a publié un [Plan d'action pour le climat](#) qui décrit notre engagement à atteindre la carboneutralité d'ici 2050 et les mesures qu'il prendra pour y parvenir, y compris l'établissement d'objectifs de réduction des émissions. Pour réaliser notre plan, nous prévoyons faire appel à une tierce partie au début de 2025 pour nous aider à faire notre inventaire de carbone et définir nos objectifs.

Le Régime est membre du Comité de la diversité, de l'équité et de l'inclusion de la Real Property Association of Canada et nous faisons partie du groupe d'investisseurs du 30 % Club, une campagne mondiale visant à accroître la diversité des genres au sein des conseils d'administration et des comités de direction.

## Équité, diversité et inclusion (EDI)

Nos attentes à l'égard des entreprises dans lesquelles nous investissons sont les suivantes :

- Au moins 40 % des membres du conseil d'administration des sociétés publiques doivent être des femmes.
- Au moins 20 % des membres du conseil d'administration des sociétés publiques canadiennes et américaines doivent répondre au critère de la diversité raciale ou ethnique.
- Nos gestionnaires de placements externes doivent faire la promotion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans leurs activités et divulguer leurs politiques, stratégies et objectifs en matière de diversité, ainsi que les progrès réalisés dans ce domaine.

Le Régime de pension est signataire des Principes pour l'investissement responsable et membre de l'Association pour l'investissement responsable (AIR) du Canada.



## Les quatre piliers de notre stratégie de placement

### Intégration

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

#### Principales initiatives en 2024

- ✓ Vérification de chaque nouvelle allocation de fonds effectuée en 2024 en fonction des principes ESG, et inclusion des résultats dans la note de recommandation au Comité consultatif de placement ou au Comité des pensions.
- ✓ Envoi d'un nouveau questionnaire sur les critères ESG à tous les gestionnaires de titres de créance de sociétés privées et de placements immobiliers; l'analyse devrait être terminée en 2025.
- ✓ Création de tableaux de bord internes des critères ESG pour les marchés privés pour surveiller les gestionnaires de fonds d'investissement privés et d'infrastructures. L'outil sera étendu aux gestionnaires de titres de créance de sociétés privées et de placements immobiliers en 2025.
- ✓ Création d'un tableau de bord sur les marchés publics afin de surveiller les risques liés aux critères ESG, notamment climatiques, et de faire le suivi des progrès pour les portefeuilles d'actions de sociétés ouvertes internes et externes.
- ✓ Création et mise en œuvre d'un questionnaire détaillé et d'une fiche de pointage pour évaluer les gestionnaires externes d'actions de sociétés ouvertes en fonction de leurs politiques ESG, de leurs pratiques d'intégration et de leur rendement global en matière de principes ESG.

### Engagement

Nous communiquons avec les entreprises au sujet des principes ESG et nous nous attendons à ce que nos gestionnaires d'actifs le fassent aussi.

#### Principales initiatives en 2024

- ✓ En fonction des tableaux de bord ESG pour les gestionnaires de fonds d'investissement privés et d'infrastructures, création de fiches sommaires personnalisées pour chaque gestionnaire, soulignant les points forts et les occasions d'amélioration. Nous prévoyons remplir ces fiches pour les gestionnaires de titres de créance de sociétés privées et de placements immobiliers en 2025.
- ✓ Dans plus de 10 rencontres sur les critères ESG avec les gestionnaires de fonds d'investissement privés et d'infrastructures, présentation du rendement ESG et de fiches sommaires personnalisées.
- ✓ Intégration de SHARE, un important fournisseur canadien de services d'engagement actionnarial, afin de permettre la tenue de dialogues constructifs avec les sociétés de notre portefeuille, notamment concernant les changements climatiques, l'équité, la diversité et l'inclusion, les droits des Autochtones et la réconciliation.

#### Engagements directs en 2024

- Dialogue avec TC Énergie pour obtenir des renseignements plus détaillés sur l'intégration des critères ESG dans les processus de répartition du capital et de prise de décisions stratégiques, ainsi que sur les défis liés à l'établissement d'objectifs de réduction des émissions.
- Dans le cadre de la participation du Régime à Engagement climatique Canada et Climate Action 100+, collaboration avec Hudbay Minerals Inc. et Saputo inc. aux côtés d'un groupe de pairs investisseurs pour favoriser la transparence et la gouvernance responsable tout en gérant les risques climatiques qui pourraient avoir une incidence à long terme sur la résilience financière.

### Sensibilisation

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

#### Principales initiatives en 2024

- ✓ Présentation de commentaires au Conseil canadien des normes d'information sur la durabilité, notamment sous forme d'exposés-sondages sur les divulgations liées au climat et les divulgations générales sur le développement durable.
- ✓ Participation active continue aux groupes de travail de l'industrie, y compris le Comité ESG de la Real Property Association of Canada, le groupe de travail ESG de l'AIR du Canada et les groupes de travail sur les fonds d'investissement privés et d'infrastructures de Ceres.

### Investissement

Nous cherchons à investir dans des solutions favorisant de meilleurs résultats à long terme en développement durable.

#### Principales initiatives en 2024

À la fin de 2024, le volet à prestations déterminées (PD) du Régime avait réalisé ce qui suit :

- ✓ Investissement de 1,5 G\$ dans des immeubles certifiés par des programmes d'évaluation environnementale ou de certification de bâtiments durables pour les biens immobiliers (p. ex., la certification Leadership in Energy and Environmental Design [LEED]).
- ✓ Investissement de 409 M\$ dans les énergies renouvelables et le stockage d'énergie.
- ✓ Investissement de 419 M\$ dans des obligations liées au développement durable.



# Gestion des risques

Nous utilisons un cadre exhaustif de gestion des risques de l'entreprise qui tient compte des risques et des possibilités à tous les niveaux de décision et offre une approche structurée nous permettant de comprendre et de gérer les risques les plus importants auxquels l'organisation fait face. Ainsi, nous examinons les principaux risques (y compris ceux liés au développement durable) qui pourraient avoir une incidence importante sur la situation financière, les opérations ou la réputation de l'entreprise. Nous mettons ensuite en place des stratégies pour les atténuer.

→ Consultez la section [Risques et gestion des risques de notre Rapport annuel 2024](#) pour en savoir plus.

## Risques liés au développement durable

Environnement	Société	Gouvernance
<p><b>Résilience et adaptation aux changements climatiques :</b> Le risque accru de phénomènes météorologiques extrêmes en raison des changements climatiques pourrait perturber les opérations et entraîner une augmentation des coûts de réparation des dommages.</p> <p><b>Approche de gestion :</b> Consultez la section <a href="#">Plan de transition climatique</a>.</p>	<p><b>Expérience client :</b> Un manque d'innovation pour répondre aux nouvelles attentes de la clientèle, des produits et services complexes ou déroutants, des délais de livraison non concurrentiels ou un soutien à la clientèle commerciale inadéquat pourraient entraîner une perte de clientèle et de revenus.</p> <p><b>Approche de gestion :</b> Consultez la section <a href="#">Améliorer l'expérience client</a>.</p>	<p><b>Protection des données et cybersécurité :</b> Des atteintes à la protection des données ou des cyberattaques entraînant la perte de données sur la clientèle ou le personnel pourraient entraîner une surveillance réglementaire accrue, des poursuites judiciaires et une perte de confiance de la clientèle.</p> <p><b>Approche de gestion :</b> Consultez la section <a href="#">Protection de la vie privée et sécurité</a>.</p>
<p><b>Réduction des émissions et décarbonation :</b> L'incapacité à réduire nos émissions de gaz à effet de serre pourrait faire augmenter nos coûts d'exploitation, car les cadres de tarification du carbone entraîneraient une hausse des prix du carburant.</p> <p><b>Approche de gestion :</b> Consultez la section <a href="#">Plan de transition climatique</a>.</p>	<p><b>Gestion des talents :</b> L'incapacité à mobiliser et à motiver le personnel au moyen d'une expérience de travail positive pourrait entraîner un taux de roulement plus élevé, des conflits de travail et une augmentation des coûts d'embauche et d'intégration de nouvelles recrues.</p> <p><b>Approche de gestion :</b> Consultez la section <a href="#">Culture</a>.</p>	<p><b>Éthique et conformité :</b> Un comportement contraire à l'éthique ou le non-respect des lois et des règlements pourrait exposer la Société à une intervention réglementaire, à des poursuites en justice et à la perte de la confiance de la clientèle.</p> <p><b>Approche de gestion :</b> Consultez la section <a href="#">Éthique et conformité</a>.</p>

## Risques et possibilités liés au développement durable

Lorsque nous déterminons les risques et les possibilités liés au développement durable, nous tenons compte des commentaires de diverses sources, notamment :

- Sujets de divulgation recommandés dans les normes du Sustainability Accounting Standards Board (SASB) pour notre secteur.
- Commentaires reçus des principales parties intéressées dans le cadre de notre processus d'évaluation de la double importance relative.

Pour évaluer les risques et les possibilités liés au développement durable, nous tenons compte des répercussions potentielles sur nos propres activités ainsi que sur nos chaînes de valeur en amont et en aval. Nous tenons également compte de la probabilité et de l'ampleur de ces répercussions à court (2030), à moyen (2040) et à long terme (2050). Quelques exemples de tels risques et possibilités qui pourraient avoir une incidence marquée sur le rendement financier de la Société au fil du temps sont présentés ci-après.



## Possibilités liées au développement durable

Environnement	Société	Gouvernance
<p><b>Résilience et adaptation aux changements climatiques</b> : L'intégration des considérations liées aux changements climatiques dans la stratégie commerciale et les structures de gouvernance pourrait atténuer les perturbations causées par les phénomènes météorologiques extrêmes et assurer la continuité des activités, en réduisant au minimum les répercussions sur les coûts et les revenus.</p> <p><b>Approche de gestion</b> : Consultez la section <a href="#">Plan de transition climatique</a>.</p>	<p><b>Expérience client</b> : Proposer des produits et services assortis d'une expérience positive adaptée pourrait entraîner une hausse des revenus grâce à une fidélisation accrue et à l'acquisition d'une nouvelle clientèle.</p> <p><b>Approche de gestion</b> : Consultez la section <a href="#">Améliorer l'expérience client</a>.</p>	<p><b>Protection des données et cybersécurité</b> : L'utilisation de nouvelles technologies pour améliorer les contrôles de sécurité et les plans d'intervention en cas d'incident pourrait permettre d'offrir des services fiables et sûrs, ce qui renforcerait la confiance de la clientèle et se traduirait par des répercussions positives sur la marque et une meilleure fidélisation.</p> <p><b>Approche de gestion</b> : Consultez la section <a href="#">Protection de la vie privée et sécurité</a>.</p>
<p><b>Réduction des émissions et décarbonation</b> : Un leadership dans la réduction des émissions pourrait entraîner une baisse de la consommation de carburant et des coûts connexes, ainsi qu'une augmentation potentielle des revenus découlant de la demande accrue pour des options d'expédition à faibles émissions de carbone.</p> <p><b>Approche de gestion</b> : Consultez la section <a href="#">Plan de transition climatique</a>.</p>	<p><b>Gestion des talents</b> : L'instauration d'une culture d'entreprise où on encourage les gens à travailler en collaboration et à servir fièrement la clientèle pourrait contribuer à accroître la satisfaction et la productivité du personnel, ce qui peut favoriser une meilleure expérience client.</p> <p><b>Approche de gestion</b> : Consultez la section <a href="#">Culture</a>.</p>	<p><b>Éthique et conformité</b> : De bonnes pratiques et politiques de gouvernance, comme le Code de conduite, peuvent rehausser la marque et la réputation de Postes Canada, favoriser la confiance et la fidélisation de la clientèle, et améliorer l'expérience du personnel.</p> <p><b>Approche de gestion</b> : Consultez la section <a href="#">Éthique et conformité</a>.</p>

Postes Canada continue de mieux comprendre les répercussions potentielles des risques et des possibilités liés au développement durable. Au départ, nous avons mis l'accent sur l'acquisition d'une compréhension approfondie des répercussions financières des risques et possibilités liés au climat selon différents scénarios à court, moyen et long terme. Consultez la section [Plan de transition climatique](#) pour en savoir plus sur ces répercussions. Nous continuerons d'améliorer nos processus et nos méthodologies afin d'élargir notre analyse à d'autres risques et possibilités liés au développement durable.



# Responsabilité environnementale

Plan de transition climatique

Protection de la biodiversité

Produits et services écoresponsables

Objectif zéro déchet



03



# Plan de transition climatique

Selon l'Organisation météorologique mondiale (OMM), 2024 a été l'année la plus chaude jamais enregistrée, avec une température supérieure d'environ 1,55 °C aux valeurs préindustrielles. L'OMM a également indiqué que les dix dernières années ont été les plus chaudes jamais constatées<sup>1</sup>. Les émissions de gaz à effet de serre (GES) continuent d'augmenter à l'échelle mondiale, ce qui entraîne une incidence et une fréquence plus élevées des phénomènes météorologiques extrêmes, une élévation du niveau de la mer et la fonte des glaces. Bien qu'il soit toujours possible d'atteindre l'objectif de l'Accord de Paris pour limiter les conséquences les plus néfastes des changements climatiques, le Secrétaire général des Nations Unies, António Guterres, a exhorté les pays à considérablement réduire leurs émissions et à soutenir la transition vers un avenir renouvelable dans son message du Nouvel An.

Postes Canada sait qu'il est crucial de lutter activement contre les changements climatiques. À cet effet, nous avons élaboré un plan de transition climatique qui intègre des réductions importantes des émissions à l'échelle de notre chaîne de valeur dans notre modèle d'affaires et notre stratégie, et veillons à gérer nos principaux risques et à maximiser les possibilités en matière de climat. Nous continuons de passer en revue et de mettre à jour notre plan afin de tenir compte de l'évolution du contexte commercial et des attentes des parties prenantes.

1. Source : [L'OMM confirme que 2024 est l'année la plus chaude jamais enregistrée, avec une température supérieure d'environ 1,55 °C aux valeurs préindustrielles.](#)

## Décarbonation pour limiter le réchauffement à 1,5 °C

### Objectifs fondés sur la science

Postes Canada s'engage à faire sa part pour appuyer la transition vers une économie à faibles émissions de carbone en décarbonant ses opérations conformément aux trajectoires fondées sur la science. Nous avons établi des objectifs ambitieux de réduction des émissions, approuvés par l'initiative Science Based Targets (SBTi), permettant de limiter le réchauffement de la planète à 1,5 °C. **Postes Canada a été l'une des 10 premières entreprises de transport et de logistique au monde à se fixer un objectif de carboneutralité approuvé par la SBTi et est actuellement l'une des 22 entreprises canadiennes à avoir un tel objectif.** Nos objectifs de décarbonation comprennent des cibles intermédiaires visant à atteindre la carboneutralité d'ici 2050.

### Nos objectifs

#### Décarbonation de nos opérations

**Émissions opérationnelles**  
Réduire les émissions opérationnelles de 50 % d'ici 2030 et d'au moins 90 % d'ici 2050

**Électricité propre**  
S'approvisionner à 95 % d'électricité provenant de sources non émettrices d'ici 2030

**Parc de véhicules zéro émission**  
Électrifier l'ensemble de notre parc de véhicule du dernier kilomètre d'ici 2040



#### Décarbonation de notre chaîne de valeur

**Engagement des fournisseurs**  
Faire en sorte qu'au moins 67 % de nos fournisseurs, en fonction des dépenses, se dotent d'un objectif fondé sur la science ou l'équivalent d'ici le 31 décembre 2025

**Chaîne de valeur**  
Réduire les émissions de portée 3 de 53 % d'ici 2035, de 64 % d'ici 2040, de 74 % d'ici 2045 et d'au moins 90 % d'ici 2050



Carboneutralité d'ici 2050



## Stratégie de carboneutralité de Postes Canada

Postes Canada a établi une stratégie détaillée pour réduire considérablement les émissions (50 % d'ici 2030) à l'échelle de ses opérations (émissions de portées 1 et 2). Cette stratégie met l'accent sur la transition vers un parc de véhicules carboneutres pour les livraisons du dernier kilomètre, la décarbonation de nos immeubles et l'investissement dans l'énergie renouvelable. Pour atteindre notre objectif de carboneutralité d'ici 2050, nous avons analysé les émissions provenant de sources sur lesquelles nous n'avons pas de contrôle opérationnel direct (émissions de portée 3), soit près de 90 % de l'empreinte carbone globale de Postes Canada. En 2023, nous avons commencé à travailler avec un cabinet-conseil externe spécialisé dans les questions climatiques et des équipes internes afin de trouver des solutions qui appuieraient nos priorités stratégiques tout en réduisant considérablement les émissions de GES. Achievé au début de 2024, ce travail a éclairé l'élaboration d'une feuille de route vers la carboneutralité d'ici 2050 et établissant des cibles intermédiaires de réduction des émissions de portée 3. Les principaux éléments de notre stratégie de carboneutralité sont présentés dans le tableau ci-contre.



### Principaux éléments de notre stratégie de carboneutralité

	2030	2050
<b>Parc de véhicules (portée 1)</b>	Électrification du parc de véhicules du dernier kilomètre en cours	Électrification de l'ensemble du parc de véhicules du dernier kilomètre
	Initiatives axées sur l'efficacité énergétique du parc de véhicules	
<b>Bâtiments (portées 1 et 2)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Remplacement du carburant (p. ex., conversion à l'électricité des systèmes de chauffage à combustible fossile)</li> <li>Optimisation des systèmes électromécaniques</li> <li>Remplacement de l'éclairage par de l'équipement à DEL et installation de panneaux solaires</li> <li>Mise à niveau des systèmes automatisés dans les bâtiments</li> <li>Investissement dans les énergies renouvelables</li> </ul>	
<b>Biens et services achetés + Biens d'équipement (portée 3 – catégories 1 et 2)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incitation des fournisseurs à établir des objectifs de réduction des émissions fondés sur la science</li> <li>Exigences en matière de décarbonation dans les demandes de propositions et les contrats</li> </ul>	
<b>Transport et distribution en amont (portée 3 – catégorie 4)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adoption de modes de transport à faibles émissions, dans la mesure du possible</li> <li>Exigences en matière de réduction des émissions pour les fournisseurs de services de transport dans les demandes de propositions et les contrats</li> </ul>	
<b>Navettage du personnel (portée 3 – catégorie 7)</b>	Mobilisation du personnel au sujet du transport durable	



## Notre empreinte carbone et nos progrès

### Résultats : émissions de GES en 2024

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, les investissements (participation dans Purolator) et les biens et services achetés. En 2024, Postes Canada a généré au total 876,5 kt d'éq. CO<sub>2</sub> dont 88 % étaient des émissions de portée 3.

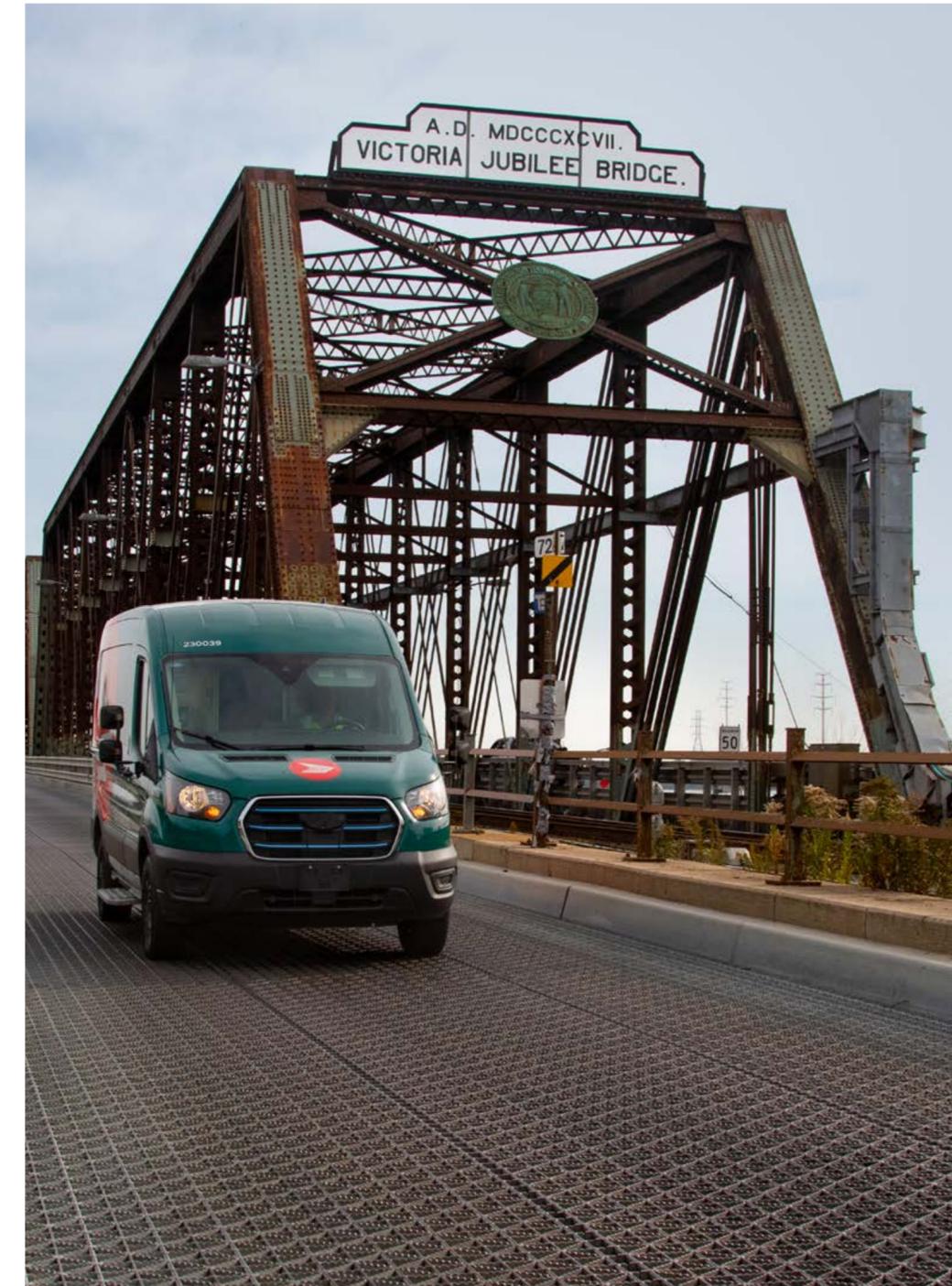


### Méthodologie renouvelée

Nous continuons d'améliorer nos rapports sur les émissions de GES afin de tenir compte de tout changement important dans nos activités et de peaufiner nos calculs, dans la mesure du possible, pour améliorer l'exactitude des données. Voici les principales modifications apportées à notre méthodologie en 2024 :

- Le retraitement de nos émissions de portée 3 pour tenir compte de la cession de deux filiales, Innovaposte et Groupe SCI inc.
  - La part des émissions de ces deux filiales était auparavant prise en compte dans les émissions de portée 3 déclarées dans la catégorie 15 (Investissements). À la suite de la vente, la Société a retraité ses données historiques sur les émissions remontant à l'année de référence (2019) pour son objectif de carboneutralité. Conformément aux directives du Protocole des gaz à effet de serre, les données sur les émissions de portée 3 de la catégorie 15 ont été retraitées afin de retirer les émissions de ces deux filiales. Les données sur les émissions de portée 3 de la catégorie 1 (Biens et services achetés) et de la catégorie 2 (Biens d'équipement) ont été retraitées afin d'ajouter les émissions liées aux dépenses de la SCP auprès du Groupe SCI inc. et d'Innovaposte, qui comprenaient les dépenses refacturées par les fournisseurs de TI précédemment gérées par l'entité d'Innovaposte.
- L'amélioration de l'exactitude du calcul des émissions de portée 3 fondé sur les dépenses pour les catégories 1 et 2 grâce à la transition vers les facteurs d'émission des modèles d'intrants et d'extrants écologiques (United States Environmentally-Extended Input-Output [USEEIO]) élaborés par l'Environmental Protection Agency (EPA) des États-Unis. Ces facteurs d'émission reflètent plus fidèlement le contexte commercial nord-américain et sont mis à jour plus fréquemment que les facteurs d'émission précédents qui étaient fournis par une tierce partie.

→ Consultez notre [Rapport sur les émissions de gaz à effet de serre](#) pour en savoir plus sur les sources des données et la méthodologie de calcul et de divulgation de ces mesures.





### Résultats – Émissions de GES de portée 1 en 2024 (en kt d'éq. CO<sub>2</sub>)<sup>1</sup>

Sources d'émissions de portée 1	2024
Installations	32,2
Parc de véhicules	59,8
<b>Total portée 1</b>	<b>92,0</b>

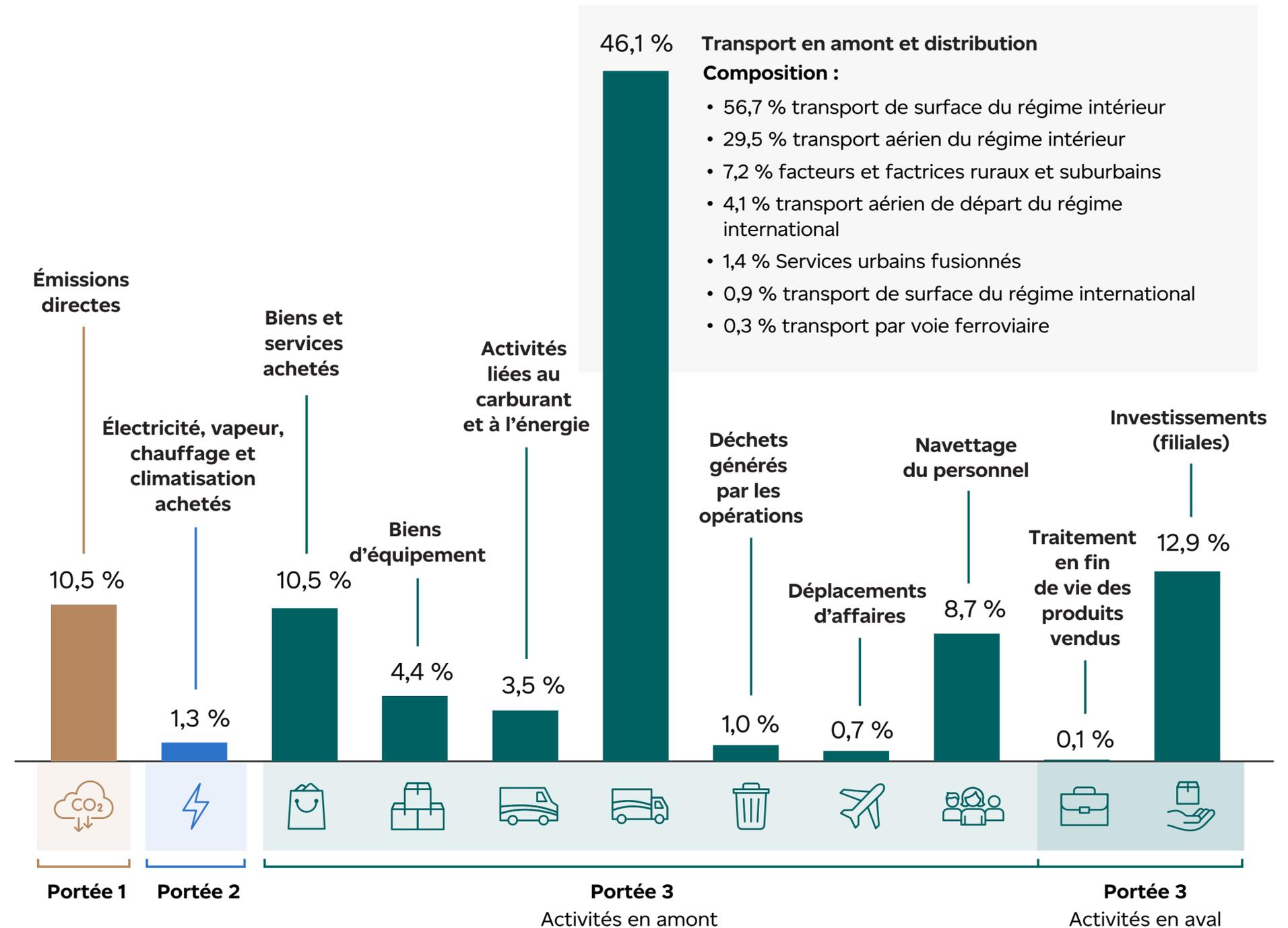
### Résultats – Émissions de GES de portée 2 en 2024 (en kt d'éq. CO<sub>2</sub>)

Sources d'émissions de portée 2 (en fonction du marché)	2024
Électricité	11,5
<b>Total portées 1 et 2 (en fonction du marché)</b>	<b>103,5</b>

### Résultats – Émissions de GES de portée 3 en 2024 (en kt d'éq. CO<sub>2</sub>)

Sources d'émissions de portée 3	2024
Biens et services achetés	92,4
Biens d'équipement	38,7
Activités liées au carburant et à l'énergie	30,6
Transport et distribution en amont	404,1
Déchets générés par les opérations	9,2
Voyages d'affaires	6,5
Navettage du personnel	76,8
Traitement en fin de vie des produits vendus	0,5
Investissements	114,2
<b>Total portée 3</b>	<b>773,0</b>
<b>Total portées 1, 2 et 3</b>	<b>876,5</b>

### Résultats – Émissions de GES par source en 2024<sup>1</sup>



1. Le total pourrait ne pas correspondre à la somme des chiffres en raison de l'arrondissement.

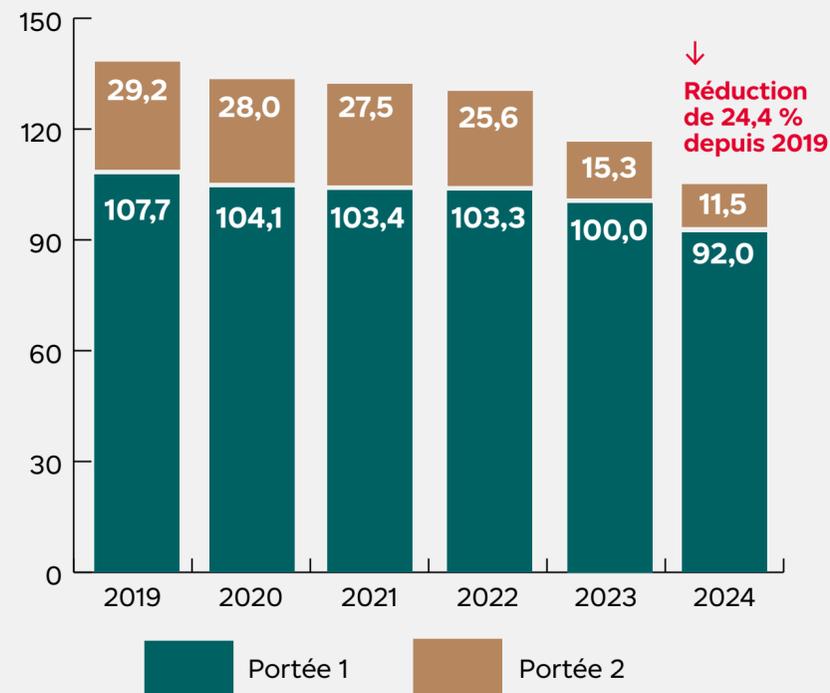


## Progrès en matière de réduction des émissions

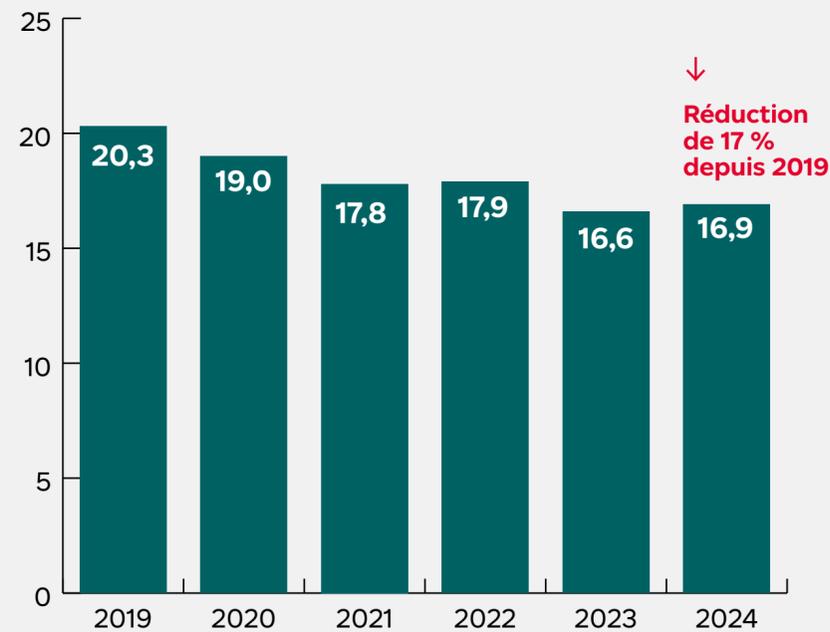
En 2024, nous avons réduit de 10,2 % les émissions de portées 1 et 2 par rapport aux niveaux d'émissions de 2023, et de 24,4 % par rapport aux niveaux d'émissions de 2019 (notre année de référence). Ces réductions sont principalement attribuables au passage à plus de 90 % d'électricité renouvelable en Saskatchewan et à une consommation plus faible que prévu de gaz naturel et de mazout de chauffage dans nos immeubles en raison de conditions hivernales douces. Les émissions provenant de nos immeubles et de notre parc de véhicules ont également diminué en 2024 en raison de l'arrêt de travail au quatrième trimestre de 2024, qui a interrompu les opérations pendant 32 jours. En 2024, l'intensité des émissions de portées 1 et 2 (en kt d'éq. CO<sub>2</sub> par milliard de dollars de revenus) a augmenté de 1,4 % par rapport à 2023 en raison de l'incidence de la baisse des revenus,

mais a diminué de 17,0 % par rapport à 2019. En 2024, les émissions de portée 3 ont diminué de 11,1 % par rapport à 2023 et de 18,1 % par rapport à 2019. Ces résultats sont attribuables en partie à l'incidence de la grève, mais ils reflètent également le fait que nous intégrons des données sur les émissions propres aux fournisseurs pour les émissions de portée 3 dans la catégorie 1 (Biens et services achetés) et la catégorie 2 (Biens d'équipement), lorsque possible. L'utilisation des données sur les émissions propres aux fournisseurs nous permet de mieux rendre compte des réductions que les fournisseurs ont réussi à obtenir, ce qui donne lieu à une déclaration plus exacte des émissions pour ces catégories. En 2024, nous avons reçu les données de 88 fournisseurs représentant plus de 60 % de nos dépenses d'approvisionnement, comparativement à 74 fournisseurs (54 % des dépenses) en 2023.

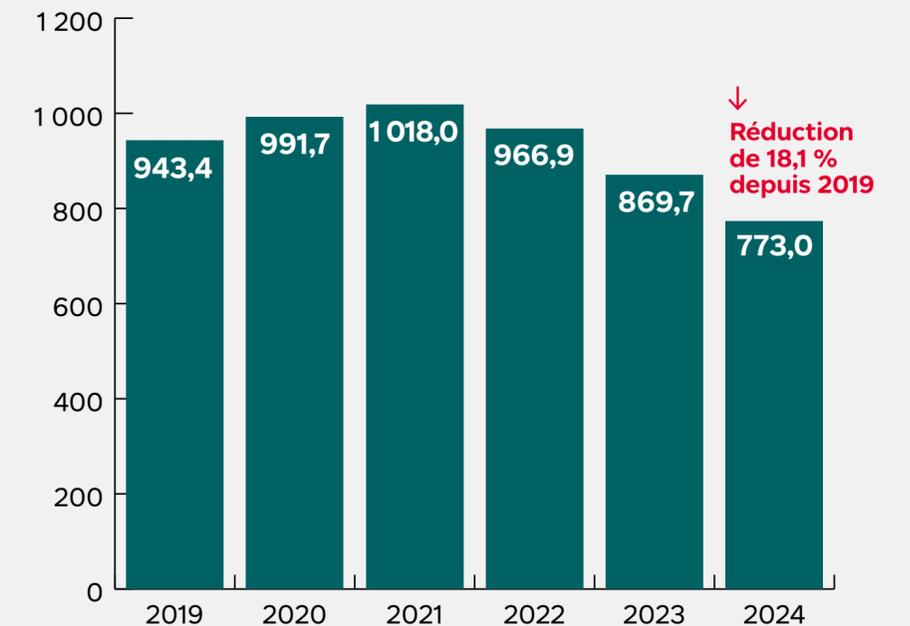
Émissions de portées 1 et 2 fondées sur le marché de 2019 à 2024 (en kt d'éq. CO<sub>2</sub>)



Intensité globale des émissions de portées 1 et 2 de 2019 à 2024 (en kt d'éq. CO<sub>2</sub> par milliard de dollars de revenus)



Émissions de portée 3 de 2019 à 2024 (en kt d'éq. CO<sub>2</sub>)<sup>1</sup>



1. Les données de 2019 à 2023 ont été retraitées pour refléter les nouveaux facteurs d'émissions et la cession de SCI et d'Innovaposte.

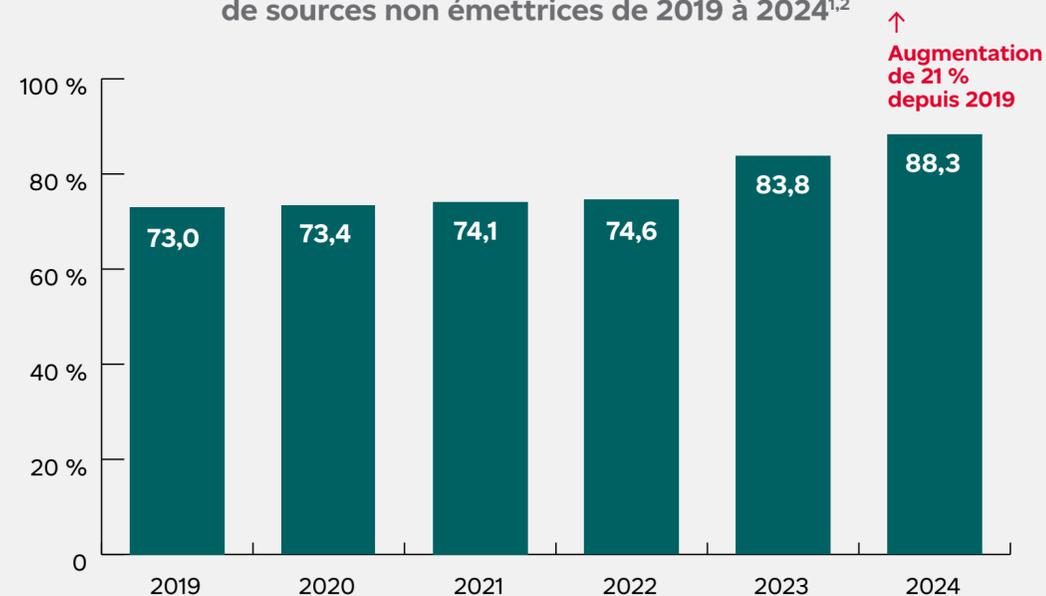


## Consommation d'électricité provenant de sources non émettrices

En 2023, nous avons établi un nouvel objectif pour la consommation d'électricité provenant de sources non émettrices, c'est-à-dire l'électricité générée sans émission directe de GES. Cela comprend la génération d'électricité provenant de sources d'énergie renouvelables (hydro, solaire, éolien et biomasse) et de sources carboneutres (nucléaire). Pour atteindre cet objectif, nous travaillons en étroite collaboration avec le gouvernement du Canada et les fournisseurs de services publics provinciaux pour négocier des accords d'achat d'électricité renouvelable appuyant la production d'énergie renouvelable dans les provinces dotées de réseaux électriques à fortes émissions. En 2024, notre consommation d'électricité provenant de sources non émettrices a augmenté de 5,3 % par rapport à 2023 et de 21 % par rapport à 2019, principalement en raison du passage à plus de 90 % d'électricité renouvelable en Saskatchewan grâce à un accord de service signé avec SaskPower.



Pourcentage de notre consommation d'électricité provenant de sources non émettrices de 2019 à 2024<sup>1,2</sup>



1. Les données de 2019 à 2023 ont été retraitées pour refléter la méthodologie de calcul améliorée.
2. Consultez le [Supplément sur la transparence ESG](#) pour en savoir plus sur la façon dont cet indicateur est calculé.

### Principales initiatives en 2024

- ✓ Passage à plus de 90 % d'électricité renouvelable en Saskatchewan.
- ✓ Travail poursuivi sur 21 projets d'électrification, dont 14 en sont à l'étape de la construction, 6 à l'étape de la conception et 1 est désormais terminé. Ces projets appuient la réduction des émissions en convertissant les systèmes de chauffage à combustible fossile en systèmes électriques à faibles émissions et devraient permettre de réduire nos émissions de GES de 1,1 kt.
- ✓ Travail poursuivi sur deux projets d'optimisation, dont un en est à l'étape de la conception et l'autre à l'étape de la construction. Une fois terminés, ces projets devraient permettre de réduire les émissions de GES de 100 tonnes.
- ✓ Achèvement de 21 mises à niveau de l'éclairage avec des ampoules à DEL, ce qui devrait permettre de réduire les émissions de GES de 66 tonnes.
- ✓ Essai continu de 100 véhicules électriques (VE) du dernier kilomètre qui ont été ajoutés à notre parc à la fin de 2023 pour orienter l'élaboration de notre plan de mise en œuvre dans ce domaine.



En 2024, nous avons livré environ **1,4 million de colis** sur des itinéraires desservis par des véhicules électriques.



## Prise en compte des changements climatiques dans tous les secteurs de l'entreprise

### Gouvernance

À Postes Canada, la gouvernance des risques et des possibilités liés au climat s'inscrit dans le cadre de la gouvernance selon les critères ESG de la Société, le Conseil d'administration assurant le plus haut niveau de surveillance. → [Des précisions sur notre structure de gouvernance sont fournies dans la section Gouvernance selon les critères ESG du présent rapport.](#)

Le Comité sur les principes environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) du Conseil est chargé de traiter l'ensemble des enjeux ESG et des questions climatiques à l'échelle du Conseil. Voici les tâches et les responsabilités précises du Comité sur les principes ESG en matière de climat :



Examen et approbation de notre budget pour le climat et de notre plan de transition climatique, y compris les investissements dans l'électrification du parc de véhicules et les initiatives de réduction des émissions pour nos immeubles. Les progrès de la mise en œuvre de ce plan font l'objet d'un suivi régulier.



Supervision des politiques, des programmes, des pratiques, des procédures et du rendement en ce qui a trait au développement durable de la Société, notamment les enjeux climatiques.



Examen et approbation de nos divulgations publiques en matière de climat, notamment les rapports conformes au cadre du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GTIFCC).



Approbation des objectifs ESG, au besoin, notamment notre objectif de réduction des émissions de GES fondé sur la science.



Examen des dépendances et des risques, notamment en lien avec le climat, dans le cadre de l'examen semestriel du Registre de gestion des risques de l'entreprise effectué par le Conseil.



Le Conseil reçoit chaque trimestre des comptes rendus sur les principaux enjeux ESG et le rendement par rapport aux objectifs, y compris ceux liés au climat. Les compétences du Conseil en matière de changements climatiques sont assurées par divers moyens, notamment la consultation régulière avec l'équipe ESG de Postes Canada et la formation continue des membres sur les questions environnementales et les meilleures pratiques et normes de l'industrie.

À l'échelle de la Société, la gestion des enjeux climatiques incombe à la chef des affaires juridiques et corporatives, qui relève du président-directeur général. La chef des affaires juridiques et corporatives est responsable de la stratégie et des initiatives ESG, ainsi que de l'évaluation et de la gestion des risques, des possibilités, des incidences et des dépendances en matière d'environnement. L'équipe Développement durable et critères ESG supervise l'élaboration, l'intégration et la mise en œuvre de la stratégie ESG de l'entreprise, notamment en matière de carboneutralité et de résilience climatique.

Pour évaluer et gérer les risques climatiques, l'équipe Gestion du risque d'entreprise consulte la chef des affaires juridiques et corporatives au sujet des principaux risques climatiques auxquels l'entreprise fait face et des stratégies d'atténuation correspondantes. Les possibilités liées au climat sont examinées dans le cadre du processus d'examen stratégique, qui alimente le plan d'entreprise annuel de Postes Canada. L'élaboration du plan d'entreprise relève directement de la chef des affaires juridiques et corporatives. La stratégie et les possibilités connexes font l'objet de multiples examens par la haute direction et le Conseil avant la soumission finale du plan d'entreprise au ministre responsable de Postes Canada, en novembre de chaque année.



## Risques et possibilités

### Analyse de scénarios

Postes Canada utilise l'analyse de scénarios pour évaluer les risques physiques et de transition et les possibilités en lien avec le climat. L'analyse de scénarios comprend des évaluations qualitatives et quantitatives des répercussions potentielles des principaux risques et possibilités liés au climat. En 2024, l'équipe Développement durable et critères ESG a lancé sa troisième analyse de scénarios climatiques afin de peaufiner la stratégie de la Société en matière de gestion des risques et des possibilités liés au climat à court, moyen et long terme. Nous avons amélioré le travail d'analyse en utilisant des données plus granulaires et de meilleure qualité propres au Canada qui nous aident à mieux évaluer les risques physiques et de transition et les possibilités en lien avec le climat. Le tableau ci-après résume les scénarios utilisés dans notre plus récente évaluation des effets des changements climatiques.

#### Glossaire des abréviations

**GIEC** = Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat

**RCP** = Profil représentatif d'évolution de concentration prévoyant les futures concentrations d'émissions de GES dans l'atmosphère

**SSP** = Profil socioéconomique partagé

**REC** = Régie de l'énergie du Canada

### Scénarios de risques en lien avec le climat

Type de risque	Réchauffement	Source	Scénario	Description <sup>1</sup>
Physique	Modéré	GIEC	RCP 4.5, SSP2	Voie médiane : le monde suit une trajectoire selon laquelle les tendances sociales, économiques et technologiques ne changent pas de façon marquée par rapport aux tendances passées. Le réchauffement de la planète se situe entre 2 et 3 °C d'ici 2100.
	Élevé	GIEC	RCP 8.5, SSP5	Développement axé sur les combustibles fossiles : le monde se tourne de plus en plus vers les marchés concurrentiels, l'innovation et les sociétés participatives pour assurer des progrès technologiques rapides et le développement du capital humain comme voie vers le développement durable. Les marchés mondiaux sont de plus en plus intégrés. Parallèlement, la promotion du développement économique et social va de pair avec l'exploitation d'importantes ressources en combustibles fossiles et de l'adoption de modes de vie gourmands en ressources et en énergie. Le réchauffement de la planète atteint 4 °C d'ici 2100.
Transition	Faible	REC	Carboneutralité à l'échelle mondiale	Le rythme de l'action climatique mondiale est rapide. Les politiques climatiques nationales sont renforcées et visent l'atteinte de la carboneutralité au Canada d'ici 2050. L'adoption de technologies à faibles émissions de carbone s'accélère, ce qui entraîne des réductions de coûts et des améliorations de l'efficacité. La demande mondiale de pétrole brut et le cours de cette ressource chutent considérablement; il en est de même pour le gaz naturel, mais dans une moindre mesure. Le réchauffement de la planète est limité à 1,5 °C d'ici 2100.
	Élevé	REC	Mesures actuelles	Les mesures futures pour réduire les émissions à l'échelle mondiale sont limitées et la carboneutralité n'est pas une exigence. Les politiques climatiques nationales actuelles demeurent en place, mais aucune nouvelle politique n'est prévue. L'adoption de technologies à faibles émissions de carbone est lente en raison du peu de mesures prises à l'échelle mondiale pour encourager le progrès. La demande mondiale de pétrole brut et le cours de cette ressource sont élevés; la demande mondiale de gaz naturel est également élevée. Le réchauffement de la planète est élevé.

1. Sources : [What are climate model phases and scenarios?](#) | USDA Climate Hubs (en anglais seulement); [Explainer: How 'Shared Socio-economic Pathways' explore future climate change](#) | Carbon Brief (en anglais seulement); [Avenir énergétique du Canada en 2023 : Offre et demande énergétiques à l'horizon 2050](#) | Régie de l'énergie du Canada.



## Nos principaux risques et possibilités liés au climat

L'équipe Développement durable de l'entreprise est chargée d'évaluer de manière détaillée les possibilités et les risques particuliers liés au climat. Les plus récentes évaluations des risques physiques liés au climat ont été effectuées pour la première fois à l'échelle des emplacements (plus de 2 900 emplacements de Postes Canada), que nous avons cartographiés afin de repérer les emplacements qui risquaient de subir de multiples effets des changements climatiques. Il a ainsi été déterminé que les feux de forêt et les précipitations extrêmes étaient les principaux risques climatiques physiques qui pesaient sur Postes Canada. Les risques liés à la transition climatique ont été évalués à l'égard des répercussions de la tarification du carbone et des fluctuations des prix de l'énergie selon différents scénarios climatiques à l'échelle de nos opérations directes et de notre chaîne de valeur en amont. Nous avons également eu recours à l'analyse de scénarios pour évaluer les répercussions potentielles des possibilités liées au climat sur nos opérations directes (grâce à l'électrification du parc de véhicules) et sur notre chaîne de valeur

en aval (grâce à l'offre de services à faibles émissions de carbone à la clientèle). Pour étayer ces analyses, nous avons principalement utilisé des données du gouvernement du Canada, combinées à des données internes sur l'emplacement des sites, la valeur des actifs, la consommation d'énergie et la clientèle, entre autres. Les risques et les possibilités liés au climat ont été évalués à l'égard de l'importance de leurs répercussions financières ou stratégiques. Les résultats de ces évaluations ont fourni des lignes directrices pour la classification de l'ampleur, de la portée, de la probabilité et des répercussions financières et opérationnelles estimées des risques et possibilités liés au climat. Nous consacrons une plus grande attention et des ressources plus importantes à l'atténuation des risques et à la concrétisation des possibilités dont les répercussions financières ou stratégiques sont censées être élevées. Un résumé de nos principaux risques et possibilités liés au climat est présenté dans les tableaux ci-après.

### Risques physiques

Risque	Description	Probabilité	Incidence financière annuelle potentielle estimée <sup>1</sup>	Coût estimatif pour atténuer le risque
<b>Feux de forêt</b>	Augmentation du risque de feux de forêt en raison des changements de température et de précipitations, ce qui pourrait entraîner des pertes et des dommages matériels, ainsi que des perturbations opérationnelles.	Plus probable qu'improbable	2024 : < 10 000 \$ Court terme : de 6 M à 7 M\$ Moyen terme : de 6 M à 7 M\$ Long terme : de 11 M à 14 M\$	6 M\$ – Bien que des mesures d'atténuation soient en place, comme un guide sur les feux de forêt pour protéger la santé et la sécurité de notre personnel, dans l'ensemble, Postes Canada accepte actuellement le coût associé aux risques de feux de forêt. Le coût de l'atténuation du risque reflète donc l'incidence financière estimée à court terme. Nos travaux sur les répercussions des risques climatiques orienteront l'élaboration d'une feuille de route en matière de résilience qui comprendra d'autres mesures pour atténuer les risques de feux de forêt.
<b>Précipitations extrêmes</b>	Précipitations extrêmes entraînant une accumulation rapide d'eau de surface et des inondations, ce qui pourrait entraîner des pertes et des dommages matériels, ainsi que des perturbations opérationnelles.	Plus probable qu'improbable	2024 : 700 000 \$ Court terme : de 2 M à 60 M\$ Moyen terme : de 2 M à 60 M\$ Long terme : S. O. <sup>2</sup>	30 M\$ – Bien que des mesures d'atténuation soient en place, dans l'ensemble, Postes Canada accepte actuellement le coût associé aux précipitations extrêmes. Le coût de l'atténuation du risque reflète donc l'incidence financière moyenne estimée à court terme en fonction des données inférieures et supérieures de l'intervalle. Nos travaux sur les répercussions des risques climatiques orienteront l'élaboration d'une feuille de route en matière de résilience qui comprendra d'autres mesures pour atténuer les risques liés aux précipitations extrêmes.

1. 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. Le court terme représente des répercussions potentielles jusqu'en 2030, le moyen terme, de 2031 à 2040 et le long terme, de 2041 à 2050. Les intervalles présentés correspondent aux résultats de l'analyse des scénarios climatiques fondés sur les projections de réchauffement faible/modéré plutôt qu'élevé en ce qui concerne les risques physiques, et sur les projections de réchauffement élevé plutôt que faible dans le cas des risques de transition et des possibilités. L'incidence potentielle est exprimée en montants bruts. L'incidence nette dépendra des mesures d'atténuation des risques qui seront en place et des coûts nécessaires pour concrétiser les possibilités. 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 2024.

2. L'incidence financière à long terme des risques de précipitations extrêmes n'a pas été évaluée pour le moment compte tenu de l'incertitude entourant les investissements à venir dans les infrastructures de gestion des eaux de ruissellement pour renforcer la résilience des collectivités canadiennes face aux inondations.



## Risques de transition

Risque	Description	Probabilité	Incidence financière annuelle potentielle estimée <sup>1</sup>	Coût estimatif pour atténuer le risque
<b>Mécanismes de tarification du carbone</b>	Initiatives réglementaires susceptibles de faire augmenter les coûts de l'énergie issue de combustibles fossiles, ce qui pourrait entraîner des coûts d'exploitation plus élevés.	Plus probable qu'improbable	2024 : 40 M\$ Court terme : de 30 M à 40 M\$ Moyen terme : de 40 M à 100 M\$ Long terme : de 60 M à 200 M\$	1 G\$ – Postes Canada atténue les risques de transition grâce à la mise en œuvre de sa stratégie de carboneutralité. Cette stratégie nécessite des transformations majeures afin de passer à un modèle d'exploitation à faibles émissions de carbone. D'après les premières estimations, la réalisation de ces transformations au cours des prochaines années coûterait un milliard de dollars, ce qui permettrait de réduire les émissions opérationnelles grâce à la modernisation des immeubles, de nous assurer que les nouveaux immeubles respectent les normes de carboneutralité, de nous approvisionner en énergie renouvelable et d'électrifier notre parc de 14 000 véhicules du dernier kilomètre d'ici 2040.
<b>Tarification de l'énergie</b>	Incidence possible sur les coûts en raison de fluctuations des prix de l'énergie selon divers scénarios climatiques.	Plus probable qu'improbable	2024 : 0 \$ Court terme : de 15 M à 20 M\$ Moyen terme : de 60 M à 100 M\$ Long terme : de 70 M à 125 M\$	

## Possibilités

Possibilité	Description	Probabilité	Incidence financière annuelle potentielle estimée <sup>1</sup>	Coût estimatif pour concrétiser la possibilité
<b>Leadership en matière de climat</b>	Augmentation des revenus découlant de l'adoption d'une position de leadership sur le changement climatique et son effet favorable sur la réputation de Postes Canada auprès de la clientèle.	Plus probable qu'improbable	2024 : S. O. <sup>2</sup> Court terme : de 20 M à 70 M\$ Moyen terme : de 30 M à 100 M\$ Long terme : de 30 M à 100 M\$	S. O. – La stratégie de leadership en matière de climat de Postes Canada comprend des campagnes de marketing externes pour communiquer notre leadership environnemental aux parties prenantes, ainsi que l'élaboration de notre Rapport sur le développement durable annuel. Les coûts associés varient d'une année à l'autre et dépendent de notre situation financière.
<b>Décarbonation du parc de véhicules</b>	Économies de coûts d'exploitation provenant notamment de l'électrification du parc de véhicules et d'une diminution des frais de carburant et d'entretien, selon divers scénarios climatiques.	Plus probable qu'improbable	2024 : S. O. <sup>3</sup> Court terme : de 15 M à 20 M\$ Moyen terme : de 50 M à 70 M\$ Long terme : de 50 M à 85 M\$	1 G\$ – Les coûts de décarbonation de notre parc de véhicules sont inclus dans l'estimation initiale de un milliard de dollars pour la transition vers un modèle d'exploitation à faibles émissions de carbone.

1. 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. Le court terme représente des répercussions potentielles jusqu'en 2030, le moyen terme, de 2031 à 2040 et le long terme, de 2041 à 2050. Les intervalles présentés correspondent aux résultats de l'analyse des scénarios climatiques fondés sur les projections de réchauffement faible/modéré plutôt qu'élevé en ce qui concerne les risques physiques, et sur les projections de réchauffement élevé plutôt que faible dans le cas des risques de transition et des possibilités. L'incidence potentielle est exprimée en montants bruts. L'incidence nette dépendra des mesures d'atténuation des risques qui seront en place et des coûts nécessaires pour concrétiser les possibilités. 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 2024.

2. Nous n'avons pas encore mis en place de méthode pour estimer avec exactitude les revenus en cours d'exercice liés à la possibilité de leadership en matière de climat.

3. Nous en sommes aux premières étapes de la mise en service de notre parc de véhicules électriques et nous élaborerons une méthode pour faire le suivi des économies associées à l'électrification.

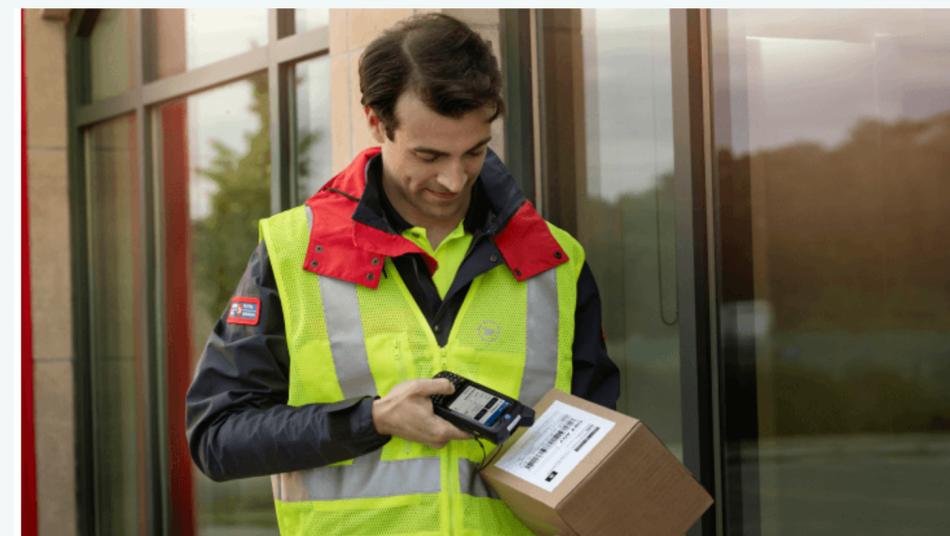


## Influence des risques et des possibilités liés au climat sur notre stratégie

Les risques et les possibilités liés au climat ont une incidence directe sur notre stratégie. Nous cherchons à atténuer les risques climatiques et à maximiser les possibilités liées au climat en intégrant leur prise en compte dans les principaux éléments de notre stratégie d'affaires, comme il est indiqué ci-après.

### Produits et services

Postes Canada comprend l'importance d'adopter des pratiques durables sur le plan environnemental, comme l'offre de produits et services peu gourmands en ressources et à faibles émissions de carbone, pour ne pas nuire à sa marque. En même temps, le leadership en matière d'action pour le climat répond aux attentes de notre clientèle et constitue une occasion d'augmenter les revenus. Nous nous sommes engagés à atteindre la carboneutralité d'ici 2050 et à électrifier tout notre parc de véhicules du dernier kilomètre d'ici 2040. Notre stratégie de carboneutralité nous permettra d'offrir aux gens et aux entreprises du pays les produits et services à faibles émissions de carbone dont ils ont besoin pour rester en contact partout au pays et dans le monde. La section [Décarbonation pour limiter le réchauffement à 1,5 °C](#) du présent rapport contient des précisions sur notre stratégie de carboneutralité et les progrès réalisés à ce jour. Alors que nous élargissons notre offre de services à faibles émissions de carbone, nous investissons également dans d'autres façons d'aider la population et les entreprises canadiennes à faire des choix d'expédition durables. Par exemple, nos services de livraison carboneutre comprennent un investissement dans des crédits de carbone pour appuyer la préservation de la nature et de la biodiversité au Canada. Ces crédits ne sont pas pris en compte dans la réalisation de nos objectifs de réduction des émissions fondés sur la science.



### Chaîne de valeur en amont et en aval

Compte tenu du risque d'augmentation des coûts d'exploitation découlant des politiques de tarification du carbone et des fluctuations des prix de l'énergie, nous prenons des mesures pour réduire les émissions et la consommation de combustibles fossiles à l'échelle de notre chaîne de valeur. Les services contractuels de transport aérien et de transport longue distance par camion à l'appui de nos services de livraison à l'échelle du Canada représentent une source importante d'émissions pour Postes Canada. Nous avons élaboré une stratégie d'engagement des fournisseurs qui vise notamment à inciter 67 % d'entre eux, en fonction des dépenses, à adopter un objectif de réduction des émissions fondé sur la science d'ici 2025. Notre stratégie vise en priorité les fournisseurs qui ont la plus grande incidence sur notre empreinte de GES de portée 3. Pour renforcer cette mesure, toutes les demandes de proposition accordent des points supplémentaires aux fournisseurs qui se sont fixé un objectif fondé sur la science au moment du processus de sélection. Les soumissionnaires qui n'ont pas d'objectif fondé sur la science approuvé au moment du processus de sélection peuvent obtenir une partie des points supplémentaires s'ils s'engagent contractuellement à établir un tel objectif dans un délai précis à partir de la signature du contrat (généralement de 12 à 18 mois). Nous encourageons nos fournisseurs au moyen de lettres et de réunions régulières d'examen du rendement.





## Opérations

Les risques physiques liés au climat pourraient perturber les opérations et le service de notre réseau postal, avoir une incidence sur le fonctionnement de nos véhicules de livraison et poser des risques pour la santé et la sécurité de notre personnel. Ces types d'interruption des activités pourraient entraîner une augmentation des coûts d'exploitation liés à la réparation ou au remplacement des actifs endommagés, ainsi qu'une augmentation du passif et une baisse des revenus. Pour ce qui est des possibilités à moyen et long terme, Postes Canada reconnaît que le fait de modifier ses opérations à l'appui d'un modèle d'affaires à faibles émissions de carbone pourrait favoriser l'augmentation des revenus à mesure que la demande pour des services à faibles émissions augmente et contribuer à réduire les coûts d'exploitation grâce à la tarification du carbone et aux économies de carburant. Forts des résultats de nos évaluations détaillées des risques et possibilités liés au climat, nous élaborons une feuille de route en matière de résilience climatique qui comprendra un plan par étapes et des mesures clés pour appuyer la continuité des opérations. Cette feuille de route intègre notre stratégie de carboneutralité et comprend des mesures pour décarboner nos opérations. Nous prévoyons en terminer l'ébauche initiale en 2025.



## Planification financière

Postes Canada intègre la prise en compte des risques et des possibilités liés au climat dans sa planification financière à court, moyen et long terme. Par exemple, nous avons défini des initiatives prioritaires pour l'atteinte de nos objectifs de réduction des émissions fondés sur la science à court terme (2030) et à long terme (2050). Pour atteindre notre objectif de 2030, nous prévoyons électrifier tout notre parc de 14 000 véhicules du dernier kilomètre d'ici 2040, mettre en œuvre des projets de réduction des émissions de GES dans nos immeubles, investir dans l'énergie renouvelable et accorder la priorité aux nouvelles constructions certifiées carboneutres. Les dépenses estimées pour réaliser ces initiatives ont été intégrées à notre planification des immobilisations. Nous tenons également compte des répercussions potentielles des changements climatiques sur nos charges d'exploitation. Par exemple, en tant qu'organisation qui exerce ses activités principalement à l'échelle du Canada, nous sommes tenus de respecter différents règlements provinciaux, territoriaux et fédéraux liés au climat. Depuis 2019, toutes les administrations au Canada appliquent une tarification de la pollution par le carbone. Ces mécanismes de tarification du carbone ont une incidence directe sur nos coûts d'exploitation, ainsi que sur les coûts indirects liés à nos fournisseurs. L'abandon des véhicules à moteur à combustion interne et la décarbonation de nos immeubles atténueront ce risque. Nos coûts d'exploitation pourraient également augmenter en raison des dommages à nos actifs et à notre infrastructure de livraison liés aux risques climatiques physiques, comme les feux de forêt et les inondations dues aux précipitations extrêmes. Notre plus récent travail d'analyse de scénarios climatiques a permis de cerner les points sensibles de notre réseau qui sont les plus à risque face aux phénomènes météorologiques extrêmes (feux de forêt et précipitations extrêmes). Ces résultats seront utilisés pour appuyer nos stratégies de continuité des opérations et d'amélioration des installations, qui aideront à atténuer les coûts de réparation et de remplacement des actifs en cas de dommages découlant de ces événements.





# Protection de la biodiversité

## Biodiversité et stratégie ESG de Postes Canada

Postes Canada reconnaît que la santé et la résilience de nos sociétés et de nos économies dépendent de la santé et de la résilience de la nature et de sa biodiversité. Les résultats de notre évaluation de la double importance relative de 2023 ont permis de déterminer que la protection de la biodiversité était un domaine d'importance croissante pour les parties prenantes de Postes Canada.

La prévention de la perte de biodiversité ne se limite pas aux espèces et aux écosystèmes. La biodiversité recoupe la stratégie ESG de Postes Canada de bien des façons. Nous adoptons une approche globale pour intégrer la biodiversité et les considérations sociales à nos stratégies, à nos plans et à nos pratiques, ainsi qu'à nos objectifs en matière de climat et de décarbonation. En 2025, nous allons travailler à approfondir cette intégration dans notre stratégie, en nous efforçant d'atténuer et d'inverser notre incidence sur la biodiversité.



### Résilience climatique

Feuille de route en matière de résilience indiquant les principales mesures d'adaptation et d'atténuation, y compris la protection et la préservation de la biodiversité.



### Réconciliation avec les Autochtones

Intégrer un traitement juste, équitable et inclusif des peuples autochtones dans la prise de décision.



### Réduction des émissions et décarbonation

Atténuer l'incidence des changements climatiques sur le rôle que jouent les écosystèmes dans la biodiversité.



### Produits et services écoresponsables

- Stratégie de circularité pour l'emballage et l'élimination du plastique.
- Réduction de la pollution atmosphérique et sonore grâce à l'électrification du parc de véhicules.
- Livraison carboneutre et protection des forêts.



### Objectif zéro déchet

Limiter la quantité de déchets générée et envoyée aux sites d'enfouissement, et atténuer la pression exercée par l'exploitation des terres sur la biodiversité.



### Personnes

Favoriser la santé physique et le bien-être mental en préservant la nature.



### Approvisionnement responsable

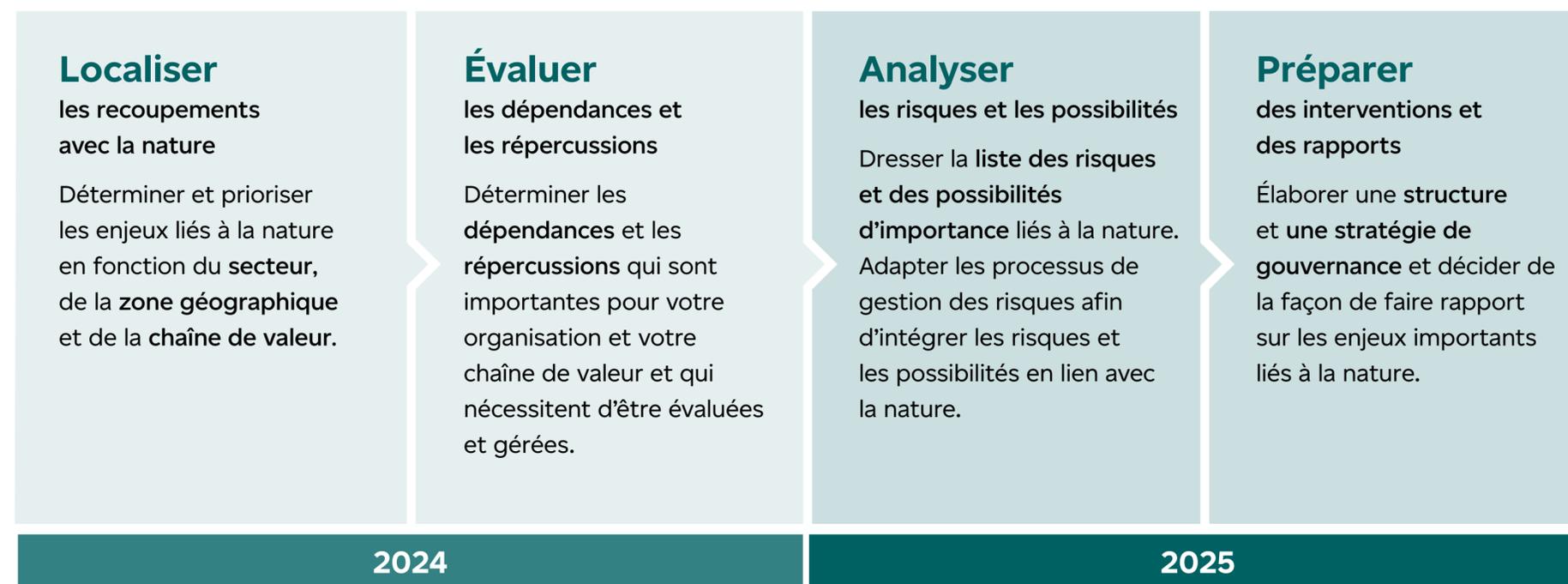
Intégrer les exigences liées à la nature (p. ex., matériaux certifiés FSC ou SFI) dans les décisions d'achat.





## Évaluer les dépendances, les répercussions, les risques et les possibilités en matière de biodiversité

Les organisations ont des **dépendances** et des **répercussions** environnementales, entraînant des **possibilités** et des **risques** liés à la nature. Le Groupe de travail sur l'information financière relative à la nature (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures ou TNFD) désigne collectivement ces quatre concepts comme des **enjeux liés à la nature**. En 2024, Postes Canada a procédé à une évaluation des incidences de la biodiversité sur ses opérations directes ainsi qu'à une évaluation générale de sa chaîne d'approvisionnement afin de cerner les enjeux liés à la nature. Pour effectuer ces évaluations, Postes Canada a suivi l'approche LEAP (Localiser, Évaluer, Analyser et Préparer) du TNFD.



Après avoir effectué les phases de localisation et d'évaluation, nous avons déterminé nos principales dépendances et répercussions liées à la nature, en tenant compte non seulement de nos propres opérations, mais aussi de notre chaîne d'approvisionnement. Les secteurs clés pour l'évaluation des enjeux liés à la nature à Postes Canada comprenaient le transport (p. ex., activités postales, services contractuels par avion et par camion) et la fabrication (p. ex., fabrication des véhicules de notre parc).

### Dépendances

Les résultats de l'évaluation ont montré que les opérations et les fournisseurs de services de transport de Postes Canada dépendaient de la capacité de la nature à réguler le climat et des avantages directs et indirects offerts par les écosystèmes. Les écosystèmes offrent des avantages importants qui aident à atténuer les changements climatiques et à réduire la fréquence et l'intensité des phénomènes météorologiques extrêmes qui pourraient perturber les services de livraison ou avoir une incidence sur la santé et le bien-être de notre personnel. Notre évaluation des risques climatiques a également permis de constater cette dépendance, indiquant que les risques physiques, comme les feux de forêt et les précipitations extrêmes, pourraient avoir une incidence importante sur les opérations de Postes Canada. Ces constats renforcent la nécessité de mettre en œuvre une solide stratégie de résilience climatique. Nos fournisseurs du secteur de la fabrication ont par ailleurs besoin d'eau pour appuyer les procédés de production.

### Répercussions

Les principales répercussions sur la nature de nos opérations, et de celles de nos fournisseurs de services de transport, comprennent la pollution sonore causée par les véhicules et les avions, les émissions de gaz à effet de serre (GES) et l'utilisation des terres et de l'eau. Pour les fournisseurs du secteur de la fabrication, les répercussions comprennent la pollution sonore ainsi que la pollution du sol et de l'eau. Notre stratégie de carboneutralité appuiera la réduction de notre incidence sur la nature grâce à l'électrification de notre parc de véhicules du dernier kilomètre et au passage à des modes de transport contractuel à faibles émissions (p. ex., délaissier le transport aérien au profit du transport terrestre, dans la mesure du possible). Ainsi, notre stratégie de carboneutralité aidera à réduire au minimum la pollution sonore, le smog et l'utilisation des terres et de l'eau, en plus de faire baisser les émissions de GES.

En 2025, nous terminerons notre évaluation afin de cerner les risques et les possibilités liés à la nature et d'élaborer une stratégie pour réduire notre incidence environnementale.



## Évaluer notre incidence sur la biodiversité et les habitats essentiels au Canada

À mesure que nous élaborons notre stratégie sur la biodiversité, nous prenons déjà des mesures pour réduire au minimum et atténuer notre incidence sur la nature. Nous avons effectué une évaluation géographique des emplacements où nous opérons au Canada afin de déterminer s'ils sont situés dans des zones clés pour la biodiversité – ces zones sont jugées d'importance internationale pour la conservation de la biodiversité – ou dans des zones d'habitat essentiel – désignées pour le rétablissement des espèces sauvages au Canada énumérées dans la *Loi sur les espèces en péril* (LEP) du gouvernement fédéral. L'évaluation géographique a permis de déterminer que notre incidence globale sur ces deux types de zones est faible. Postes Canada continue toutefois de prendre des mesures pour atténuer les répercussions sur deux espèces en péril désignées par Environnement et Changement climatique Canada pour des emplacements situés dans des zones d'habitat essentiel.



### Petites chauves-souris brunes à Balcarres, en Saskatchewan

Les chauves-souris brunes élisent habituellement domicile dans des immeubles pour élever leur progéniture tout au long de l'été. Pour préserver cette espèce en voie de disparition, Postes Canada a installé des abris à chauves-souris sur des poteaux à l'extérieur du bâtiment afin de leur fournir des espaces de repos.



### Martinets ramoneurs à Sault Ste. Marie, en Ontario

Ces oiseaux nichent dans les cheminées durant des périodes précises de l'année. Postes Canada a planifié tous les travaux d'entretien du toit en dehors des périodes de nidification et de migration.

Postes Canada mène également des évaluations environnementales et des opérations de surveillance aux emplacements existants et aux emplacements proposés pour de nouvelles constructions en territoire fédéral. Ces évaluations portent sur les contaminants dans le sol et les eaux souterraines et surveillent l'incidence sur les oiseaux migrateurs, les espèces en péril et les habitats.

## Solutions axées sur la nature à l'appui d'une gestion responsable de l'environnement

En 2023, Postes Canada a lancé la livraison carboneutre pour aider la population et les entreprises du pays à faire des choix d'expédition écologiques à court terme. Pour chaque tonne d'émissions de gaz à effet de serre (équivalent CO<sub>2</sub>) générées par la livraison des envois Colis standard<sup>MC</sup> et Colis accélérés<sup>MC</sup> du régime intérieur, nous contribuons au retrait d'une tonne d'équivalent CO<sub>2</sub> de l'atmosphère en achetant des crédits carbone de grande qualité, vérifiés et accrédités. Les crédits de carbone achetés appuient des initiatives en faveur de la biodiversité visant à préserver la forêt pluviale de Great Bear en Colombie-Britannique, qui appartient exclusivement à une alliance unique de Premières Nations et qui est l'une des dernières grandes forêts pluviales tempérées côtières intactes au monde. S'étendant sur 6,4 millions d'hectares sur la côte nord de la Colombie-Britannique, elle contribue à l'absorption du carbone à grande échelle. Cette forêt pluviale abrite également une faune diversifiée, notamment l'ours Kermode, une espèce extrêmement rare, et on retrouve 20 % de la population mondiale de saumons sauvages dans ses cours d'eau.

### Résultats – Livraisons carboneutres et émissions compensées en 2023 et 2024

Mesures	2023	2024
Nombre total de colis livrés par nos services carboneutres	168 M	174 M
Total des émissions compensées (tonnes métriques)	42 372	41 184

Le Fonds d'action pour le développement durable de Postes Canada a également financé des projets qui ont favorisé la biodiversité, notamment la construction de jardins de pollinisateurs et de jardins pour le personnel.



# Produits et services écoresponsables

Postes Canada tient compte de la responsabilité environnementale et sociale dans l'élaboration et l'évolution de ses produits et services. Nous avons pris des mesures pour réduire les émissions provenant de nos services de livraison et augmenter la réutilisation et le recyclage de nos emballages et de nos produits.

## Expédition à faibles émissions de carbone

Nous visons des objectifs ambitieux fondés sur la science afin d'atteindre la carboneutralité d'ici 2050. Notre stratégie de décarbonation de la livraison des colis et du courrier, ainsi que nos progrès à ce jour, sont abordés dans la section [Plan de transition climatique](#) du présent rapport. Nous savons que les gens veulent des renseignements clairs sur les émissions générées par les envois faits avec Postes Canada. La Société a adopté en 2023 une méthodologie éprouvée de calcul des émissions associées à chaque colis, en fonction de la distance parcourue et du mode de transport. À l'intention de la clientèle, nous affichons les émissions associées aux envois de colis dans notre outil [Trouver un tarif](#). Nous fournissons sur demande aux clients commerciaux des rapports sur leurs envois de colis au cours d'une période donnée, à l'appui de leurs propres objectifs de lutte contre les changements climatiques.

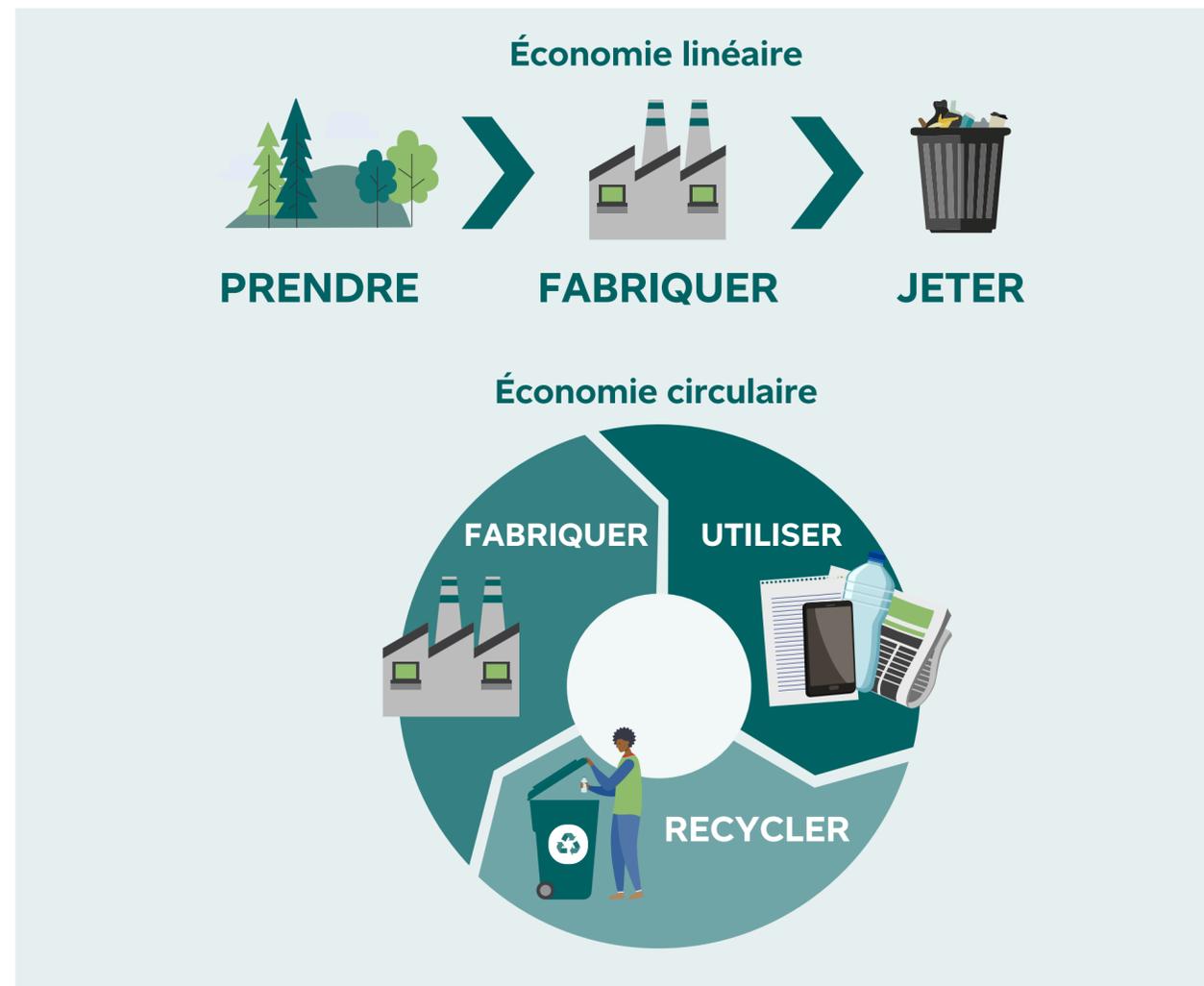
Priorité <sup>MC</sup>	Colis standard <sup>MC</sup>	Xpresspost <sup>MC</sup>
Total \$	Total \$	Total \$
1 jour ouvrable (Garanti)	5 jours ouvrables	2 jours ouvrables (Garanti)
28,021 kg éq. CO <sub>2</sub>	0,721 kg éq. CO <sub>2</sub>	17,101 kg éq. CO <sub>2</sub>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Repérage et confirmation de livraison</li> <li>✓ Couverture-responsabilité jusqu'à 100 \$</li> <li>✓ Option signature</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plus écoénergétique</li> <li>Expédition carboneutre</li> <li>✓ Repérage et confirmation de livraison</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Repérage et confirmation de livraison</li> <li>✓ Couverture-responsabilité jusqu'à 100 \$</li> </ul>
Options à ajouter	Options à ajouter	Options à ajouter
Sommaire des tarifs	Sommaire des tarifs	Sommaire des tarifs





## Économie circulaire

Nous appliquons les principes de l'économie circulaire dans nos produits, nos emballages et nos processus, c'est-à-dire que les matériaux et les ressources ne deviennent jamais des déchets et sont toujours soit réutilisés, recyclés, remis à neuf ou transformés. Cette approche permet de lutter contre les changements climatiques et la pollution et de réduire les déchets; elle renverse également l'idée que l'activité économique est nécessairement synonyme de consommation de ressources.



### Notre approche de l'économie circulaire comporte trois volets :



#### Modèle d'affaires circulaire

Intégrer les principes de l'économie circulaire dans nos opérations, nos produits et nos services.



#### Emballages écoresponsables

Privilégier les matériaux recyclés et issus de sources durables et concevoir des emballages recyclables.



#### Données et rapports

Améliorer la qualité des données et les capacités de production de rapports pour appuyer la stratégie et le développement de produits.

### Principales initiatives en 2024

- ✓ Lancement de notre programme de retour d'articles sans étiquette ni emballage à l'échelle nationale. Les retours sont regroupés pour utiliser moins de boîtes et renvoyés aux commerces, ce qui réduit les émissions de carbone et la quantité de produits d'emballage, et simplifie le processus de retour. Ce service est actuellement offert dans les bureaux de poste partout au pays.
- ✓ En collaboration avec un tiers, évaluation du cycle de vie de 12 produits d'emballage et d'expédition afin de comprendre : 1) les répercussions environnementales de différents types de matériaux et modèles, 2) les phases du cycle de vie où les répercussions sont les plus importantes et 3) les possibilités de réduire l'empreinte environnementale tout au long du cycle de vie. Les données recueillies dans ces évaluations permettront d'orienter nos futures stratégies et la conception d'emballages.
- ✓ Élimination des emballages en plastique à usage unique de nos fournitures d'expédition, y compris pour le film à bulles, le papier d'emballage kraft, les enveloppes en papier kraft (paquet de six, 9 x 12) et les enveloppes n° 10 (paquet de 40), éliminant ainsi 99 tonnes de plastique de nos opérations en 2024.
- ✓ Avec le Groupe de courrier écoresponsable et d'autres partenaires, création d'une feuille de route sur les plastiques qui décrira les occasions à saisir et les meilleures pratiques pour réduire le plastique dans le flot du courrier.
- ✓ Décision de ne plus accepter les articles Courrier de quartier emballés dans du plastique d'ici la fin de 2025, ce qui devrait permettre d'éliminer 744 tonnes métriques de déchets de plastique par année.

**En 2024, les produits d'emballage vendus à la clientèle contenaient 65 % (en poids) de matières recyclées<sup>1</sup>.**

1. Consultez le [Supplément sur la transparence ESG](#) pour en savoir plus sur la façon dont cet indicateur est calculé.



# Objectif zéro déchet

Nous transformons nos processus de détournement des déchets et de recyclage en améliorant les mesures et en tirant parti de solutions novatrices dans nos installations pour accroître la réutilisation et le recyclage.

## Notre approche

Notre stratégie zéro déchet repose sur cinq grands piliers :

 <b>Prévention des déchets</b>	 <b>Détournement des déchets</b>	 <b>Analyse du rendement</b>	 <b>Mobilisation du personnel</b>	 <b>Leadership d'entreprise et communautaire</b>
Éliminer les sources de déchets avant d'en produire.	Détourner ou réacheminer les déchets des sites d'enfouissement.	Mesurer la production et le détournement des déchets.	Accroître la sensibilisation et informer le personnel sur la réduction des déchets.	Soutenir notre clientèle et nos collectivités.



### Notre objectif :

Détourner au moins 90 % en poids des déchets opérationnels non dangereux et 90 % de tous les déchets issus de la construction et de la démolition d'ici 2030.

## Principales initiatives en 2024

- ✓ Installation d'une nouvelle infrastructure de gestion des déchets dans 80 emplacements à l'échelle du pays, comprenant de nouveaux bacs pour chaque type de déchets (poubelle, recyclage, mélange de papier) et de nouvelles affiches pour les bacs, les conteneurs de transport de déchets à l'intérieur de l'installation et les bennes à ordures extérieures. De plus, nous avons fourni aux installations du nouveau matériel informatif et des ateliers pour appuyer le personnel pendant ces changements.
- ✓ Mise en place d'un nouveau transporteur de déchets doté de capacités de production de rapports améliorées, y compris des capteurs de bac à déchets qui permettent d'obtenir des lectures plus rapides et plus exactes. Le contrat prévoit une transparence accrue selon laquelle l'entreprise contractuelle d'enlèvement des déchets doit divulguer l'endroit où les déchets sont envoyés (Postes Canada a le dernier mot).
- ✓ Mise à jour des procédures du Système du manuel de la Société (SMS) afin d'assurer un meilleur recyclage du courrier publicitaire excédentaire.
- ✓ Par l'entremise du Fonds d'action pour le développement durable, soutien accordé à 16 projets liés à l'initiative zéro déchet menés par le personnel.
- ✓ Grâce au programme GCSurplus, détournement de plus de 3,5 tonnes métriques de déchets des sites d'enfouissement.

## Résultats – Déchets générés et déchets détournés des sites d'enfouissement de 2023 à 2024

Mesures	2023	2024	Écart entre 2023 et 2024
Quantité totale de déchets générés (en tonnes métriques) <sup>1</sup>	41 584	33 404	-19,7 %
Déchets détournés des sites d'enfouissement (pourcentage)	67,1 %	66,7 %	-0,4 (points de pourcentage)

1. Les résultats de 2024 comprennent des mises à jour provenant du nouveau contrat de transport de déchets.

# Personnes et culture

Culture

Équité, diversité et inclusion

Santé, sécurité et bien-être

Gestion des talents

Relations du travail





# Culture

Nous nous efforçons continuellement de réaliser notre raison d'être, Porteurs d'un Canada plus fort, pour la population, notre clientèle et notre personnel. Pour atteindre cet objectif, il est essentiel de favoriser une culture qui nous rend plus forts ensemble. Nous avons à cœur, chaque jour, d'incarner les valeurs et de mettre en pratique les comportements qui sont à la base de cette culture.

## Notre approche

Notre culture d'entreprise est importante, car elle aide les gens à être en harmonie avec leurs collègues, ainsi qu'avec nos objectifs globaux. Lorsque les gens se sentent liés les uns aux autres et à l'organisation, ils ont tendance à être plus motivés et productifs, ce qui contribue à améliorer le moral général et à réduire le taux de roulement du personnel. Une culture fondée sur la confiance et le respect améliore la collaboration, appuie la prise de décision et contribue à la réussite à long terme.

Il est encore plus important de favoriser une culture d'entreprise positive, constructive et solide pendant les périodes difficiles, soit lorsque les gens cherchent une orientation et de la stabilité pour faire face ensemble à l'incertitude.

Postes Canada met tout en œuvre pour offrir un service sur lequel tous les Canadiens peuvent compter, faire preuve de leadership sur les enjeux sociaux et environnementaux et faire ce qu'il faut pour ses employés.

### Notre raison d'être

Le cœur de ce que nous sommes et ce que nous défendons



Porteurs d'un Canada plus fort

### Nos piliers

Ce que nous faisons

Offrir un service sur lequel tous les Canadiens peuvent compter

Faire preuve de leadership sur les enjeux sociaux et environnementaux

Faire ce qu'il faut pour nos employés

### Nos valeurs

Comment nous concrétisons notre raison d'être

Confiance | Respect | Contribution

Nous sommes importants en tant qu'individus. Nous sommes importants les uns pour les autres. Nous sommes importants pour notre pays.

### Nos comportements

Comment nous démarquons tous les jours



Prendre des décisions



Connaître la destination



Contribuer pour les autres



Contribuer au sentiment de fierté

Culture = valeurs + comportements

Plus forts ensemble



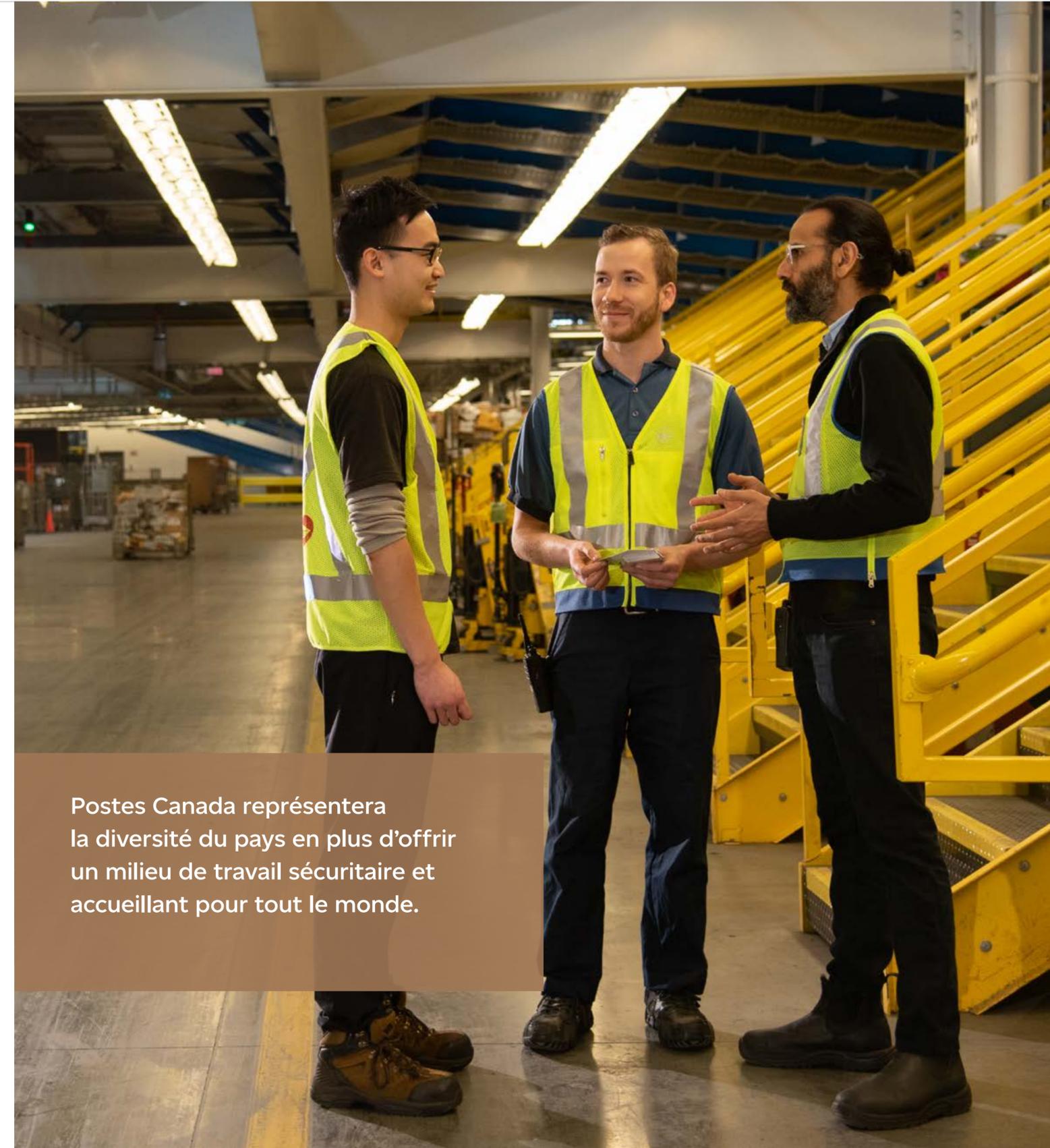
# Équité, diversité et inclusion

À Postes Canada, la diversité fait partie intégrante de notre identité et de notre fonctionnement. Notre intention est de représenter la diversité du pays en plus d'offrir un milieu de travail sécuritaire et accueillant pour tout le monde. Se traiter mutuellement de façon équitable et respectueuse est essentiel à la création d'un milieu de travail exempt de discrimination et de harcèlement.

## Notre approche

Parce qu'elle emploie plus de 62 300 personnes et qu'elle est présente dans pratiquement toutes les collectivités d'un océan à l'autre, Postes Canada a le devoir de représenter l'ensemble du pays en plus d'offrir un milieu de travail sécuritaire et accueillant. L'approche de Postes Canada en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) établit des objectifs importants, y compris l'élimination de la discrimination et la création de milieux de travail où chaque personne peut être pleinement elle-même. Nous cherchons à intervenir sur les aspects suivants :

- Inégalités et obstacles à la participation des peuples autochtones
- Inégalités et obstacles à la participation des personnes en situation de handicap
- Racisme envers les personnes racisées
- Pratiques d'inclusion des genres
- Intolérance fondée sur l'orientation sexuelle
- L'intersectionnalité : les effets cumulatifs ou combinés de plusieurs formes de discrimination (par exemple, le racisme, le sexisme et le classisme) sur une personne.



Postes Canada représentera la diversité du pays en plus d'offrir un milieu de travail sécuritaire et accueillant pour tout le monde.



**Nous changeons les choses pour notre personnel, pour notre entreprise et pour toute la population. Pour y parvenir, nous devons :**

### Concrétiser la vision et intégrer des objectifs d'EDI à la planification stratégique de Postes Canada

#### Principales initiatives en 2024 :

- ✓ Mises à jour trimestrielles à la haute direction et au Conseil d'administration sur les progrès réalisés vers l'atteinte de nos objectifs d'EDI.
- ✓ Maintien des objectifs d'embauche liés à l'EDI sur les fiches de pointage de la haute direction.

### Améliorer le recrutement et le maintien en poste à l'aide de données de référence pour attirer les groupes sous-représentés

#### Principales initiatives en 2024 :

- ✓ Mise à l'essai d'un programme de mentorat pour les Autochtones et les personnes en situation de handicap.
- Consultez la section [Gestion des talents](#) pour en savoir plus sur nos pratiques d'embauche inclusives.

### Servir la société et répondre aux problèmes, aux mouvements et aux événements sociaux

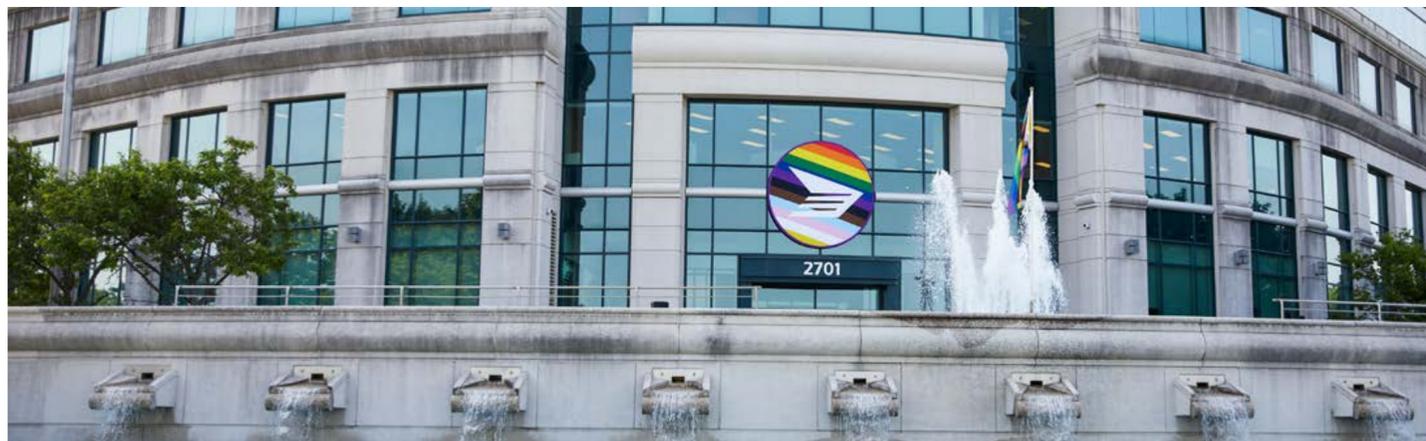
#### Principales initiatives en 2024 :

- ✓ Dans le cadre du Mois de l'histoire des Noirs, présentation spéciale et exposition au siège social d'Ottawa pour présenter notre timbre rendant hommage à Mary Ann Shadd.
  - ✓ Table ronde sur la Journée internationale des femmes à Ottawa avec la participation de dirigeantes de l'entreprise.
  - ✓ Participation à des défilés de la Fierté partout au Canada, notamment à Halifax, London et Montréal.
  - ✓ Commémoration de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation.
- Consultez la section [Approvisionnement responsable](#) pour en savoir plus sur nos efforts visant à accroître la diversité des fournisseurs.

### Sensibiliser, communiquer et évaluer nos progrès en sollicitant les commentaires du personnel

#### Principales initiatives en 2024 :

- ✓ Lancement d'une nouvelle formation en ligne sur la sensibilisation à l'accessibilité.
- ✓ Publication régulière de notre bulletin sur l'équité, la diversité et l'inclusion.
- ✓ Publication d'un guide d'écriture inclusive à l'intention du personnel pour promouvoir l'inclusion et le respect de la diversité dans nos textes, et pour éliminer toute forme de discrimination fondée sur l'identité.

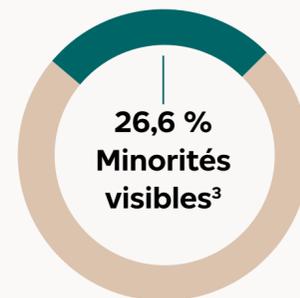
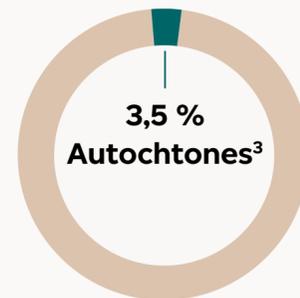
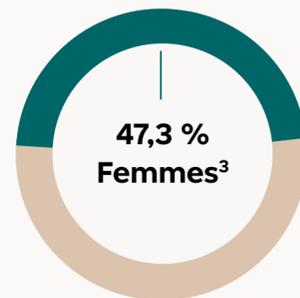




Nous poursuivons nos efforts dans le but d'atteindre 80 % des taux de disponibilité sur le marché du travail canadien (DMTC) par groupe désigné<sup>1</sup>. Nos résultats de 2024 sont présentés ci-après.

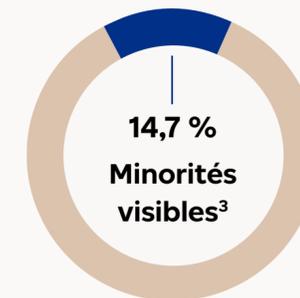
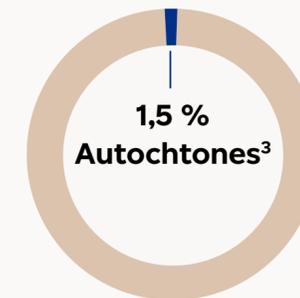
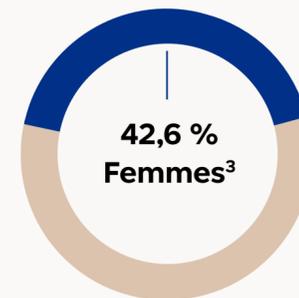
### Au sein de notre effectif global

Résultats – Représentation des groupes désignés au sein de notre effectif global en 2024 selon le rapport d'analyse de l'effectif<sup>2</sup> par rapport aux taux de DMTC.



### Au sein de la haute direction

Résultats – Représentation des groupes désignés au sein de la haute direction en 2024 selon le rapport d'analyse de l'effectif<sup>2</sup> par rapport aux taux de DMTC.



1. 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.

2. 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 : 71 518 personnes.

3. Selon l'auto-identification.



## Santé, sécurité et bien-être

Chaque jour, le personnel de Postes Canada effectue un travail essentiel pour la population canadienne. Et nous veillons à ce qu'il le fasse en toute sécurité. Nous utilisons une approche proactive pour repérer, prévenir et contrôler les dangers qui pourraient toucher le personnel (y compris contractuel), les visiteurs et le public. Nous tâchons d'intégrer un état d'esprit axé sur la sécurité dans notre culture, dans le but de réduire les blessures et les maladies professionnelles et de créer un environnement favorisant la santé mentale et le bien-être de notre personnel.



Depuis 2019, nous avons réduit de moitié le nombre de blessures.



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



Le **bien-être**  
en **tête**

### Notre approche

Postes Canada s'est fixé un objectif « zéro blessure ». La Stratégie décennale de santé et sécurité, lancée en 2021, continue d'être mise en œuvre dans des secteurs clés. Les priorités initiales de la stratégie visaient la création et le lancement de programmes, d'outils et de ressources, y compris un nouveau système de gestion de la santé et de la sécurité. Depuis l'adoption de la Stratégie, nous avons également mis en place des programmes importants comme les interactions positives en matière de sécurité et le perfectionnement des leaders. Nous avons également lancé la première Feuille de route de santé et sécurité, un outil de planification essentiel que l'ensemble des Opérations doivent utiliser. Établie pour l'année, elle précise les principales activités de sécurité à prévoir chaque mois. S'ajoutent à la feuille de route un bulletin de sécurité mensuel, qui rappelle aux chefs d'équipe les activités et les campagnes à venir, ainsi que des alertes de sécurité vitale, des vidéos sur demande sur la sécurité et l'échange de bonnes pratiques.

Nous comprenons l'importance de la santé mentale et son lien direct avec la santé physique. C'est pourquoi nous avons élaboré une Stratégie quinquennale en matière de santé mentale axée sur la santé mentale et le bien-être de notre personnel. La sécurité psychologique, l'une des principales priorités de la Stratégie, favorise la créativité et la collaboration, et crée les conditions requises pour que les gens se sentent à l'aise d'exprimer leurs opinions, leurs idées et leurs préoccupations sans craindre les jugements ou les conséquences négatives. En plus de prévenir et de gérer les conflits au travail, nous fournissons au personnel des ressources et des stratégies afin qu'il puisse fixer des limites pour éviter l'épuisement professionnel, maintenir un bon équilibre travail-vie personnelle et prendre le temps de se déconnecter du travail. Lorsque les gens se sentent suffisamment en confiance pour prendre des risques et se tromper, ils sont plus susceptibles d'apprendre et de s'épanouir, ce qui contribue à leur développement personnel et professionnel, ainsi qu'à la réussite globale de l'organisation.



## Principales initiatives en 2024

- ✓ La conduite d'un véhicule étant l'activité quotidienne la plus risquée pour le personnel de Postes Canada, ajout de systèmes de télématique à 13 281 de nos véhicules dans 815 postes de facteurs, ce qui permet d'obtenir de meilleures statistiques. Grâce à notre blitz de formation sur la conduite sécuritaire et aux autres formations créées dans le cadre du Mois de la conduite sécuritaire qui a lieu chaque année en octobre, nous faisons la promotion de comportements de conduite sécuritaires et effectuons du coaching sur les interactions positives en matière de sécurité pour gérer les tendances négatives et réduire les risques de collisions ou de blessures.
- ✓ Lancement d'une nouvelle fonction sur les appareils mobiles du personnel de livraison intitulée Prudence au volant. Elle est conçue pour réduire les distractions grâce au verrouillage de l'appareil pendant la conduite.
- ✓ Les chutes et les glissades étant toujours au premier rang des blessures, installation, à l'automne, de deux simulateurs de glissades Slip Simulator<sup>MC</sup> dans nos plus grandes écoles de factrices et facteurs de Montréal et de Toronto. Portant un harnais de sécurité, les gens peuvent s'entraîner à marcher de façon sécuritaire sur des surfaces glissantes et encombrées en transportant du courrier ou des colis. En 2024, ces simulateurs nous ont permis de former 233 personnes. Cette approche d'apprentissage par l'expérience peut réduire de moitié les blessures causées par les chutes et les glissades.
- ✓ L'ergonomie, une priorité : Formation dispensée à plus de 360 chefs d'équipe sur la prévention des lésions musculo-squelettiques, qui leur a fourni des outils et leur a permis d'acquérir les connaissances nécessaires pour utiliser des techniques sécuritaires de manutention. Campagnes de sensibilisation supplémentaires pour joindre les régions rurales, avec des affiches et des envois à domicile pour rappeler l'importance des pratiques sécuritaires pour soulever des charges.
- ✓ Ajout d'une formation sur les interactions positives en matière de sécurité à nos activités d'intégration des chefs d'équipe des Opérations nouvellement en poste, suivie par des ateliers annuels visant à maintenir l'accent sur la sécurité et le respect des consignes. En 2024, 1 900 chefs d'équipe supplémentaires ont reçu la formation pour apprendre à tenir ces conversations courtes et pertinentes sur la sécurité. Au total, 3 500 personnes ont suivi la formation depuis le lancement du programme d'interactions positives en 2023, ce qui concorde avec l'objectif sur deux ans que nous nous étions fixé dans la Stratégie.
- ✓ Lancement d'une nouvelle plateforme, Homewood Parcours, qui donne accès à des outils libre-service et à des ressources. Nous avons également poursuivi la sensibilisation et avons encouragé le recours au Programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF). Le taux d'utilisation du PAEF en 2024 était de 7 %.





## Résultats en matière de santé et sécurité et résolution des plaintes

Nous avons constaté une augmentation sur 12 mois du volume combiné de plaintes formelles et informelles découlant de cas de harcèlement et de violence en milieu de travail : 1 075 plaintes ont été déposées en 2024, comparativement à 923 en 2023. La majorité des plaintes concernent des parties internes et doivent faire l'objet d'une résolution officielle. Nous avons déployé des efforts ciblés pour donner plus de visibilité à ce processus. En 2024, en collaboration avec nos agents négociateurs, nous avons créé des ressources pour aider le personnel à comprendre le processus et les résultats qu'il permettait d'obtenir. Nous avons également amélioré les outils disponibles afin de mieux répondre aux plaintes jugées frivoles, vexatoires ou traitées selon le mauvais processus. En 2025, nous nous efforcerons d'augmenter le nombre de plaintes résolues à l'aide notamment d'approches de résolution négociée et de conciliation.

Pour mieux soutenir le personnel et les chefs d'équipe, l'entreprise a mis en place de nouvelles lignes directrices à l'intention des gestionnaires afin de soutenir les personnes impliquées dans des cas de harcèlement et de violence en milieu de travail. Un projet sur l'expérience du personnel a également été lancé en 2024 afin d'en savoir plus sur le harcèlement et la violence en milieu de travail et la culture d'entreprise, et de fournir des renseignements que les équipes pourront utiliser concrètement.

### Résultats – Santé, sécurité et bien-être : Taux de blessures et nombre d'incidents

Type de taux de blessures ou d'incidents	2023	2024	Écart entre 2023 et 2024	Objectif pour 2024
<b>Taux de fréquence totale des blessures</b>	5,42	5,46	+1 %	4,73
<b>Taux de fréquence des blessures entraînant des pertes de temps</b>	2,27	2,53	+11 %	2,12
<b>Taux de gravité globale des blessures</b>	260	328	+26 %	247
<b>Taux de collisions de véhicules</b>	9,6 %	7,65 %	-20 %	9,27 %
<b>Chutes et glissades</b>	925	812	-12 %	S. O.
<b>Incidents liés à la manutention du matériel</b>	659	844	+28 %	S. O.
<b>Incidents liés à la violence et au harcèlement en milieu de travail</b>	886	1 075	+21 %	S. O.

Les taux de blessures ont augmenté en 2024, ce qui a eu une incidence sur le taux de fréquence totale des blessures et le taux de fréquence des blessures entraînant des pertes de temps. Bien qu'un plus grand nombre de personnes aient pu rentrer saines et sauvées à la fin de leur journée de travail (213 blessures de moins en 2024 par rapport à l'année précédente), la réduction importante des heures signifie que le ratio de blessures par heure travaillée a augmenté. La sécurité demeure la priorité absolue de Postes Canada, et l'entreprise prend ces incidents très au sérieux. Nous avons donc redoublé d'efforts pour réduire les blessures et les incidents en améliorant les formations, la sensibilisation et les communications à l'intention du personnel.

### Piliers de notre stratégie sur la santé mentale



**Préoccupation** Il nous arrive tous d'avoir besoin d'un coup de main quand on se sent dépassés par les événements de la vie. En cette période sans précédent, les membres du personnel et leurs proches peuvent avoir de la difficulté à composer avec une situation, que ce soit à cause de la peur ou de l'anxiété, de soucis financiers, de leur inquiétude pour leur famille ou pour d'autres raisons. De l'aide confidentielle est offerte en tout temps aux employés et employées si leur santé mentale, ou celle d'autres personnes, les préoccupe.

**Prévention** La prévention permet aux membres du personnel et à leur famille de surmonter les obstacles de la vie pour être au meilleur de leur forme à la maison comme au travail. Ce sont des gestes qu'on pose pour soi-même afin d'améliorer sa santé mentale et physique en général, réduire son niveau de stress et développer sa capacité de résilience.

**Urgence** Dans toute situation urgente, si la sécurité d'une personne (soi-même, collègue, membre de la famille) est menacée, les gens peuvent obtenir immédiatement un soutien professionnel et confidentiel. L'aide est accessible en tout temps.



# Gestion des talents

Postes Canada reconnaît qu'une culture d'entreprise positive et constructive aide à attirer et à retenir les meilleurs talents, à favoriser un environnement de travail positif et à accroître la résilience de l'organisation.

## Acquisition de talent

L'acquisition et la rétention des talents font partie de nos grandes priorités. Nous comprenons que pour demeurer concurrentiels sur le marché du travail actuel, nous devons continuer d'innover et d'améliorer notre proposition de valeur pour le personnel.

### Notre approche

Pour nous assurer d'embaucher et de maintenir en poste la main-d'œuvre de demain, nous mettons à jour nos processus afin de refléter notre culture et nos valeurs. Pour ce faire, nous trouvons d'autres sources de candidatures, améliorons nos systèmes et processus existants, investissons dans de nouveaux outils et dotons notre équipe Acquisition de talents de compétences en matière d'embauche inclusive.

### Principales initiatives en 2024

- ✓ Mise à l'essai un nouvel outil pour les entrevues. L'outil facilite les mesures d'adaptation, permet de réduire les préjugés inconscients et offre aux candidats et candidates la flexibilité de mener les entrevues à la journée et à l'heure qui leur conviennent le mieux.
- ✓ Début de l'élaboration d'un nouveau site Web sur les carrières et de nouvelles affiches d'emploi afin d'accroître la transparence de nos processus d'embauche.
- ✓ Amélioration continue de nos systèmes de gestion du personnel afin d'inclure de nouvelles options d'auto-identification pour promouvoir la diversité et l'inclusion en milieu de travail.
- ✓ Élaboration d'un tableau de bord pour les responsables de l'embauche. Il comprend des renseignements et des mesures sur l'équité, la diversité et l'inclusion pour nous aider à améliorer continuellement nos efforts d'embauche.
- ✓ Examen de nos mesures d'adaptation pour les entrevues afin d'offrir une expérience inclusive et exempte d'obstacles. Nous avons élaboré un plan qui met l'accent sur la confiance, la sécurité et l'inclusion des personnes vivant avec un handicap afin de créer un processus uniforme et positif tout au long du parcours de candidature.
- ✓ Organisation d'une tournée d'attraction des talents en 2024 afin de former les spécialistes de l'acquisition de talents sur les stratégies de recrutement des Autochtones et les meilleures pratiques connexes. De plus, nous avons organisé un atelier de deux jours axé sur les entrevues avec les candidats et candidates autochtones.



### Résultats – Nouvelles embauches par année et proportion de membres des groupes désignés<sup>1</sup>

Catégorie	2023	2024	Écart entre 2023 et 2024 <sup>2</sup>
<b>Nombre total de nouvelles embauches</b>	12 368	8 177	-4 191
<b>Femmes</b>	46,1 %	45,9 %	-0,2
<b>Autochtones</b>	4,9 %	6,0 %	+1,1
<b>Personnes vivant avec un handicap</b>	10,5 %	11,4 %	+0,9
<b>Minorités visibles</b>	33,6 %	30,5 %	-3,1

1. Selon l'auto-identification.

2. En points de pourcentage, sauf pour la ligne Nombre total de nouvelles embauches.



## Rétention des talents

Nous voulons que Postes Canada soit un milieu de travail où les membres du personnel peuvent débiter et faire progresser leur carrière et améliorer leurs compétences. Pour retenir les meilleurs talents, nous améliorons continuellement la proposition de valeur pour le personnel, nous créons une culture qui souligne les réalisations du personnel et nous créons des occasions de développement personnel et d'avancement professionnel. Nos activités de gestion des talents et de rétention sont d'autant plus importantes qu'un gel de l'embauche externe dans les postes de gestion a été mis en œuvre à titre de mesure de contrôle des coûts au milieu de 2024.

### Notre approche

Nous utilisons l'analyse de données pour aider nos chefs d'équipe à identifier les risques et les possibilités au sein de nos effectifs, à améliorer l'expérience du personnel, à favoriser le maintien en poste et à gagner en agilité pour relever les défis quotidiens liés à la main-d'œuvre.

Il est important de maintenir un dialogue avec nos gens pour comprendre leurs besoins. Pour ce faire, nous utilisons principalement des séances de discussion, des sondages et des évaluations du rendement. Nous menons également des entrevues d'embauche et de départ pour recueillir plus de commentaires sur les façons d'améliorer notre approche de gestion des talents et de mieux harmoniser nos offres avec les priorités de notre personnel actuel et futur.

Postes Canada est fière de son personnel. Nous nous efforçons de créer une culture d'entreprise positive où le personnel se sent valorisé et récompensé pour ses réalisations. Ainsi, les personnes sont plus susceptibles d'être motivées et satisfaites au travail. Notre programme de reconnaissance est conçu pour faire la promotion de nos valeurs et comportements, souligner le travail des membres du personnel, célébrer les grands moments dans leur vie et favoriser leur mobilisation.

## Types de marques de reconnaissance que les membres du personnel peuvent offrir ou recevoir :



### Cartes électroniques

Un moyen rapide et gratuit d'envoyer des remerciements ou de souligner une occasion.



### Prix

Les gens peuvent choisir un cadeau dans un catalogue de prix ou recevoir un prix sur-le-champ.



### Célébration des jalons et des départs à la retraite

Cadeaux envoyés au domicile des membres du personnel pour souligner les jalons professionnels et les départs à la retraite.



### Présentation d'écussons de culture

Insignes de culture virtuels échangeables entre collègues.

## Résultats – Taux de roulement volontaire et involontaire parmi le personnel

Catégorie	2023	2024	Écart entre 2023 et 2024 (points de pourcentage)
Taux de roulement volontaire	5,6 %	5,9 %	+0,3
Taux de roulement involontaire	0,5 %	0,5 %	0
Total	6,1 %	6,4 %	+0,3

506 arbres plantés en la mémoire d'un être aimé.

1 761 publications et 864 écussons de culture remis via notre plateforme de reconnaissance.

7 320 \$ remis en dons à la Fondation communautaire au lieu de cadeaux de reconnaissance.



## Rémunération et avantages sociaux

Par souci de demeurer un employeur de choix, nous offrons un régime de rémunération totale qui comprend la couverture des soins médicaux et des soins dentaires, des programmes de retraite et d'autres programmes et services importants. L'admissibilité à ces avantages sociaux varie selon le groupe de membres du personnel. De plus, l'ensemble du personnel est admissible au congé parental.

### Équité salariale

Postes Canada considère que l'équité salariale est un droit humain fondamental et que toute disparité salariale entre les sexes doit être rectifiée. Conformément à la loi, nous avons établi un comité sur l'équité salariale et collaborons avec nos agents négociateurs et les représentants du personnel non syndiqué pour nous acquitter de cette importante obligation.

#### Résultats – Ratio de rémunération femmes/hommes

Niveau <sup>1</sup>	2024
<b>Membres de la haute direction</b>	103,6 %
<b>Cadres intermédiaires</b>	96,0 %
<b>Non-cadres</b>	96,1 %

1. Les niveaux sont définis comme suit :

- Membres de la haute direction : Postes de vice-présidence jusqu'au PDG
- Cadres intermédiaires : Postes de gestionnaires jusqu'à la direction générale, y compris les superviseurs et chefs d'équipe
- Non-cadres : Tous les autres niveaux de personnel

### Régime de retraite

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



#### Résultats – Volet à CD du Régime : Nombre de personnes participantes et répartition des cotisations totales en 2023 et 2024

Mesure	2023	2024
<b>Personnes participantes actives</b>	6 839	7 283
<b>Cotisations de Postes Canada</b>	27,6 M\$	33,0 M\$
<b>Cotisations des participant(e)s</b>	16,5 M\$	19,0 M\$

#### Résultats – Volet à PD du Régime : Nombre de personnes participantes, obligation prévue au titre des prestations, valeur estimée des actifs et répartition des cotisations totales en 2023 et 2024

Mesure	2023	2024
<b>Personnes participantes actives</b>	52 071	52 071
<b>Obligation prévue au titre des prestations</b>	28 773 M\$	29 850 M\$
<b>Valeur estimée des actifs</b>	30 837 M\$	32 478 M\$
<b>Cotisations pour service courant de Postes Canada</b>	37 M\$	0 \$
<b>Cotisations des participant(e)s</b>	251 M\$	239 M\$



## Gestion du rendement

La gestion du rendement permet à une entreprise de communiquer ses attentes à l'égard de son personnel et de soutenir sa croissance et son perfectionnement professionnel.

### Notre approche

Le cadre de gestion du rendement de Postes Canada est conçu pour favoriser un environnement où le personnel peut croître et réussir sur le plan personnel et professionnel. Il permet de définir des attentes claires, de fournir une rétroaction constructive et continue, et de créer des occasions de perfectionnement des compétences en milieu de travail. Les membres du personnel et les chefs d'équipe doivent discuter régulièrement de leurs objectifs et des mesures prises pour les atteindre.

Notre processus 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).

#### Participants et participantes au processus de gestion du rendement en 2024

Niveau <sup>1</sup>	Nombre de personnes
AOPC et AFPC/SEPC	6 113
Membres de la haute direction	24
Cadres intermédiaires	2 022
Cadres de premier échelon	858

1. Les niveaux sont définis comme suit :

- Membres de la haute direction : Postes de vice-présidence jusqu'au PDG
- Cadres intermédiaires : Postes de gestionnaires jusqu'à la direction générale
- Cadres de premier échelon : Tous les autres niveaux de personnel cadre et exempt



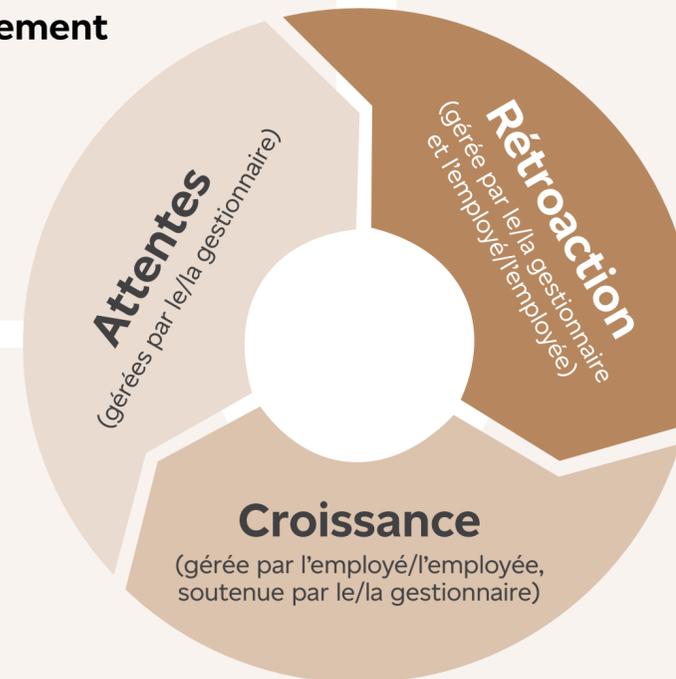
### Cadre de gestion du rendement de Postes Canada<sup>2</sup>

#### Processus dynamique d'établissement des objectifs

- Examen tous les trimestres ou en fonction des priorités
- Objectifs à court ou à long terme, au besoin
- Travail individuel ou d'équipe, au besoin

#### Discussions fréquentes avec le personnel

- Vérifications continues et informelles
- Examen des progrès réalisés, avec du coaching et du perfectionnement
- Modèle axé sur l'avenir



#### Élimination des cotes

- Conversations mettant l'accent sur le rendement et non sur les cotes
- L'évaluation du rendement détermine encore les niveaux de récompenses

#### Responsabilisation des chefs d'équipe

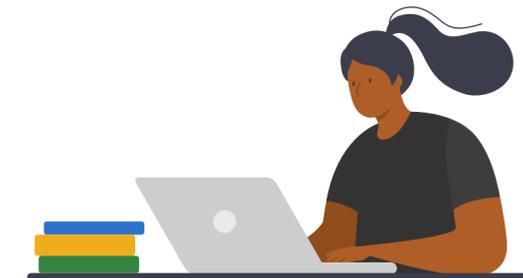
- Une des principales attentes est le perfectionnement du personnel
- Prise de décisions relatives à la rémunération selon un budget établi

2. Ce cadre s'applique au personnel cadre et exempt.



## Formation et perfectionnement

Nous avons pris l'engagement d'en faire plus pour notre personnel. Nous offrons par exemple aux membres de notre personnel des occasions de se perfectionner et d'acquérir des compétences pendant leur carrière à Postes Canada. Nous croyons que l'apprentissage continu et la croissance professionnelle enrichissent l'expérience du personnel, stimulent les résultats d'affaires et nous aident à réaliser notre raison d'être : Porteurs d'un Canada plus fort.



### Formation

Les membres du personnel de Postes Canada doivent suivre une formation annuelle obligatoire pour s'assurer de bien connaître les politiques de la Société et les responsabilités connexes. En plus de la formation obligatoire, nous encourageons les membres du personnel à suivre des formations externes et à obtenir des certifications (sous réserve d'approbation) afin de perfectionner leurs compétences et leur expertise. Nous continuons d'élargir notre bibliothèque de cyberformation en y ajoutant de nouveaux cours, y compris deux nouveaux cours sur les critères ESG élaborés à l'interne.

#### Principales initiatives en 2024

- ✓ Nous avons lancé un cours sur les notions de base des critères ESG en guise de complément à notre [politique sur le développement durable](#). Ce cours vise à renseigner le personnel au sujet des concepts fondamentaux liés au développement durable et des raisons de son importance pour la Société. Il donne aussi un aperçu général des principaux sujets et des domaines prioritaires liés au « E », au « S » et au « G » des critères ESG. Cette formation a été offerte au personnel cadre et au personnel représenté par l'AFPC (sauf aux opérations) et par l'AOPC, et nous élaborons actuellement un plan pour déployer cette formation à plus grande échelle.
- ✓ Nous avons créé un cours de sensibilisation à l'accessibilité pour que le personnel puisse en apprendre davantage sur le handicap et l'accessibilité, réduire la stigmatisation et les stéréotypes négatifs, encourager un langage inclusif, promouvoir l'accessibilité en milieu de travail et créer une culture d'inclusion.

### Perfectionnement

Nous appuyons nos employés et employées tout au long de leur carrière à Postes Canada et nous nous engageons à former la prochaine génération de leaders. Notre programme de perfectionnement aide les membres du personnel à acquérir des compétences pour se préparer à un rôle futur, à accumuler des expériences à l'aide d'affectations de projets et de la collaboration interfonctionnelle pour découvrir un secteur de l'entreprise, à agrandir leur réseau et bâtir des relations professionnelles, et à acquérir des compétences en leadership. Nous encourageons le personnel à créer un plan de perfectionnement et à consulter les ressources disponibles dans le Coin de la carrière sur l'intranet de Postes Canada. Nous encourageons les chefs d'équipe à utiliser le modèle de coaching et à faire le point sur les aspirations, les capacités et l'engagement des membres de leur équipe lors des conversations sur la gestion du rendement.

#### Résultats – Formation obligatoire attribuée aux membres du personnel et taux d'achèvement en 2023 et 2024

Mesure	2023	2024	Écart entre 2023 et 2024
Heures de formation offertes	927 500	724 264	-22 %
Nombre moyen d'heures de formation par année par personne	14	11	-21 %

#### Principales initiatives en 2024

- ✓ Poursuite du programme d'intégration Principes de base utiles aux gestionnaires, conçu pour les nouvelles recrues des équipes de gestion et de direction de Postes Canada. Le programme fournit aux personnes participantes les connaissances, les ressources et les liens essentiels pour répondre aux attentes en matière de leadership. Le programme est offert pendant huit mois de l'année et est animé par des spécialistes de l'ensemble de l'entreprise. Les séances ont porté sur l'importance de notre culture d'entreprise, la reconnaissance du personnel ainsi que l'équité, la diversité et l'inclusion. L'objectif du programme est de créer des liens avec les collègues et de partager des idées, des outils et des ressources pour améliorer les compétences en leadership.
- ✓ Mise en œuvre du programme de perfectionnement en leadership pour les gestionnaires, conçu pour fournir aux chefs d'équipe les outils et la stratégie nécessaires pour améliorer leur efficacité. Le thème du programme de perfectionnement en leadership virtuel de cette année était « Mener la voie dans un monde en évolution ». Le programme portait sur des sujets comme les relations avec des équipes diversifiées et à distance, la création d'environnements inclusifs et le coaching efficace.
- ✓ Au printemps, tenue du Programme de perfectionnement en leadership pour les cadres, pour la deuxième année consécutive, afin de perfectionner davantage nos talents en leadership. Les thèmes clés des séances et des ateliers du programme de cette année étaient le leadership inclusif, la création d'une culture axée sur la raison d'être et l'innovation commerciale. En 2024, 30 membres de la direction ont participé au programme.



# Relations du travail

La population canadienne compte sur nous pour collaborer de façon constructive avec nos agents négociateurs dans l'intérêt de notre personnel, de la clientèle et des communautés que nous desservons. Cette collaboration favorise la stabilité opérationnelle, la qualité du service et le bien-être du personnel. Au cours de la dernière année, nous avons collaboré avec eux sur des initiatives importantes, notamment l'élaboration d'un plan exhaustif d'équité salariale et de nouveaux services financiers.

## Arrêt de travail et négociations avec le STTP

Après plus d'un an de discussions avec le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (STTP), y compris une conciliation et un processus spécial de médiation, le STTP a entamé une grève nationale le 15 novembre 2024. Cette grève de 32 jours a été difficile pour Postes Canada, son personnel et les millions de personnes au pays qui comptent sur le service postal.

Postes Canada a présenté des propositions justes et raisonnables pour offrir un modèle de livraison plus flexible visant à maintenir l'entreprise à flot, tout en augmentant les salaires, en améliorant les droits aux congés et en protégeant les dispositions relatives au régime de retraite à prestations déterminées et à la sécurité d'emploi pour le personnel actuel.

Les parties n'ont toutefois pas trouvé de terrain d'entente. Après avoir reçu des directives du ministre du Travail, le Conseil canadien des relations industrielles a ordonné à Postes Canada et au personnel représenté par le STTP de reprendre leurs activités le 17 décembre 2024. La grève a ébranlé fortement la confiance et la fidélisation de la clientèle. De nombreuses personnes qui ont trouvé d'autres fournisseurs de services de livraison ne sont pas encore revenues vers Postes Canada; l'incidence de cette grève pourrait donc se faire sentir tout au long de 2025 et après.

Les enjeux sont beaucoup plus importants que la relation entre Postes Canada et son personnel. La relation de longue date entre Postes Canada et le pays qu'elle dessert est en jeu.

Comme on l'a constaté durant la grève, une grande partie du pays dépend encore fortement du service postal. Les petites entreprises, les organismes de bienfaisance, les régions rurales et éloignées, ainsi que les communautés autochtones, ont été particulièrement touchés. Nous savons qu'il faudra regagner leur confiance. Le service postal doit changer et devenir financièrement viable pour que ces groupes puissent toujours compter sur nous et ne plus jamais être laissés pour compte.

## Négociations avec l'ACMPA, l'AFPC/SEPC et l'AOPC

Postes Canada est également en négociation collective avec l'Association canadienne des maîtres de poste et adjoints (ACMPA), 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).

Les conventions collectives avec l'ACMPA et l'AOPC prévoient un processus d'arbitrage pour la sélection de l'offre finale, plutôt qu'une grève ou un lock-out, en cas d'impasse dans les négociations. L'ACMPA a informé Postes Canada qu'elle a l'intention de renvoyer toutes les questions en suspens dans le cadre des négociations en cours à l'arbitrage (par une personne choisie d'un commun accord) en vue de la sélection d'une offre finale. En mars 2025, Postes Canada et l'AOPC ont convenu de reporter les négociations d'une nouvelle convention collective au 1<sup>er</sup> mars 2026, afin de maintenir la stabilité et le leadership au sein des Opérations.

De même, en avril 2025, Postes Canada et l'AFPC/SEPC ont convenu de reporter les négociations pour une nouvelle convention collective à août 2026, ou jusqu'à ce que les deux parties conviennent de reprendre les négociations.

## Commission d'enquête sur les relations de travail

En décembre 2024, le ministre fédéral du Travail a mis sur pied la Commission d'enquête sur les relations de travail afin d'examiner les questions qui achoppent entre Postes Canada et le STTP, ainsi que la situation financière et concurrentielle de l'entreprise.

Plusieurs jours d'audiences en personne ont eu lieu au début de 2025. Postes Canada, le STTP et de nombreuses autres parties intéressées ont aussi présenté des mémoires. Nous espérons toujours que ce processus permettra aux parties d'avoir une compréhension commune des enjeux actuels. Les recommandations de la Commission devraient contribuer à établir une feuille de route pour les futures stratégies opérationnelles de Postes Canada.

# Répercussions socioéconomiques

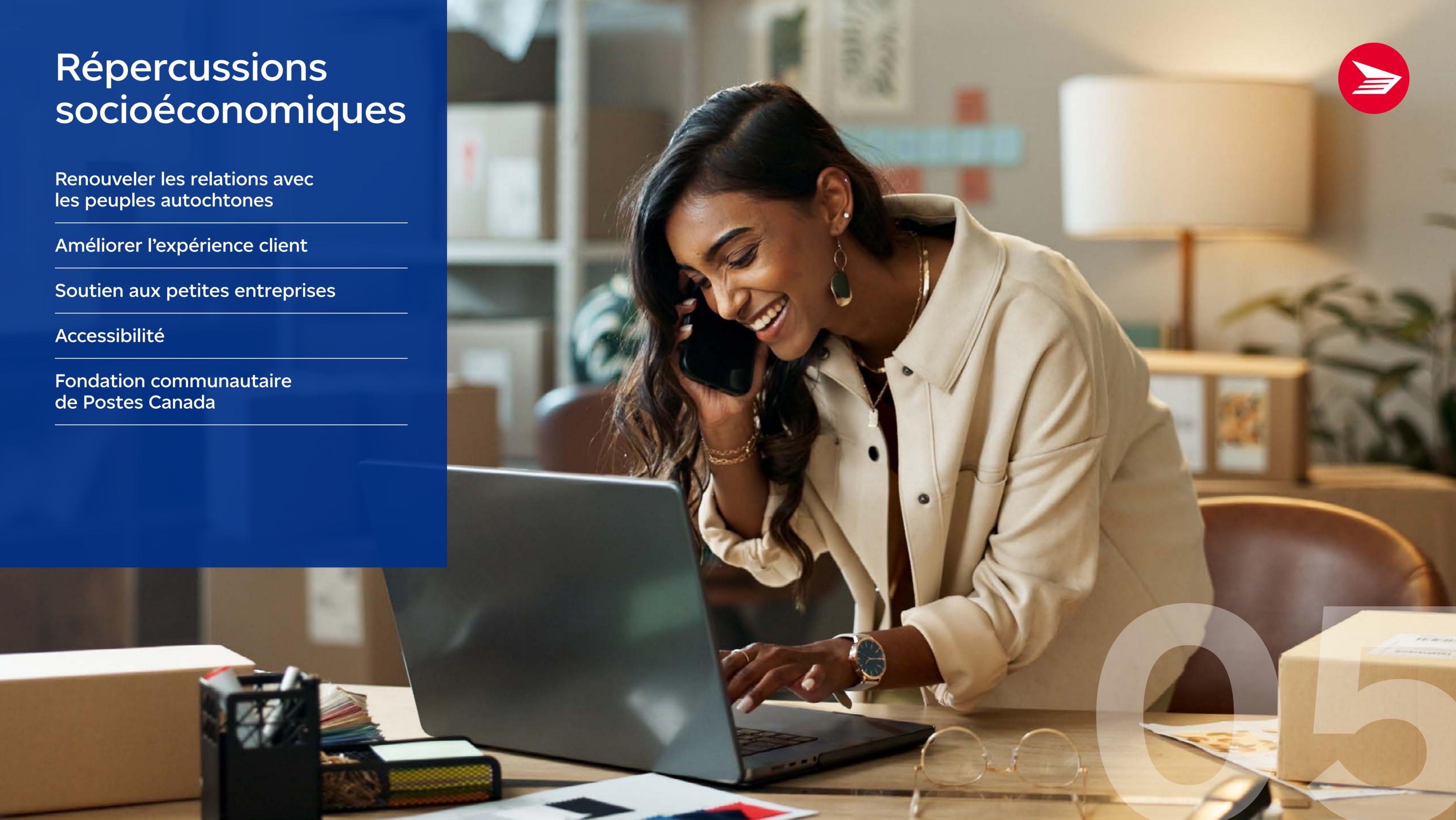
Renouveler les relations avec les peuples autochtones

Améliorer l'expérience client

Soutien aux petites entreprises

Accessibilité

Fondation communautaire de Postes Canada





# Renouveler les relations avec les peuples autochtones

Nous avons le devoir de servir l'ensemble de la population canadienne et nous travaillons continuellement à améliorer les services offerts aux communautés qui ont longtemps été mal desservies. Pour réaliser notre raison d'être, soit être porteurs d'un Canada plus fort, nous recentrons nos efforts et créons de nouvelles démarches, internes et externes, pour amener l'entreprise sur la voie de la réconciliation.

**Notre stratégie s'articule autour de quatre axes principaux d'amélioration des services offerts à ces communautés et de renouvellement de nos relations avec elles. Nos principales initiatives dans ces quatre secteurs sont décrites ci-après.**



## Améliorer les services postaux dans les communautés autochtones

Nous renforçons notre réseau de vente au détail dans les communautés autochtones et du Nord et travaillons à améliorer les services des bureaux de poste actuels.

### Principales initiatives en 2024

- ✓ Investissement de 885 000 dollars dans l'amélioration des services postaux offerts aux communautés autochtones et du Nord.
- ✓ Amélioration et ajout de services postaux dans 28 communautés.

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

En partenariat avec nos syndicats, nous appuyons le recrutement et le maintien en poste des Autochtones dans toutes les classes d'emplois. Nous nous efforçons d'intégrer les points de vue, les connaissances et les meilleures pratiques des Autochtones.

### Principales initiatives en 2024

- ✓ Sensibilisation auprès des spécialistes de l'acquisition de talents au sujet des meilleures pratiques en matière de recrutement de personnes autochtones.
- ✓ Atteinte d'un taux de représentation de 3,5 %, surpassant l'objectif qui était de 3,2 %.

→ Consultez la section [Acquisition de talents](#) pour en savoir plus.

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

Nous redoublons d'efforts pour servir les communautés autochtones et du Nord en toute sécurité en collaborant avec les chefs des communautés et les forces de l'ordre locales.

### Principales initiatives en 2024

- ✓ Interception et retrait d'objets inadmissibles d'une valeur marchande estimée à plus de 4,9 millions de dollars de 3 675 articles de courrier destinés aux communautés autochtones et du Nord.

## Approvisionnement auprès des Autochtones

Nous travaillons à accroître la représentation des entreprises appartenant à des Autochtones dans notre chaîne d'approvisionnement.

### Principales initiatives en 2024

- ✓ Sensibilisation des fournisseurs (représentant 85 % de nos dépenses auprès d'entreprises non autochtones) afin de les encourager à faire appel à des sous-traitants autochtones dans le cadre des projets de Postes Canada.

→ Consultez la section [Approvisionnement responsable](#) pour en savoir plus sur les progrès réalisés par rapport aux objectifs.



## Commentaires du personnel sur notre approche du parcours de réconciliation

En 2024, pour renforcer l'efficacité de nos efforts, nous avons effectué un examen interne de notre approche du parcours de réconciliation afin de déterminer les mesures prioritaires pour les cinq prochaines années.

Nous avons organisé des séances de discussion fondées sur les principes d'écoute et de transparence et sur l'établissement de relations. Nous avons sollicité notre groupe-ressource et le personnel autochtone à tous les niveaux de l'organisation et dans l'ensemble des services pour nous aider à faire progresser nos efforts de vérité et de réconciliation avec les Autochtones. Ces séances visaient à trouver de nouvelles occasions, à cerner les lacunes et à recueillir l'avis du personnel quant à l'orientation que Postes Canada devrait adopter.

Ces discussions ont permis de dégager deux thèmes principaux : 1) notre personnel souhaite participer davantage aux efforts de compréhension de la réconciliation avec les Autochtones et à l'élaboration de l'approche de Postes Canada; 2) bien que les priorités actuelles impliquent un travail important, nous devons encore accentuer et poursuivre nos efforts. Pour aborder ces thèmes, nous avons créé des démarches vers la réconciliation. La démarche interne met l'accent sur la sensibilisation et l'inclusion au sein de l'organisation, tandis que la démarche externe met l'accent sur la communication et la mobilisation et sur le soutien du bien-être et de la croissance des communautés autochtones et du Nord.

**Notre personnel veut mieux comprendre les enjeux de la réconciliation avec les Autochtones et participer davantage à l'approche de Postes Canada.**

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

La subvention Signature pour la vérité et la réconciliation avec les Autochtones est offerte à des organismes autochtones locaux et régionaux dont les programmes, basés sur les principes de vérité et de réconciliation, viennent en aide aux enfants et aux jeunes autochtones. Elle vise à avoir un effet positif sur la vie des enfants et des jeunes autochtones en appuyant des organismes de bienfaisance enregistrés, des programmes scolaires à but non lucratif ou des initiatives locales dont le but est d'améliorer la compréhension de la culture autochtone au Canada.

L'organisme bénéficiaire de 2024, Moose Hide Campaign Development Society (Saanichton, Colombie-Britannique), travaille avec Elders and Knowledge Keepers au Canada pour transmettre divers enseignements autochtones sur la guérison et la réconciliation.



La Moose Hide Campaign Development Society de Saanichton (C.-B.) a reçu la subvention Signature pour la vérité et la réconciliation avec les Autochtones de 2024 de la part de la Fondation communautaire de Postes Canada.

## Prix pour les Autochtones aux études

Postes Canada collabore avec Indspire afin de promouvoir les Prix pour les Autochtones aux études. Indspire est 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 2024, 25 Autochtones au pays ont reçu une bourse de 2 000 \$ pour payer leurs études. Consultez notre [site Web](#) pour en savoir plus.



## Faire rayonner les histoires autochtones grâce à notre programme des timbres-poste

### Série Vérité et réconciliation

Encore une fois, Postes Canada s'est associée au Cercle des survivants du Centre national pour la vérité et la réconciliation (CNVR) pour créer le troisième volet de sa série de timbres sur la vérité et la réconciliation, utilisant des images qui mettent en lumière l'histoire et les séquelles du système des pensionnats canadiens, dont les répercussions sont encore ressenties par les peuples autochtones aujourd'hui. Ce partenariat avec le CNVR permet de garantir que les points de vue et les voix des survivants et survivantes demeurent au cœur du processus de création des timbres. Les œuvres choisies par le Cercle des survivants pour cette série ont été réalisées par Adrian Stimson, Robert Burke et Helen Iguptak et illustrent l'expérience personnelle, la résilience, la culture autochtone et l'espoir d'un avenir meilleur pour les enfants.



### Série Leaders autochtones

En 2024, nous avons dévoilé le troisième volet de notre série sur les leaders autochtones, qui souligne leurs contributions à leurs communautés, à leur culture et à la promotion des droits des Autochtones au cours des 50 dernières années. Nos consultations avec l'Assemblée des Premières Nations, le Ralliement national des Métis et l'Inuit Tapiriit Kanatami ont guidé la sélection des trois femmes honorées en 2024.



Lancement du timbre consacré à Josephine Mandamin.



#### Christi Belcourt

Christi Belcourt (née en 1966) est une artiste visuelle et une environmentaliste métisse qui exploite son talent pour célébrer la nature, honorer ses ancêtres, défendre la protection de la terre et de l'eau, et soutenir le savoir, les cultures et les langues autochtones.



#### Elisapie

L'attachement inconditionnel de l'autrice-compositrice-interprète, actrice, réalisatrice et activiste inuk Elisapie (née Elisapie Isaac, en 1977) à sa terre natale et ses pensées affectueuses sur la culture et les traditions inuit sont au cœur de son œuvre.



#### Josephine Mandamin

Connue sous le nom de « grand-mère marcheuse d'eau », l'aînée anishinaabe Josephine « Biidaasige » Mandamin (1942-2019) a parcouru à pied plus de 25 000 kilomètres, y compris le tour des cinq Grands Lacs, pour sensibiliser la population au besoin de préserver l'eau, ce cadeau sacré et vital.



# Améliorer l'expérience client

Parce que nous visons à offrir un service optimal sur lequel l'ensemble de la population canadienne peut compter, nous nous efforçons d'améliorer continuellement l'expérience client. Pour y arriver, nous cherchons à comprendre, anticiper et dépasser les attentes de toutes ces personnes et entreprises qui nous font confiance.

## Notre approche

Il est crucial d'avoir la clientèle à l'esprit au moment de concevoir des produits, des services et des feuilles de route de l'expérience client. C'est en comprenant mieux ses besoins que nous pouvons mieux répondre à ses attentes changeantes et c'est ainsi que nous demeurons pertinents et concurrentiels. Pour ce faire, nous nous assurons donc de maintenir le contact avec notre clientèle, tant dans ses échanges avec les Ventes, le Marketing, la Vente au détail et le Service à la clientèle, qu'au moyen de sondages, de groupes de discussion, de conseils consultatifs et d'autres canaux de soutien à la clientèle.

À Postes Canada, nous avons adopté le cycle de vie du développement des produits comme méthode officielle de gestion des produits. Ce cycle est fondé sur les exigences et les expériences de la clientèle, qu'elle place au cœur de toutes les activités. Cette approche est principalement fondée sur la pensée créative ainsi que sur la schématisation des parcours client, la recherche sur l'expérience d'utilisation et l'essai de prototypes auprès des clientèles visées. L'adoption d'une telle approche nous permet de repérer et de régler les problèmes tout au long du cycle de vie des produits en vue de les améliorer. En 2024, nous avons travaillé à intégrer l'orientation client dans notre culture d'entreprise grâce à de la formation continue et à la mise en pratique du cycle de vie du développement des produits.

## Principales initiatives en 2024

- ✓ Avec l'appui d'experts externes, évaluation de la maturité de l'expérience client au sein de Postes Canada, comprenant non seulement une évaluation interne (fondée sur des groupes de discussion, la représentation de tous les services à travers l'organisation, des entrevues avec les cadres et la clientèle, et un sondage quantitatif), mais aussi une évaluation externe (fondée sur des recherches secondaires et une analyse comparative par rapport à des pairs du secteur et aux principales organisations centrées sur la clientèle). Grâce à l'expertise externe, nous avons assuré la validité et l'objectivité des deux évaluations en réduisant au minimum les partis pris, ce qui nous a permis de déterminer les secteurs prioritaires pour faire progresser notre feuille de route de l'expérience client.
- ✓ Tenue d'un atelier axé sur l'orientation client avec la haute direction afin d'alimenter les discussions sur la façon dont nous pouvons mieux intégrer l'expérience client de même que celles du personnel et des partenaires.
- ✓ Installation de plus de 863 casiers à colis intérieurs dans des immeubles d'appartements et des immeubles en copropriété en 2024, pour un total de plus de 22 500 unités partout au pays. Installation également de plus de 38 casiers à colis extérieurs à des points de livraison existants, ce qui porte le total à plus de 7 600 au Canada.



## Tenir la clientèle informée pendant l'arrêt de travail

La grève nationale de 32 jours du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (STTP) à la fin de 2024 a été une période difficile pour Postes Canada, son personnel et les millions de personnes qui comptent sur le service postal.

Tout au long des négociations avec le STTP et pendant l'arrêt de travail, Postes Canada a communiqué régulièrement avec sa clientèle commerciale au moyen des médias numériques et dans le cadre de discussions individuelles. Ces mises à jour ont fourni aux entreprises les renseignements dont elles avaient besoin pour gérer leurs opérations et leur planification, particulièrement pendant la période critique des Fêtes. Nous savons qu'il faudra du temps et un service exemplaire pour rétablir la confiance de la clientèle. Pour y parvenir, nous nous engageons à améliorer le service en travaillant en partenariat avec la clientèle.



## Soutien aux petites entreprises

Le Canada compte environ 1,29 million de petites entreprises. Nous reconnaissons qu'elles sont le moteur de notre économie et qu'elles sont essentielles aux collectivités. Le programme Solutions pour petites entreprises de Postes Canada<sup>MC</sup> a été créé pour aider ces entreprises à croître et à joindre leur clientèle partout au pays, grâce à notre réseau national.

### Favoriser la réussite des petites entreprises

Avec plus de 5 700 points de vente au détail au pays et un accès aux 17,6 millions d'adresses canadiennes, Postes Canada est bien placée pour aider les petites entreprises à réussir.

Le programme [Solutions pour petites entreprises](#) de Postes Canada fournit aux petites entreprises des outils, des ressources, des réductions et des données sur l'expédition et le marketing. L'abonnement est gratuit. Grâce au programme, les entreprises peuvent économiser jusqu'à 32 % sur les envois du régime intérieur et jusqu'à 58 % sur les envois du régime international.

Pour souligner le Mois de la petite entreprise en octobre, nous avons lancé notre promotion annuelle [Mardis d'expédition gratuite](#), qui offre aux titulaires d'un compte Solutions pour petites entreprises un envoi gratuit chaque mardi d'octobre, et la chance pour cinq entreprises membres de gagner l'expédition gratuite de tous leurs envois pendant un an, un prix d'une valeur de 5 000 \$. En 2024, 83 000 petites entreprises ont eu recours au programme.

Nous avons aussi lancé notre promotion sur les [envois légers](#), dont des réductions allant jusqu'à 15 % pour les articles pesant moins de 250 grammes. Ce programme permet d'aider en particulier les entreprises d'artisanat qui expédient souvent ce type d'articles. Depuis son lancement, 126 000 entreprises ont profité de la promotion en expédiant plus de 832 000 colis légers. Les réductions s'ajoutaient à d'autres promotions, offrant ainsi plus de valeur aux petites entreprises.



**479 000** PME profitent de notre programme Solutions pour petites entreprises.

**83 000** petites entreprises ont profité de notre promotion Mardis d'expédition gratuite.

**126 000** entreprises ont utilisé notre promotion sur l'expédition de colis légers pour envoyer 832 000 colis.



## Le concours Les belles histoires de petites entreprises

Pour une cinquième année de suite, le concours [Les belles histoires de petites entreprises](#) souligne la résilience et la détermination de nos petites entreprises, tout en soutenant leur croissance. C'est avec fierté que nous mettons en lumière leurs histoires incroyables pour que davantage de gens constatent leur influence partout au pays.

À gagner : des crédits échangeables contre des services d'expédition et de marketing, une visibilité dans l'ensemble des médias numériques de Postes Canada et des campagnes publicitaires nationales et régionales. Une valeur plus de 100 000 \$.

### Voici les entreprises gagnantes dans chaque catégorie en 2024 :



#### Catégorie Parlons client :

[Le Club](#) – Cette destination montréalaise pour les gens actifs conjugue vêtements de performance et liens sociaux. [Voir la vidéo.](#)



#### Catégorie Solidarité et entraide :

[Red Rebel Armour](#) – Cette marque de Winnipeg qui appartient à des Autochtones combine une esthétique anishinaabe avec des vêtements urbains contemporains. [Voir la vidéo.](#)



#### Catégorie Virage vert :

[Mindful Füd](#) – Cette marque de Vancouver lutte contre le gaspillage alimentaire en transformant des pommes rejetées en miel végétal. [Voir la vidéo.](#)



#### Catégorie Étoiles montantes

[Rude Mama Hot Sauce](#) – Cette marque torontoise gérée par des femmes a gagné la faveur de la clientèle avec sa sauce piquante vietnamienne authentique. [Voir la vidéo.](#)



#### Catégorie Ici pour triompher :

[Cedar Valley](#) – À Windsor, en Ontario, ce duo mère-fils confectionne des croustilles de pita inspirées par ses origines libanaises. [Voir la vidéo.](#)





# Accessibilité

Nous sommes résolus à respecter nos obligations en vertu de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et à soutenir la création d'un Canada exempt d'obstacles d'ici 2040. Nous devons donc veiller à ce que l'accessibilité et l'inclusion soient en tête des priorités quand il est question de notre clientèle, de notre personnel et de nos collectivités.

## Stratégie sur l'accessibilité

Notre objectif est d'être un chef de file en matière d'accessibilité au Canada. Nous avons donc harmonisé notre stratégie d'accessibilité avec la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et adoptons une approche proactive pour repérer, éliminer et prévenir les obstacles. Notre stratégie repose sur quatre piliers axés sur la création d'espaces inclusifs et exempts d'obstacles pour notre personnel et notre clientèle et sur la création de possibilités pour les entrepreneurs en situation de handicap.

Nos principales initiatives dans chacune de ces catégories sont présentées à la page suivante.

## Plan d'accessibilité

Comme l'exige la *Loi canadienne sur l'accessibilité*, nous avons élaboré et publié un [Plan d'accessibilité de 2023 à 2025](#). Ce plan pluriannuel décrit les obstacles actuels, nos réalisations à ce jour et les mesures que nous prendrons pour repérer, éliminer et prévenir les obstacles.

Le rapport d'étape met en évidence les défis auxquels nous avons fait face et la façon dont nous continuons à tenir compte des commentaires et des leçons apprises pour apporter des améliorations et atteindre nos objectifs. Pour en savoir plus, lisez notre [Rapport d'étape sur l'accessibilité de 2024](#).



### Notre objectif :

Soutenir la création d'un **Canada exempt d'obstacles** d'ici 2040





## Les quatre piliers de notre stratégie

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

Nous cherchons à devenir un employeur inclusif de choix en tirant parti des talents diversifiés et en éliminant les obstacles à l'emploi pour favoriser la pleine participation des personnes en situation de handicap.

#### Principales initiatives en 2024

- ✓ Publication d'un bulletin interne sur l'accessibilité pour communiquer les dernières nouvelles et les principaux progrès, et mettre de l'avant les membres du personnel qui font la promotion de l'accessibilité.
- ✓ Lancement d'une formation obligatoire de sensibilisation au handicap et à l'accessibilité pour le personnel afin de réduire la stigmatisation, de promouvoir l'accessibilité en milieu de travail et d'encourager l'utilisation d'un langage inclusif.
- ✓ Élaboration de ressources de formation personnalisées sur demande pour fournir à notre équipe responsable des applications mobiles les compétences et les connaissances nécessaires pour respecter les normes d'accessibilité dans le design des plateformes mobiles.

### Bâtir des espaces accessibles et sans obstacle

Nous travaillons à rendre nos bureaux de poste, nos bureaux administratifs, nos postes de facteurs et nos installations de traitement accessibles.

#### Principales initiatives en 2024

- ✓ Mises à niveau de l'accessibilité touchant notamment l'accès aux véhicules et le stationnement, les entrées et les voies d'accès (y compris les rampes), les comptoirs des bureaux de poste, les systèmes audio et visuels d'urgence, les indicateurs tactiles et les cases postales.
- ✓ Désignation de 50 emplacements prioritaires à l'échelle de notre réseau et engagement à continuer d'examiner nos biens immobiliers pour repérer les éléments à améliorer.

### Faire le bonheur de nos clients

Nous visons à créer une expérience plus accueillante et plus inclusive pour toute notre clientèle.

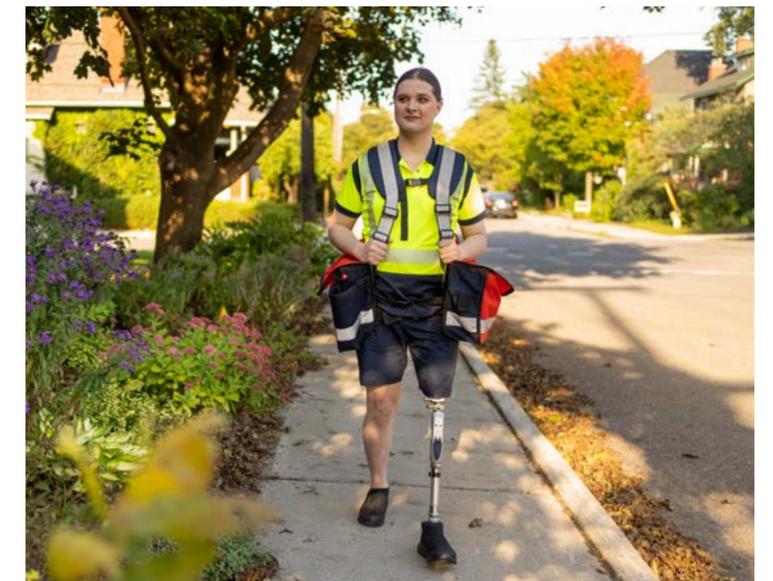
#### Principales initiatives en 2024

- ✓ Amélioration du Procédé de rétroaction sur l'accessibilité en élaborant des réponses normalisées, plutôt que de recourir à des réponses automatisées, afin de créer une approche plus personnalisée et d'offrir des réponses individuelles et un suivi à une clientèle élargie. Adoption d'un processus de production de rapports trimestriels pour permettre un suivi plus précis de la rétroaction.
- ✓ Tenue d'un sondage afin de repérer les obstacles à Postes Canada dans tous les domaines prioritaires de la *Loi canadienne sur l'accessibilité* et de mesurer les progrès réalisés au cours des deux dernières années.

### Trouver des occasions d'affaires inclusives

Nous faisons la promotion de l'accessibilité et de l'inclusion dans notre chaîne d'approvisionnement et créons des occasions pour les entreprises détenues ou dirigées par des personnes en situation de handicap.

→ Consultez la section [Approvisionnement responsable](#) pour en savoir plus sur la façon dont nous intégrons des critères d'accessibilité dans notre processus d'approvisionnement.





## Programme de mesures d'adaptation pour la livraison

Le Programme de mesures d'adaptation pour la livraison de Postes Canada est un service important que nous offrons toute l'année, ou de façon temporaire ou saisonnière, en fonction des besoins de notre clientèle. Ce programme aide les personnes qui, en raison de limitations fonctionnelles ou de problèmes de santé, pourraient avoir de la difficulté à accéder à leurs colis et à leur courrier.

En 2024, nous avons publié des annonces dans diverses publications et canaux numériques pour faire connaître le programme. Nous avons également élaboré une stratégie sur cinq ans qui met l'accent sur la réduction des obstacles à la livraison. Cette stratégie comporte quatre volets : 1) améliorer et faire évoluer notre service; 2) améliorer l'efficacité opérationnelle; 3) accroître la sensibilisation à l'interne comme à l'externe; et 4) assurer la pérennité du programme. Les prochaines étapes comprennent le lancement d'une nouvelle base de données et d'une application en ligne pour le programme.

### En chiffres : Programme de mesures d'adaptation pour la livraison

- Nouvelles mesures d'adaptation approuvées en 2024 : 1 728
- Total des mesures d'adaptation actives : 17 540<sup>1</sup>

1. Au 31 décembre 2024.

## Les mesures d'adaptation offertes comprennent :



Tourne-clés de boîte aux lettres.



Plateaux à courrier coulissants.



Modification de la hauteur/de l'emplacement des boîtes aux lettres.



Livraison hebdomadaire au domicile.



Inscriptions en braille.

### Comment demander des mesures d'adaptation

Les personnes qui ont besoin de mesures d'adaptation peuvent en faire la demande [en ligne](#) ou en appelant au 1-844-454-3009.

## Accessibilité numérique

Comme la population canadienne utilise de plus en plus la technologie et les services numériques au quotidien, il est essentiel de créer une expérience en ligne inclusive en continuant d'accorder la priorité à l'accessibilité et à la convivialité de nos services numériques. 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 conformes aux Règles pour l'accessibilité des contenus Web 2.1 de niveau AA. À l'avenir, nous élaborerons une stratégie pour répondre aux exigences supplémentaires introduites par la version 2.2.

Cote d'accessibilité numérique actuelle

**93,3 %**

Objectif d'accessibilité numérique de 2025

**94 %**

## Comité consultatif sur l'accessibilité

Le Comité consultatif sur l'accessibilité de Postes Canada compte jusqu'à 15 membres qui sont en situation de handicap ou font partie d'organismes représentant des personnes en situation de handicap et des personnes âgées. À l'occasion de réunions virtuelles organisées en juin et en novembre 2024 par Postes Canada, les membres du Comité ont pu donner leur avis sur l'élaboration de notre formation de sensibilisation au handicap et à l'accessibilité et de notre nouvelle stratégie de mesures d'adaptation pour la livraison. Leurs commentaires ont permis d'améliorer ces programmes.

Nous continuons de recruter des membres pour former un comité qui reflète la diversité du Canada.



# Fondation communautaire de Postes Canada

La Fondation communautaire de Postes Canada a pour mission d'avoir un impact positif sur la vie des enfants du Canada en appuyant trois principaux secteurs : la communauté, l'éducation et la santé.

La Fondation offre des subventions aux écoles, aux œuvres de bienfaisance et aux organismes communautaires du Canada qui améliorent la vie des enfants et des jeunes de 21 ans ou moins. En 2024, la Fondation a versé 1,3 million de dollars de subventions à 106 organismes de bienfaisance, écoles et groupes locaux partout au Canada.

→ Consultez notre [site Web](#) pour en savoir plus sur la Fondation communautaire de Postes Canada.

La Fondation octroie trois types de subventions :

## Subventions pour des projets communautaires

Subventions servant à accroître la capacité d'un organisme et à créer ou à élargir des services.

Des subventions d'une valeur pouvant atteindre 25 000 \$ sont offertes.

## Subvention Signature

La subvention Signature sert à appuyer l'ensemble du travail et la mission d'organismes nationaux qui offrent des programmes ou du soutien aux enfants et aux jeunes du Canada.

La Fondation accorde jusqu'à trois subventions Signature d'une valeur de 50 000 \$ par année.

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

Seuls les organismes autochtones locaux, régionaux et nationaux qui offrent des programmes basés sur les principes de vérité et de réconciliation et qui viennent en aide aux enfants et aux jeunes autochtones partout au pays sont admissibles à cette subvention Signature.

Une seule subvention Signature pour la vérité et la réconciliation avec les Autochtones de 50 000 \$ est octroyée annuellement.

→ Consultez la section [Renouveler les relations avec les peuples autochtones](#) pour en savoir plus sur l'organisme bénéficiaire de la subvention de 2024.

Les subventions sont accordées à des projets menés dans les trois domaines suivants :



### Communauté

Projets améliorant la vie des enfants (services sociaux, arts et culture).

### Éducation



Projets offrant des programmes éducatifs, thérapeutiques et de réadaptation.

### Santé



Projets de soutien à la santé et à l'activité physique des enfants de communautés vulnérables ou ayant une invalidité ou une maladie.



## Timbre de la Fondation communautaire de 2024

Conçu et illustré par Seung Jai Paek, le timbre de 2024 représente un groupe d'animaux en train de voler dans une montgolfière, évoquant le soutien que nous apportons aux jeunes Canadiennes et Canadiens pour qu'ils puissent réaliser leurs rêves et s'épanouir pleinement. Le timbre sert à rappeler comment nous pouvons aider les jeunes, les inspirer et les soutenir.

Notre incidence depuis 2012 :

**14,8 M\$** en subvention versées

**+ de 1 300** projets financés

**+ de 2 millions** de jeunes bénéficiaires

**+ de 19 000** communautés desservies



## Exemples d'organismes soutenus par la Fondation en 2024

### Bénéficiaires des subventions Signature

#### Actua (Ottawa, Ont.)

Organisme national qui offre des expériences d'apprentissage inclusives et enrichissantes en sciences, technologies, ingénierie et mathématiques aux jeunes de partout au pays, et qui œuvre tout particulièrement auprès des jeunes de groupes sous-représentés, y compris les filles, les jeunes autochtones, les jeunes personnes noires et celles vivant dans des régions rurales ou éloignées ou qui vivent avec un handicap.

#### Jeunesse sans drogue Canada (Ottawa, Ont.)

Élargir la portée du programme Accès-collectivités afin de joindre plus de jeunes vulnérables et leurs familles vivant dans les collectivités rurales, éloignées et mal desservies.

#### Right to Play (Toronto, Ont.)

Right To Play offre chaque semaine des programmes sécuritaires, amusants et éducatifs dans 77 communautés autochtones.

### Bénéficiaires de subventions pour des projets communautaires

#### Société ABC Head Start (Edmonton, Alb.)

Ouvrir un nouvel établissement préscolaire accessible en priorité aux enfants de familles à faible revenu ou venant d'arriver au pays qui pourraient avoir besoin d'un soutien supplémentaire pour se préparer à la maternelle.

#### Caring, Helping and Nurturing Children Every Step (C.H.A.N.C.E.S.) Inc. (Charlottetown, Î.-P.-É.)

Au moyen de son initiative d'amélioration de l'accessibilité pour les enfants autistes, l'organisme remettra des fournitures et de l'équipement adapté pour appuyer le développement des enfants.

#### Société Hospice Yukon (Whitehorse, Yn)

Le programme aura une incidence positive sur la collectivité en augmentant le nombre d'ateliers créatifs offerts aux enfants en deuil.

#### Municipalité de Sainte-Émélie-de-l'Énergie (Sainte-Émélie-de-l'Énergie, Qc)

Créer une ludothèque comportant une vaste gamme de jeux éducatifs pour les enfants et les jeunes.

#### Bibliothèque de l'école intermédiaire Ridgecliff (Beechville, N.-É.)

Élargir et enrichir la collection de livres afin de mieux refléter la diversité de la clientèle étudiante en mettant l'accent sur les communautés LGBTQ2S, afro-canadienne et autochtone de Nouvelle-Écosse, et sur les ressources en santé mentale.

#### Stigma-Free Mental Health Society (Medicine Hat, Alb.)

Ce programme permettra au personnel des écoles et des conseils scolaires, aux parents, aux tuteurs et tutrices et aux jeunes du sud de l'Alberta de lutter contre la stigmatisation des problèmes de santé mentale et de favoriser le bien-être.

#### West Flat Citizens Group Inc. (Prince Albert, Sask.)

Créer un programme de loisirs après l'école et en soirée pour les enfants et les jeunes de la collectivité.

→ Consultez [notre site Web](#) pour connaître la liste complète des organismes ayant reçu une subvention.



### Gouvernance de la Fondation communautaire

La Fondation communautaire de Postes Canada est régie par un conseil d'administration indépendant. Les décisions concernant les subventions sont appuyées par le Comité consultatif des subventions, un groupe bénévole de membres du personnel en fonction et à la retraite de Postes Canada. Les fonds proviennent de dons effectués aux bureaux de poste, de dons du personnel par retenues à la source et de la vente du timbre annuel de la Fondation communautaire. Chaque dollar recueilli est directement reversé aux bénéficiaires des subventions et les coûts administratifs sont couverts par Postes Canada.



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

™ Marque de commerce de la Société canadienne des postes