

**Modèles de déclaration de politiques et d'auto-évaluation
pour les exigences fondamentales FSC en matière de travail
de la norme de Chaîne de contrôle FSC-STD-40-004 V3-1**

France

Remarques préalables :

Ces modèles sont destinés à tous les détenteurs de certificats de Chaîne de contrôle (CoC) FSC et aux sites participants basés en France, ainsi qu'aux candidats à la certification de Chaîne de contrôle FSC. Avec la révision de la norme FSC-STD-40-004 V3-1, les détenteurs de certificats de Chaîne de contrôle sont tenus de réaliser une auto-évaluation de leur conformité aux exigences fondamentales FSC en matière de travail dans le cadre de leurs audits annuels.

Les détenteurs de certificat de Chaîne de contrôle (précédemment audités selon la norme FSC-STD-40-004 V3-0) disposent d'une période de transition allant du 1er septembre 2021 au 31 décembre 2022. L'ensemble des entreprises détentrices d'un certificat FSC devront donc avoir été auditées selon la version 3-1 de norme avant le 31 décembre 2022.

Que sont les exigences fondamentales FSC en matière de travail ?

Les exigences fondamentales FSC en matière de travail sont issues des 8 conventions fondamentales du travail de l'Organisation Internationale du Travail. Elles concernent les sujets suivants :

- Abolition effective du travail des enfants ;
- Élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire ;
- Élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession ;
- Liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective.

Comment démontrer la conformité aux exigences fondamentales FSC en matière de travail ?

La preuve du respect des exigences fondamentales FSC en matière de travail s'effectue en trois étapes :

1. Adopter et mettre en œuvre une ou plusieurs déclarations de politiques ;
2. Tenir à jour une auto-évaluation dans laquelle l'organisation décrit la manière dont elle applique à ses opérations les exigences fondamentales FSC en matière de travail ;
3. Fournir l'auto-évaluation à votre organisme certificateur avant audit, ainsi que les pièces justificatives demandées.

De quoi se compose le présent document ?

FSC France fournit pour le contexte français :

- A. Un exemple de déclaration de politiques pour les exigences fondamentales FSC en matière de travail ;
- B. Un modèle d'auto-évaluation pour les exigences fondamentales FSC en matière de travail.



Avertissement : L'utilisation de ces modèles ne garantit pas la conformité avec les exigences fondamentales FSC en matière de travail. Il est de la responsabilité de l'organisation de se conformer aux exigences FSC.

Historique des versions :

Version	Date	Commentaire
1-0	02 novembre 2021	Publication
2-0	28 mars 2025	Publication

Pour plus de précisions, pour toute question ou remarque, vous pouvez contacter FSC France à l'adresse : info@fr.fsc.org.

A. Déclaration de politiques

Quel est le rôle d'une déclaration de politiques ?

Extrait de l'Annexe D. « Auto-évaluation vis-à-vis des exigences fondamentales FSC en matière de travail (normatif) » de la norme de Chaîne de contrôle FSC-STD-40-004 V3-1 :

« FSC exige que l'organisation **dispose d'une ou plusieurs déclarations de politiques comportant les conventions fondamentales FSC en matière de travail**, et les mette en œuvre. De nombreuses organisations disposent déjà de déclarations ou de politiques mises en œuvre couvrant les principes et pratiques exposés dans les exigences fondamentales FSC en matière de travail, et ces déclarations et politiques mises en œuvre peuvent être utilisées pour démontrer la conformité à la norme Chaîne de contrôle.

Une déclaration ne doit pas nécessairement reprendre mot pour mot les exigences fondamentales FSC en matière de travail pour être acceptable. Elle doit simplement **couvrir les principes figurant dans les exigences fondamentales FSC en matière de travail**. Cependant, une simple déclaration reprenant mot pour mot les exigences fondamentales FSC en matière de travail n'est pas suffisante. **La ou les déclarations doivent plutôt être accompagnées d'une auto-évaluation dans laquelle l'organisation indique qu'elle respecte les exigences fondamentales FSC en matière de travail et met en œuvre la ou des déclarations de politiques par l'organisation**. La ou les déclarations de politiques doivent être accompagnées de documents indiquant leur mise en œuvre.

Par exemple, une organisation dont la déclaration de politique interdit l'emploi de toute personne âgée de moins de 18 ans respecte l'exigence demandant que les organisations disposent d'une politique couvrant la clause 7.2 (interdiction du travail des enfants). L'organisation sera toujours tenue d'apporter la preuve, notamment joindre des documents à l'auto-évaluation, démontrant la mise en œuvre de cette déclaration de politiques. »

Pour être conforme aux exigences de l'Annexe D de la norme FSC-STD-40-004 V3-1, les entreprises doivent disposer de politiques qui contiennent les exigences fondamentales FSC en matière de travail, et doivent réaliser une auto-évaluation qui explique la manière dont ces exigences fondamentales FSC sont appliquées.

FSC France a développé ce modèle de déclaration de politiques dans le but d'aider les entreprises françaises qui ne disposent pas déjà d'une déclaration de politiques couvrant les exigences fondamentales FSC en matière de travail.

Où faut-il afficher ou publier la déclaration de politiques ?

L'organisation doit s'assurer que les parties prenantes ont accès à la politique (par exemple sur le site internet de l'organisation, dans la lettre d'actualités, affichée sur le lieu de travail, sur des documents, des affiches, sur le tableau d'affichage, dans le code de conduite ou le manuel de l'employé, ou envoyée par e-mail). Les modalités précises ont été intentionnellement laissées à la discrétion de chaque organisation (toutes ne disposent pas par exemple d'un site internet, etc.) pour tenir compte du fait que les organisations sont de tailles et de types très divers.¹

¹ Voir la réponse à la question « Que signifie « mettre à disposition des parties prenantes » ? », publiée dans le document de FSC International du 27 juillet 2021 : *Exigences fondamentales FSC en matière de travail : Questions / Réponses*.

Exemple de déclaration de politiques dans le contexte français

Je soussigné-e, Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte., déclare que [nom de l'organisation] s'engage à respecter les huit conventions cadres de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) :

- Convention 138 sur l'âge minimum ;
- Convention 182 sur les pires formes de travail des enfants ;
- Convention 029 sur le travail forcé ;
- Convention 105 sur l'abolition du travail forcé ;
- Convention 100 sur l'égalité de rémunération ;
- Convention 111 concernant la discrimination (emploi et profession) ;
- Convention 087 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical ;
- Convention 098 sur le droit d'organisation et de négociation collective.

Dans le cadre de l'application de ces huit conventions cadres, et dans le respect de la législation française qui a transcrit l'ensemble de ces conventions, [nom de l'organisation] s'engage :

- À propos du travail des enfants :
 - À ne pas faire travailler des enfants en dehors des dispositions prévues par la loi française, dans laquelle le travail est autorisé à partir de 16 ans (ou à compter de 14 ans pour des travaux légers pendant les vacances scolaires sur autorisation de l'inspection du travail). Ces dispositions permettent d'éviter les pires formes de travail des enfants ;
 - À ne pas employer d'enfants de moins de 18 ans pour des travaux dangereux ou lourds, sauf dans le cadre d'une formation dans le cadre des lois et règlements nationaux approuvés.
- À propos du travail forcé et obligatoire :
 - À éliminer toutes les formes de travail forcé et obligatoire en considérant le travail comme un acte volontaire et basé sur le consentement mutuel, sans menace de sanction ;
 - À bannir le travail forcé ou obligatoire, y compris, mais sans s'y limiter, les caractéristiques suivantes :
 - Violence physique et sexuelle ;
 - Travail en servitude ;
 - Retenue de salaire, paiement des frais d'emploi et/ou paiement d'un dépôt pour commencer à travailler ;
 - Restriction de mobilité ou de mouvement ;
 - Confiscation du passeport et des documents d'identité ;
 - Menaces de dénonciation aux autorités.
- À propos des discriminations en matière d'emploi et de profession :
 - À s'assurer que les pratiques en matière d'emploi et de profession sont non discriminatoires.



- À propos de la liberté d'association et de droit de négociation collective :
 - À respecter la liberté d'association et le droit de négociation collective garantie par la législation française ;
 - À laisser la liberté d'établir ou de s'affilier à des organisations de travailleurs de leur choix ;
 - À respecter l'entière liberté des organisations de travailleurs d'élaborer leurs règles et constitutions ;
 - À respecter le droit des travailleurs à se livrer à des activités licites liées à la formation, l'adhésion ou l'appui à une organisation de travailleurs, ou de s'abstenir de le faire, et ne pas discriminer ni sanctionner les travailleurs pour l'exercice de ces droits ;
 - À négocier de bonne foi avec des organisations de travailleurs légalement établies et/ou leurs représentants dûment sélectionnés et produire les meilleurs efforts pour parvenir à un accord de négociation collective ;
 - À appliquer la convention collective le cas échéant.

[Nom et prénom]

Cliquez ou appuyez ici pour entrer une date.

Nom et prénom

Date

[Fonction]

Fonction

Signature et tampon

2. Auto-évaluation

À quoi sert l'auto-évaluation ?

L'auto-évaluation est conçue pour donner aux détenteurs de certificat de Chaîne de contrôle la capacité d'identifier et de documenter efficacement les mesures qui démontrent la conformité avec les exigences fondamentales FSC en matière de travail. Le processus fait appel aux connaissances de l'organisation sur ses opérations et sa conformité aux lois applicables pour aider l'auditeur à réaliser l'audit. Les détenteurs de certificat et candidat à la certification soumettent leur auto-évaluation complétée à leur organisme certificateur avant l'audit.

L'organisme certificateur utilise l'auto-évaluation complétée par le détenteur de certificat pour préparer et orienter l'audit. Elle sert à vérifier la conformité de l'organisation aux exigences fondamentales FSC en matière de travail.

Quel modèle d'auto-évaluation dois-je remplir ?

Les organisations détentrices de certificats et candidates à la certification ne sont pas tenues d'utiliser ce modèle d'auto-évaluation. Si elles ne l'utilisent pas, elles devraient le remplacer par un outil similaire. **Bien que la législation française soit étroitement en accord avec les exigences FSC en matière de travail, les organisations doivent néanmoins fournir des exemples pratiques de la façon dont elles se conforment à ces exigences (dresser la liste des lois applicables n'est par exemple pas une démarche suffisante).**

Quels sont les risques si l'auto-évaluation n'est pas remplie correctement ?

L'organisation doit s'assurer que les déclarations faites dans leur auto-évaluation sont vraies et correctes au meilleur de ses connaissances. L'organisation faisant sciemment de fausses déclarations sur son auto-évaluation peut entraîner la suspension ou la résiliation du certificat. L'organisation doit répondre aux questions de l'auto-évaluation de manière aussi complète et véridique que possible. L'organisation doit identifier les documents et autres matériels pertinents que l'auditeur peut examiner pour vérifier la déclaration référencée dans l'auto-évaluation. Il peut être opportun de faire compléter ou valider cette auto-évaluation par le service des ressources humaines.

Remarques :

- L'auto-évaluation doit être **mise à jour** à chaque modification de la portée du certificat. Elle doit également être réalisée au moins un fois par an, pour être envoyée avant l'audit réalisé par votre organisme certificateur².
- Pour les certificats de Chaîne de contrôle de **groupe** ou **multi-sites**, le Bureau central est chargé du maintien du système de la Chaîne de contrôle pour tous les Sites participants. Il est possible de réaliser une évaluation pour l'ensemble du multi-sites/groupe. Cependant, il pourrait être plus utile et plus pratique de réaliser une auto-évaluation pour chaque site participant.³
- L'auto-évaluation s'applique aux **contractants** (sous-traitants) réalisant des opérations dans le cadre de votre certificat FSC, même s'ils présentent un « risque faible ». Vous devez

² Voir la réponse à la question « À quelle fréquence devons-nous réaliser l'auto-évaluation ? », publiée dans le document de FSC International du 27 juillet 2021 : *Exigences fondamentales FSC en matière de travail : Questions / Réponses*.

³ Voir les réponses aux questions « Une organisation multi-sites doit-elle réaliser une seule auto-évaluation, ou une auto-évaluation pour chaque site ? » et « Les détenteurs d'un certificat de groupe CoC doivent-ils réaliser une auto-évaluation pour tous les membres du groupe avant l'audit ? [...] », publiée dans le document de FSC International du 27 juillet 2021 : *Exigences fondamentales FSC en matière de travail : Questions / Réponses*.



démontrer que vous avez fait preuve de diligence raisonnable pour vérifier que votre contractant respecte les exigences fondamentales en matière de travail.⁴

- Pour les sites participants et les contractants non certifiés FSC **basés hors de France** qui sont inclus dans la portée de votre certificat FSC, l'auto-évaluation devra prendre en compte la législation locale et les risques existants dans les pays concernés. Certains Bureaux Nationaux FSC fournissent des auto-évaluations nationales qui peuvent être utilisées dans ce cas (toutes les auto-évaluations nationales sont disponibles sur le site internet de FSC International). Si aucune auto-évaluation nationale FSC n'est disponible, vous pouvez utiliser le modèle d'auto-évaluation générique qui se trouve dans l'Annexe D de la norme FSC-STD-40-004 V3-1.

⁴ Voir la réponse à la question « L'auto-évaluation s'applique-t-elle aux contractants ? [...] », publiée dans le document de FSC International du 27 juillet 2021 : *Exigences fondamentales FSC en matière de travail : Questions / Réponses*.



Auto-évaluation vis-à-vis des exigences fondamentales FSC en matière de travail dans le contexte français

Nom de l'entreprise : Entrez ici le nom de l'entreprise

Attestation : Je [soussigné·e Nom et prénom, fonction], affirme par la présente que les déclarations suivantes sont exactes et correctes au vu des meilleures informations dont je dispose, et reconnais qu'une déclaration fausse à dessein pourra donner lieu à la suspension ou à la résiliation du certificat, ou à la non-délivrance du certificat.

Entrez ici vos nom et prénom

Cliquez ou appuyez ici pour entrer une date.

Nom et prénom

Date

Entrez ici votre fonction

Fonction

Signature et tampon



Travail des enfants

Exigence	Questions et exigences supplémentaires	Réponses et preuves apportées (complétez les zones de texte et cochez les cases correspondantes)
7.2 L'organisation ne doit pas faire travailler des enfants.	a) Votre organisation respecte-t-elle la clause 7.2 ?	☐ Oui, renseignez c). ☐ Non, renseignez b).
7.2.1 L'organisation ne doit pas employer de travailleurs âgés de moins de 15 ans, ou en dessous de l'âge minimum tel qu'indiqué par les lois ou réglementations nationales ou locales, l'âge le plus élevé prévalant, à l'exception de 7.2.2.	b) Si la réponse à la question a) ci-dessus est négative, merci d'indiquer pourquoi ou en quoi votre organisation ne respecte pas la clause 7.2.	Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.
7.2.2 Dans les pays où la législation ou la réglementation nationale autorise l'emploi de personnes âgées de 13 à 15 ans à des travaux légers, cet emploi ne devrait pas interférer avec la scolarité ni nuire à leur santé ou à leur développement. En particulier, lorsque les enfants sont soumis à la	c) Pour les personnes que vous employez sur le ou les sites détenant le certificat, décrivez comment votre organisation sait que la clause 7.2 est respectée.	La France a ratifié les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) C138 (Convention sur l'âge minimum) et C182 (Convention sur les pires formes de travail des enfants). Ces conventions ont été transcrites dans la réglementation française, l'OIT recense sur cette page web les éléments législatifs relatifs à l'élimination du travail des enfants, protection des enfants et des adolescents : https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.listResults?p_lang=fr&p_country=FRA&p_count=6824&p_classification=04. En France, le travail est autorisé à partir de 16 ans (ou à compter de 14 ans pour des travaux légers pendant les vacances scolaires sur autorisation de l'inspection du travail). En présence d'un mineur, le détenteur de certificat doit se conformer à la législation de référence en termes d'exigences pour l'emploi d'un mineur. ☐ Nous respectons la législation française relative à l'élimination du travail des enfants, protection des enfants et des adolescents. Et / Ou ;

législation sur l'éducation obligatoire, ils ne doivent travailler qu'en dehors des heures de classe pendant les heures normales de travail. 7.2.3 Aucune personne âgée de moins de 18 ans ne peut être employée à des travaux dangereux ou lourds, sauf dans le cadre d'une formation dans le cadre des lois et règlements nationaux approuvés.		☐ Nous faisons travailler des personnes de 14 à 16 ans dans le respect de la législation française, avec toutes les autorisations nécessaires : ☐ Pour des travaux légers pendant les vacances scolaires, sur autorisation de l'inspection du travail. ☐ Dans le cadre de stages d'initiation, de période de formation en milieu professionnel ou de séquence d'observation, prévus dans le cursus éducatif. Et / Ou ; ☐ Nous embauchons des apprentis d'au moins 15 ans, et de moins de 18 ans, dans le respect de la législation française, avec toutes les autorisations nécessaires. Ou ; ☐ Autres et compléments d'information : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.
7.2.4 L'organisation doit interdire les pires formes de travail des enfants.	d) Identifiez tout document ou tout autre registre (et leur lieu où ils se trouvent) sur lesquels vous vous fondez pour vérifier le respect de la clause 7.2.	Nous pouvons démontrer notre conformité à cette exigence de la manière suivante : ☐ Nous avons une politique d'interdiction du travail des enfants, qui démontre notre adhésion à cette exigence fondamentale FSC en matière de travail. Et ; ☐ La déclaration unique d'embauche (DUE) est une obligation légale réalisée auprès de l'URSSAF pour toute nouvelle embauche. La DUE comprend la date de naissance, ainsi que le numéro de sécurité sociale (numéro d'inscription au répertoire des personnes physiques) qui comporte l'année de naissance de chaque personne embauchée. L'âge des travailleurs est vérifié à l'embauche par cette démarche. Et ; ☐ L'entreprise dispose d'un registre unique du personnel à jour. Ce registre est une obligation légale, qui doit comporter la date de naissance de chaque salarié. Et / Ou ;

		☐ Nous faisons travailler des personnes dont l'âge est compris entre 14 et 18 ans dans le respect de la législation française, nous disposons des contrats de travail, contrats d'apprentissages et des conventions de stage correspondants, et des autorisations de l'inspection du travail le cas échéant. Et / Ou ; ☐ Nous faisons travailler des personnes de 14 à 16 ans dans le respect de la législation française, avec toutes les autorisations nécessaires : ☐ Pour des travaux légers pendant les vacances scolaires, nous disposons des autorisations préalables de l'inspection du travail et des contrats de travail correspondants. ☐ Dans le cadre de stages d'initiation, de période de formation en milieu professionnel ou de séquence d'observation, prévus dans le cursus éducatif. Nous disposons des conventions de stage ou des conventions d'accueil qui comportent les éléments obligatoires (objectifs pédagogiques, élèves concerné-e-s, organisation prévue, prise en charge, éventuelle, des frais d'hébergement, de restauration, de transport et d'assurance...). Et / Ou ; ☐ Nous embauchons des apprentis d'au moins 15 ans, et de moins de 18 ans. Nous disposons des contrats d'apprentissage ou des contrats de professionnalisation correspondants. Et / Ou ; ☐ Nous disposons d'autres procédures de vérification de l'âge lors de l'embauche, d'autres documents pertinents ou d'éléments complémentaires : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte. Ou ; ☐ Autres et détails supplémentaires : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.
--	--	--



	e) Identifiez toute autre obligation légale qui, d'après vous, pourrait avoir une incidence sur votre capacité à respecter la clause 7. Veuillez décrire ces obligations et la manière dont elles influent sur votre capacité à respecter la clause 7.2.	Aucune. La législation française ne présente pas de conflit avec les exigences fondamentales FSC en matière de travail des enfants.
	f) Joignez la ou les déclarations de politiques rédigées par votre organisation et correspondant à la clause 7.2.	☐ Voir les politiques ou déclarations de politiques jointes. ☐ Voir les politiques ou déclarations de politiques sur la page web : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte. ☐ Autres : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.



Travail forcé

Exigence	Questions et exigences supplémentaires	Réponses et preuves apportées (complétez les zones de texte et cochez les cases correspondantes)
7.3 L'organisation doit éliminer toutes les formes de travail forcé et obligatoire.	a) Votre organisation respecte-t-elle la clause 7.3 ?	☐ Oui, renseignez c). ☐ Non, renseignez b).
7.3.1 Les relations de travail sont volontaires et basées sur le consentement mutuel, sans menace de sanction.	b) Si la réponse à la question a) ci-dessus est négative, merci d'indiquer pourquoi ou en quoi votre organisation ne respecte par la clause 7.3.	Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.
7.3.2 Il n'y a aucune preuve de pratiques indiquant un travail forcé ou obligatoire, y compris, mais sans s'y limiter, les suivantes : • violence physique et sexuelle • travail en servitude • retenue de salaire, paiement des frais d'emploi et/ou paiement d'un dépôt pour commencer à travailler • restriction de mobilité ou de mouvement • confiscation du passeport et des documents d'identité • menaces de dénonciation aux autorités.	c) Pour les personnes que vous employez sur le ou les sites détenant le certificat, décrivez comment votre organisation sait que la clause 7.3 est respectée ?	La France a ratifié les conventions fondamentales de l'OIT C029 (Convention sur le travail forcé) et C105 (Convention sur l'abolition du travail forcé). Ces conventions ont été transcrites dans la réglementation française, l'OIT recense sur cette page web les éléments législatifs relatifs à l'élimination du travail forcé : https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.listResults?p_lang=fr&p_country=FRA&p_count=6824&p_classification=03. ☐ Nous respectons la législation française relative à l'élimination du travail forcé. Ou ; ☐ Autres et compléments d'information : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.
	d) Identifiez tout document ou tout autre registre (et le lieu où ils se trouvent) sur lesquels vous vous fondez pour vérifier le respect de la clause 7.3.	Nous pouvons démontrer notre conformité à cette exigence de la manière suivante : ☐ Nous avons une politique d'interdiction du travail forcé , qui démontre notre adhésion à cette exigence fondamentale FSC en matière de travail. Et ; ☐ Nos contrats de travail contiennent des clauses donnant la liberté aux employés de démissionner à la suite d'un préavis délivré à l'employeur.

		Et ; ☐ Nous appliquons une convention collective qui contient des clauses rappelant la liberté des employés de démissionner à la suite d'un préavis délivré à l'employeur. Il s'agit de la convention collective : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.. Et ; ☐ Conformément à la réglementation française, chaque contrat de travail est nominatif et signé par la personne salariée concernée. Ou ; ☐ Autres et détails supplémentaires : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.
	e) Identifiez toute autre obligation légale qui, d'après vous, pourrait avoir une incidence sur votre capacité à respecter la clause 7,3. Veuillez décrire ces obligations et la manière dont elles influent sur votre capacité à respecter la clause 7.3.	Aucune. La législation française ne présente pas de conflit avec les exigences fondamentales FSC en matière de travail forcé.
	f) Joignez la ou les déclarations politiques rédigées par votre organisation et correspondant à la clause 7.3.	☐ Voir les politiques ou déclarations de politiques jointes. ☐ Voir les politiques ou déclarations de politiques sur la page web : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte. ☐ Autres : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

Discrimination en matière d'emploi et de profession

Exigence	Questions et exigences supplémentaires	Réponses et preuves apportées (complétez les zones de texte et cochez les cases correspondantes)
7.4 L'organisation doit s'assurer qu'il n'y a pas de discrimination en matière d'emploi et de profession. 7.4.1 Les pratiques en matière d'emploi et de profession sont non discriminatoires.	a) Votre organisation respecte-t-elle la clause 7.4 ?	☐ Oui, renseignez c). ☐ Non, renseignez b).
	b) Si la réponse à la question a) ci-dessus est négative, merci d'indiquer pourquoi ou en quoi votre organisation ne respecte pas la clause 7.4.	Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.
	c) Pour les individus que vous employez sur le ou les sites détenant le certificat, décrivez comment votre organisation sait que la clause 7.4 est respectée.	La France a ratifié les conventions fondamentales de l'OIT C100 (Convention sur l'égalité de rémunération) et C111 (Convention concernant la discrimination (emploi et profession)). Ces conventions ont été transcrites dans la réglementation française, l'OIT recense sur cette page web les éléments législatifs relatifs à : • l'égalité de chances et de traitement : https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.listResults?p_lang=fr&p_country=FRA&p_count=6824&p_classification=05 ; • la politique et promotion de l'emploi, services de l'emploi : https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.listResults?p_lang=fr&p_country=FRA&p_count=6824&p_classification=08 ; • aux travailleurs migrants : https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.listResults?p_lang=fr&p_country=FRA&p_count=6824&p_classification=17 ; • aux peuples indigènes et tribaux : https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.listResults?p_lang=fr&p_country=FRA&p_count=6824&p_classification=21. La législation française ne présente pas de conflit avec les exigences fondamentales FSC en matière de discrimination en matière d'emploi et de profession. Cependant, il peut exister

		dans certaines entreprises des aspects de discrimination liés au sexe, à l'origine ethnique et à l'âge : • Différences de salaire pour le même rôle et la même expérience ; • Opportunités de carrière ; • Discrimination à l'embauche. ☐ Nous respectons la législation française relative à l'égalité de chances et de traitement, à la politique et promotion de l'emploi, services de l'emploi, aux travailleurs migrants, aux peuples indigènes et tribaux. Ou ; ☐ Autres et compléments d'information : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.
	d) Identifiez tout document ou tout autre registre (et le lieu où ils se trouvent) sur lesquels vous vous fondez pour vérifier le respect de la clause 7.4.	Nous pouvons démontrer notre conformité à cette exigence de la manière suivante : ☐ Nous avons une politique d'égalité des chances, qui démontre notre adhésion à cette exigence fondamentale FSC en matière de travail. Et ; ☐ Les articles L3221-1 à L3221-7 du code du travail relatifs à l'égalité professionnelle et salariale entre hommes et femmes font partie des informations à affichage ou à diffusion obligatoire. Et ; ☐ Les articles 225-1 à 225-4 du code pénal relatifs à la lutte contre la discrimination font partie des informations à affichage ou à diffusion obligatoire dans les lieux de travail, dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche. Et ; ☐ Nos offres d'emploi ne comportent pas de critères discriminants, conformément à la législation française, ce qui démontre notre adhésion à cette exigence fondamentale FSC en matière de travail. Et ;

		☐ Nos contrats de travail comportent une déclaration qui n'est pas légalement obligatoire, relative à l'égalité des chances, ce qui démontre notre adhésion à cette exigence fondamentale FSC en matière de travail. Et / Ou ; ☐ Pour les entreprises de plus de 50 salariés : l'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est calculé annuellement. L'Index et ses indicateurs font parties des informations à affichage ou à diffusion obligatoire. Ou ; ☐ Autres et détails supplémentaires : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.
	e) Identifiez toute autre obligation légale qui, d'après vous, pourrait avoir une incidence sur votre capacité à respecter la clause 7.4. Veuillez décrire ces obligations et la manière dont elles influent sur votre capacité à respecter la clause 7.4.	Aucune. La législation française ne présente pas de conflit avec les exigences fondamentales FSC en matière d'emploi et de profession.
	f) Joignez la ou les déclarations politiques rédigées par votre organisation et correspondant à la clause 7.4.	☐ Voir les politiques ou déclarations de politiques jointes. ☐ Voir les politiques ou déclarations de politiques sur la page web : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte. ☐ Autres : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.



Liberté d'association et droit de négociation collective

Exigence	Questions et exigences supplémentaires	Réponses et preuves apportées (complétez les zones de texte et cochez les cases correspondantes)
7.5 L'organisation doit respecter la liberté d'association et le droit de négociation collective. 7.5.1 Les travailleurs sont en mesure d'établir ou de s'affilier à des organisations de travailleurs de leur choix. 7.5.2 L'organisation respecte l'entière liberté des organisations de travailleurs d'élaborer leurs règles et constitutions. 7.5.3 L'organisation respecte le droit des travailleurs à se livrer à des activités licites liées à la formation, l'adhésion ou l'appui à une organisation de travailleurs, ou de s'abstenir de le faire, et ne discriminer ni ne sanctionnera les travailleurs pour l'exercice de ces droits. 7.5.4 L'organisation négocie de bonne foi avec des organisations de travailleurs	a) Votre organisation respecte-t-elle la clause 7.5 ?	☐ Oui, renseignez c). ☐ Non, renseignez b).
	b) Si la réponse à la question a) ci-dessus est négative, merci d'indiquer pourquoi ou en quoi votre organisation ne respecte pas la clause 7.5.	Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.
	c) Pour les personnes que vous employez sur le ou les sites détenant le certificat, décrivez comment votre organisation sait que la clause 7.5 est respectée.	La France a ratifié les conventions fondamentales de l'OIT C087 (Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical) et C098 (Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective). Ces conventions ont été transcrites dans la réglementation française, l'OIT recense sur cette page web les éléments législatifs relatifs à la liberté syndicale, négociation collective et relations professionnelles : https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.listResults?p_lang=fr&p_country=FRA&p_count=6824&p_classification=02. ☐ Nous respectons la législation française relative à la liberté syndicale, négociation collective et relations professionnelles. Ou ; ☐ Autres et compléments d'information : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.
	d) Identifiez tout document ou tout autre registre (et le lieu où ils se trouvent) sur lesquels vous vous fondez	Nous pouvons démontrer notre conformité à cette exigence de la manière suivante : ☐ Nous avons une politique relative à la liberté d'association et droit de négociation collective, qui démontre notre adhésion à cette exigence fondamentale FSC en matière de travail.

légalement établies et/ou leurs représentants dûment sélectionnés et produit les meilleurs efforts pour parvenir à un accord de négociation collective. 7.5.5 Les conventions collectives sont appliquées lorsqu'elles existent.	pour vérifier le respect de la clause 7.5.	Et ; ☐ Une convention collective s'applique à notre entreprise. Cette convention collective a été négociée par les organisations syndicales représentatives des salariés et les organisations ou groupements d'employeurs. Il s'agit de la convention collective : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.. Et ; ☐ Des panneaux syndicaux sont disponibles pour l'affichage des communications syndicales, selon conditions fixées par accord avec l'employeur. Et ; ☐ Pour les entreprises de plus de 11 salariés : le comité social et économique (CSE) de notre entreprise est en place et des représentants des salariés sont élus au CSE en accord avec la législation. Nous disposons de preuves documentées et d'archives concernant les élections des membres de la délégation du personnel au CSE. Ou ; ☐ Pour les entreprises de plus de 11 salariés : à défaut de représentants des salariés élus au CSE. Nous disposons d'un procès-verbal de carence pour tous les collèges du CSE. Selon le modèle Cerfa n°15248*06. Ou ; ☐ Autres et détails supplémentaires : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.
	e) Identifiez toute autre obligation légale qui, d'après vous, pourrait avoir une incidence sur votre capacité à respecter la clause 7.5. Veuillez décrire ces obligations et la manière dont elles influent sur votre capacité à respecter la clause 7.5.	Aucune. La législation française ne présente pas de conflit avec les exigences fondamentales FSC en matière de liberté d'association et droit de négociation collective.



	f) Joignez la ou les déclarations politiques rédigées par votre organisation et correspondant à la clause 7.5.	☐ Voir les politiques ou déclarations de politiques jointes. ☐ Voir les politiques ou déclarations de politiques sur la page web : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte. ☐ Autres : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.
Exigence	Questions et exigences supplémentaires	Réponses et preuves apportées (complétez les zones de texte et cochez les cases correspondantes)
ADVICE-40-004-23 V2-0 Audit des sous-traitants sur la base des exigences fondamentales FSC en matière de travail. 1.Prise en compte des sous-traitants non-FSC dans l'auto-évaluation des organisations 1.1 L'organisation doit inclure des dispositions dans son contrat d'externalisation avec les sous-traitants non certifiés FSC ; ces dispositions spécifient leur engagement envers les exigences fondamentales	a) Votre organisation respecte-t-elle la clause 1. ?	☐ Oui, renseignez c). ☐ Non, renseignez b).
	b) Si la réponse à la question a) ci-dessus est négative, merci d'indiquer pourquoi ou en quoi votre organisation ne respecte par la clause 1.	Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.
	c) Pour les sous-traitants non-certifiés que vous employez dans le cadre de vos activités liés à FSC, décrivez comment votre organisation sait que la clause 1. est respectée.	Depuis le 1 ^{er} novembre 2024, l'ADVICE-40-004-23 V2-0 est effectif. Depuis cette date, les entreprises certifiées chaîne de contrôle FSC doivent inclure dans leurs contrats de sous-traitance des dispositions engageant les contractants à respecter les exigences fondamentales FSC en termes de travail, de plus les entreprises certifiées doivent inclure leurs sous-traitants non-certifiés dans leurs auto-évaluations des exigences FSC en termes de travail. ☐ Nous avons modifié nos contrats de sous-traitance et notre auto-évaluation. Et ;



FSC en matière de travail ou doivent se référer à une politique interne du sous-traitant qui met en évidence un tel engagement.		☐ Nous évaluons l'engagement de nos sous-traitants non-certifiés envers les exigences fondamentales FSC en termes de travail. Ou ; ☐ Autres et compléments d'information : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.
1.2 L'organisation doit inclure dans son auto-évaluation ses sous-traitants non certifiés FSC ayant un contrat de sous-traitance ; cette auto-évaluation décrit comment l'organisation a vérifié la conformité du sous-traitant aux exigences fondamentales FSC en matière de travail.	d) Identifiez tout document ou tout autre registre (et le lieu où ils se trouvent) sur lesquels vous vous fondez pour vérifier le respect de la clause 1.	Nous pouvons démontrer notre engagement envers cette exigence de la manière suivante : ☐ Nous disposons, pour chaque sous-traitant non-certifié, d'un contrat de sous-traitance signé spécifiant l'engagement du contractant envers les exigences fondamentales FSC en matière de travail. Un modèle de contrat de sous-traitance est mis à disposition par FSC France en suivant ce lien : Et ; ☐ Nous disposons, pour chaque sous-traitant non-certifié d'une auto-évaluation des exigences fondamentales FSC en termes de travail. Ou ; ☐ Nous vérifions la conformité du sous-traitant aux exigences fondamentales FSC en termes de travail d'une autre manière, décrite ici : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte. Ou ; ☐ Autres et détails supplémentaires : Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.

Exemples de questions qui peuvent s'avérer utiles pour compléter l'auto-évaluation dans le contexte français :

FSC a fourni les questions ouvertes ci-dessous en Annexe D de la norme FSC-STD-40-004 V3-1 (certaines questions non pertinentes dans le contexte français ne sont pas répétées ici). Elles peuvent être utiles à l'organisation lors de la réalisation de l'auto-évaluation. Les questions sont réparties dans les quatre catégories qui couvrent les exigences fondamentales FSC en matière de travail. Le niveau de détail requis dépendra de l'emplacement du site opérationnel de l'organisation (y compris l'évaluation du risque par l'organisation) et de l'environnement de travail. Cette liste de questions n'est pas exhaustive.

Catégorie	Question
Travail des enfants	• Quel est l'âge minimum statutaire, légal ou réglementaire sur le lieu de vos opérations ? • Quelles mesures avez-vous prises pour vous assurer que le travail des enfants n'a pas cours dans vos opérations ? • Consignez-vous l'âge (date de naissance) de vos travailleurs, et comment vérifiez-vous qu'il s'agit de leur âge réel ? Vérifiez-vous les papiers d'identité ? • Si vous employez des travailleurs de moins de 18 ans, décrivez les mesures que vous avez prises pour vous assurer qu'ils ne sont pas employés à des travaux dangereux ou lourds. En cas d'exigence relative à la formation et à l'éducation, indiquez les documents justificatifs.
Travail forcé	• Décrivez vos pratiques en matière de recrutement et de passation de marchés pour démontrer le respect de ce principe. • Accordez-vous des prêts ou des avances de salaire nécessitant qu'un travailleur prolonge son travail au-delà des accords légaux ou contractuels ? Si oui, pouvez-vous décrire les mesures que vous prenez pour limiter le risque de travail en servitude dans ce cas ? • Comment vous assurez-vous de l'absence de déduction de frais d'emploi, ou de l'absence de paiement ou dépôt pour commencer à travailler ? • Comment vous assurez-vous que les travailleurs ne subissent aucune forme de restriction de la mobilité ?
Discriminations	• Comment vous assurez-vous de l'absence de discrimination en matière de salaires et d'autres conditions de travail ? • Existe-t-il une parité sexe/âge ? • Disposez-vous de politiques de non-discrimination ? • Vous assurez-vous que tous les employés aient les mêmes chances de promotion ? • Comment vous assurez-vous que les candidats ont les mêmes chances d'embauche ?
Liberté d'association et droit de négociation collective	• Les travailleurs sont-ils organisés en syndicat ? Avec les meilleures connaissances dont vous disposez, expliquez pourquoi d'après vous les travailleurs ont choisi ou non d'être représentés par un syndicat. • Quelles formes de représentation des travailleurs autres que les syndicats existe-t-il sur le site ? • Existe-t-il des accords de négociation collective s'appliquant aux travailleurs, et si oui, comment vous assurez-vous du respect de ces accords ?