



EXIGENCES FONDAMENTALES FSC EN MATIÈRE DE TRAVAIL : QUESTIONS / RÉPONSES

Dernière mise à jour du document : 27 juillet 2021

Avertissement : cette version française est proposée à titre indicatif. En cas de divergence d'interprétation ou d'erreur de traduction, la version en anglais figurant sur le site internet FSC (fsc.org) fait foi.

Cette traduction en français est régulièrement mise à jour, mais n'est pas nécessairement la dernière version disponible. Pensez à vérifier la dernière version anglophone de référence sur le centre de documentation du site <https://fsc.org/>.

Introduction

Lors de sa 65^{ème} réunion en mars 2014, le Conseil d'administration de FSC International a demandé au Secrétariat FSC de développer pour l'ensemble du système FSC une solution destinée à garantir que les détenteurs de certificats respectent les droits fondamentaux des travailleurs (tels qu'ils figurent dans les Conventions Fondamentales de l'OIT et qu'ils sont définis dans la Déclaration de 1998 de l'OIT sur les Principes et Droits fondamentaux au travail).

En janvier 2021, le Forest Stewardship Council (FSC) a franchi une étape importante avec l'approbation des exigences fondamentales FSC en matière de travail dans les normes Chaîne de contrôle. Les principes des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) et de la déclaration de l'OIT sur les principes et les droits fondamentaux au travail (1998) sont ainsi intégrés aux normes Chaîne de contrôle FSC.

Le présent document rassemble toutes les questions et réponses compilées à l'occasion de demandes de renseignements et de webinaires portant sur les exigences fondamentales FSC en matière de travail.



Table des matières

Application des exigences fondamentales FSC en matière de travail.....	3
Déclaration(s) de politiques FSC	8
Législation nationale et conventions de l'OIT.....	10
Travail des enfants	11
Travail forcé ou obligatoire	13
Discrimination en matière d'emploi et de profession.....	15
Liberté d'association et droit à la négociation collective.....	18
Auto-évaluation vis-à-vis des exigences fondamentales FSC en matière de travail.....	21
Audits et évaluations de suivi	25
Reconnaissance d'autres systèmes	27
Questions/réponses pour les auditeurs	28

Historique des versions

Date	Commentaires
27 juillet 2021	Publication



Application des exigences fondamentales FSC en matière de travail

1 Les exigences fondamentales FSC en matière de travail s'appliquent-elles aux travailleurs saisonniers et immigrés ?

Oui, les exigences s'appliquent aux travailleurs saisonniers et immigrés. Veuillez consulter la définition du terme « travailleurs » de la norme FSC-STD-40-004 ci-dessous, qui couvre toutes les personnes employées :

Travailleurs : toutes les personnes employées, y compris les employés du secteur public et les « travailleurs indépendants ». Cela comprend les travailleurs à temps partiel et les travailleurs saisonniers, de toutes les classes et catégories, y compris les ouvriers, le personnel administratif, les superviseurs, le personnel encadrant, le personnel extérieur, ainsi que les travailleurs indépendants et les sous-traitants (Source : Convention 155 de l'OIT sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981).

2 Les exigences fondamentales FSC en matière de travail s'appliquent-elles aux contractants ?

Oui, les exigences s'appliquent à toutes les entreprises qui agissent en tant que contractants pour des organisations certifiées CoC FSC. Voir ci-dessous la définition du terme « travailleurs ». Les activités confiées à des contractants et couvertes par la portée du certificat CoC de l'organisation sont concernées par l'évaluation réalisée par les organismes certificateurs. Voir ci-dessous les clauses concernées de la norme Chaîne de contrôle (FSC-STD-40-004) :

Par exemple, une organisation sous-traitant uniquement une activité qu'elle aurait normalement effectuée ne se soustrait pas à la responsabilité de respecter les exigences fondamentales FSC en matière de travail, à condition que l'organisation conserve la propriété légale. Toutes les entités impliquées dans la production ou la transformation de matériaux ou de produits FSC (en interne ou via une sous-traitance) sont couvertes par la portée du certificat.

Travailleurs¹ : toutes les personnes employées, y compris les employés du secteur public et les « travailleurs indépendants ». Cela comprend les travailleurs à temps partiel et les travailleurs saisonniers, de toutes les classes et catégories, y compris les ouvriers, le personnel administratif, les superviseurs, le personnel encadrant, le personnel

¹ La définition des employés tels que les superviseurs varie d'un pays à l'autre. Lorsqu'ils sont en position d'autorité, dans l'intérêt de l'employeur ou de la direction, pour embaucher, muter, suspendre, licencier, rappeler, promouvoir, congédier, affecter, récompenser ou réprimander d'autres employés ou qu'ils ont la responsabilité de les diriger, ils peuvent ne pas être admissibles à l'adhésion à une organisation syndicale.



extérieur, ainsi que les travailleurs indépendants et les sous-traitants (Source : Convention 155 de l'OIT sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981).

13.2 Les activités soumises à des accords de sous-traitance sont celles qui entrent dans la portée du certificat CoC de l'organisation, telles : achat, transformation, stockage, étiquetage et facturation des produits.

13.4 L'organisation doit établir un accord de sous-traitance avec chaque contractant non-certifié FSC, indiquant au minimum que le contractant doit :

- a. Se conformer à l'ensemble des exigences de certification en vigueur et aux procédures de l'organisation liées à l'activité externalisée ; [...]*

Contractant / sous-traitant (contractor) : *individu, entreprise ou autre entité légale engagée par l'organisation pour des activités couvertes par un certificat CoC FSC.*

Portée / périmètre (scope) : *groupes de produits, sites et activités de l'organisation qui sont inclus dans l'évaluation par un organisme certificateur accrédité FSC, ainsi que le(s) norme(s) de certification d'après lequel/lesquels ceux-ci ont été audités.*

3 L'activité de mon organisation se limite à la commercialisation de produits certifiés FSC, suis-je également soumis aux exigences fondamentales en matière de travail ?

Oui, les exigences s'appliquent à tous les détenteurs d'un certificat Chaîne de contrôle. Cependant, les exigences à mettre en œuvre sur chaque site dépendront de la complexité de l'organisation (par ex. les exigences de conformité pour un négociant seront sensiblement moins strictes que pour une usine de pâte à papier).

4 Existe-t-il des différences entre la norme FSC-STD-40-004 et la norme FSC-STD-40-005 pour les exigences fondamentales FSC en matière de travail ?

Oui, les exigences fondamentales FSC en matière de travail sont fondées sur la [Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail](#), et le bois contrôlé de catégorie 2 de chaque analyse de risque FSC (ANRC ou ANR) et l'Analyse de risque étendue développée par l'Entreprise (AREE) comprend les Principes et droits fondamentaux de l'OIT au travail. Chaque analyse de risque comporte une analyse visant à déterminer si les Principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT sont enfreints dans la zone couverte par l'analyse de risque. Le contenu de ces exigences est le même.

Cependant, les modalités d'évaluation des Principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT sont différents. Les exigences fondamentales FSC en matière de travail sont



concernées par la vérification des pratiques sur le site de l'organisation. Le contenu de l'analyse de risque est concerné par l'évaluation du risque dans une zone d'approvisionnement, celle-ci pouvant se trouver hors des locaux de l'organisation, et n'est pas fondé sur la vérification. La norme FSC-STD-40-005 étudie le risque que les matériaux récoltés proviennent de zones où les droits humains et les droits sociaux sont menacés. En tant que telle, elle est plus complète et couvre l'ensemble de la zone d'approvisionnement (elle évalue le risque, non le fait qu'il se concrétise ou non). La norme FSC-STD-40-004 porte elle sur la mise en œuvre des exigences fondamentales FSC en matière de travail dans la zone opérationnelle de l'organisation. La norme FSC-STD-40-004 se limite aux sites de l'opération et aborde la conformité réelle aux exigences, tandis que la norme FSC-STD-40-005 porte sur la zone d'approvisionnement au sens large et sur le risque de non-conformité.

5 Les exigences fondamentales FSC en matière de travail s'appliquent-elles aux fournisseurs de bois contrôlé concernés par la norme FSC-STD-40-005 ou aux fournisseurs (non certifiés) de matières de récupération concernés par la norme FSC-STD-40-007 ?

Non, les exigences fondamentales en matière de travail ne s'appliquent pas au bois contrôlé ou aux fournisseurs de matières de récupération. Les fournisseurs de bois contrôlé doivent uniquement respecter les exigences du système de diligence raisonnée. L'organisation certifiée CoC est tenue de respecter les exigences fondamentales en matière de travail, de vérifier si ses fournisseurs respectent les exigences du système de diligence raisonnée de la norme FSC-STD-40-005 et d'appliquer le programme d'audit des fournisseurs pour leurs fournisseurs de matières de récupération conformément à la norme FSC-STD-40-007.

6 Supposons qu'une usine possède deux lignes de production distinctes, l'une pour les articles de sport à base de bois et l'autre pour les bicyclettes (le bois n'entrant pas dans leur composition). Les exigences fondamentales au travail doivent-elles couvrir les ouvriers travaillant sur la ligne de bicyclettes ?

Non. Les exigences fondamentales en matière travail font partie de la norme CoC. En tant que telles, elles s'appliquent à toutes les sections couvertes par la portée du certificat et la portée de la norme. Dans ce cas, si la ligne de bicyclettes n'est pas couverte par la portée du certificat, elle ne sera pas concernée.

Cependant, nous devons également garder à l'esprit les exigences de la Politique pour l'association avec FSC :



« Le FSC permettra uniquement de s'associer à des organisations qui ne sont pas directement ou indirectement impliquées dans les activités inacceptables suivantes :
[...]

f. Violation de l'une des conventions fondamentales de l'OIT »

7 Comment les organisations réagissent-elles au fait que les travailleurs peuvent refuser de communiquer des données spécifiques à un tiers ? L'organisme certificateur peut-il déclarer une non-conformité de l'organisation pour un manque d'informations ? Le Règlement général sur la protection des données s'applique-t-il aux informations recueillies à propos des exigences fondamentales FSC en matière de travail ? Que faut-il prendre en considération à ce sujet ?

Le règlement général sur la protection des données (RGPD) donne plus de contrôle aux individus sur la manière dont leurs données sont collectées, utilisées et protégées au sein de l'Union européenne. Le RGPD s'applique à toutes les organisations qui proposent des biens ou des services sur le marché de l'Union européenne, même si elles sont situées en dehors de l'UE. FSC et les exigences fondamentales en matière de travail ne demandent ou n'exigent pas de données personnelles spécifiques couvertes par le RGPD. Les organismes certificateurs décideront quelles seront les informations requises pour vérifier la conformité aux exigences fondamentales FSC en matière de travail et s'assurer que les exigences du RGPD sont respectées, le cas échéant. De plus, les organisations peuvent décider quelle preuve elles peuvent fournir dans le cadre de l'auto-évaluation pour démontrer la conformité : les données sur les employés peuvent être regroupées et anonymisées pour permettre que les travailleurs individuels et leurs données personnelles ne soient plus identifiables.

Les informations fournies au cours d'un audit sont également soumises à des accords de confidentialité. De plus, seules des parties limitées de ces informations sont accessibles librement (par ex. la base de données FSC). Les informations accessibles librement ne sont pas spécifiques à un individu, ne sont pas identifiables ni sensibles pour l'entreprise.

9 Les informations fournies lors des évaluations FSC sont-elles confidentielles ?

Oui, les informations fournies au cours d'un audit sont soumises à des accords de confidentialité. De plus, seules des parties limitées de ces informations sont disponibles librement, telles que le statut de certification et des détails sur [la base de données FSC](#) qui ne sont pas sensibles pour l'entreprise.



10 Les exigences fondamentales en matière de travail s'appliquent-elles aux contractants sollicités pour des travaux non-liés à FSC (tels que des activités de nettoyage, etc.) ?

Non, si elles ne sont pas soumises à des accords de sous-traitance ni liées à des activités en lien avec des produits certifiés FSC, ces organisations ne sont pas concernées par ces exigences.

11 Qu'en est-il du travail qui n'est pas directement lié à une production FSC (par ex. des personnes vendant des bonbons dans une cantine, des agents (n'étant pas ouvriers dans une usine ou sur des machines), du personnel de restaurant/cantine, le personnel du site). Sont-ils également couverts par les exigences fondamentales en matière de travail ?

Oui, les exigences fondamentales en matière de travail s'appliquent à tous les employés travaillant dans les opérations de l'organisation couvertes par la portée de la certification CoC (par ex. activités, sites, membres du groupe, types de produits, contractants...). Cela comprend tous les travailleurs répondant à la définition de la norme FSC-STD-40-004 :

Travailleurs : *toutes les personnes employées, y compris les employés du secteur public et les « travailleurs indépendants ». Cela comprend les travailleurs à temps partiel et les travailleurs saisonniers, de toutes les classes et catégories, y compris les ouvriers, le personnel administratif, les superviseurs, le personnel encadrant, le personnel extérieur, ainsi que les travailleurs indépendants et les sous-traitants (Source : Convention 155 de l'OIT sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981).*



Déclaration(s) de politiques FSC

1 S'il existe déjà un Code de conduite ou un engagement écrit similaire comportant l'ensemble des exigences fondamentales FSC en matière de travail, est-ce suffisant ou devons-nous produire une « déclaration de politiques » distincte ?

Non, il n'est pas nécessaire que les organisations produisent une nouvelle déclaration, un document ou une déclaration exclusive pour les exigences fondamentales FSC en matière de travail. Les organisations peuvent choisir de mettre à jour les documents de politiques existants (par ex. Politique sur le Code de conduite) pour y intégrer les exigences fondamentales en matière de travail, qui couvrent :

- le travail des enfants
- le travail forcé et obligatoire
- la discrimination en matière d'emploi et de profession
- la liberté d'association et le droit à la négociation collective

2 Que signifie « mettre à disposition des parties prenantes » ?

Cela signifie que l'organisation s'assure que les parties prenantes ont accès à la politique (par ex. 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.

3 Nous avons déjà signé l'auto-déclaration dans le cadre de l'accord de licence pour l'usage de la marque (*Trademark License Agreement (TLA)*), qui comporte les conventions de l'OIT sur le travail. Est-il possible de considérer ce document comme notre déclaration de politiques ?

Non, l'auto-déclaration est un accord entre FSC et l'organisation, il ne s'agit pas d'un document accessible librement. La déclaration de politiques pour les exigences fondamentales au travail est une politique publique de l'organisation, d'après laquelle elle sera audité. Les éléments de l'auto-déclaration peuvent être intégrés à la ou aux déclarations de politiques publiques en tant que politique applicable, et mis à disposition des parties prenantes.



4 La déclaration de politiques doit-elle comporter le détail des exigences fondamentales FSC en matière de travail ?

Cela dépend ; le détail de votre ou vos déclarations de politiques dépend de la taille et des opérations de votre organisation. Une organisation vaste et complexe peut avoir besoin de faire figurer certaines ou toutes les exigences fondamentales FSC en matière de travail dans la déclaration de politiques.

5 En quoi la déclaration de politiques diffère-t-elle de l'auto-déclaration ou de la Politique d'association ?

Les déclarations de politiques doivent comporter les exigences fondamentales en matière de travail, mises à disposition des parties prenantes, et devraient être mises en œuvre par l'organisation. L'organisme certificateur vérifie que l'organisation a adopté et mis en œuvre la ou les déclarations de politiques.

Dans le cadre des exigences FSC en matière de travail, l'auto-déclaration n'est pas vérifiable, il s'agit uniquement d'un engagement. La politique d'association figure dans une section distincte de l'accord de licence pour l'usage de la marque, qui comporte en Annexe l'auto-déclaration signée par l'organisation. De plus, la politique FSC-POL-01-004 est en cours de révision : <https://fsc.org/en/current-processes/policy-for-the-association-of-organizations-with-fsc-pfa>

La clause 1.3 de la norme FSC-STD-40-004 peut être révisée afin d'être en adéquation avec les éventuelles modifications de la politique.

6 Pour la certification de groupe, le gestionnaire de groupe peut-il produire une politique qui respecte toutes les exigences fondamentales FSC en matière de travail, signée par tous les membres du groupe, puis auditer cette politique au cours de son audit interne ?

Le Bureau Central/gestionnaire de groupe est chargé de s'assurer que tous les membres du groupe respectent l'ensemble des exigences de certification en vigueur, y compris les exigences fondamentales FSC en matière de travail. Cela signifie qu'ils sont chargés de l'élaboration et de la mise en œuvre de la ou des déclarations de politiques, et de s'assurer que chaque membre du groupe dispose de la ou des déclarations de politiques, qu'elles sont mises en œuvre et mises à disposition des parties prenantes. Le Bureau Central/gestionnaire de groupe est tenu d'auditer les membres de son groupe au cours d'audits internes pour vérifier la conformité aux exigences FSC, c'est-à-dire toutes les exigences, y compris les exigences fondamentales en matière de travail.



Législation nationale et conventions de l'OIT

1 Que faire si mon pays a ratifié les conventions de l'OIT ou la législation nationale couvrant déjà les exigences fondamentales FSC en matière de travail ?

Lorsque la législation nationale couvre déjà l'ensemble des exigences fondamentales FSC en matière de travail ou que votre pays a ratifié les dix conventions de l'OIT, vous devez tout de même démontrer le respect des exigences. Dans l'auto-évaluation, les organisations devraient tout d'abord mentionner quelles sont les lois qui régissent ces exigences, et leurs modalités de mise en œuvre ainsi que la preuve de conformité. Si vous êtes déjà soumis aux lois nationales, la preuve de conformité aux lois nationales peut être utilisée comme preuve de conformité aux exigences.

2 L'auto-évaluation comporte la question suivante : « Identifiez toute autre obligation légale qui, d'après vous, pourrait avoir une incidence sur votre capacité à respecter la Clause X. » Faut-il citer la législation locale ? Que faire si nous ne sommes pas familiers de la loi qui s'y rapporte ?

Lorsque les obligations légales ont une incidence sur la capacité à respecter une clause spécifique, il faut alors

- a) Spécifier quelles sont ces obligations légales, et en quoi elles pourraient empêcher de respecter certaines exigences (la législation locale n'exige pas nécessairement la conformité aux exigences, mais en tant que détenteur de certificat, vous devrez montrer que cette législation est un obstacle concret aux exigences fondamentales en matière de travail)
- b) Spécifier les autres mécanismes prouvant la conformité aux exigences fondamentales en matière de travail
- c) Informer votre organisme certificateur des défis spécifiques. Si des défis se posent, l'organisme certificateur peut échanger avec FSC sur les solutions possibles.

Vous avez le choix entre citer la loi ou y faire référence. Nous attendons de vous que vous soyez familier de la législation sur le travail du pays dans lequel vous exercez vos activités. Cependant, si vous n'êtes pas familier de ces lois, vous pouvez contacter le ministère du travail ou un département gouvernemental, des organisations du travail et des syndicats, le Bureau national FSC ou votre organisme certificateur pour comprendre quelles sont les lois nationales pouvant avoir une incidence sur le respect des exigences fondamentales en matière de travail.



Travail des enfants

1 Des enfants vendent occasionnellement des marchandises à l'intérieur et à l'extérieur de l'enceinte de mon usine, est-ce considéré comme du travail des enfants ?

Non, cela n'est pas considéré comme du travail des enfants dans le cadre des exigences fondamentales FSC en matière de travail. Cependant, les organisations devraient être conscientes du risque de perpétuer indirectement le travail des enfants. Les exigences fondamentales FSC en matière de travail s'appliquent à la portée du certificat FSC, qui inclut les groupes de produits, les sites et activités évalués par l'organisme certificateur.

2 La norme ne comporte pas d'exigences relatives à la remédiation ou à l'atténuation. En cas de découverte de travail des enfants, les victimes sont-elles abandonnées ?

Le système FSC, tel qu'il a été conçu, se limite à identifier les non-conformités et ne va pas plus loin en fournissant des informations sur les actions ou mesures de remédiation pouvant être prises pour atténuer ou améliorer une situation. Les exigences fondamentales en matière de travail de la norme CoC définissent uniquement ce que doit faire le détenteur de certificat. Les mesures de remédiation du travail des enfants, bien que souhaitables, dépassent actuellement la portée de la norme.

3 Que faire si votre entreprise emploie des stagiaires âgés de 13 à 15 ans ?

Les stages peuvent être une expérience professionnelle précieuse pour les jeunes. Les stages devraient toujours comporter une composante de formation, par exemple un volet « apprentissage » pour permettre aux stagiaires d'acquérir des compétences pratiques. Si la réglementation ou la législation nationale autorisent l'emploi ou le travail des enfants âgés de 13 à 15 ans et qu'ils sont employés pour des « travaux légers » qui n'interfèrent pas avec leur scolarité, leur santé ou leur développement ni ne les impactent, cela est autorisé. De plus, les travailleurs de moins de 18 ans ne sont pas autorisés à réaliser des travaux lourds ou dangereux sauf à des fins de formation telles que des stages, dans le cadre de la réglementation et de la législation nationales.

4 Si la législation locale nous interdit de demander et de conserver une copie des documents de naissance, comment vérifier l'âge du travailleur ?

L'identification visuelle ne peut pas être une preuve de conformité. Étudiez la façon dont votre organisation vérifie l'âge des travailleurs et assurez-vous de n'employer aucun mineur. De quels processus et procédures disposez-vous ?



Vous pouvez également demander d'autres documents pour vérifier l'âge des travailleurs :

- Passeport/document attestant de la nationalité
- Documents bancaires
- Certificats scolaires
- Autres moyens de vérification

Si vous n'êtes pas en mesure de conserver la copie de ces documents, vous pourrez vous contenter de tenir un registre des âges, mais sachez qu'il est essentiel de démontrer que vous disposez d'un processus pour vérifier l'âge des travailleurs.

5 Si des enfants aident occasionnellement leurs parents dans l'exploitation ou l'entreprise familiale, est-ce considéré comme du travail des enfants ?

Si des enfants aident occasionnellement leurs parents ou l'entreprise familiale, c'est autorisé à condition qu'il s'agisse de travaux légers, réalisés en dehors du temps scolaire, et que cela n'interfère pas avec leur scolarité, leur sécurité, leur santé et leur développement. Dans un pays donné, la période de scolarisation est un élément essentiel qui détermine la présence ou l'absence de travail des enfants.



Travail forcé ou obligatoire

- 1 Le travail de prisonniers correspond-il à du travail forcé tel que l'entend la Clause 7.3 ? La plupart des programmes éthiques n'acceptent pas le travail de prisonniers, et considèrent qu'il s'agit de travail forcé bien que cela soit autorisé par la loi.**

Le travail de prisonniers peut correspondre à du travail forcé, mais ce n'est pas toujours le cas. Cela dépend des pays et de la situation au cas par cas. Par exemple, dans certains pays, le travail de prisonniers peut être sur la base du volontariat, les détenus peuvent être rémunérés et avoir la possibilité de ne pas travailler. Il ne s'agit pas alors de travail forcé. Dans d'autres cas, le travail de prisonniers peut être non rémunéré et être obligatoire - ce qui est considéré comme inacceptable d'après les exigences fondamentales FSC en matière de travail.

- 2 Supposons que dans une organisation le travail soit organisé par postes de 12 ou 24 heures. Est-ce considéré comme du travail forcé si la durée standard d'une journée de travail est de huit heures ?**

Cela dépend de ce qu'autorise la loi du pays. Certains pays peuvent accepter qu'une journée de travail dépasse 8 heures pendant une certaine période si le nombre d'heures hebdomadaires ou mensuelles totales est respecté, et si les salariés disposent de suffisamment de temps pour se reposer et récupérer.

- 3 Si l'employeur conserve les passeports par sécurité avec l'accord du salarié, et qu'il existe une preuve d'accord entre l'employeur et le salarié, est-ce autorisé ? L'objectif est d'éviter que des passeports disparaissent ou soient perdus.**

Tout dépend si les salariés ont accès à leur passeport dès qu'ils le souhaitent et en ont besoin. Tout dépend également s'ils ont donné leur accord ou leur consentement à cette pratique, par ex. si l'offre d'emploi ou l'embauche dépend de ce « consentement ».

- 4 Que faire lorsque le travail est réalisé en forêt avec des communautés ne disposant pas actuellement de contrat de travail, et que tout se fait d'après la tradition et la coutume ?**

Même s'il n'existe pas de contrat de travail et que tout se fait de manière traditionnelle sans consignation, la conformité devra être démontrée. Cela peut nécessiter que l'auditeur mène des entretiens, examine des documents prouvant le paiement de salaires aux travailleurs, etc.



5 Nous embauchons des travailleurs migrants, et notre gouvernement autorise les agences de recrutement à facturer une commission. Dans ce cas, est-ce possible si nous respectons la législation locale ?

Oui, à condition que le montant de la commission soit réglementé par la législation, et que les travailleurs ne payent aucune commission ou caution pour être employés par l'organisation. Certains pays interdisent les frais de recrutement des travailleurs pour éviter des pratiques frauduleuses de la part des recruteurs, l'abus des travailleurs, la servitude pour dette, etc.



Discrimination en matière d'emploi et de profession

1 **Comment une organisation peut-elle démontrer l'absence de discrimination en matière d'emploi et de profession ?**

Chaque organisation doit réaliser une auto-évaluation dans laquelle elle décrit la manière dont elle applique à ses opérations les exigences fondamentales FSC en matière de travail. Il peut s'agir de politiques contre la discrimination ou de la conformité aux exigences légales contre la discrimination. Ces politiques ou ces exigences légales peuvent comporter des processus d'embauche ou de promotion démontrant que le mérite et les aptitudes constituent les seuls facteurs déterminants. Des politiques de discrimination positive en faveur des groupes désavantagés peuvent également démontrer l'absence de discrimination.

La démonstration de la conformité peut également comporter des preuves documentaires, des observations sur site et des entretiens avec des organisations du personnel ou du travail, etc.

2 **Que faut-il faire lorsqu'on a la preuve scientifique, au niveau national, qu'il existe une discrimination telle qu'une inégalité de salaire entre hommes et femmes, mais qu'il n'y a aucune réclamation au niveau de l'organisation ?**

La norme ne porte pas sur les données au niveau national. Elle demande uniquement la conformité au niveau de l'organisation.

Le fait qu'il y ait une inégalité de salaire entre hommes et femmes au niveau national/régional ou d'après des études ne constitue pas en soi une preuve de discrimination, mais cela pourrait être un indicateur nécessitant une enquête plus approfondie. Les inégalités de rémunération entre hommes et femmes peuvent être imputables à des différences d'expérience, de compétences et de formation préalable, etc. À l'avenir, les entreprises devraient se doter de politiques encourageant les pratiques de promotion des deux sexes dans le recrutement, la formation, la promotion, etc.

Il existe de nombreux moyens de vérifier les inégalités de salaires entre hommes et femmes dans une organisation. L'existence de réclamations peut être révélatrice d'un problème, mais l'absence de réclamations ne signifie pas nécessairement qu'il n'y a pas d'inégalités de salaires entre hommes et femmes. Il peut y avoir d'autres moyens d'établir l'existence d'inégalités de salaires entre hommes et femmes, notamment, mais sans s'y limiter, des détails agrégés et anonymes sur les salaires, compte tenu de l'âge, de l'expérience, de l'ancienneté, de la complexité du travail, etc.

3 Que signifie le terme « discrimination en matière d'emploi et de profession » ?

« Discrimination dans l'emploi et la profession » se réfère à des pratiques qui ont comme effet de placer certains individus dans une position moins favorablement sur le marché de l'emploi ou au travail, en raison de caractéristiques comme la race, la couleur, le sexe, la religion, les opinions politiques, l'ascendance nationale, l'origine sociale ou quelconques autres attributs, qui ne sont pas liées aux exigences inhérentes à l'emploi.²

4 Une scierie emploie 50 salariés présentant une répartition inégale : 48 hommes, deux femmes. Aucun des employés n'a de handicap visible, et la main d'œuvre ne présente pas de diversité ethnique. La scierie est-elle en conformité avec les exigences relatives à la discrimination en matière d'emploi et de profession ?

Il nous faut tenir compte du secteur et du type d'industrie. Certains secteurs emploient traditionnellement des hommes, les femmes peuvent ne pas postuler à ces postes. Cependant, si elles postulaient, l'entreprise devrait démontrer qu'elle ne pratique pas de discrimination directe ou indirecte à l'encontre de ces candidates. Les organisations devraient se fonder sur les qualifications, les compétences et l'expérience pour leurs démarches de recrutement, d'affectation, de formation et de promotion du personnel à tous les niveaux.

5 Les exigences fondamentales en matière de travail couvrent le principe de non-discrimination dans l'emploi et la profession, ce qui englobe l'« égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale ». Qu'est-ce que cela signifie ?

Le principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale signifie que les taux et les types de rémunération ne devraient pas être basés sur le sexe de l'employé, mais sur une évaluation objective du travail réalisé.

Le principe d'égalité porte sur tous les éléments de la rémunération, y compris le salaire ordinaire et les autres compensations et avantages de base, payés directement ou indirectement, en argent ou en nature. Les différences de rémunération entre travailleurs ne sont pas considérées comme discriminatoires lorsqu'elles sont dues à des exigences inhérentes ou à des spécificités du poste, en raison de la durée de l'emploi, de l'expérience, de l'expertise technique et de la performance.

² Source : [Questions/Réponses sur les entreprises, la discrimination et l'égalité de l'OIT](#)



6 La discrimination en matière d'emploi et de profession inclut-elle le genre ?

Oui, elle inclut aussi le genre.

7 Devons-nous montrer les registres de paie de l'organisation lors de l'audit ?

Les auditeurs devront voir la preuve de conformité aux exigences. Cela peut concerner les registres de paie. D'autres informations susceptibles de prouver la conformité peuvent également se révéler utiles - par ex. des informations anonymisées sur les salaires, les registres d'inspection gouvernementaux, etc. Il peut également s'agir des politiques de l'entreprise accessibles librement et dont la mise en œuvre peut être vérifiée. Il peut aussi s'agir de mécanismes employés par l'entreprise pour définir les salaires et les promotions d'après les performances et les compétences (par ex. grilles de salaires définies).

8 Comment une industrie qui a généralement beaucoup de difficultés à recruter des femmes ou des minorités ethniques peut-elle montrer qu'elle applique les mesures nécessaires en matière d'égalité ? Les politiques sont-elles suffisantes si nous choisissons de ne pas obtenir de certification sociale ?

Les organisations peuvent démontrer qu'elles disposent de politiques et de procédures ne donnant pas lieu à une discrimination active (par ex. à l'encontre des femmes ou de personnes d'origines culturelles diverses) dans les pratiques d'emploi et de profession. Il peut s'agir de politiques ou de procédures de non-discrimination qui favorisent l'égalité des chances et de traitement sur le lieu de travail à tous les stades de la relation de travail, notamment lors des pratiques de recrutement, de maintien au poste, de promotion et de licenciement, de rémunération, d'accès à la formation professionnelle et de développement des compétences. Les pratiques de recrutement non-discriminatoires englobent donc le principe d'« égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale ».



Liberté d'association et droit à la négociation collective

1 Comment se comporter vis-à-vis de les législations d'État et fédérales sur le « droit au travail » (*Right to Work*) aux États-Unis ?

Aux États-Unis, la législation sur le « droit au travail » stipule qu'il est illégal de faire figurer une clause sur la sécurité syndicale dans une convention collective. Une clause sur la sécurité syndicale exige que tous les employés couverts par une convention collective deviennent membres du syndicat et paient des cotisations syndicales pour pouvoir continuer à travailler. Un syndicat dont la convention comporte une clause de sécurité valide peut insister pour qu'un employeur licencie une personne qui n'est pas devenue membre du syndicat.

La législation sur le « droit au travail » n'autorise pas les syndicats à imposer aux employés le paiement de cotisations syndicales. La législation sur le « droit au travail » favorise les principes simples de liberté d'association, car les travailleurs peuvent choisir d'adhérer à un syndicat s'ils le souhaitent, ou de ne pas le faire.

L'autre modèle (connu sous le nom de « non-droit au travail » (*non-right to work*)) impose l'adhésion à un syndicat comme condition à l'embauche, et contrevient aux principes essentiels de la liberté d'association, car il oblige l'employé à adhérer à un syndicat et à en rester membre même s'il ne le souhaite pas.

2 Les travailleurs doivent-ils adhérer à un syndicat ou en fonder un ou encore créer un groupe ou un comité de représentation des travailleurs s'ils ne le souhaitent pas ?

Les travailleurs peuvent choisir d'adhérer à un syndicat ou d'en fonder un ou encore de créer un groupe ou un comité de représentation des travailleurs, mais ils ne sont pas dans l'obligation de le faire.

3 Que doivent-faire les organisations si un syndicat n'est pas reconnu dans leur pays ou si la législation nationale restreint les organisations de travailleurs ?

Les travailleurs devraient pouvoir fonder des organisations de travailleurs de leur choix ou y adhérer. Dans les pays où il n'est pas possible d'établir des syndicats libres et indépendants car la loi est restrictive à ce sujet, l'organisation devrait permettre aux travailleurs de développer librement des mécanismes alternatifs tout en respectant la loi.



4 Si mon entreprise n'autorise aucune forme de sollicitation sur ses sites, ou n'envisage pas de travailler avec un syndicat, cela aura-t-il une incidence sur ma certification CoC ?

Si l'organisation n'autorise aucune sollicitation sur ses sites, cela n'a pas d'incidence sur la certification si le refus est valide du point de vue législatif.

Les exigences fondamentales FSC en matière de travail stipulent :

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 légalement établies et/ou leurs représentants dûment sélectionnés et produit les meilleurs efforts pour parvenir à un accord de négociation collective.

Il n'existe pas de disposition exigeant d'autoriser une sollicitation sur les sites de l'entreprise, à condition que l'organisation respecte les droits de ses travailleurs à entreprendre des activités licites liées à la formation/l'adhésion ou l'appui à une organisation de travailleurs (ou à s'en abstenir) et ne pratique pas de discrimination à l'encontre de ceux qui se livrent à ces activités. Si l'organisation ne viole pas cette exigence, il ne s'agit pas d'une non-conformité. Tout ce qui va au-delà sera couvert par les exigences légales dans le pays/la région.

Concernant le fait qu'une organisation envisage ou non de travailler avec un syndicat, cela dépendra de si

- le syndicat ou l'organisation de travailleurs est légalement établie, et
- de ce que signifie « travailler avec un syndicat ». L'exigence impose aux organisations de « négocier de bonne foi et de faire de leur mieux » pour conclure un accord de négociation collective. Elle ne fait pas référence aux autres activités conduisant à « travailler » avec des syndicats, qui pourraient être couvertes par différents accords ou exigences légales dans le pays.



- 5 Nous disposons d'une lettre d'affiliation volontaire de l'employé au début de sa relation de travail, qui est ensuite transmise au syndicat pour l'informer des membres du personnel qui souhaitent adhérer au syndicat. Cela suffit-il à démontrer la liberté d'affiliation ?**

Ces lettres peuvent faire partie des preuves utilisées pour démontrer le respect de la liberté d'association des travailleurs.

- 6 Les responsables syndicaux sont-ils tenus de participer activement au système FSC de l'entreprise ? Ou leur suffit-il de le connaître ?**

Il n'est pas nécessaire que les responsables syndicaux participent activement au système FSC de l'entreprise concernant les exigences relatives à la liberté d'association. Mais l'entreprise peut choisir de les impliquer dans le cadre de la mise en œuvre des exigences fondamentales FSC en matière de travail.



Auto-évaluation vis-à-vis des exigences fondamentales FSC en matière de travail

1 **L'auto-évaluation est-elle disponible dans différentes langues ?**

L'auto-évaluation est disponible en anglais et espagnol. Pour savoir s'il existe une version dans votre langue, veuillez consulter la [page internet](#) consacrée aux bureaux nationaux ou régionaux.

2 **Où trouver le formulaire d'auto-évaluation ?**

Le modèle d'auto-évaluation figure dans la norme Chaîne de contrôle FSC-STD-40-004.

3 **Est-il possible de faire vérifier son auto-évaluation par un tiers ou via une consultation ?**

Il n'existe pas de restrictions à ce sujet. La norme exige uniquement que les détenteurs de certificat réalisent une auto-évaluation et la mettent à disposition de l'organisme certificateur avant l'audit. Les modalités d'élaboration de l'auto-évaluation sont laissées à la discrétion de l'organisation. L'organisation peut mener des consultations ou solliciter des consultants externes si elle en ressent le besoin, ou le faire par ses propres moyens. C'est en fin de compte une question de capacités.

4 **L'auto-évaluation doit-elle être envoyée à l'organisme certificateur avant l'audit ?**

Oui.

5 **Y a-t-il une date limite de soumission de l'auto-évaluation avant l'audit ?**

Non, l'auto-évaluation doit être envoyée avant l'audit, mais aucune échéance n'est précisée. Idéalement, elle devrait être transmise de façon à ce que l'auditeur puisse l'examiner, voir la preuve et planifier le temps d'audit en conséquence. Cela économiserait du temps et des efforts à l'auditeur et à l'organisation, sans quoi les audits nécessiteraient davantage de temps et de ressources financières si l'auto-évaluation n'était pas transmise à l'organisme certificateur en temps voulu.



- 6 L'auto-évaluation s'applique-t-elle aux contractants ? Que faire si le contractant n'est pas certifié FSC et si l'approvisionnement avec cette entreprise présente un faible risque ? Le produit sera renvoyé au détenteur de certificat pour la vente finale, la propriété n'est pas cédée. Les exigences fondamentales en matière de travail doivent-elles toujours être évaluées ?**

Oui, l'auto-évaluation s'applique aux contractants même s'ils présentent un « risque faible ». Vous devez démontrer que vous avez fait preuve de diligence raisonnable pour vérifier que votre contractant respecte les exigences fondamentales en matière de travail. Les activités confiées à des contractants sont couvertes par la portée du certificat CoC de l'organisation et figurent dans l'évaluation réalisée par les organismes certificateurs.

- 7 Si notre contractant ne respecte pas l'une des exigences fondamentales en matière de travail, sera-t-il suspendu ? Qu'est-il attendu de la relation entre le contractant et le détenteur de certificat CoC ? Mettre un terme à la relation entraîne-t-il la fin de la suspension ? Est-ce éthique ?**

Il est de la responsabilité du détenteur de certificat de s'assurer que le contractant respecte les exigences fondamentales en matière de travail, tout comme de vérifier qu'il se conforme à tous les autres aspects de la norme Chaîne de contrôle (FSC-STD-40-004). Cela devrait figurer dans l'accord de sous-traitance. Si le contractant enfreint les exigences fondamentales en matière de travail, l'organisation les enfreint elle-aussi et recevra une non-conformité. Il revient à l'organisation de définir comment lever cette non-conformité.

- 8 L'auto-évaluation doit-elle comporter des liens vers les documents (preuves) à examiner ?**

Ce n'est pas exigé, mais il est recommandé d'y faire figurer des liens vers tous les documents.

- 9 À quelle fréquence devons-nous réaliser l'auto-évaluation ?**

L'auto-évaluation doit être réalisée au moins un fois par an, dans le cadre de chaque audit. De plus, elle doit être mise à jour pour toute modification de la portée de la certification.



- 10 Les entreprises auxquelles nous sous-traitons des activités doivent-elles réaliser l'auto-évaluation ? Ou devons-nous faire figurer leurs preuves dans notre auto-évaluation ? Ou l'accord de sous-traitance convient-il tel qu'il est, sans qu'il soit nécessaire de poser les questions de l'auto-évaluation aux entreprises auxquelles nous sous-traitons des activités ?**

Les organisations doivent inclure les entreprises sous-traitantes/les contractants dans leur auto-évaluation. Ces informations peuvent figurer dans l'auto-évaluation de l'organisation ou faire l'objet d'un document distinct pour chaque contractant. Dans tous les cas, l'auto-évaluation devra montrer comment l'organisation (ou le contractant) respecte les exigences fondamentales en matière de travail, ainsi que les preuves de conformité.

- 11 Les contractants non-certifiés FSC doivent-ils également créer une déclaration de politiques, réaliser une auto-évaluation et disposer des preuves de conformité à l'organisation certifiée au cours de l'audit des contractants réalisé par l'organisation ?**

C'est possible, mais ce n'est pas une obligation. L'obligation revient à l'organisation.

- 12 Existe-t-il une exigence relative à la demande de documentation aux fournisseurs FSC concernant les exigences fondamentales FSC en matière de travail (auto-évaluation, politique, etc.) ?**

Non.

- 13 Une organisation multi-sites doit-elle réaliser une seule auto-évaluation, ou une auto-évaluation pour chaque site ?**

Il est possible de réaliser une auto-évaluation pour l'ensemble de l'organisation, ou une évaluation distincte pour chaque site. Cependant, il pourrait être plus utile et plus pratique de réaliser des auto-évaluations pour chaque site.

- 14 Les détenteurs d'un certificat de groupe CoC doivent-ils réaliser une auto-évaluation pour tous les membres du groupe avant l'audit ? Ou peuvent-ils adopter une approche générale basée sur le risque ?**

Le Bureau Central est chargé du maintien du système Chaîne de contrôle, et doit s'assurer du respect des exigences de la/des norme(s) de certification Chaîne de contrôle en vigueur au sein des Sites participants. Le Gestionnaire de groupe doit s'assurer que tous les membres du groupe respectent les exigences fondamentales en



matière de travail ; il est possible de réaliser une évaluation pour chaque membre ou pour l'ensemble du groupe. L'organisme certificateur vérifiera ensuite le niveau de détail pour s'assurer qu'il est suffisant.

FSC-STD-40-003 V2-1 :

Bureau Central : fonction centrale identifiée (par ex. bureau, département, personne) d'un certificat CoC de groupe ou multi-sites, qui assume la responsabilité ultime du maintien du contrat de certification avec l'organisme certificateur, garante du maintien du système de Chaîne de Contrôle et du respect des exigences de la/des norme(s) de certification Chaîne de Contrôle en vigueur au sein des Sites Participants.

4.2 Le Bureau Central est garant du fait que toutes les exigences de certification en vigueur sont respectées par tous les Sites participants couverts par la portée d'un certificat. Le Bureau Central doit démontrer qu'il dispose d'un système de gestion adéquat et des ressources humaines et techniques nécessaires à la gestion continue et efficace de l'ensemble des Sites participants couverts par la portée du certificat.

15 Notre société est audité chaque année par un tiers dans le cadre d'un système social volontaire, pouvons-nous utiliser les preuves produites pour ces audits afin de démontrer le respect des exigences fondamentales FSC en matière de travail ?

Vous pouvez utiliser les preuves utilisées pour démontrer la conformité à d'autres systèmes sociaux volontaires afin de respecter les exigences fondamentales FSC en matière de travail le cas échéant. Cependant, l'organisme certificateur devra déterminer si les preuves produites suffisent à prouver la conformité.

16 Qui doit signer l'auto-évaluation ? Un représentant de la direction ou la personne chargée du programme FSC pour l'entreprise ?

C'est le représentant de la direction à qui incombe l'autorité et la responsabilité globale concernant le respect par l'organisation de l'ensemble des exigences de certification FSC qui doit signer l'auto-évaluation.

Audits et évaluations de suivi

1 Devons-nous avoir des entretiens avec les travailleurs et les représentants des travailleurs pour nous assurer de la conformité aux exigences ? Observation du dortoir des travailleurs sur le site ? Temps prévu pour répondre à l'exigence de l'OIT ?

Les entretiens et les observations sur sites font partie des actions menées par les auditeurs lors des audits de suivi pour vérifier que l'entreprise respecte les exigences fondamentales en matière de travail. Le niveau de détail de l'auto-évaluation pourrait aider à déterminer le niveau des entretiens et leur intensité. FSC ne précise pas les modalités d'évaluation des exigences. La norme FSC-STD-20-011 autorise les organismes certificateurs à déterminer la façon dont ils évalueront la conformité de l'organisation aux exigences fondamentales en matière de travail, d'après l'auto-évaluation. Ils peuvent s'appuyer sur les éléments suivants :

- Visites sur le site
- Entretiens
- Rapports publics
- Étude documentaire
- Entretiens avec les représentants syndicaux
- Actualités, blogs, sites internet, rapports sur les réseaux sociaux, etc.

2 Avec quel niveau de détail FSC souhaite-t-il que les exigences fondamentales en matière de travail soient auditées ?

Les documents normatifs ne spécifient pas la durée minimum requise pour l'audit. L'évaluation de toutes ces exigences prendra certainement du temps. Cependant, les organisations sont tenues d'élaborer et de soumettre l'auto-évaluation à leur auditeur avant l'audit. Cette auto-évaluation devrait indiquer si l'organisation est conforme aux exigences, et comporter des preuves supplémentaires. Cette exigence est intégrée à la norme afin de réduire la durée totale de l'audit. Dans de nombreux cas, la documentation existante, spécifiée dans l'auto-évaluation, peut suffire.

3 Comment démontrer le respect des exigences lors de l'audit ?

Ceci peut être une combinaison d'observations sur sites, d'entretiens avec des représentants du personnel ou des travailleurs, et de documents et registres, en fonction des exigences, telles que les politiques et procédures (par ex. procédures de recrutement et politiques d'égalité des chances).



- 4 Que devront vérifier les auditeurs au cours des audits dans le cas où les exigences fondamentales FSC en matière de travail sont intégrées à la loi nationale et où la mise en application des lois revient à d'autres agences ou organisations gouvernementales (par ex. Berufsgenossenschaft ou Gewerbeaufsichtsamt en Allemagne) ?**

Lorsque la législation nationale couvre déjà l'ensemble des exigences FSC en matière de travail, l'organisation doit encore démontrer qu'elle se conforme à ses exigences. Si un audit ou une inspection est réalisée par une agence ou une organisation gouvernementale, l'organisation peut utiliser le rapport que cette agence ou cette organisation aura publié comme preuve de conformité.

- 5 Certains négociants prennent physiquement possession des matériaux lorsqu'ils disposent d'un entrepôt et les exigences fondamentales en matière de travail pourraient être vérifiées. Cependant, certains négociants ne prennent pas physiquement possession des matériaux FSC, disposent uniquement d'un bureau avec un ou deux employés. Dans ce cas, comment l'auditeur peut-il vérifier le respect des exigences fondamentales en matière de travail ?**

Quelles que soient leur taille et leurs activités, les organisations doivent toujours faire l'objet d'audits de suivi, destinés à vérifier la conformité aux exigences fondamentales en matière de travail. Cependant, les audits portant sur des organisations beaucoup plus petites peuvent être plus simples. En réalisant l'auto-évaluation, les organisations peuvent préciser quelles sont les sections qui ne s'appliquent pas à leur cas, en expliquant pourquoi.

- 6 Une nouvelle organisation candidate à l'obtention de la certification sera-t-elle évaluée d'après la nouvelle version de la norme FSC-STD-40-004 V3-0 avant le 1^{er} septembre 2021 ?**

Non, la nouvelle version de la norme entre en vigueur le 1^{er} septembre, les sociétés ne peuvent donc pas être auditées d'après cette norme avant cette date.



Reconnaissance d'autres systèmes

1 **La présentation d'un rapport d'audit rédigé dans le cadre d'un autre système de certification peut-elle servir de preuve et éviter un nouvel audit ?**

Non, cela n'évitera pas de réaliser un audit ou une évaluation pour vérifier la conformité aux exigences fondamentales en matière de travail, car l'auditeur devra toujours vérifier que vous respectez suffisamment les exigences.

Les autres systèmes ne sont pas encore reconnus. Lorsque ce sera le cas, nous informerons les parties prenantes via la [lettre et le flux d'actualités FSC](#) de ce en quoi consiste cette reconnaissance.



Questions/réponses pour les auditeurs

- 1 Comment les auditeurs doivent-ils confirmer le respect des exigences fondamentales en matière de travail pour les contractants présentant un « risque faible » ? Les organismes certificateurs n'auditent pas ces entreprises, il sera donc difficile de vérifier et de confirmer l'auto-évaluation.**

Les auditeurs sont-ils désormais censés rendre visite à tous leurs contractants pour vérifier la conformité aux exigences fondamentales en matière de travail ? La norme FSC-STD-20-011 sera-t-elle mise à jour pour prendre en compte les exigences fondamentales en matière de travail dans l'attribution d'un risque élevé ou faible aux contractants ?

Les auditeurs sont tenus d'évaluer les contractants ou les entreprises sous-traitantes pour déterminer leur conformité aux exigences. En fonction de l'auto-évaluation, et de l'ampleur des activités entreprises par le contractant, il peut être nécessaire d'auditer les contractants non-certifiés FSC pour vérifier leur conformité.

- 2 Les auditeurs doivent-ils évaluer les preuves fournies par les contractants (liste des employés, etc.) ?**

Les organisations sont tenues à la diligence raisonnable vis-à-vis de leurs contractants. Les auditeurs peuvent choisir d'évaluer les preuves fournies par les contractants concernant leur conformité aux exigences. Cela dépend de la situation spécifique du pays, de l'organisation et du niveau de détail des informations fournies dans l'auto-évaluation.

- 3 Dans quelle mesure les auditeurs seront-ils censés vérifier les registres et les documents identifiés par l'organisation (certificats de naissance) dans le cadre de leurs procédures destinées à garantir la conformité aux exigences fondamentales en matière de travail ? Comment les organismes certificateurs sont-ils censés auditer ces exigences ? Quel devra être le degré d'approfondissement de cette vérification ?**

Les documents normatifs ne précisent pas le niveau de détail attendu des auditeurs pour la vérification des registres ou documents identifiés par l'organisation. Il revient à l'organisme certificateur de concevoir et mettre en œuvre un système d'évaluation. Les preuves fournies par les détenteurs de certificat dans le cadre de l'auto-évaluation permettront en partie de planifier l'audit.



- 4 Les informations sur les salaires peuvent s'avérer très sensibles quand elles concernent la direction (difficiles à préserver). Il semble donc assez difficile pour un auditeur de déterminer, par ex., si un collègue ayant le même niveau de qualification mais étant de sexe différent est traité de manière égale. Si la personne d'une entreprise est invitée à fournir ce type d'informations, les audits nécessitera vraisemblablement plus de temps pour procéder à une enquête approfondie, ou, si d'autres questions restent en suspens, donneront lieu à un nombre important de demandes d'actions correctives. Que doit faire l'auditeur pour que l'ampleur de l'audit reste raisonnable ?**

L'un des objectifs de l'auto-évaluation est de permettre aux organisations de fournir ces informations à l'avance, et l'audit peut être programmé en conséquence.

- 5 Si une entreprise compte 1000 salariés, quelle doit être la taille de l'échantillon représentatif des registres des employés pour procéder à une vérification et une confirmation au cours d'un audit d'une journée ?**

Cela dépend du pays, de la complexité de l'organisation et des opérations, et des informations fournies dans l'auto-évaluation. FSC ne précise pas quelle doit être la taille de l'échantillon.

- 6 D'après la clause 7.3.2, les auditeurs devront-ils vérifier le système de paie ?**

Aucune exigence spécifique n'exige la vérification du système de paie par les auditeurs, mais il est possible, si nécessaire, de vérifier l'âge légal des travailleurs, etc. FSC ne précise pas quelles sont les preuves documentaires requises, mais énonce uniquement les exigences.

- 7 Il est assez simple d'évaluer la conformité à la clause 7.3 lorsqu'il existe des syndicats. Comment faire lorsqu'il n'y a pas de syndicats ? Comment les auditeurs pourront-ils obtenir des preuves objectives reflétant la situation actuelle, compte tenu du fait que la plupart des auditeurs CoC ne sont pas formés à la conduite d'audits sociaux ?**

La relation de travail est le lien juridique entre employeurs et employés, qui fait référence aux droits et obligations des employeurs envers leurs employés. Cela fait référence à l'existence d'une relation de travail (la réalisation du travail et la rémunération du travailleur), au fait que l'emploi est volontaire, et que les travailleurs peuvent choisir de quitter leur emploi sans pression, coercition ou menace.



Parmi les preuves objectives pouvant être examinées par les auditeurs, citons les registres de paiement, les procédures de litiges et de doléances, ainsi que les registres des contrats de travail. Les auditeurs peuvent mener des entretiens avec un échantillon de travailleurs et de représentants des employeurs, de superviseurs, etc.

8 Peut-on estimer quel sera l'impact de ces nouvelles exigences sur le processus d'audit, en termes de durée, de nombre d'auditeurs et d'expertise des auditeurs ?

FSC ne dispose pas d'une estimation précise de l'impact qu'auront ces exigences sur le processus d'audit, car les exigences sociales à auditer sont nouvelles dans le système FSC. Les nouvelles exigences nécessiteront plus de temps et d'expertise, mais impossible d'en savoir plus pour le moment.

9 Concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession. Quels sont les seuils à utiliser pour établir la conformité, en tenant compte du fait que le contexte sera différent dans chaque pays ou région ?

Il peut y avoir des difficultés selon les pays et les régions, cependant, la plupart des pays disposent d'une législation nationale interdisant la discrimination fondée sur la race, le sexe, l'âge et les autres caractéristiques personnelles. Dans certains cas, la législation nationale peut autoriser des actions interdites par les exigences fondamentales FSC en matière de travail ou accorde à l'organisation des droits pouvant donner lieu à un comportement contraire aux principes des exigences fondamentales FSC en matière de travail. Dans ces cas-là, l'organisation est tenue de prendre en considération comme il se doit les droits et obligations établis par la législation nationale, tout en remplissant les objectifs des exigences (c'est-à-dire les mêmes échelles de rémunération pour tous les emplois en fonction de leur poste et de leur ancienneté dans l'organisation). C'est à l'organisation de décider comment parvenir à cet équilibre et de l'expliquer dans l'auto-évaluation.

10 Concernant la Clause 11.3, qu'entend-on par l'efficacité de l'auto-évaluation de l'organisation ?

L'auto-évaluation est efficace si elle a abouti au résultat escompté, à savoir la description de l'application des exigences fondamentales FSC en matière de travail, étayée par des preuves.

11 Pour la Clause 11.3, quelle est la différence entre la portée et l'échelle dans ce contexte ?

« En fonction de la portée » fait référence à la portée du certificat (c'est-à-dire aux activités telles que celles d'un négociant ou d'un transformateur) et à l'échelle (la taille des opérations de l'organisation, incluant les sites et les membres du groupe).

12 Pour la clause 11.3 b), quels sont les exemples d'identification des exigences juridiques liées aux exigences fondamentales FSC en matière de travail, et applicables à l'organisation/au site ?

Par exemple, la législation nationale restreignant ou interdisant les syndicats, la législation nationale relative à l'âge des travailleurs, la législation nationale sur la non-discrimination, etc.

13 La clause 11.3 c) fait référence au fait de « corroborer les preuves fournies par l'organisation au moyen de sources indépendantes lorsque c'est possible ». Existe-t-il des exemples de sources indépendantes pour chacune des exigences fondamentales FSC en matière de travail ?

Il peut s'agir de syndicats, d'ONG, d'organisations internationales spécialisées dans les droits des travailleurs et d'autres organisations de travailleurs, de ministères/d'autorités gouvernementales et d'associations professionnelles. Les organismes certificateurs ne sont pas tenus d'établir des liens avec toutes ces organisations, sauf si cela est nécessaire. Il peut s'agir d'informations accessibles librement, de dépêches, de sites internet, de réseaux sociaux, de rapports d'ONG, d'ANR/ANRC, d'indices de la banque mondiale, de rapports d'évaluation établis par une entité indépendante, etc.

14 Pour la Clause 11.3 d), quels types de critères fondés sur le risque pourraient être utilisés pour déterminer les exigences en matière de fréquence et d'échantillonnage pour les futurs audits ?

Il est possible de s'appuyer sur les résultats du précédent audit sur les exigences fondamentales FSC en matière de travail et sur l'auto-évaluation (c'est-à-dire sur le nombre de demandes d'actions correctives et de demandes d'actions correctives majeures). Cela doit être déterminé par les organismes certificateurs, en fonction du niveau de risque du pays concerné, des performances relevées lors d'audits précédents et des résultats de l'auto-évaluation.



- 15 Que signifie l'exigence de la clause 11.3 e de la norme FSC-STD-20-001 : « inclure des auditeurs ayant des compétences spécifiques si nécessaire » ?**

Comment les organismes certificateurs pourront-ils savoir que des compétences spécifiques sont nécessaires ? Comment satisfaire à la Clause 11.3 e ?

Cette exigence fait référence aux cas où des auditeurs supplémentaires peuvent avoir des compétences spécifiques requises pour évaluer la conformité aux exigences fondamentales FSC en matière de travail. Par exemple, des auditeurs spécialisés dans les questions difficiles en matière de travail dans le secteur textile d'un pays donné.

- 16 FSC reconnaît-il certains systèmes de qualification des auditeurs de la conformité sociale, tels que l'APSCA (*Association of Professional Social Compliance Auditors* - Association d'auditeurs professionnels de la conformité sociale) ?**

Non, pour l'instant nous n'avons ni n'exigeons aucune qualification des auditeurs en matière de conformité sociale.

L'audit des exigences sociales a-t-il été testé sur le terrain dans différents pays/différentes régions/pour différents niveaux de risque ?

Non.

- 17 La formation proposée par FSC sera-t-elle suffisante pour répondre aux qualifications des auditeurs ?**

Non, la formation proposée actuellement par FSC a uniquement un but informatif, elle propose des conseils et n'est pas destinée à assurer une qualification minimum. Si FSC élabore plus tard une formation basée sur la qualification, vous en serez informés.

- 18 Les auditeurs doivent-ils auditer les organisations d'employeurs comme d'employés, et qui entre dans ces catégories ? Qui peut être le représentant de l'employeur ?**

Les auditeurs sont tenus de s'entretenir un échantillon représentatif d'employés conformément à la Clause 2.6 de la norme FSC-STD-20-011 (voir ci-dessous). Les règles relatives à la composition des organisations de travailleurs (employés) varient d'un pays à l'autre, en particulier pour ceux qui sont considérés comme des membres subalternes, ainsi que ceux qui sont censés avoir le pouvoir d'embaucher et de licencier.



Les organisations de travailleurs tendent à faire la distinction entre ceux qui peuvent embaucher et licencier et ceux qui ne le peuvent pas.

Les représentants des employés sont des personnes reconnues comme telles par la législation ou la pratique nationale, qu'elles soient des représentants syndicaux, à savoir des représentants nommés ou élus par des syndicats ou par les membres de syndicats ; ou des représentants élus, à savoir des représentants librement élus par les travailleurs de l'entreprise, conformément aux dispositions de la législation nationale ou de conventions collectives, et dont les fonctions ne s'étendent pas à des activités qui sont reconnues, dans les pays intéressés, comme relevant des prérogatives exclusives des syndicats.³

Les représentants des employeurs sont des personnes désignées autorisées à agir au nom de l'employeur ou de l'organisation. Il peut s'agir de directeurs des ressources humaines ou de directeurs des opérations.

Les représentants des travailleurs peuvent rencontrer un employeur ou la direction lors de réunions régulières, telles que :

- des comités consultatifs mixtes
- des conseils du personnel
- des conseils d'entreprise
- des comités de travail
- des conseils de travail
- des comités de bureau
- des groupes de participation
- des panels conjoints

2.6 L'organisme certificateur doit évaluer chaque site opérationnel couvert par la portée de l'évaluation (y compris un échantillon des sites participants des certificats de groupe et multi-sites et les membres de projets non-certifiés FSC dans le cas de certificats de projet) pour procéder à des observations directes et factuelles afin de vérifier la conformité de l'organisation à l'ensemble des exigences de certification en vigueur. L'évaluation doit comporter : [...]

b) des entretiens avec des employés suffisamment nombreux et variés, leurs représentants, y compris les organisations de travailleurs, les représentants des employeurs et les contractants, sur chaque site opérationnel sélectionné pour l'évaluation afin de vérifier la conformité de l'organisation à l'ensemble des exigences de

³ Source : [Questions/réponses de l'OIT](#)



certification en vigueur. L'enquêteur doit s'assurer que les commentaires peuvent être formulés en toute confidentialité ;

19 S'il n'y a pas d'organisation de travailleurs (par ex. s'il n'y pas de syndicats actifs), les organismes certificateurs doivent-ils contacter des parties prenantes externes ?

S'il n'y a pas d'organisations de travailleurs ou de syndicats actifs au sein de l'organisation. Pour vérifier l'auto-évaluation et les exigences fondamentales en matière de travail, les organismes certificateurs peuvent contacter les syndicats locaux, les ONG et les organisations internationales spécialisées dans les droits des travailleurs ou d'autres organisations de travailleurs, des autorités/ministères gouvernementaux et des associations professionnelles. Les organismes certificateurs ne sont pas tenus d'assurer le lien avec toutes ces organisations, uniquement si nécessaire.

20 En quoi consistent les « meilleures pratiques » pour les entretiens ?

Les documents normatifs n'abordent pas les « meilleures pratiques » pour les entretiens, cependant les auditeurs doivent s'assurer que les commentaires formulés au cours des entretiens peuvent l'être en toute confidentialité, conformément à la Clause 2.6 b) de la norme FSC-STD-20-011. Les auditeurs sont tenus d'avoir suivi la formation des auditeurs, qui présente les compétences et aptitudes requises pour mener des entretiens.

2.6 b) des entretiens avec des employés suffisamment nombreux et variés, leurs représentants, y compris les organisations de travailleurs, les représentants des employeurs et les contractants, sur chaque site opérationnel sélectionné pour l'évaluation afin de vérifier la conformité de l'organisation à l'ensemble des exigences de certification en vigueur. L'enquêteur doit s'assurer que les commentaires peuvent être formulés en toute confiance ;

21 Les audits doivent-ils être annoncés à l'avance ?

Les exigences fondamentales en matière de travail sont sans effet sur la procédure de planification des organismes certificateurs pour effectuer des audits annoncés, inopinés ou avec un court préavis d'après la norme FSC-STD-20-001.



22 Comment procéder à l'évaluation lorsqu'une partie du travail est effectuée à domicile, ou pour les travailleurs à domicile ? Dans certains cas, les propriétaires d'usines peuvent envoyer aux employés du travail donnant lieu à une rémunération forfaitaire, et effectué à domicile. Comment cela doit-il être réglementé/audité en vue de la conformité ?

Il existe une différence entre le télétravail (lorsque les employés travaillent depuis chez eux) et le travail à domicile ou les travailleurs à domicile, ces termes étant souvent utilisés de manière inexacte et interchangeable. Les travailleurs à domicile sont des travailleurs contractants ou dépendants travaillant pour un employeur, un intermédiaire ou un contractant en percevant une rémunération forfaitaire.

Les exigences fondamentales FSC en matière de travail s'appliquent à tous les « travailleurs » répondant à cette définition dans la norme FSC-STD-40-004, ce qui inclut les travailleurs réalisant chez eux une partie ou la totalité de leur travail, mais ne s'applique pas aux « travailleurs à domicile ».

Travailleurs : *toutes les personnes employées, y compris les employés du secteur public et les « travailleurs indépendants ». Cela comprend les travailleurs à temps partiel et les travailleurs saisonniers, de toutes les classes et catégories, y compris les ouvriers, le personnel administratif, les superviseurs, le personnel encadrant, le personnel extérieur, ainsi que les travailleurs indépendants et les sous-traitants (Source : Convention 155 de l'OIT sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981).*