

Rapport de durabilité 2023

Sommaire

1. Avant-propos 3

2. Bienvenue chez BLS

- 2.1. Introduction 4
- 2.2. Portrait de l'entreprise et marche des affaires 5
- 2.3. À propos du rapport de durabilité 6

3. La durabilité chez BLS

- 3.1. Gouvernance en matière de durabilité 7

4. Thèmes essentiels

- 4.1. Climat et environnement 9
- 4.2. Mobilité et infrastructure 14
- 4.3. Approvisionnement durable 16
- 4.4. Rentabilité et éthique 17
- 4.5. Clientèle 18
- 4.6. Collaboratrices et collaborateurs 19

5. Contact 22

Mentions légales

Réalisation: Développement de l'entreprise BLS SA
Rédaction: Communication d'entreprise BLS SA
Conception/création: Magma Branding, Berne

1. Avant-propos

*Chères et chers actionnaires,
chères et chers partenaires, chères collaboratrices et
chers collaborateurs de BLS*

Des défis de plus en plus complexes marquent notre époque. Les ressources se raréfient, il faut trouver de nouvelles solutions pour l'avenir et leur durabilité est de plus en plus mise en avant. Le présent rapport de durabilité de BLS SA pour l'année 2023 répond à de nouvelles exigences. Nous vous y donnons un aperçu de nos objectifs, des bases élaborées ainsi que des premières mesures dans le domaine de la durabilité.

La durabilité, au sens d'une prise en compte équilibrée des intérêts économiques, sociaux et écologiques, est un élément central de notre philosophie d'entreprise et fait donc partie intégrante de notre stratégie 2030+. Dans ce sens, nous ne nous contentons pas de déplacer des personnes et des marchandises, mais nous nous engageons pour des transports publics et de marchandises viables à longue échéance, tant en Suisse que dans l'espace européen. La durabilité de nos actions doit profiter directement aux régions dans lesquelles nous sommes actifs.

Au cours de l'exercice écoulé, nous avons réalisé des progrès importants. Nous avons mis en place une équipe de développement durable, élaboré une stratégie de développement durable qui a été adoptée par le conseil d'administration et affiné nos objectifs sociaux et écologiques. Avec des objectifs mesurables, nous nous assurons d'avancer dans la bonne direction sur la voie que nous avons choisie. Il est également important que nous parlions de manière transparente des défis à relever et que nous puissions ainsi entretenir un dialogue ouvert avec nos parties prenantes.

Dans le présent rapport, nous vous présentons les six thèmes essentiels de l'engagement de BLS SA en faveur du développement durable. Nous montrons quels résultats ont été atteints au cours de l'année de référence et comment le chemin doit être poursuivi.

Nous voulons positionner BLS comme un prestataire de mobilité durable et continuer à évoluer dans cette direction. Dans ce contexte, la durabilité est une opportunité d'action innovante et de succès à long terme. Nos futurs rapports annuels permettront de mettre en évidence les actions réalisées.



Kurt Bobst, président du conseil d'administration de BLS SA



Daniel Schafer, CEO de BLS SA


2. Bienvenue chez BLS

2.1. Introduction

BLS SA, appelée ci-après BLS, réunit les personnes, les régions et les localités. Dans son activité principale, le rail, elle exploite sur 627 kilomètres de réseau des lignes pour le trafic pendulaire et de loisirs, par exemple de Berne à Payerne ou de Lucerne à Langenthal.

Par ailleurs, l'exploitation des bus, le transport autos, les services de navigation, la gestion immobilière et le transport de marchandises sont également gérés par BLS. Grâce aux lignes de transport autos Kandersteg–Goppenstein et Brigue–Iselle, BLS est le plus grand prestataire de transport de voitures en Suisse, avec plus de 1'300'000 voitures par an. Des bateaux en service régulier de BLS Schiffahrt AG, l'un des plus grands prestataires touristiques de l'Oberland bernois, naviguent sur les lacs de Thoune et de Brienz. Durant l'exercice écoulé, 192'401 personnes ont voyagé chaque jour dans les moyens de transport de BLS.

BLS est également active en dehors de la Suisse: avec 20'172 trains Cargo, elle a transporté des marchandises le long de l'axe nord-sud, de la mer du Nord à la Méditerranée. BLS compte ainsi parmi les plus grandes entreprises de transport en Suisse. Pour entretenir le réseau ferroviaire, BLS construit et exploite des gares, pose des voies ferrées et rénove des tunnels et des ponts. Elle transforme les terrains ne servant plus à l'exploitation ferroviaire en espaces attractifs pour l'habitat et le travail.

Avec le tunnel de base du Lötschberg, BLS exploite en outre un tronçon important pour le transport international de marchandises. 3'847 collaboratrices et collaborateurs de plus de 40 nations rendent cette diversité possible et la façonnent. 



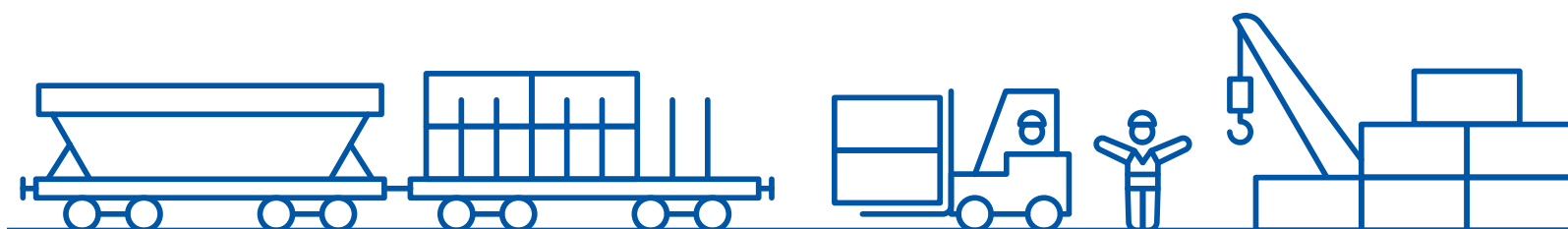
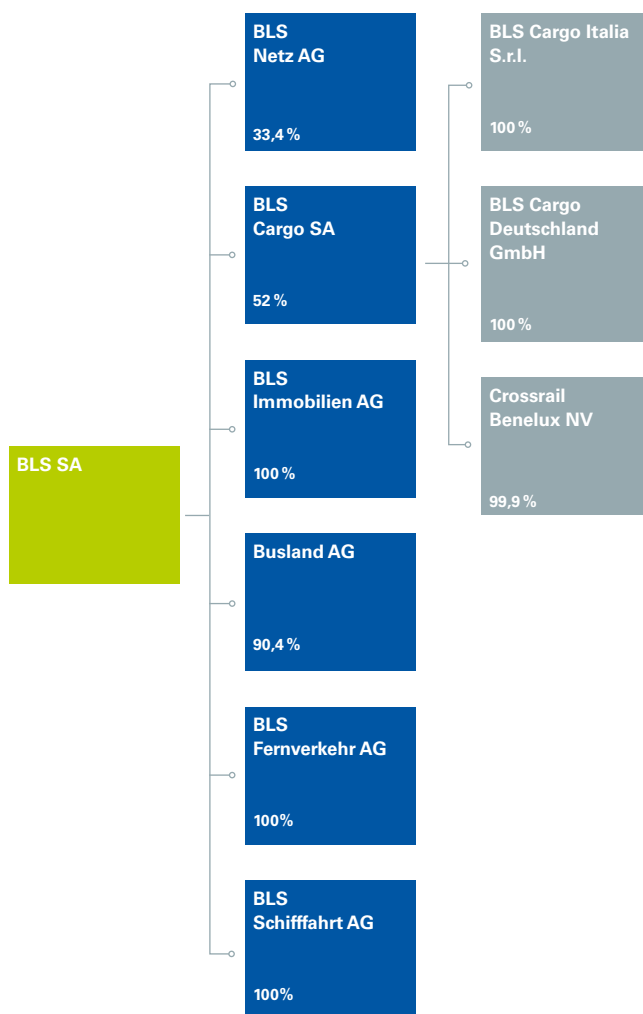
2.2. Portrait de l'entreprise et marche des affaires

BLS est active dans les quatre domaines d'activité suivants: mobilité des personnes, transport de marchandises, infrastructure et immobilier, et exploite six filiales. Le tableau ci-contre présente les participations dans les filiales. La participation dans le capital-actions de BLS est déclarée en pourcentage. S'y ajoutent d'autres actionnaires, différents les uns des autres. On peut notamment citer BLS Netz AG, dont la principale actionnaire (50,05%) est la Confédération.

Le transport de voyageurs par rail en Suisse a enregistré une année record en 2023. La demande a atteint le niveau le plus élevé jamais enregistré. Chez BLS, cela se reflète dans les produits de transport élevés dans le segment « mobilité des personnes », ce qui a finalement abouti à un résultat très positif dans ce segment.

En revanche, dans le transport de marchandises, de nombreux chantiers sur l'infrastructure ferroviaire en Allemagne, des grèves, la fermeture de la ligne dans le tunnel de base du Gothard, ainsi qu'une conjoncture économique globalement incertaine et une demande plus faible des clients ont eu une influence négative sur le groupe BLS.

Le marché de l'approvisionnement s'est stabilisé au cours de l'année 2023. BLS n'a pas de problèmes majeurs de disponibilité, malgré des délais de livraison parfois encore rallongés. Néanmoins, en raison de l'instabilité de la situation politique, le marché mondial reste sous étroite surveillance. Celui-ci est toujours très volatil et réagit de manière sensible aux événements. L'inflation est restée modérée en Suisse en 2023, comme l'année précédente, ce qui explique que son impact sur les coûts du groupe BLS en Suisse ait été faible. La hausse générale des taux d'intérêt s'est toutefois fait sentir, ce qui s'est également traduit par une augmentation des charges d'intérêt pour le groupe BLS. —○



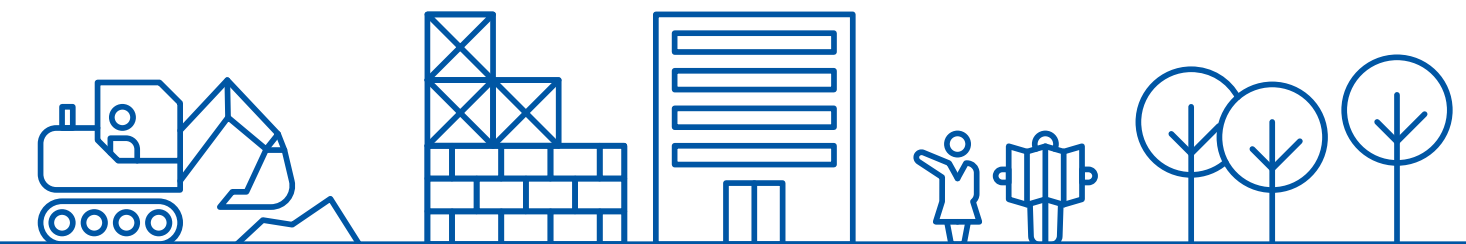
2.3. À propos du rapport de durabilité

Le présent rapport de durabilité de BLS et de ses filiales pour l'exercice 2023 s'inspire des exigences du contre-projet indirect à l'initiative populaire «Entreprises responsables – pour protéger l'être humain et l'environnement» (initiative sur la responsabilité des entreprises). Les bases légales correspondantes dans le Code des obligations (art. 964 a ss. CO) sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

Avec ce rapport, BLS crée plus de transparence dans les questions non financières suivantes:

- Environnement (comprend également les questions climatiques et le respect des objectifs en matière d'émissions de CO₂)
- Domaine social
- Collaboratrices et collaborateurs
- Respect des droits de l'homme
- Lutte contre la corruption

Le rapport de durabilité est publié en allemand et en français en même temps que le rapport de gestion. BLS permet ainsi une présentation complète de sa performance financière ainsi que de son impact social et écologique. —●



3. La durabilité chez BLS

BLS se fixe pour objectif de préserver les ressources à long terme afin de pouvoir proposer des solutions durables pour les générations d'aujourd'hui et de demain. Pour cela, une orientation globale de l'entreprise est nécessaire. Pour BLS, la durabilité est une interaction équilibrée entre les aspects économiques, sociaux et écologiques, qui sont pris en compte dans toutes les décisions.


Afin de répondre aux exigences réglementaires et politiques croissantes, BLS a posé les bases d'une gestion globale de la durabilité au cours des deux dernières années. Dans un premier temps, elle a réalisé une analyse de matérialité simple, inspirée de la GRI, afin de mieux comprendre son impact sur l'environnement. Six thèmes essentiels constituent le cœur de sa stratégie de développement durable. Celle-ci s'appuie sur la stratégie 2030+ qui contient également des objectifs de durabilité avec l'orientation stratégique Environnement.

Les six thèmes essentiels et les objectifs correspondants sont brièvement résumés ici et approfondis dans les chapitres suivants.

Cette année, l'analyse de matérialité sera révisée en collaboration avec des parties prenantes externes et une double analyse de matérialité sera effectuée. Cette étape garantit que les préoccupations des partenaires externes et les risques liés à l'environnement sont pris en compte de manière appropriée dans l'orientation durable de l'entreprise et que la stratégie de durabilité est conçue de manière globale. En outre, BLS continuera d'améliorer sa base de données l'année prochaine afin de relier les objectifs déjà fixés avec des indicateurs correspondants et d'augmenter ainsi la mesurabilité et la transparence.

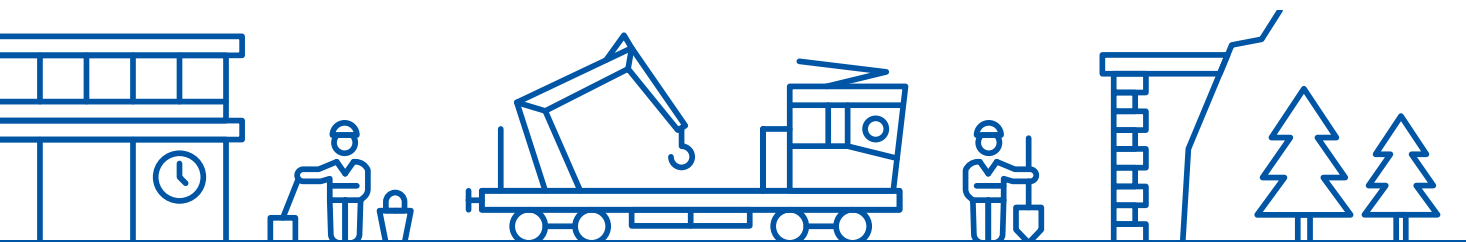
3.1. Gouvernance en matière de durabilité

Pour intégrer efficacement le thème de la durabilité dans le travail quotidien d'une entreprise, il est essentiel de disposer de trajets courts, d'accès directs et de responsabilités claires. Les responsables stratégiques du développement durable au sein du développement de l'entreprise coordonnent les activités de tous les secteurs. En collaboration avec la direction et le conseil d'administration, ils sont responsables de la mise en œuvre des contrôles, du suivi des progrès et des objectifs en matière de durabilité. Des personnes responsables du développement durable ont également été définies dans tous les secteurs d'activité. En tant qu'interlocuteurs et expertes dans leurs domaines respectifs, ces personnes contribuent à ancrer les aspects durables dans les processus de l'entreprise. Les deux fonctions Communication et Legal jouent également un rôle décisif: une communication transparente est indispensable pour informer correctement les parties prenantes et favoriser la compréhension des pratiques durables de l'entreprise. Parallèlement, l'implication étroite de Legal permet de s'assurer que toutes les activités de durabilité respectent les exigences légales.

Les organes supérieurs, en particulier le conseil d'administration, sont responsables du thème de la durabilité. Grâce à cette structure de gouvernance globale, BLS s'assure que la durabilité n'est pas seulement considérée comme une initiative isolée, mais qu'elle est un élément central du développement et de l'orientation globale de l'entreprise. 

i

La double analyse de matérialité prend en compte les aspects internes et externes ainsi que les besoins et les attentes des parties prenantes. Elle identifie les effets sur l'environnement pertinents pour BLS et montre quelles sont les conséquences de l'action entrepreneuriale de BLS et quelles sont les chances et les risques pour la pérennité de BLS.



Thèmes essentiels

Objectifs

Climat et environnement

BLS veut utiliser ses ressources de manière durable et atteindre zéro émission nette d'ici 2050 au plus tard. C'est pourquoi elle met en œuvre des mesures respectueuses de l'environnement à différents niveaux d'impact et s'adapte aux conséquences du changement climatique: elle entretient ses espaces verts de manière naturelle et favorise ainsi la biodiversité, elle forme son personnel à la mise en œuvre de l'économie circulaire et met en place un monitoring énergétique complet avec des objectifs d'efficacité énergétique correspondants aux deux niveaux d'impact que sont les bâtiments et les véhicules.

Mobilité et infrastructure

BLS a une politique prévoyante d'acquisition et de maintenance des véhicules et aménage de manière attractive ses gares. Elle garantit ainsi une sécurité opérationnelle maximale et crée des expériences positives pour sa clientèle.

Approvisionnement durable

BLS met en place des chaînes d'approvisionnement durables et transparentes en intégrant des critères écologiques et sociaux dans ses processus d'achat et en soutenant ses fournisseuses et fournisseurs dans leur développement durable.

Rentabilité et éthique

Afin d'être efficace dans son activité principale, BLS utilise ses ressources de manière durable et respectueuse de l'environnement. Pour ce faire, elle renforce la collaboration intersectorielle et sensibilise régulièrement à la durabilité.

Clientèle

BLS assume sa responsabilité sociale en tant que prestataire de services de mobilité et développe continuellement l'accessibilité de son infrastructure afin de permettre des chaînes de voyage individuelles et d'atteindre à l'avenir également un haut niveau de satisfaction de la clientèle.

Collaboratrices et collaborateurs

Grâce à des conditions de travail attrayantes et à des possibilités variées de formation professionnelle et de formation continue, les collaboratrices et collaborateurs peuvent développer leur potentiel chez BLS.

4. Thèmes essentiels

La partie principale du rapport de durabilité explique les six thèmes essentiels suivants: climat et environnement, mobilité et infrastructure, approvisionnement durable, rentabilité et éthique, clientèle ainsi que collaboratrices et collaborateurs. Leur mise en œuvre au sein de BLS est au centre de cette démarche.

4.1. Climat et environnement

BLS veut améliorer continuellement son bilan climatique et environnemental. Il s'agit notamment de réduire la consommation d'énergie, d'exploiter les options d'économie circulaire et d'atteindre l'objectif de zéro émission nette de CO₂ d'ici 2050. Concrètement, BLS vise à franchir les étapes suivantes:

- Émissions nettes zéro scope 1 & 2 en Suisse d'ici 2040 (*dans la navigation d'ici 2050*)
- Émissions nettes zéro scope 1 & 2 à l'étranger d'ici 2045
- Émissions nettes zéro scope 3 d'ici 2050

Tous les secteurs d'activité de BLS élaborent en 2024 des objectifs concrets pour promouvoir l'efficacité énergétique et l'augmentation de la part des énergies renouvelables. BLS adopte plusieurs mesures de gestion de l'énergie et du CO₂: d'ici 2026, un monitoring énergétique complet et un objectif d'efficacité énergétique doivent être mis en place aux deux niveaux d'impact, à savoir les bâtiments et les véhicules. À partir de 2026, 100% de l'électricité utilisée en Suisse devra provenir de sources renouvelables (y compris les certificats d'origine en provenance d'Europe). En outre, BLS étudie le potentiel des installations photovoltaïques sur les bâtiments, les murs antibruit, les espaces libres et autres surfaces.

Le Green House Gas Protocol divise les émissions en trois scopes:

i

Scope 1: émissions directes résultant de la combustion de carburants et de combustibles ou d'autres sources au sein de l'organisation.

Scope 2: émissions indirectes générées par la production d'énergie achetée, par exemple par l'achat d'électricité ou de chaleur.

Scope 3: autres émissions indirectes générées par les activités en amont ou en aval de la chaîne d'approvisionnement et en dehors des frontières de l'organisation.

Bilan des gaz à effet de serre 2023

Dans sa stratégie 2030+ et sa stratégie de durabilité, BLS se fixe pour objectif de réduire de manière significative les émissions de CO₂. Pour ce faire, elle développe d'ici 2025 une trajectoire de réduction des émissions de CO₂ correspondante, avec des mesures associées dans tous les domaines. En outre, d'ici 2035, seuls des véhicules d'entreprise équipés d'une propulsion renouvelable devront être en service.

BLS a réalisé un bilan complet des gaz à effet de serre pour l'année de base 2022 et l'année de référence 2023 afin de mesurer l'évolution des émissions. Ce chiffre comprend toutes les émissions liées à l'exploitation de BLS et de toutes ses filiales en Suisse et dans l'espace européen. Les émissions des chaînes d'approvisionnement en amont et en aval (scope 3) ont également été calculées, jusqu'à présent sans les filiales BLS Cargo SA, BLS Schiffahrt AG et Busland AG.

Le bilan est établi selon le Green House Gas Protocol et comprend tous les gaz à effet de serre selon le Protocole de Kyoto, qui sont convertis en équivalents CO₂ (émissions de CO₂) pour permettre la comparaison. Les données brutes ont été collectées par BLS et partiellement calculées avec l'aide de sociétés de conseil externes. Quand les données n'ont pas pu être collectées ou n'étaient pas encore disponibles à la clôture de la rédaction, des extrapolations et des estimations ont été effectuées. Les facteurs d'émission proviennent tous de la liste des facteurs d'émission de Swiss

Climate, qui a fait l'objet d'un audit externe. Les sources utilisées sont principalement l'OFEV/OFEN (2023), Defra (2023), Ecoinvent (V3.10), IPCC (2006), Messer, Frischknecht, Treeze (2021) et mobitool (V3.0). Les facteurs d'émission sont mis à jour chaque année si nécessaire et sont spécifiques à chaque pays lorsque cela est possible.

Scope 1: émissions directes de gaz à effet de serre (en t CO₂e):

Désignation	2022	2023	+/-
Consommation de carburant des véhicules de l'entreprise	14'900	12'900	↘
Chaleur pour les processus et les bâtiments	2'400	2'500	↗
Gaz volatils (fluides frigorigènes et produits chimiques)	600	600	→
Total scope 1	17'900	16'000	↘

Pour les bâtiments loués, la consommation et/ou le système de chauffage ne sont pas toujours connus. Dans ces cas, une estimation de la consommation de chauffage a été effectuée sur la base de la surface de référence énergétique, en supposant de manière conservatrice que l'énergie de chauffage était produite par du mazout.

En 2023, BLS SA a émis 16'000 tonnes de CO₂ dans le scope 1 (émissions directes).

81% des émissions du scope 1 (12'900 tonnes de CO₂) proviennent de la consommation de carburant des véhicules de l'entreprise. Près de la moitié des émissions dues aux carburants ont été émises par BLS Cargo SA et ses filiales, et environ un sixième par BLS Schiffahrt AG, Busland AG et l'exploitation du réseau d'infrastructure BLS. Par rapport à l'année précédente, la consommation de carburant a baissé de 13% – ceci grâce au recul de la consommation de diesel dans les activités suisses de BLS Cargo SA et de Crossrail Benelux.

La production de chaleur pour le chauffage des bâtiments et les processus de production industriels a généré 2'500 tonnes de CO₂. La plus grande partie de cette augmentation est due à la consommation de mazout, qui a légèrement augmenté par rapport à 2022. Les gaz échappés des installations de climatisation et l'utilisation d'autres produits chimiques ont également généré 600 tonnes de CO₂.



Les gaz liquides sont principalement utilisés sous forme de réfrigérants pour le refroidissement. Les fuites dans les installations frigorifiques peuvent laisser échapper de petites quantités de gaz à effet de serre. Étant donné que ces gaz ont une forte incidence sur le climat, même une petite quantité échappée provoque une multiplication des gaz à effet de serre.

Scope 2: émissions indirectes de gaz à effet de serre liées à l'énergie (en t CO₂e):

Désignation	2022	2023	+/-
Électricité	9'700	10'700	↗
Chauffage urbain	100	100	→
Total scope 2	9'800	10'800	↗

Dans le scope 2, BLS a généré en 2023 environ 10'800 tonnes de CO₂ par l'achat d'énergie. Avec 10'500 tonnes de CO₂, la majeure partie des émissions est due à la consommation d'électricité en dehors de la Suisse. Cela s'explique par la différence entre la part des énergies renouvelables dans le mix de courant de traction en Suisse et dans les pays européens voisins. En dehors de la Suisse, BLS Cargo SA et ses filiales utilisent au total 100 gigawattheures de courant de traction, ce qui a entraîné en 2023 des émissions de l'ordre de 10'500 tonnes de CO₂ dans le scope 2. L'augmentation des émissions dues à l'électricité dans le scope 2 est principalement due à une augmentation de la consommation de courant de traction en Allemagne.

En Suisse, le transport ferroviaire de personnes et de marchandises se fait à l'électricité chez BLS. Elle achète à cet effet environ 227 gigawattheures d'électricité pour l'exploitation de ses propres véhicules et 48 gigawattheures supplémentaires pour les besoins en électricité de véhicules tiers sur le réseau ferroviaire BLS. Grâce au pourcentage élevé d'énergies renouvelables dans le mix de courant de traction en Suisse, le scope 2 ne présente aucune émission en Suisse. Les émissions générées par la mise à disposition de l'énergie renouvelable sont comptabilisées dans le scope 3. En outre, 200 tonnes de CO₂ ont été générées par la consommation d'électricité générale. Ici aussi, l'électricité utilisée était majoritairement renouvelable.

En Suisse, le courant de traction est composé à plus de 90% d'énergies renouvelables.



Les émissions dues au chauffage à distance se sont élevées à environ 100 tonnes de CO₂ et sont restées inchangées par rapport à l'année précédente. 92% du chauffage à distance provenaient de sources d'énergie renouvelables (+4% par rapport à l'année précédente).

Scope 3: autres émissions indirectes de gaz à effet de serre (trafic régional, trafic longues distances, immobilier et infrastructure, en t CO₂e):

Les émissions du scope 3 ont été calculées pour les deux années 2022 et 2023 pour le transport régional de voyageurs, le trafic longues distances, l'immobilier et l'infrastructure. Les résultats des filiales BLS Schiffahrt AG, Busland AG et BLS Cargo SA ne sont pas encore inclus dans ce rapport.

Désignation	2022	2023	+/-
Marchandises, services et biens d'équipement achetés	131'200	136'900	↗
Activités de mise à disposition d'énergie	2'900	2'900	→
Transport en amont	4'200	4'300	↗
Traitement des déchets	3'800	900	↘
Déplacements professionnels	200	200	→
Trafic pendulaire des collaboratrices et collaborateurs	2'200	2'200	→
Immobilisations corporelles louées	0	0	
Transport en aval	0	0	
Transformation des produits vendus	0	0	
Utilisation des produits vendus	100	200	↗
Élimination des produits vendus	0	0	
Immobilisations corporelles mises à location	0	0	
Franchises	0	0	
Investissements	0	0	
Total scope 3	144'600	147'600	↗

La méthode basée sur les dépenses (« spend based ») est utilisée pour la majeure partie des émissions. Lorsque les consommations sont connues, la méthode basée sur la consommation (« consumption based ») est utilisée. Les biens d'équipement sont également comptabilisés selon la méthode basée sur les dépenses l'année de leur acquisition. Le trafic pendulaire des collaboratrices et collaborateurs se base sur une enquête réalisée auprès du personnel en 2022. Cette enquête est menée périodiquement. Pour l'année 2023, les kilomètres parcourus ont été extrapolés sur le nombre actuel de postes à temps plein.

Les émissions provenant de la chaîne d'approvisionnement de BLS ont été les plus élevées, avec 147'600 tonnes de CO₂. Plus de 90% des émissions appartenaient à la catégorie « Marchandises, services et biens d'équipement achetés » (136'900 tonnes de CO₂). Environ 25% de ces émissions ont été générées par l'achat de rames automotrices et de locomotives. Cela se reflète également dans les indicateurs financiers: en 2022 et 2023, ces deux groupes de produits représentaient une grande partie du volume d'achat dans la chaîne d'approvisionnement en amont. En outre, en 2023, environ 10% des émissions provenaient respectivement des travaux de construction (travaux souterrains et de bétonnage) et de l'achat de composants de la voie (aiguillages et rails).

2'900 tonnes de CO₂ provenaient des activités de mise à disposition d'énergie (extraction, production et transport) des sources d'énergie utilisées dans les scopes 1 et 2 pour la chaleur, le transport et l'électricité. Le transport de marchandises par des entreprises externes a produit 4'300 tonnes de CO₂. La catégorie « Traitement des déchets » a enregistré des émissions de 900 tonnes de CO₂. Ce chiffre dépend fortement des chantiers exploités et des projets réalisés au cours de l'année de référence et est nettement inférieur à celui de 2022. Les déplacements professionnels en voiture privée, en voiture de location, en taxi, en train et en avion ont généré environ 200 tonnes de CO₂ au cours des deux années. Le trafic pendulaire (trajets domicile-travail) des collaboratrices et collaborateurs a généré 2'200 tonnes de CO₂. BLS vend du diesel à des tiers, dont l'utilisation a généré des émissions à hauteur de 200 tonnes de CO₂ durant l'exercice sous revue. Ces émissions relèvent de la catégorie « Utilisation des produits vendus ».

Exemplarité Énergie et Climat

En automne 2023, BLS a adhéré à l'initiative « Exemplarité Énergie et Climat » (EEC) avec d'autres prestataires de services publics importants. Les acteurs ont défini 15 objectifs et mesures communs et individuels afin de promouvoir l'efficacité énergétique et les énergies renouvelables. C'est une contribution à la Stratégie énergétique 2050 et à l'Accord de Paris sur le climat de 2015. Cette initiative permet à BLS de se comparer à d'autres entreprises suisses et de collaborer autour des thèmes de l'énergie et du climat. Les mesures définies ont été intégrées dans la mise en œuvre de la stratégie de durabilité de BLS.

Informations complémentaires:

[Initiative « Exemplarité Énergie et Climat »](#)

Biodiversité

S'appuyant sur le plan d'action de la Stratégie Biodiversité Suisse du Conseil fédéral, l'Office fédéral des transports (OFT) a chargé tous les chemins de fer, dans les conventions de prestations pour les années 2021 à 2024, de mettre en œuvre des mesures de promotion de la biodiversité. De même, les gestionnaires d'infrastructures doivent rendre compte chaque année de la mise en œuvre.

Perméabilité des installations ferroviaires

Avec des corridors et des passages à faune, BLS veut relier et agrandir les habitats des grands et petits animaux. En 2022, BLS a analysé à cet effet les corridors à faune dans la proximité de son infrastructure. L'état allait d'intact à largement interrompu en passant par altéré. Pour éliminer les obstacles dans les corridors, toutes les parties prenantes impliquées doivent travailler ensemble. BLS a rapidement enlevé divers obstacles, pour la plupart des clôtures en mauvais état ou qui n'étaient plus utilisées. En 2023, environ trois kilomètres de clôture ont ainsi été retirés le long des sillons ferroviaires. Cela a fortement réduit l'effet de barrière des sillons ferroviaires et sera poursuivi en conséquence.

i

Un sillon ferroviaire est un itinéraire ou un chemin défini sur lequel passe un train. Il se compose des voies, des traverses, du lit de ballast et de tous les autres éléments d'infrastructure nécessaires pour permettre à un train de se déplacer le long d'un itinéraire donné.

Entretien des espaces verts de manière naturelle

En accord avec les exigences de l'OFT, BLS aménage et entretient de manière naturelle au moins 20% de ses espaces verts dans la zone ferroviaire d'ici fin 2024. Avec sa stratégie de durabilité, BLS a augmenté cet objectif à 30%. Pour atteindre ce pourcentage d'ici 2030, des mesures appropriées seront élaborées au cours de l'été 2024. Lors de la sélection des espaces verts présentant un potentiel de biodiversité, une attention particulière est accordée à l'accessibilité pour les personnes chargées de l'entretien, aux mesures de mise en valeur possibles, à la valeur écologique ainsi qu'aux espèces protégées.

Des poteaux caténares sûrs pour les oiseaux

Les vieux poteaux caténares présentent un risque d'électrocution, en particulier pour les oiseaux à grande envergure, comme le grand-duc d'Europe et la cigogne blanche, deux espèces menacées. C'est pourquoi BLS rénove les poteaux caténares de manière à ce que les grands oiseaux ne puissent plus toucher simultanément deux éléments conducteurs de courant. Lors de projets de rénovation, BLS augmente par exemple la distance entre le perchoir de l'oiseau et les éventuelles lignes électriques et installe des caches et des isolations supplémentaires. En outre, elle renonce à certains types d'isolateurs, comme les isolateurs de support qui augmentent considérablement le risque d'électrocution pour les oiseaux.

Minimiser l'utilisation de produits phytosanitaires

Aujourd'hui, BLS veut réduire autant que possible son utilisation de produits phytosanitaires. Pour ce faire, BLS effectue le contrôle chimique de la végétation par ses propres collaboratrices et collaborateurs. L'ensemble du réseau (hors zones de tunnels et de ponts) est parcouru deux fois par an et le contrôle de la végétation est effectué manuellement. Les produits phytosanitaires ne sont pulvérisés que de manière sélective et lorsque cela est absolument nécessaire. Depuis une vingtaine d'années, BLS consigne sa consommation d'herbicides. Afin de la réduire, BLS s'engage dans le projet de recherche « Alternatives au glyphosate » de l'OFT et élabore des alternatives avec d'autres gestionnaires d'infrastructures suisses. En outre, elle étudie d'autres possibilités pour réduire l'utilisation du glyphosate.


Lutter contre les néophytes

Afin de promouvoir la biodiversité, les collaboratrices et collaborateurs de BLS luttent systématiquement contre les néophytes envahissantes lors de l'entretien. En 2022, BLS a commandé un monitoring de la lutte contre les néophytes. Le rapport a montré que les néophytes ont diminué d'environ 50%, tant sur les espaces verts normaux que sur les surfaces de biodiversité.

Forêt de protection

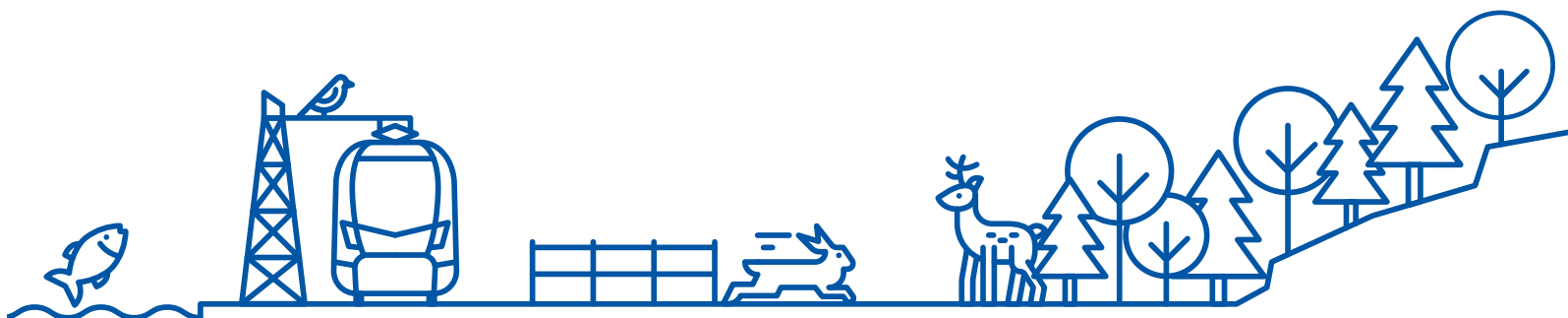
D'une part, BLS préserve et favorise la biodiversité, d'autre part, elle s'engage également pour maîtriser les conséquences du changement climatique. Au-dessus de la rampe sud du Lötschberg, BLS exploite une forêt de protection qui protège la ligne ferroviaire des dangers naturels tels que les chutes de pierres, les avalanches et les glissements de terrain. En raison du stress dû à la sécheresse et des conditions de rajeunissement défavorables, comme la forte densité de vieux arbres et l'abrutissement des jeunes bourgeons par le gibier, la forêt protectrice est déjà menacée aujourd'hui. Le changement climatique ne fera qu'aggraver la situation à l'avenir.

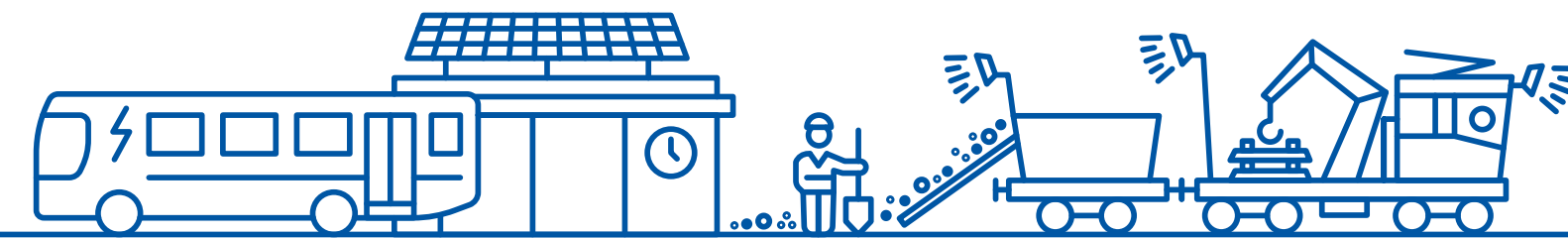
Afin d'assurer la conservation de la forêt et sa fonction protectrice, BLS irrigue certaines parties de la forêt depuis environ 80 ans. Le système d'irrigation fonctionne pendant 24 heures toutes les trois semaines de mai à septembre lorsque les précipitations sont faibles. Environ 35 litres d'eau par mètre carré sont ainsi déversés sur la surface. L'irrigation renforce toutefois deux problèmes: d'une part, les sections de forêt irriguées présentent un peuplement d'arbres qui ne correspond pas au site et qui nécessite beaucoup d'eau. D'autre part, les bisces typiques de la région ont un débit de plus en plus faible.

Sans intervention humaine, la forêt ne pourra probablement pas s'adapter suffisamment aux conséquences du changement climatique pour continuer à remplir sa fonction protectrice. C'est pourquoi BLS poursuit des stratégies visant à rendre la forêt plus adaptable et plus résistante, même dans des conditions climatiques difficiles. On ne sait pas encore quelles essences conviendront le mieux à la forêt protectrice à l'avenir. C'est pourquoi, dans un premier temps, BLS augmente la diversité des essences. Ainsi, diverses options s'offrent à elle pour la composition future de la forêt. Parallèlement, BLS réduit également l'irrigation afin de l'arrêter idéalement à long terme. BLS peut ainsi observer à long terme les effets de différentes conditions tout en minimisant le risque de défaillance totale de la forêt de protection. 

Dans les forêts de protection, un stress hydrique peut se produire lorsque l'humidité du sol ne suffit pas à couvrir les besoins en eau des arbres. Cela est dû à de longues périodes de sécheresse, à des précipitations insuffisantes ou à des conditions de sol défavorables. Lorsque les arbres souffrent de stress hydrique, ils peuvent s'affaiblir et devenir plus vulnérables aux maladies, aux attaques de parasites, voire même mourir. La fonction protectrice de la forêt de protection, qui sert normalement à protéger contre les dangers naturels tels que l'érosion, les avalanches et les glissements de terrain, pourrait alors être compromise, car les arbres affaiblis repoussent moins efficacement de tels dangers.

i





4.2. Mobilité et infrastructure

Stratégie d'installations et de flotte

En ce qui concerne la mobilité et l'infrastructure, BLS mise sur une acquisition prévoyante d'installations et de véhicules. Elle tient compte de l'évolution des besoins de sa clientèle et de la société. Elle met ainsi à disposition des moyens de transport modernes et efficaces.

Il s'agit notamment de l'acquisition de nouveaux trains à plancher bas à un étage MIKA, qui circulent sur le réseau BLS depuis mai 2021. Cette acquisition a été la plus importante de l'histoire de BLS: au total, BLS a investi environ 650 millions de francs dans 58 nouveaux trains de Stadler Rail. Ce train moderne remplacera progressivement les trains EWIII et RBDe vieillissants d'ici fin 2024. Avec ce nouveau type de train, BLS uniformise sa flotte, ce qui rend l'exploitation plus efficace.

Une gestion durable de la flotte implique également une utilisation précautionneuse des ressources et, dans l'esprit de l'économie circulaire, la réutilisation de vieux matériaux pour de nouveaux usages lorsque cela est possible. Avec ce que l'on appelle un refit à la moitié de la durée de vie initiale d'une flotte de véhicules, la durée d'exploitation peut être prolongée à plus de 30 ans. Outre les refits, BLS modernise ses anciens trains navettes-autos. Certaines des voitures pilotes actuelles ont plus de 50 ans et sont arrivées au bout de leur cycle de vie. BLS a décidé de moderniser elle-même les trains et de construire de nouvelles voitures pilotes à partir de voitures de RER mises au rebut. Celles-ci sont entièrement évidées dans les ateliers BLS de Bönigen et dotées d'équipements techniques les plus récents. Les nouvelles voitures pilotes disposent d'un compartiment climatisé avec de nouveaux sièges. Ainsi, les client-e-s qui chargent leurs motos ou leurs vélos sur un train navette-

autos voyagent dans le plus grand confort. Le matériel existant va également être réutilisé pour les wagons, par exemple le toit des anciens wagons. BLS équipe en outre les wagons d'un éclairage amélioré et d'un nouveau système hydraulique pour les trappes de chargement.

Train de chantier du futur

BLS Netz AG investit près de 25 millions de francs dans le train de chantier du futur (Bauzug der Zukunft, BauZuZu). 54 nouveaux wagons porteurs et modules innovants ainsi que 20 nouveaux wagons à ballast à 4 essieux remplacent progressivement 87 wagons de service de chantier et 26 wagons à ballast qui sont arrivés en fin de vie technique. Lors du développement, l'infrastructure BLS a veillé à la protection de l'environnement, à l'efficacité énergétique, à la réduction du bruit ainsi qu'à la sécurité du personnel. Par exemple, les glissières de décharge pour le déchargement du ballast sont recouvertes de tapis en caoutchouc afin de limiter les émissions sonores. Afin d'obtenir un comportement des wagons à ballast le plus respectueux possible de la voie et le moins bruyant possible, on utilise des bogies de type DRRS 25L avec des ressorts à rouleaux en caoutchouc. Le mouillage du ballast à la sortie, développé par BLS, évite les émissions de poussière gênantes pendant le processus de ballast. Un nouvel éclairage de bordure et de travail sur tous les wagons et sur les modules permet d'améliorer la sécurité au travail. Dans tout le concept du BauZuZu, la modularité est déterminante. Dans la mesure du possible, des systèmes déjà disponibles sur le marché sont utilisés. Avec le remplacement prévu des locomotives diesel par des véhicules de traction hybrides à partir de 2028, BLS Netz AG réduit considérablement les émissions de CO₂.

Sécurité sur les voies

La sécurité sur les voies est une priorité absolue pour BLS. L'accès à la voie ferrée n'est autorisé qu'en présence d'un ordre clair. Afin de garantir un comportement de travail correct, BLS propose de nombreuses formations sur la sécurité dans la zone des voies ferrées. En 2023, l'unité organisationnelle Construction et entretien du domaine d'activité Infrastructure a ancré une gestion des compétences pour l'évaluation des besoins et la planification de la formation. Les formations (de sécurité) ont lieu au début de chaque année dans les différentes régions. Les spécialistes intervenant-e-s se déplacent à proximité des personnes participantes, ce qui réduit globalement les déplacements des collaboratrices et collaborateurs. Durant l'année sous revue, BLS a proposé 13 formations différentes durant la semaine de formation correspondante, pour un total de 589 inscriptions (voir également le chapitre 4.6 Collaboratrices et collaborateurs). Les trois thèmes centraux «Comment se comporter pour ne pas se faire écraser par un train», «Comment se comporter pour ne pas être blessé par le courant» et «Premiers secours» ont été enseignés à 469 participant-e-s sur un total de 655 jours.


«Stratégie de flotte 2030+» Busland AG

La filiale Busland AG s'intéresse depuis longtemps aux thèmes du développement durable. Dès 2018, elle a mis en service sept véhicules hybrides diesel. Ceux-ci ont remplacé d'anciens bus de ligne diesel. En 2023, elle a finalement fait un grand pas vers un avenir sans énergies fossiles avec la stratégie de flotte 2030+. Fin 2023, plus de 50% des véhicules étaient déjà hybrides. D'ici 2030, Busland AG veut réduire encore plus les émissions de CO₂ avec des bus électriques et, d'ici 2040, ne plus utiliser du tout de combustibles fossiles, notamment grâce à des bus électriques.

Dans un premier temps, le trafic local dans les centres de Berthoud et Langnau sera modifié: le premier bus entièrement électrique sera probablement mis en service à partir de 2025. Les bus électriques réduisent par ailleurs considérablement les émissions de bruit. Cela améliore le confort des passagères et passagers et la qualité de vie des habitantes et habitants le long des lignes de bus. Toutefois, la mobilité sans énergie fossile n'implique pas nécessairement de passer à des véhicules entièrement électriques. Busland AG évalue actuellement des possibilités de propulsion alternatives, en particulier pour les trajets journaliers plus longs des lignes du transport régional de voyageurs (TRV). La stratégie de flotte de Busland AG comprend également l'électrification systématique des véhicules d'infrastructure. En outre, elle équipe d'installations solaires les toits des immeubles appartenant à l'entreprise et n'utilise plus que des sources de chauffage sans énergies fossiles.

Inconvénients d'une extension de l'infrastructure

Les exigences posées aux entreprises de transport ne cessent d'augmenter, car le comportement des gens en matière de mobilité évolue. La clientèle de BLS souhaite des transports publics propres, confortables et modernes, avec des horaires de circulation les plus denses possibles et des liaisons rapides. Pour répondre à ces attentes, le réseau de lignes de BLS doit être constamment renouvelé et développé. Mais cela implique aussi de grands défis, comme le montre l'exemple de Leissigen: pour que le trafic entre Interlaken et Berne soit stable et ponctuel, les trains doivent pouvoir se croiser à Leissigen. Pour que cela soit également possible avec des trains longues distances plus longs, la deuxième voie existante doit être prolongée. Il en résulterait au total une double voie d'environ 800 mètres de long servant de point de croisement.

Le point de croisement est important pour l'ensemble du système ferroviaire et pour la région touristique de l'Oberland bernois. Pour le village de Leissigen, il s'agit en revanche d'un empiètement, raison pour laquelle divers recours ont été déposés contre le projet. Ceux-ci montrent que le développement des transports publics peut aussi présenter des inconvénients. Jusqu'à présent, BLS n'a pas pu trouver d'accord à l'amiable avec une trentaine de propriétaires foncier-ère-s concerné-e-s. 

4.3. Approvisionnement durable

BLS crée plus de transparence dans sa chaîne d'approvisionnement et exploite les potentiels de durabilité en collaboration avec ses fournisseuses et fournisseurs. Les fournisseuses et fournisseurs de BLS sont tenu-e-s de respecter le code de conduite correspondant. Celui-ci définit entre autres le traitement des thèmes des droits de l'homme en général, de la lutte contre la corruption et de la protection de l'environnement. BLS ne tolère aucune violation directe ou indirecte des droits de l'homme dans sa chaîne d'approvisionnement et exige de ses fournisseuses et fournisseurs qu'ils s'engagent contre toute forme de corruption, y compris l'extorsion et les pots-de-vin. En outre, les fournisseuses et fournisseurs doivent appliquer le principe de précaution dans la gestion des problèmes environnementaux et réduire activement leur consommation d'énergie et de ressources.

BLS poursuit en outre une nouvelle approche dans sa politique d'achat et intègre de plus en plus de critères sociaux et écologiques dans les appels d'offres. Depuis 2023, chaque création ou révision d'un groupe de produits prend en compte le thème de la durabilité. Depuis 2024, on étudie pour chaque appel d'offres quels critères de durabilité peuvent être inclus (critères d'éligibilité, critères obligatoires et critères supplémentaires). Enfin, à partir de 2025, des critères spécifiques de durabilité sociale et environnementale devront être présents dans 50% des appels d'offres.


Dans certains appels d'offres, BLS a déjà mis cela en œuvre en 2023. Par exemple, dans l'attribution de la révision des composants de freins, les émissions de CO₂ générées pour le transport ont été définies comme critère supplémentaire avec une pondération de 10%. Le transport est un facteur d'émission important dans cette activité d'approvisionnement, car pour ces révisions, un transport avec livraison des composants révisés et enlèvement des composants à réviser a lieu toutes les trois semaines. Les facteurs Mobitool, un outil accessible au public, ont été mis à la disposition des soumissionnaires, leur permettant de déterminer eux-mêmes les données souhaitées. Les facteurs Mobitool sont des valeurs d'émission et des données environnementales pour plus de 250 moyens de transport, regroupées dans un fichier Excel accessible au public. Ils constituent ainsi un outil facile à utiliser pour effectuer des évaluations de l'efficacité énergétique et de l'environnement dans le domaine de la mobilité.

Source:

[Facteurs mobitool v3.0 – mobitool](#)

i

Les exigences légales relatives aux questions non financières comprennent également l'ordonnance sur les devoirs de diligence et de transparence en matière de minerais et de métaux provenant de zones de conflit et en matière de travail des enfants (ODiTr). Celle-ci définit des quantités minimales pour ces minéraux et métaux, dont découle un devoir de diligence pour les entreprises concernées. Il a été démontré que BLS n'atteint pas ces quantités minimales. Afin d'assurer la transparence en matière de travail des enfants, BLS a demandé en été 2023 des certificats d'origine à environ 1'000 fournisseuses et fournisseurs sur un total de 10'000 produits. Elle a ainsi identifié les pays d'origine de plus de 9'000 produits. Sur la base de ces retours, BLS prévoit d'interroger ses fournisseuses et fournisseurs en 2024 afin d'optimiser la collaboration en matière de durabilité.

En 2024, BLS continuera à faire progresser l'approvisionnement durable de manière systématique. Outre l'intégration de critères de durabilité dans les appels d'offres, BLS veut mettre en place une politique globale de la chaîne d'approvisionnement. La documentation interne assure une plus grande transparence et une meilleure traçabilité. 

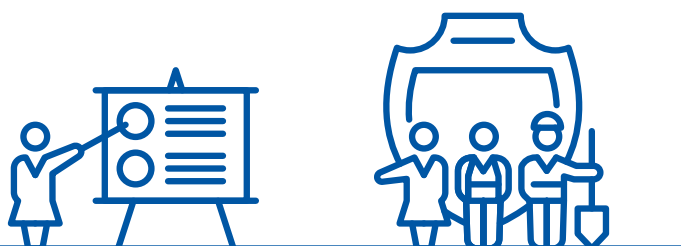


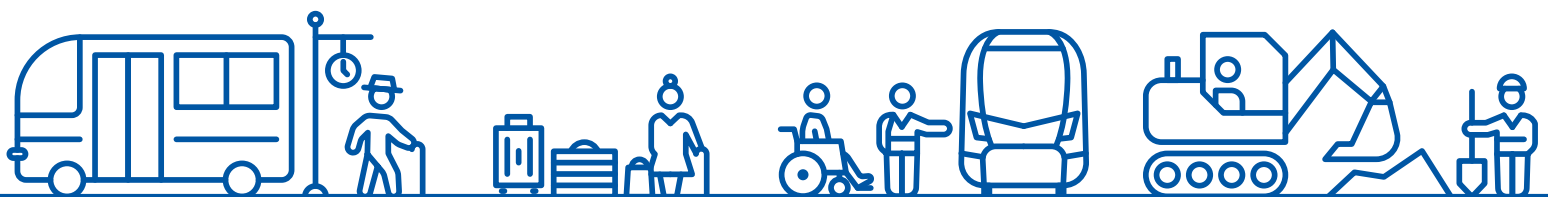
4.4. Rentabilité et éthique

Un comportement conforme au droit et à l'éthique est essentiel pour BLS: une gestion financière efficace et transparente au sein de BLS garantit une utilisation optimale des moyens disponibles. Parallèlement, BLS organise ses structures de manière à ce que les processus soient mis en œuvre de la meilleure manière possible et que la stabilité de BLS soit garantie. Il s'agit notamment de professionnaliser le processus de planification et de gestion. En outre, BLS renforce la mesurabilité et la transparence des activités de l'entreprise afin de garantir le contrôle des résultats et une communication efficace. Dans le domaine Legal & Compliance, le Compliance Office ainsi que le point de contact pour la protection des données sont responsables du respect des droits de l'homme et de la lutte contre la corruption. La responsable du développement durable au sein du service Legal & Compliance a par exemple veillé à ce que les contrats des fournisseuses et fournisseurs fassent l'objet d'une adaptation sur le thème du travail des enfants.

Le Compliance Office gère et développe le système de gestion de conformité conformément à la norme ISO 37301:2021. La/le Compliance Officer responsable s'occupe en outre du code de conduite de BLS et est responsable de la formation ainsi que des mesures de prévention de la corruption. Le Compliance Office héberge également la hotline de «whistleblowing» qui est gérée en externe. Les messages reçus parviennent à la/au Compliance Officer où ils sont triés et examinés.

La/le délégué(e) à la protection des données (DPD) de l'entreprise conseille et aide tous les services de l'entreprise à respecter l'ensemble des dispositions légales et des directives internes qui se rapportent à la bonne gestion des données personnelles. En particulier, la/le DPD s'assure que le traitement des données personnelles est régulièrement contrôlé et recommande des mesures correctives. En outre, la/le DPD élabore des modèles de documents, les met à la disposition des parties prenantes et les conseille sur leur organisation. Ensuite, la/le DPD tient un registre de tous les traitements et collectes de données personnelles. En outre, iel agit en tant que bureau de communication des violations de la protection des données, en tant que point de contact pour les personnes concernées et en tant qu'interlocuteur-trice des autorités pour les questions relatives à la protection des données. —○






4.5. Clientèle

BLS poursuit une stratégie centrée sur la clientèle et mise sur la création d'expériences positives. Afin de garantir un trafic fluide et d'amener les passagères et passagers à destination à l'heure, BLS fait appel, si nécessaire, à un grand nombre d'assistant-e-s à la clientèle, qui forment le pool KULE (Kundenlenker:innen). Il s'agit d'une communauté de collaboratrices et collaborateurs de BLS qui s'engagent de temps en temps en tant qu'assistant-e-s à la clientèle. En 2023, près de 240 collaboratrices et collaborateurs étaient inscrit-e-s au pool KULE. En tant que KULE, les collaboratrices et collaborateurs sont une aide importante pour les client-e-s pendant les chantiers, les manifestations ou en cas de trafic exceptionnel. Ils accompagnent, informent et orientent les client-e-s et les aident à trouver les bonnes correspondances. Le pool KULE soutient également des actions de distribution à titre de remerciement, par exemple après de longs chantiers ou lors d'événements comme Noël ou Pâques. Ces points de contact avec les client-e-s sont également précieux pour les membres du pool: les collaboratrices et collaborateurs engagé-e-s de BLS acquièrent ainsi de l'expérience dans le contact avec la clientèle en dehors de leur environnement de travail habituel et approfondissent leur compréhension des besoins des client-e-s de BLS.

La loi fédérale sur l'élimination des inégalités frappant les personnes handicapées (loi sur l'égalité pour les personnes handicapées; LHand) est appliquée de manière continue par BLS: en 20 ans, BLS a transformé 85 gares sur 115, soit 75%, pour les rendre accessibles. Cependant, 31 de ces 85 gares ne sont que partiellement accessibles, bien que BLS les ait renouvelées conformément aux exigences légales. La raison principale est que plusieurs gares se trouvent dans une courbe. Par exemple, les personnes en fauteuil roulant ne peuvent pas monter et descendre de manière autonome

sur toute la longueur des quais. BLS transformera 23 des 30 gares manquantes au cours des dix prochaines années environ. Pour 7 gares, aucune transformation n'est prévue, car les coûts seraient disproportionnés. Depuis le 1^{er} janvier 2024, les entreprises de transport doivent proposer une solution de remplacement dans toutes les gares qui ne sont pas entièrement accessibles. Dans les gares transformées, mais qui ne sont que partiellement accessibles, BLS met du personnel à disposition pour aider les personnes handicapées. Dans les gares qui n'ont pas encore été transformées, BLS organise un service de navettes qui conduit les personnes à la gare accessible la plus proche.

BLS partage la vision selon laquelle les transports publics doivent pouvoir être utilisés de manière autonome et spontanée par toutes et tous. L'utilité de la loi sur l'égalité pour les personnes handicapées est indiscutable, car elle apporte des améliorations pour toutes les passagères et tous les passagers. Ainsi, par exemple, les personnes âgées qui ont des difficultés à se déplacer, les familles avec des poussettes ou les voyageurs avec beaucoup de bagages se débrouillent mieux dans les transports publics. L'ensemble du secteur est confronté au défi de trouver des solutions pour une accessibilité globale. 

4.6. Collaboratrices et collaborateurs

Effectif total

BLS se positionne comme un employeur attractif grâce à des activités qui donnent du sens et à des conditions d'emploi modernes. La sécurité et le bien-être de ses collaboratrices et collaborateurs sont des éléments centraux de sa stratégie en matière de ressources humaines. La culture de BLS souligne le succès commun en tant qu'équipe et met clairement l'accent sur une collaboration diversifiée et inclusive. L'adoption d'un comportement respectueux et attentionné les uns envers les autres est au cœur des valeurs de BLS. Cela renforce la participation des différentes équipes dans les processus de décision à l'échelle de l'entreprise. Enfin, BLS encourage la formation professionnelle et la formation continue de ses collaboratrices et collaborateurs afin qu'ils puissent développer leur potentiel et l'exploiter au mieux. Cela constitue la base du succès à long terme de BLS.

L'attractivité de BLS en tant qu'employeur se reflète également dans les chiffres actuels. Ainsi, fin 2023, 3'847 collaboratrices et collaborateurs travaillaient chez BLS. Cela représente 3% de plus qu'en 2022.

Désignation	2023
BLS SA (BLS Netz AG inclus)	3'104
BLS Cargo SA (avec Crossrail Benelux, BLS Cargo Deutschland et BLS Cargo Italia)	472
BLS Schifffahrt AG	123
Busland AG	148
Total collaboratrices et collaborateurs	3'847

BLS veut lutter autant que possible contre le risque de pénurie de personnel qualifié et maintenir son attractivité en tant qu'employeur. Pour ce faire, elle a lancé différentes initiatives dans les domaines de la diversité et de l'inclusion, des conditions d'embauche ainsi que de la santé et du développement des collaboratrices et collaborateurs.

Diversité et inclusion

La diversité et l'inclusion sont des éléments centraux de l'orientation stratégique pour les collaboratrices et collaborateurs. BLS est convaincue que des équipes diverses et inclusives obtiennent davantage du fait qu'elles pensent différemment et peuvent puiser dans un réservoir de connaissances supplémentaire. La promotion d'une telle collaboration implique également un changement de culture au sein d'une entreprise. C'est pourquoi les collaboratrices et collaborateurs de BLS s'engagent au sein de huit équipes dites

d'action (Action Teams) pour plancher sur différents thèmes. Il s'agit par exemple de la promotion des femmes, des emplois d'intégration et de la promotion de l'image des métiers techniques. Le réseau de femmes et les événements de réseautage pour la diversité et l'inclusion ont été lancés avec succès en 2023 et seront poursuivis en 2024.

Fin 2023, 18,5% de femmes travaillaient chez BLS. Environ 11% des postes de direction étaient occupés par des femmes. Au sein de la direction de BLS, la proportion de femmes était de 12,5% (huit membres de la direction, dont une femme). Dans l'organe le plus élevé, le conseil d'administration de BLS, la proportion de femmes était de 44,4%: quatre des neuf membres du conseil d'administration étaient des femmes. L'objectif est d'augmenter continuellement ces chiffres au cours des prochaines années. Il s'agit notamment de faire en sorte que 20% des postes à responsabilité soient occupés par des femmes d'ici 2025.

De plus, BLS soutient et motive les femmes à se lancer dans des métiers jusqu'ici traditionnellement masculins. Il s'agit d'encourager la compréhension des métiers techniques dès le plus jeune âge et de montrer et d'autoriser des voies de formation non conventionnelles. Pour cela, BLS s'engage notamment auprès d'[Avanti](#). La semaine Avanti motive les élèves à découvrir des domaines professionnels et des projets de vie atypiques pour les deux sexes.

Mais l'égalité des sexes n'est pas le seul propos important pour BLS qui se fixe également des objectifs en ce qui concerne les différentes nationalités. Ainsi, la proportion de collaboratrices et collaborateurs d'une autre nationalité doit passer de 8% à 12% d'ici 2025.

Conditions d'emploi

Rémunération conforme au marché

BLS verse des salaires conformes au marché et justes. La rémunération est basée sur le système salarial de la convention collective de travail (CCT). Celui-ci attribue chaque fonction à un niveau de fonction pour lequel un salaire maximal est défini. Celui-ci est atteint lorsque les trois éléments du salaire, à savoir la fonction, la performance et l'expérience, sont remplis à 100%. La part de l'expérience représente ici 20% et tient compte des différentes expériences de vie. La part d'expérience complète est atteinte à l'âge de 40 ans. En dessous, une part de 1,33% est comptabilisée pour chaque année d'expérience. La part de la performance est également de 20%. Ce pourcentage peut être inférieur à 20% au début, si le titulaire du poste ne remplit pas encore

toutes les conditions requises au moment de sa prise de fonction. L'adaptation se fait par étapes annuelles de 5%; au plus tard après trois ans, la part maximale de la performance de 20% est en principe atteinte. La part de la fonction est fixe et représente 60% du salaire total. Cette partie prend en compte les tâches et les responsabilités de la fonction ainsi que les exigences et les formations que le ou la titulaire du poste doit posséder. Pour les collaboratrices et collaborateurs ayant un contrat de spécialiste ou de cadre, un autre système salarial est appliqué. Contrairement au système salarial de la CCT, l'âge n'est pas directement lié au salaire dans ce cas. Au lieu de cela, une fourchette de salaire est définie pour chaque fonction, le positionnement au sein de la fourchette de salaire dépendant de la personne concernée, c'est-à-dire de son expérience et de son savoir-faire. L'objectif est que les collaboratrices et collaborateurs puissent évoluer vers le milieu de la fourchette salariale au fur et à mesure de leur expérience et de leur performance. Le montant du salaire est déjà indiqué dans l'annonce de presque chaque poste vacant chez BLS. De plus, toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs de BLS peuvent consulter les plages salariales au sein de BLS.

Analyse de l'égalité salariale

Depuis 2021, BLS effectue chaque année une analyse de l'égalité salariale. Celle-ci découle de la révision de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (loi sur l'égalité, LEg) du 1^{er} juillet 2020. Les entreprises de 100 salarié-e-s ou plus doivent effectuer une analyse de l'égalité salariale et la faire vérifier par un organisme indépendant. Outre le salaire de base, l'examen porte également sur d'autres composantes du salaire, telles que les primes prescrites par la loi pour le travail de nuit et du dimanche ou pour le service de piquet. Lors de l'analyse de l'égalité salariale effectuée en 2023, l'auditeur indépendant BDO n'a pas trouvé de différences salariales significatives et inexplicables.

L'analyse chez BLS SA (sans les filiales) portait sur 3'030 salarié-e-s, dont 537 femmes (17,7%) et 2'493 hommes (82,3%). En moyenne, les femmes gagnaient 8,6% de moins que les hommes. Après avoir pris en compte des différences de qualification (formation équivalente) et des caractéristiques liées au poste (même fonction, même rôle), la différence était de 0,3%. Cet écart n'est pas statistiquement significatif. En conséquence, il n'y a pas de différence de salaire inexplicquée entre les femmes et les hommes au sein de BLS SA.

Les différences de salaires entre les filiales ont également été examinées. Comme pour BLS, l'auditeur indépendant n'a pas trouvé de différences salariales inexplicables.

Congé parental

BLS offre à ses collaboratrices et collaborateurs un généreux congé de maternité et de paternité. Le congé de maternité accorde aux mères un congé prolongé après la naissance et leur permet ainsi d'avoir plus de temps pour s'adapter à leur nouveau quotidien familial. Chez BLS, les mères ont 18 semaines de congé de maternité au lieu des 14 semaines prévues par la loi. En outre, elles ont le droit de prendre un congé d'une durée maximale de six mois à la suite du congé de maternité rémunéré. Celui-ci peut prendre la forme de vacances, d'autres crédits-temps ou d'un congé sans solde.

Les pères bénéficient également d'un soutien supplémentaire de la part de BLS. Chez BLS, les collaborateurs bénéficient de 18 jours de congés payés avec un salaire complet. Les 10 jours de congé légaux doivent être pris dans les six mois suivant la naissance. Les huit jours de congé supplémentaires peuvent être reportés jusqu'à 18 mois après la naissance. En prenant des vacances, d'autres crédits-temps ou un congé sans solde, le congé pour les nouveaux pères peut être prolongé en plus, en accord avec le supérieur.

«Du temps pour moi»

Des jours de vacances supplémentaires permettent aux collaboratrices et collaborateurs de réagir de manière flexible aux demandes et besoins privés et les aident à mieux concilier travail et vie privée. C'est pourquoi les collaboratrices et collaborateurs de BLS ont le droit d'acheter 5 ou 10 jours de vacances supplémentaires et d'augmenter ainsi leur contingent de vacances de deux semaines au maximum. Le coût d'une semaine de vacances supplémentaire (5 jours) s'élève à 2% du salaire annuel brut, deux semaines (10 jours) coûtent 4% du salaire annuel brut.

BLS n'est pas seulement ouverte aux embauches à temps partiel, elle va encore plus loin: toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs ont le droit de travailler à temps partiel et peuvent réduire leur taux d'occupation de 20% au maximum, à condition que celui-ci atteigne au moins 60% après la réduction. Ce droit s'applique aussi bien aux collaboratrices et collaborateurs qu'aux cadres. BLS s'engage à réaliser la réduction souhaitée dans un délai de six mois.



Travail à temps partiel, top sharing et job sharing

Le besoin de postes à temps partiel augmente, notamment chez les cadres. En tant qu'employeur attractif, BLS veut s'adapter avec flexibilité aux exigences actuelles du marché du travail. C'est pourquoi les supérieur-e-s sont encouragé-e-s à examiner les possibilités de top sharing et de job sharing lors de chaque nouveau recrutement et, si possible, à intégrer cette option dans l'offre d'emploi. L'année dernière, BLS a donc décidé de proposer, chaque fois que cela était possible, des postes à pourvoir avec un taux d'occupation de 50 à 100%. Jusqu'à présent, ils étaient annoncés avec un taux d'occupation de 80 à 100%.

Santé et développement des collaboratrices et collaborateurs

La gestion de la santé en entreprise de BLS, sous le nom de Gsund@BLS, met l'accent sur les collaboratrices et collaborateurs et leur santé, facteurs décisifs pour un avenir couronné de succès. Gsund@BLS propose d'une part des thèmes et des offres permettant aux collaboratrices et collaborateurs de s'occuper activement de leur santé. Il s'agit par exemple de différentes offres de cours et de conseils en matière de prévention des accidents. D'autre part, elle comprend des mesures qui créent des conditions cadres positives pour la santé des collaboratrices et collaborateurs de BLS.

Parmi les cours organisés en 2023 figure notamment le cours de deux jours pour l'obtention du certificat de premiers secours (ensa), auquel 18 personnes de différents secteurs d'activité ont participé. Entre-temps, le nombre de secouristes ensa au sein du personnel de BLS est passé à 65. En outre, 82 collaboratrices et collaborateurs ont été formé-e-s pendant une demi-journée dans le cadre du cours de l'ensa destiné aux cadres.

Chez BLS, de nombreux collaboratrices et collaborateurs exercent des professions parfois très exposées au soleil. Cela représente un risque important pour la peau. C'est la raison pour laquelle BLS a lancé l'action «Fais contrôler ta peau» en 2022 et l'a poursuivie en 2023. Au total, 224 personnes ont bénéficié au cours de l'exercice écoulé d'un contrôle complet de la peau par des professionnel-le-s formé-e-s. La gestion de la santé en entreprise comprend également de nombreuses autres offres, comme des cours de résilience contre le stress au travail, des offres pour un encadrement sain ou l'action de fitness Bike to Work.

Outre Gsund@BLS, la campagne de sécurité Bodyguard a été lancée en 2023. Bodyguard est une campagne de communication sur les thèmes de la sécurité et vise à prévenir les accidents professionnels et non professionnels par une sensibilisation accrue. Dans ce cadre, la Direction s'est fixé

pour objectif de réduire les accidents professionnels de 10% chaque année de 2023 à 2025. En 2023, cet objectif a été atteint. En 2024, il y aura différentes phases avec des contenus et des messages complémentaires.


Case Management

Le Case Management d'entreprise (betriebliches Case Management, BCM) de BLS accompagne les collaboratrices et collaborateurs malades ou accidenté-e-s ayant des absences de longue durée. L'objectif est de réintégrer les personnes concernées dans leur travail quotidien, si possible à leur poste de travail habituel. Si cela n'est pas possible, le BCM les aide à trouver une activité adaptée afin d'éviter autant que possible une perte d'emploi ou une mise en invalidité. Les collaboratrices et collaborateurs et leurs supérieur.e.s sont soutenu-e-s dans ce processus par le service du personnel. Le BCM met en réseau et coordonne toutes les personnes et institutions impliquées dans la réintégration professionnelle, par exemple les supérieur-e-s, les médecins, les assurances sociales, les assurances d'indemnités journalières, les institutions d'évaluation professionnelle et de formation continue. Il s'agit de trouver des solutions qui conviennent aussi bien aux collaboratrices et collaborateurs qu'à l'entreprise.

Formation professionnelle et formation continue

La formation professionnelle et la formation continue des collaboratrices et collaborateurs constituent un élément important de l'orientation stratégique de BLS. Le développement du personnel axé sur les forces constitue la base du succès de l'entreprise. BLS propose à cet effet de nombreuses offres de formation continue internes. Actuellement, 547 offres de formation continue internes sont mises en ligne sur la plateforme Lernwelt. Au cours de l'exercice écoulé, 2'530 collaboratrices et collaborateurs ont suivi un total de 14'264 offres (cours et examens). Sur l'ensemble de l'année, BLS a ainsi investi 85'203 heures dans des offres de formation continue internes.

Des formations continues externes sont également possibles sur initiative personnelle. BLS soutient son personnel dans cette démarche, financièrement et en temps. Le montant de la participation dépend de l'utilité de la formation continue pour l'entreprise. En 2023, BLS a cofinancé une formation continue externe pour 216 collaboratrices et collaborateurs au total.

En outre, BLS soutient les jeunes adultes dans leur entrée dans la vie professionnelle. En 2023, 87 apprenti-e-s travaillaient chez BLS dans 20 métiers différents. De plus, 27 apprenti-e-s ont été formé-e-s en année initiale d'apprentissage ou ont travaillé dans des entreprises partenaires. BLS est partenaire du prestataire de formation professionnelle Login, qui prépare environ 2'100 apprenti-e-s à leurs diplômes dans plus de 25 métiers différents. La collaboration de BLS avec Login est extrêmement fructueuse: environ 60% des apprenti-e-s restent fidèles à BLS après leur apprentissage. 

5. Contact

Le rapport de durabilité de BLS est accessible pendant dix ans sur notre [site Internet](#). Cela permet à toutes les personnes intéressées de suivre nos initiatives et nos progrès.

Nous apprécions et entretenons un dialogue ouvert avec nos parties prenantes et les personnes intéressées. N'hésitez pas à nous contacter si vous avez des questions ou des remarques:

Équipe Développement durable BLS

Genfergasse 11

3011 Berne

nachhaltigkeit@bbs.ch