

Guide et modèles

pour la mise en œuvre des exigences fondamentales FSC en matière de travail en Suisse selon la norme FSC-STD-40-004 V3-1

Certification de la Chaîne de Contrôle FSC® dans les chaînes d'approvisionnement en matériaux et produits certifiés FSC qui proviennent des forêts

Préface:

Début 2021, FSC a publié la nouvelle version de la norme FSC-STD-40-004 V3-1, qui inclut désormais les exigences de conformité aux normes de travail de base.

La V3-1 de la FSC-STD-40-004 est valable à partir du 1er septembre 2021 et est donc applicable par principe.

La (ancienne) V3-0 FSC-STD-40-004 n'est applicable que jusqu'au 31 décembre 2022. Les certificats émis sur la base de cette version sont valables jusqu'au 30 juin 2022 au plus tard.

Par conséquent, tous les détenteurs de certificats doivent avoir été audités selon la nouvelle version (V3-1) avant le 31 décembre 2022. Tous les certificats actuels déjà délivrés devront alors être convertis à la nouvelle V3-1 avant le 30 juin 2022.

Les audits peuvent déjà être réalisés selon la norme V3-1 à partir du 1er septembre, mais en pratique, cela ne se fera probablement qu'avec un certain retard.

De quoi s'agit-il?

Les exigences fondamentales FSC en matière de travail (dérivés des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT - Organisation internationale du travail = ILO - International Labour Organization) stipulent que les exigences de base sur les sujets suivants doivent être respectées:

- Abolition du travail des enfants
- Élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire
- Élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession
- Respect de la liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation collective

Ce que les détenteurs de certificat FSC-CoC et les candidats du certificat FSC doivent faire:

La démonstration du respect des exigences fondamentales FSC en matière de travail est un processus en trois étapes:

- Constitution et promulgation d'une déclaration de principe
- Élaboration d'une auto-évaluation
- Conservation et fourniture des preuves et des témoignages (à Il faut pouvoir prouver!)

Ce document:

Par la présente, FSC Suisse fournit aux détenteurs de certificats et aux sites basés en Suisse, ainsi qu'à leurs prestataires de services et aux sous-traitants non certifiés FSC basés en Suisse, l'assistance suivante:

- Modèle d'une déclaration de principe
- Elaboration d'une évaluation des risques pour la Suisse afin de soutenir votre auto-évaluation
- Modèle / catalogue de questions et réponses pour l'auto-évaluation et références aux preuves minimales à fournir.

Exclusion de garantie

L'éditeur du document est l'association „Waldzertifizierung Schweiz“. Ce document a été élaboré sur la base des meilleures connaissances et de l'expertise dont FSC Suisse (Waldzertifizierung Schweiz) disposait au moment de sa publication. L'association "Waldzertifizierung Schweiz" n'assume aucune responsabilité ni garantie pour d'éventuelles dommages qui pourraient résulter de l'utilisation de ce document. Ceci s'applique à tous les éléments de ce document, tels que les traductions de l'anglais, les recommandations, les modèles de texte, les références des documents d'appui et les preuves. Nous acceptons tous conseils sur l'amélioration du document ou sur les erreurs à l'adresse suivante: info@fsc-schweiz.ch

Version du 31.05.2022

FSC® F000230

Exemple de texte d'une déclaration de principe sur les exigences fondamentales FSC en matière de travail

Référence: FSC-STD-40-004 V3-1, Paragraphe 1.5 / Annexe D

La déclaration de principe s'applique:

- aux sites désignés dans le champ d'application (scope) - obligatoire:

Nommez les sites ici ou faites référence à l'emplacement de stockage de la liste des sites!

- pour les prestataires de services, dans le cas où ils opèrent sur place aux endroits susmentionnés (obligatoire):

Nommez les prestataires de services ici ou indiquez l'emplacement de stockage de la liste des prestataires de services!

- les sous-traitants non certifiés FSC (selon la section 13 de la norme FSC-STD-40-004 V3-1) qui n'effectuent pas de travaux dans le cadre du certificat sur le site aux endroits désignés (facultatif):

Nomination facultative des sous-traitants non certifiés FSC ou référence à l'emplacement de stockage de la liste de sous-traitants!

NOM DE L'ENTREPRISE s'engage à respecter les exigences fondamentales FSC en matière de travail et déclare par la présente:

Nous n'avons pas recours au travail des enfants.

- Aucun travailleur de moins de 15 ans n'est employé. Aucune personne âgée de moins de 18 ans n'est employée à des travaux dangereux ou lourds, sauf en cas de formation dans le cadre des lois et règlements nationaux approuvés.

[Si applicable] Les personnes âgées de 13 à 15 ans ne sont autorisées à effectuer que des travaux légers, à condition que l'emploi n'interfère pas avec leur scolarité et ne nuise pas à leur santé ou à leur développement. En particulier, lorsque les enfants sont soumis à l'obligation scolaire, ils ne doivent travailler en dehors des heures de classe que pendant les heures normales de travail de jour.

- Le titulaire du certificat interdit les pires formes de travail des enfants.

Nous excluons toute forme de travail forcé et obligatoire, en particulier:

- Violence physique et sexuelle
- La servitude pour dettes
- Retenue de salaire/comprenant le paiement de frais de travail et/ou le versement d'une caution pour l'entrée en fonction
- Restriction de la mobilité/du déplacement du salarié
- Retenue du passeport et/ou des documents d'identité
- Menace de dénonciation aux autorités
- Les relations de travail sont volontaires et fondées sur le consentement mutuel, sans menace de sanction

Nous veillons à ce que l'emploi et les pratiques professionnelles soient non discriminatoires.

Nous respectons la liberté d'association et le droit effectif à la négociation collective.

- Les travailleurs peuvent former des organisations de travailleurs de leur choix ou y adhérer.
- Le titulaire du certificat (ainsi que les sites affiliés en Suisse, le cas échéant) respecte l'entière liberté des organisations de travailleurs d'établir leurs statuts et leurs règles.
- Les négociations seront menées de bonne foi avec des organisations de travailleurs légalement constituées et/ou des représentants dûment élus et, le cas échéant, nous ferons tout notre possible pour conclure une convention collective.

Les conventions collectives sont mises en œuvre lorsqu'elles existent.

Nom en majuscules	Fonction	Date
Annoncé le:	Annoncé par:	

Note: Les organisations doivent veiller à ce que cette déclaration de principe soit communiquée aux parties prenantes concernées, par exemple sur le site web de l'organisation, dans le bulletin d'information, sur le lieu de travail, dans les documents, les affiches, le tableau d'affichage, le manuel de l'employé ou le code de conduite, ou par courrier électronique). Il n'y a pas d'exigence explicite quant à la manière de publier ces informations, afin que des organisations de types et de tailles différents puissent mettre en œuvre des solutions appropriées.

Instructions pour la réalisation de l'auto-évaluation

Selon la version 3-1 de la norme FSC-STD-40-004, les organisations certifiées sont tenues d'effectuer une auto-évaluation de la conformité aux exigences fondamentales FSC en matière de travail dans le cadre de leur audit annuel.

Ce modèle est destiné à soutenir et à guider les organisations dans la création de leur propre auto-évaluation. Il contient des instructions sur la manière de la concevoir et de la documenter aussi simplement et efficacement que possible.

Les organismes de certification examineront l'auto-évaluation préparée par l'organisation et détermineront sur cette base si les exigences fondamentales FSC en matière de travail sont respectées.

Les organisations souhaitant se soumettre à un audit selon la norme FSC-STD-40-004 V3-1 sont libres d'utiliser ce modèle d'auto-évaluation. Ce faisant, l'utilisation de ce modèle ne garantit pas la conformité aux exigences fondamentales FSC en matière de travail. Il est de la responsabilité de l'organisation d'assurer la conformité et l'adhésion aux exigences fondamentales FSC en matière de travail. La décision de savoir si les normes fondamentales du travail sont respectées et si l'organisation est conforme relève de la responsabilité et de l'autorité de l'organisme de certification FSC sous contrat, sur la base des exigences normatives de FSC International en tant que propriétaire du système.

Même si les lois nationales sont généralement conformes aux exigences fondamentales FSC en matière de travail, les organisations doivent montrer comment elles se conforment aux exigences, c'est-à-dire qu'il ne suffit pas d'énumérer les lois pertinentes.

Pour les certificats CoC multi-sites ou de groupe, le siège social est responsable de la préparation de l'auto-évaluation pour tous les sites participants dans le cadre du certificat. L'auto-évaluation peut être réalisée pour l'ensemble de l'organisation ou pour chaque site séparément. Si les sites participants sont situés dans différents pays, il est recommandé d'utiliser les modèles spécifiques au pays, s'ils sont disponibles.

Les organisations doivent soumettre une auto-évaluation complétée et signée à leur organisme de certification avant l'audit prévu.

L'auto-évaluation porte sur les situations ou les personnes suivantes:

Sites: L'auto-évaluation se réfère à toutes les organisations et sites, y compris les sous-unités dépendantes des sites (par exemple, le site de stockage pur), qui sont inclus dans la portée du certificat FSC.

Note: L'auto-évaluation ne doit pas être effectuée pour les sites d'une organisation qui ne réalisent pas d'activités pertinentes pour le FSC (par exemple, un site de production séparé sans production FSC) et ne sont donc pas inclus dans le champ d'application du certificat.

Les employé(e)s: L'auto-évaluation inclut tous les employé(e)s, y compris les fonctionnaires ainsi que les "indépendants", qui travaillent sur les sites et, le cas échéant, les sous-unités dépendantes opérant dans le cadre du certificat, qu'ils soient employés pour des tâches liées aux matières FSC et au champ d'application du certificat ou non (par exemple, le personnel de la cantine):

- Ouvriers, administrateurs, agents de maîtrise, cadres, etc.
- Travailleurs à temps partiel et saisonniers
- Les employé(e)s des prestataires de services travaillant sur le(s) site(s)
- Prestataires de services indépendants et sous-traitants

(Source: Convention 155 de l'OIT sur la sécurité et la santé au travail, 1981)

Sous-traitants (externalisation) sans certification FSC propre:

Comprend tous les employé(e)s et les travailleurs indépendants sur le(s) site(s) du sous-traitant qui exercent des activités dans le cadre du certificat et de la sous-traitance, c'est-à-dire des processus pertinents pour le FSC.

En revanche, l'auto-évaluation ne fait pas référence aux personnes suivantes:

- Les travailleurs indépendants ainsi que les travailleurs indépendants des sous-traitants (externalisation) qui sont employés sur les sites du sous-traitant pour un travail qui n'a pas lieu dans le cadre du certificat et qui n'est donc pas pertinent pour le FSC. Exemple: Le personnel de la cantine.
- Les sous-traitants certifiés FSC, car ils doivent prouver le respect des exigences fondamentales FSC en matière de travail dans le cadre de leur propre certificat

Le modèle d'auto-évaluation est basé sur une évaluation du risque de conformité aux exigences fondamentales FSC en matière de travail en Suisse.

Évaluation des risques pour la conformité aux exigences fondamentales FSC en matière de travail en Suisse

Résultat: Risque faible	Résumé: Les sources citées ci-dessous ne contiennent aucune information indiquant que les exigences fondamentales FSC en matière de travail en Suisse sont fondamentalement, systématiquement ou significativement en danger.
-----------------------------------	---

Sources:

- Niveau de ratification des conventions fondamentales de l'OIT: Entièrement souscrit 8 sur 8. Voir https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102861 ITUC Global Rights Index (Indice global des droits de la CSI) documenté les violations des droits des travailleurs internationalement reconnus par les gouvernements et les employeurs. Les pays sont classés par groupes de 1 à 5+, en fonction de leur respect des droits collectifs du travail. Il y a cinq notes, 1 étant la meilleure note et 5+ étant la pire note qu'un pays puisse recevoir. Classement CSI, Suisse: 2 Violations répétées. En effet, en Suisse, il n'existe aucune protection en matière de droit du travail (protection contre le licenciement) pour les représentants du personnel ou les militants syndicaux. De plus, le droit du travail suisse est fortement orienté vers les employeurs. En effet, en Suisse, il n'existe pas de protection en matière de droit du travail (protection contre le licenciement) pour les représentants du personnel ou les militants syndicaux. De plus, le droit du travail suisse est fortement orienté vers les employeurs. Lien: <https://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2020-de>
- FSC National Risk Assessment, Switzerland: Category 2: Wood harvested in violation of traditional and human rights especially: 2.2. Labor rights are respected including rights as specified in ILO Fundamental Principles and Rights at work. Résultat (abrégé) : "Aucune information n'a été trouvée pour démontrer que les droits des travailleurs et les principes et droits fondamentaux de l'OIT au travail sont menacés". Par conséquent, la désignation du risque pour cet indicateur est "risque faible". Lien: <https://fsc.org/en/document-centre/documents/resource/331>

Portée de l'évaluation des risques:

- L'évaluation des risques concerne le détenteur du certificat et les sites affiliés, ainsi que les prestataires de services et les sous-traitants non certifiés FSC, pour autant qu'ils soient basés en Suisse.
- Les sites ou les sous-traitants non certifiés FSC basés à l'étranger doivent être évalués par rapport à la situation de risque existante des lois nationales et des audits juridiques sur place. A cet effet, l'aide à la préparation de l'auto-divulgation d'autres bureaux nationaux FSC peut être utilisée.

Explications:

La Suisse a ratifié les normes fondamentales du travail de l'Organisation internationale du travail. Il existe une législation complète sur les normes fondamentales du travail. Le niveau d'application de la loi est élevé et, en cas de violation, les personnes concernées ont le droit de porter plainte et d'intenter une action en justice. Étant donné qu'il n'y a généralement pas de contrôles réguliers des autorités concernant la protection des travailleurs dans les entreprises suisses, le livre de paie (ou des documents au contenu comparable) ainsi que les documents de communication internes qui informent les travailleurs sur les voies de recours, servent de preuves valables du respect des normes fondamentales du travail. Dans le cas d'inspections officielles menées régulièrement, la preuve que celles-ci ont eu lieu semble suffisante. L'examen factuel et, le cas échéant, la sanction du non-respect des exigences relèvent de la responsabilité de l'autorité respective.

L'évaluation des risques du FSC sur le bois contrôlé de la Suisse montre que les sources et les références sur les risques et les occurrences peuvent être trouvées dans la conformité à l'équité entre les sexes (mot-clé : écart de rémunération entre les hommes et les femmes). Pour le secteur forestier, l'écart de rémunération doit être classé comme nettement moins important que dans les autres secteurs économiques. Les dispositions relatives à la transparence des salaires ou à l'analyse de l'équité salariale sont réglementées dans la loi sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg). Ainsi, selon l'article 13a, tous les employeurs de plus de 100 personnes sont tenus d'effectuer tous les quatre ans une analyse de l'égalité salariale et de la faire vérifier par un organe de révision indépendant.

Compte tenu des faibles risques en Suisse, il semble suffisant de ne contrôler le respect des normes fondamentales du travail que de manière ponctuelle. Cela signifie qu'un audit détaillé ne semble nécessaire que dans les situations suivantes, par exemple:

- Les organisations sont notées négativement dans l'indice mondial des droits de la CSI. Lien: <https://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2020-fr>

- Il existe des rapports de presse ou des rapports d'incidents récents
- Les observations des déviations sont disponibles dans le cadre de l'audit et de la visite du site.

Dans le contexte des faibles risques en Suisse, il semble également suffisant que la conformité des prestataires de services sur les sites du titulaire du certificat et des sous-traitants non certifiés FSC ne soit contrôlée qu'occasionnellement. Les occasions qui nécessitent un audit doivent être documentées dans le cadre de l'auto-évaluation.

Recommandation: Le détenteur du certificat doit convenir contractuellement avec les prestataires de services et les sous-traitants non certifiés FSC d'un engagement volontaire à respecter les exigences fondamentales FSC en matière de travail en se référant à sa propre déclaration de politique et y ancrer également le droit de faire réaliser ses propres audits et des audits externes par l'organisme de certification FSC. La forme de l'engagement volontaire peut être choisie librement, par exemple sous la forme d'une déclaration séparée.

Auto-évaluation du titulaire du certificat sur les exigences fondamentales FSC en matière de travail selon FSC-STD-40-004 V3-1

L'auto-évaluation se réfère à tous les sites opérant dans le cadre du certificat, aux prestataires de services travaillant sur le(s) site(s) du titulaire du certificat et aux sous-traitants qui ne sont pas certifiés FSC et auxquels le titulaire du certificat fait appel pour les processus FSC.

Pour les sites à l'étranger et les prestataires de services qui y opèrent, ainsi que pour les sous-traitants non certifiés FSC basés à l'étranger, des évaluations de risques propres ont été préparées sur la base des lois et des audits juridiques nationaux et de la situation de risque existant sur place. (A cette fin, l'aide à la préparation de l'auto-divulgence d'autres bureaux nationaux FSC peut être utilisée).

Pour ces cas, veuillez fournir des informations sur la manière et le moment où cette auto-évaluation a été réalisée pour ces sites étrangers et les sous-traitants non certifiés FSC basés à l'étranger.

Je, [Nom, Fonction] certifie par la présente que les informations suivantes sont vraies au meilleur de mes connaissances et de mes convictions et reconnais que toute déclaration sciemment fautive peut entraîner la suspension ou la résiliation du certificat ou la non-émission du certificat.

Nom en majuscules	Fonction	Date

Travail des enfants

Demande	Question	Réponse
7.2 L'organisation ne doit pas faire travailler des enfants.	a) Votre organisation respecte-t-elle la clause 7.2? Si oui, continuez avec c)	Réponse à la règle: <input type="checkbox"/> Oui! - continuer avec c) Cas particulier: <input type="checkbox"/> Non! – continuer avec 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.	Réponse spécifique à l'entreprise - si nécessaire: <div style="border: 1px solid black; height: 40px; width: 100%;"></div>
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 législation sur l'éducation obligatoire, ils ne doivent travailler qu'en dehors des heures de classe pendant les heures normales de travail.	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.	<p>Législation relative au paragraphe 7.2: Les lois en vigueur et à respecter en Suisse peuvent être consultées sur les pages web de la base de données Natlex (législation nationale sur le droit du travail, la sécurité sociale et les droits de la personne) Voir les profils par pays de l'OIT: Switzerland / Elimination of child labour, protection of children and young persons Lien: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.listResults?p_lang=en&p_country=CHE&p_count=740&p_classification=04&p_classcount=15</p> <p>En particulier, les lois suivantes doivent être pleinement respectées:</p> <p>Paragraphe 7.2.1/7.2.2: L'emploi des enfants de moins de 13 ans est réglementé par l'ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs (OLT 5) et la loi sur le travail (LTr). En Suisse, l'emploi d'enfants de moins de 13 ans est interdit (art. 30 LTr). Des exigences particulières s'appliquent aux enfants âgés de 13 à 15 ans, qui couvrent entièrement les exigences selon le point 7.2.2: L'emploi des enfants âgés de 13 à 15 ans est limité par la loi à un maximum de 3 heures par jour et de 9 heures par semaine et, sous réserve de restrictions, à des travaux légers en dehors des heures de classe qui ne sont pas préjudiciables à leur santé ou à leur développement (voir l'ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs).</p> <p>Paragraphe 7.2.3: L'emploi de travailleurs de moins de 18 ans est réglementé de manière exhaustive par l'ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs (OLT 5) et, dans le cas de la formation professionnelle, par la loi sur la formation professionnelle (LFPr). Les exigences relatives à l'emploi des jeunes âgés de 15 à 18 ans sont régies par sur la protection des jeunes travailleurs (OLT 5) et la loi sur le travail (LTr). L'exécution de travaux dangereux n'est autorisée que si le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI), avec l'approbation du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), prévoit des exceptions dans les ordonnances sur la formation des jeunes à partir de 15 ans, pour autant que cela soit indispensable pour atteindre les objectifs de la formation professionnelle initiale ou des cours officiellement reconnus (art. 4 al. 4 OLT 5). Si tel est le cas, la consultation préalable d'un spécialiste de la sécurité au travail est requise (art. 4 al. 4 OLT 5).</p> <p>Paragraphe 7.2.4: Les pires formes de travail des enfants sont interdites par le code pénal, la loi fondamentale, ainsi que par les lois susmentionnées.</p>
	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.	La conformité aux exigences de la clause 7.2 : Travail des enfants est assurée par la législation nationale. Ceci peut être vérifié, entre autres, sur la base des preuves mentionnées ci-dessous. Paragraphe 7.2.1/ 7.2.2 / 7.2.3: Respect de l'audit de base des données personnelles et des exigences légales.

Demande	Question	Réponse
<p>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.</p> <p>7.2.4 L'organisation doit interdire les pires formes de travail des enfants.</p>		<p>Justificatifs fournis par l'entreprise</p> <p>Il doit être communiqué par écrit au sein de l'entreprise à chaque employé(e) quels sont les services à contacter en cas de plainte, que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise. Pour les entreprises avec convention collective de travail (CCT), il s'agit de la commission paritaire. Pour les entreprises sans CCT, il s'agit du tribunal civil cantonal. Les points de contact supplémentaires pour les apprentis (autorités de la formation professionnelle) et les autres services de conseil cantonaux doivent également être communiqués par écrit.</p> <p>Les informations relatives à l'âge, à l'assurance sociale (AVS), au salaire, aux heures de travail définies par contrat et aux activités des employés se trouvent dans le livre de paie qui, en tant que tel, fait office de justificatif. Des documents comparables, par exemple, un aperçu avec des données sur le personnel, peuvent également être présentés. Parmi les documents possibles pour garantir la sécurité au travail, on peut citer les rapports de l'assurance-accidents, les règlements internes de sécurité et/ou les certificats, standards et normes existants.</p> <p>Tous les employés doivent disposer d'un contrat de travail correspondant, qui doit être accepté par les deux. Bien que cela ne doive pas nécessairement se faire par écrit, il est d'usage de le faire pour des raisons juridiques, entre autres. Toutefois, si tel n'est pas le cas, l'employeur est tenu, en vertu de l'art. 330b CO, de fournir par écrit au travailleur des informations sur le salaire et la durée du travail, au plus tard un mois après le début des rapports de travail.</p> <p>Tous les employé(e)s, y compris les stagiaires, les employé(e)s à temps partiel et les employé(e)s mineurs, ont-ils un contrat de travail correspondant <u>OU</u> une notification écrite des points mentionnés à l'art. 330b CO?</p> <p><input type="checkbox"/> Non! Justification:</p> <div data-bbox="786 874 2112 938" style="border: 1px solid black; height: 40px; margin: 5px 0;"></div> <p><input type="checkbox"/> Oui! Tous les employé(e)s ont un contrat de travail correspondant <u>OU</u> une notification écrite des points mentionnés à l'art. 330b CO.</p> <p>Paragraphe 7.2.2-7.2.4: Le respect des prescriptions en matière de santé et de sécurité au travail est contrôlé par l'assurance accidents obligatoire (p. ex. SUVA) (art. 85 LAA).</p> <p>Note: Les indépendants qui emploient des travailleurs doivent s'assurer contre les accidents du travail. L'assurance accident légale s'applique à tous les employé(e)s, y compris les employé(e)s à court terme et les stagiaires. Depuis l'entrée en vigueur de l'Accord sur la libre circulation des personnes (ALCP) entre l'UE et la Suisse, les personnes qui vivent dans l'UE/AELE et travaillent en Suisse (p. ex. les frontaliers) sont également soumises à l'obligation d'assurance en Suisse.</p> <p>D'autres preuves: Le titulaire du certificat, ainsi que les sites affiliés basés en Suisse, sont-ils affiliés à l'assurance-accidents obligatoire?</p> <p><input type="checkbox"/> Non! Justification:</p> <div data-bbox="786 1390 2112 1453" style="border: 1px solid black; height: 40px; margin: 5px 0;"></div>

Demande	Question	Réponse				
		<input type="checkbox"/> Oui! Indication des informations suivantes par site ou indication de la localisation de ces informations, responsable(s): <table border="1" data-bbox="792 328 2110 501"> <tr> <td data-bbox="792 328 1294 411">Nom de l'assurance accident</td> <td data-bbox="1294 328 2110 411"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="792 411 1294 501">Numéro d'assurance</td> <td data-bbox="1294 411 2110 501"></td> </tr> </table>	Nom de l'assurance accident		Numéro d'assurance	
Nom de l'assurance accident						
Numéro d'assurance						
	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.	Aucun. La législation à respecter en Suisse à cet égard n'est pas en contradiction avec les exigences du paragraphe 7.2: voir les profils par pays de l'OIT, sur Natlex: Elimination of child labour, protection of children and young persons“ (voir ci-dessus pour le lien internet).				
	e) Joignez la ou les déclarations de politiques rédigées par votre organisation et correspondant à la clause 7.2.	Voir la déclaration de principe! Preuve: <table border="1" data-bbox="792 890 2110 1062"> <tr> <td data-bbox="792 890 1294 973">Déclaration de principe du</td> <td data-bbox="1294 890 2110 973"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="792 973 1294 1062">Section texte ou référence/liens internet</td> <td data-bbox="1294 973 2110 1062"></td> </tr> </table>	Déclaration de principe du		Section texte ou référence/liens internet	
Déclaration de principe du						
Section texte ou référence/liens internet						
	Résultat	Toutes les informations ci-dessus peuvent-elles être fournies? <input type="checkbox"/> Oui! Résultat: La conformité aux exigences du paragraphe 7.2 est assurée. Ceci peut être vérifié sur la base des réponses et des preuves ci-dessus. La déclaration de principe contient des exigences suffisamment complètes concernant 7.2. <input type="checkbox"/> Non! Résultat: La conformité aux exigences n'est pas prouvée.				

Travail forcé ou obligatoire

Demande	Question	Réponse
7.3 L'organisation doit éliminer toutes les formes de travail forcé et obligatoire.	a) Votre organisation respecte-t-elle la clause 7.3 ? Si oui, aller en c)	Réponse à la règle: <input type="checkbox"/> Oui! – continuer avec c) Cas particulier: <input type="checkbox"/> Non! – continuer avec 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.	Réponse spécifique à l'entreprise - si nécessaire: <div style="border: 1px solid black; height: 40px; width: 100%;"></div>
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 : <ul style="list-style-type: none"> • 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 ? <p>Législation relative au paragraphe 7.3: Les lois applicables et à respecter en Suisse en relation avec la section 7.3 peuvent être trouvées sur les pages web de la base de données Natlex (législation nationale sur le droit du travail, la sécurité sociale et les droits de l' personne). Voir les profils par pays de l'OIT: Switzerland / “Elimination of forced labour” Lien: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.listResults?p_lang=en&p_country=CHE&p_count=740&p_classification=03&p_classcount=8</p> <p>En particulier, nous respectons pleinement les lois suivantes:</p> <p>Paragraphe 7.3.1:</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'article 27 de la Constitution fédérale (Cst), Liberté économique, accorde à toute personne le droit de choisir librement son travail. • Selon le code pénal (art. 264a), toute forme de travail forcé est interdite et punie d'emprisonnement. <p>Paragraphe 7.3.2:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Loi fédérale sur les mesures de lutte contre le travail au noir (LTN) et l'ordonnance sur le travail au noir (OTN). • Code pénal suisse (CP). • Le code des obligations (CO) accorde à tous les salariés le droit à un salaire usuel, convenu ou réglé par une convention de travail ou une convention collective de travail (art. 322 CO). Les planchers salariaux cantonaux sont garantis à Neuchâtel, dans le Jura, à Genève, au Tessin et à l'avenir à Bâle-Ville. • Dans le cas du leasing d'employés, la loi sur les agences de placement (LSE) et l'ordonnance correspondante (ordonnance sur le service de l'emploi, OSE) sont les bases légales pertinentes. Les droits et obligations des employés se trouvent dans le code des obligations (CO) (art. 319 ss), la loi sur le travail (LTr) et les ordonnances qui s'y rapportent (OLT 1-5). <p>Justificatifs fournis par l'entreprise Il doit être communiqué par écrit au sein de l'entreprise à chaque employé(e) quels sont les services à contacter à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise en cas de plainte. Pour les entreprises avec convention collective de travail (CCT), il s'agit de la commission paritaire. Pour les entreprises sans CCT, il s'agit par exemple du tribunal civil cantonal ou d'un syndicat.</p> <p>Des informations sur la relation d'emploi, les heures de travail contractuelles et les activités des travailleurs peuvent être présentées sous forme de contrats de travail signés mutuellement. Des documents comparables peuvent également être présentés.</p>	

Demande	Question	Réponse
	<p>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.</p>	<p>La conformité à la norme fondamentale de travail du FSC selon la clause 7.3 est alternativement assurée par la législation et la surveillance nationales ou doit être établie sur une base ad hoc lors des audits externes, des audits internes ou de l'audit du FSC par le fait qu'aucun incident n'a été mis en évidence.</p> <p>Le contrôle de l'État s'effectue dans le cadre du suivi des dispositions légales relatives aux relations de travail, telles que les réglementations sur la protection du travail ou sur le travail illégal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le respect des prescriptions en matière de sécurité et de santé au travail est contrôlé par l'assurance-accidents obligatoire (p. ex. SUVA) (art. 85 LAA). • Si des infractions sont suspectées, l'administration des douanes, en tant qu'autorité exécutive, est responsable du contrôle (notamment en ce qui concerne le travail illégal ou le détachement non autorisé). Toutes les lois pertinentes se trouvent dans la loi sur les douanes (LD) et l'ordonnance sur les douanes (OD). Si nécessaire, d'autres ordonnances doivent être consultées pour une clarification complète des faits (https://www.ezv.admin.ch/ezv/fr/home/documentation/bases-legales/lois--ordonnances--messages.html) <p>Les preuves des résultats des audits réalisés par les institutions d'assurance retraite, les institutions d'assurance accident ou les autorités de contrôle de l'État ont déjà été présentées de manière exhaustive dans le cadre de cette auto-évaluation ; voir le paragraphe 7.2 sur le travail des enfants (question c) et sont disponibles pour inspection.</p> <p>D'autres preuves: Des violations des dispositions légales concernant la clause 7.3 des exigences fondamentales FSC en matière de travail , Travail forcé et obligatoire, ont-elles été identifiées au cours de l'autocontrôle et/ou des inspections officielles (voir ci-dessus)? Y a-t-il des violations connues de la loi?</p> <p><input type="checkbox"/> Non! Il n'y a aucun risque de violation des normes fondamentales du travail à cet égard.</p> <p><input type="checkbox"/> Oui! Indiquez qui en est responsable dans l'organisation et sur la base de quelle documentation, s'il y a des audits internes/externes, cela peut être retracé:</p> <div data-bbox="775 940 2114 1026" style="border: 1px solid black; height: 50px; margin-bottom: 10px;"></div> <p>Des employé(e)s dont le lieu de résidence est à l'étranger travaillent-ils sur le(s) site(s) sans avoir été engagés dans le cadre d'un rapport de travail directement conclu (par exemple, travail sous contrat, travail temporaire, etc.)?</p> <p><input type="checkbox"/> Non! Il n'y a aucun risque de violation des normes fondamentales du travail à cet égard.</p> <p><input type="checkbox"/> Oui, nous nous assurons également que les exigences du paragraphe 7.3 sont respectées pour ces employé(e)s. Veuillez indiquer qui en est responsable au sein de l'organisation et quels documents et, le cas échéant, audits internes/externes peuvent être utilisés pour le vérifier.</p> <div data-bbox="775 1275 2114 1361" style="border: 1px solid black; height: 50px; margin-bottom: 10px;"></div> <p>Des travailleurs sont-ils employé(e)s sur le(s) site(s) dans le cadre de mesures d'intégration (par ex. IV) ou du système pénal ou dans des ateliers protégés?</p>

Demande	Question	Réponse				
		<input type="checkbox"/> Non! Il n'y a aucun risque de violation des normes fondamentales du travail à cet égard. <input type="checkbox"/> Oui, nous nous assurons également que ces employé(e)s se conforment aux exigences, en particulier celles du paragraphe 7.3. Veuillez indiquer qui en est responsable au sein de l'organisation et quels documents et, le cas échéant, audits internes/externes peuvent être utilisés pour le vérifier. <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-top: 5px;"><i>Contrat avec l'organisme concerné (AI/..)</i></div>				
	<p>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..</p>	<p>Aucun. La législation à respecter en Suisse à cet égard n'est pas en contradiction avec les exigences du paragraphe 7.3: voir les profils par pays de l'OIT, sur Natlex: "Elimination of forced labour" (voir ci-dessus pour le lien internet).</p>				
	<p>f) Joignez la ou les déclarations politiques rédigées par votre organisation et correspondant à la clause 7.3.</p>	<p>Voir la déclaration de principe!</p> <p>Preuve:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; padding: 5px;">Déclaration de principe du</td> <td style="width: 50%;"></td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Section texte ou référence/liens internet</td> <td></td> </tr> </table>	Déclaration de principe du		Section texte ou référence/liens internet	
Déclaration de principe du						
Section texte ou référence/liens internet						
	<p>Résultat</p>	<p>Toutes les informations ci-dessus peuvent-elles être fournies?</p> <input type="checkbox"/> Oui! Résultat: La conformité aux exigences du paragraphe 7.3 est assurée. Ceci peut être vérifié sur la base des réponses et des preuves ci-dessus. La déclaration de principe contient des exigences suffisamment complètes concernant 7.3. <input type="checkbox"/> Non! Résultat: La conformité aux exigences n'est pas prouvée.				

Discrimination en matière d'emploi et de profession

Demande	Question	Réponse
7.4 L'organisation doit s'assurer qu'il n'y a pas de discrimination en matière d'emploi et de profession.	a) Votre organisation respecte-t-elle la clause 7.4? Si oui, aller en c).	Réponse à la règle: <input type="checkbox"/> Oui! – continuer avec c) Cas particulier: <input type="checkbox"/> Non! – continuer avec b)
7.4.1 Les pratiques en matière d'emploi et de profession sont non discriminatoires.	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 7.4.	Réponse spécifique à l'entreprise - si nécessaire: <div style="border: 1px solid black; height: 40px; width: 100%;"></div>
	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.	<p>Législation relative au paragraphe 7.4: Les lois applicables et à respecter en Suisse en relation avec la section 7.4 peuvent être trouvées sur les pages web de la base de données Natlex (législation nationale sur le droit du travail, la sécurité sociale et les droits de la personne). Voir les profils par pays de l'OIT: Switzerland / “Equality of opportunity and treatment” Lien: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.listResults?p_lang=en&p_country=CHE&p_count=740&p_classification=05&p_classcount=16</p> <p>Paragraphe 7.4.1 La constitution fédérale interdit en principe toute discrimination à l'égard des employé(e)s en raison de la race ou de l'origine ethnique, du sexe ou de l'identité sexuelle, de l'âge, des convictions religieuses (philosophiques ou politiques) ou du fait d'une déficience corporelle, mentale ou psychique (art. 8 Cst).</p> <p>Justificatifs fournis par l'entreprise Il doit être communiqué par écrit au sein de l'entreprise à chaque employé(e) quels sont les services à contacter à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise en cas de plainte. Pour les entreprises avec une convention collective de travail (CCT), il s'agit de la commission paritaire. Pour les entreprises sans CCT, il faut contacter l'office de conciliation pour les questions d'égalité en cas de discrimination sexuelle. En cas de discrimination raciale, il est possible de faire appel à la protection juridique. En cas de discrimination en raison d'un handicap, un conseil juridique du Bureau fédéral de l'égalité pour les personnes handicapées BFEH est à disposition.</p> <p>Le registre des salaires, les offres d'emploi existantes ou, le cas échéant, une analyse de l'égalité salariale selon dispose de la loi sur l'égalité entre hommes et femmes (LEg) peuvent également servir de justificatifs.</p>
	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.	Note: Sur la base de l'art. 8 (Cst), la Suisse dispose de la loi sur l'égalité entre hommes et femmes (LEg), qui régit l'égalité entre hommes et femmes. Cela comprend l'interdiction de la discrimination à l'article 3 et l'interdiction de la discrimination par le harcèlement sexuel à l'article 4. En outre, différents articles du Code des obligations (CO) et de la loi sur le travail (LTr) peuvent être invoqués. L'art. 328 CO et l'art. 6 LTr obligent l'employeur à respecter et à protéger la personnalité des employé(e)s, ce qui inclut la protection contre le harcèlement racial. L'art. 336 CO qualifie d'abusifs les licenciements fondés sur des caractéristiques personnelles qui n'ont aucun rapport avec le rapport de travail et n'affectent pas de manière significative l'ambiance de travail (comme l'appartenance ethnique). Il en va de même pour les travailleurs détachés des

Demande	Question	Réponse						
		<p>États de l'UE et de l'AELE (art. 2, al. 1, let. f, LDét). À titre de mesure préventive, l'employeur doit attirer l'attention sur l'interdiction de la discrimination de manière appropriée, par exemple dans le cadre de la formation ou de l'information des employé(e)s, et s'efforcer de faire en sorte que la discrimination ne se produise pas.</p> <p>Des preuves: L'interdiction de la discrimination et les voies de recours a-t-elle été soulignée/attirée? Pour les entreprises de plus de 100 collaborateurs/trices : Documentation de l'analyse de l'égalité salariale vérifiée par un organisme indépendant (selon la LEg).</p> <p><input type="checkbox"/> Non! Cette réponse ne conduit pas à un résultat positif de l'auto-évaluation.</p> <p><input type="checkbox"/> Oui! Preuve:</p> <table border="1" data-bbox="813 547 2112 659"> <tr> <td data-bbox="813 547 1621 659"><i>Par exemple: Information des employé(e)s, contrat de travail, formation Analyse de l'égalité salariale</i></td> <td data-bbox="1621 547 2112 659"><i>Date, lieu de dépôt</i></td> </tr> </table> <p>Des mesures préventives (voir ci-dessus) ont-elles été mises en œuvre pour protéger les employé(e)s?</p> <p><input type="checkbox"/> Non! Cette réponse ne conduit pas à un résultat positif de l'auto-évaluation.</p> <p><input type="checkbox"/> Oui! Preuve:</p> <table border="1" data-bbox="813 826 2112 911"> <tr> <td data-bbox="813 826 1621 911"><i>Par exemple: Information des employé(e)s, contrat de travail, formation</i></td> <td data-bbox="1621 826 2112 911"><i>Date, lieu de dépôt</i></td> </tr> </table> <p>Les employé(e)s ont-ils été informés de la procédure de plainte, du bureau des plaintes?</p> <p><input type="checkbox"/> Non! Cette réponse ne conduit pas à un résultat positif de l'auto-évaluation.</p> <p><input type="checkbox"/> Oui! Preuve:</p> <table border="1" data-bbox="813 1107 2112 1192"> <tr> <td data-bbox="813 1107 1621 1192"><i>Par exemple: Information des employé(e)s, contrat de travail, formation</i></td> <td data-bbox="1621 1107 2112 1192"><i>Date, lieu de dépôt</i></td> </tr> </table> <p>Y a-t-il d'autres raisons pour lesquelles la procédure de plainte n'a pas pu être suivie (par exemple, barrières linguistiques, etc.) ?</p> <p><input type="checkbox"/> Oui! Cette réponse ne conduit pas à un résultat positif de l'auto-évaluation.</p> <p><input type="checkbox"/> Non! Décrivez comment sont traitées les situations qui nécessitent des mesures spéciales à cet égard (par exemple, barrières linguistiques, etc.) ou indiquez l'emplacement de la documentation correspondante:</p>	<i>Par exemple: Information des employé(e)s, contrat de travail, formation Analyse de l'égalité salariale</i>	<i>Date, lieu de dépôt</i>	<i>Par exemple: Information des employé(e)s, contrat de travail, formation</i>	<i>Date, lieu de dépôt</i>	<i>Par exemple: Information des employé(e)s, contrat de travail, formation</i>	<i>Date, lieu de dépôt</i>
<i>Par exemple: Information des employé(e)s, contrat de travail, formation Analyse de l'égalité salariale</i>	<i>Date, lieu de dépôt</i>							
<i>Par exemple: Information des employé(e)s, contrat de travail, formation</i>	<i>Date, lieu de dépôt</i>							
<i>Par exemple: Information des employé(e)s, contrat de travail, formation</i>	<i>Date, lieu de dépôt</i>							

Demande	Question	Réponse				
		<p><i>Par exemple: Personne de confiance multilingue, orientation au moyen de pictogrammes clairs, etc.</i></p>				
	<p>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..</p>	<p>Aucun. La législation à respecter en Suisse à cet égard n'est pas en contradiction avec les exigences du paragraphe 7.4: voir les profils par pays de l'OIT, sur Natlex: "Equality of opportunity and treatment", (voir ci-dessus pour le lien internet).</p>				
	<p>f) Joignez la ou les déclarations politiques rédigées par votre organisation et correspondant à la clause 7.4.</p>	<p>Voir la déclaration de principe!</p> <p>Preuve:</p> <table border="1" data-bbox="813 783 2112 954"> <tr> <td data-bbox="813 783 1312 868">Déclaration de principe du</td> <td data-bbox="1312 783 2112 868"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="813 868 1312 954">Section texte ou référence/liens internet</td> <td data-bbox="1312 868 2112 954"></td> </tr> </table>	Déclaration de principe du		Section texte ou référence/liens internet	
Déclaration de principe du						
Section texte ou référence/liens internet						
	<p>Résultat:</p>	<p>Toutes les informations ci-dessus peuvent-elles être fournies?</p> <p><input type="checkbox"/> Oui! Résultat: La conformité aux exigences du paragraphe 7.4 est assurée. Ceci peut être vérifié sur la base des réponses et des preuves ci-dessus. La déclaration de principe contient des exigences suffisamment complètes concernant 7.4.</p> <p><input type="checkbox"/> Non! Résultat: La conformité aux exigences n'est pas prouvée.</p>				

Liberté d'association et droit de négociation collective

Demande	Question	Réponse
7.5 L'organisation doit respecter la liberté d'association et le droit de négociation collective.	a) Votre organisation respecte-t-elle la clause 7.5 ? Si oui, aller en c).	Réponse à la règle: <input type="checkbox"/> Oui! – continuer avec c) Cas particulier: <input type="checkbox"/> Non! – continuer avec b)
7.5.1 Les travailleurs sont en mesure d'établir ou de s'affilier à des organisations de travailleurs de leur choix.	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 7.5.	Réponse spécifique à l'entreprise - si nécessaire:
7.5.2 L'organisation respecte l'entière liberté des organisations de travailleurs d'élaborer leurs règles et constitutions.	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.	<p>Législation relative au paragraphe 7.5: Les lois en vigueur et à respecter en Suisse peuvent être consultées sur les pages web de la base de données Natlex (législation nationale sur le droit du travail, la sécurité sociale et les droits de la personne), voir les profils par pays de l'OIT: Switzerland / Freedom of association, collective bargaining and industrial relations Lien: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.listResults?p_lang=en&p_country=CHE&p_count=740&p_classification=02&p_classcount=2</p> <p>En particulier, nous respectons pleinement les lois suivantes: Paragraphe 7.5.1: En Suisse, la liberté d'association est garantie par l'article 23 de la Constitution fédérale (Cst). La loi sur la participation garantit un dialogue et une bonne coopération entre l'employeur et ses employé(e)s. Si les conditions sont réunies, une instance de représentation des travailleurs peut être désignée dans chaque entreprise. Si tel n'est pas le cas, les salariés peuvent faire valoir leurs droits directement (art. 4; art. 9ss., loi sur la participation). Paragraphe 7.5.2: La loi fédérale sur l'information et la participation des travailleurs dans les entreprises (loi sur la participation) règle tous les droits et devoirs correspondants, ainsi que les exigences correspondantes. Paragraphe 7.5.3: L'art. 9 de la Constitution fédérale règle à cet égard le principe de la liberté d'association. La coopération est régie par les articles 11ss. de la loi sur la coopération. Paragraphe 7.5.4/7.5.5: L'article 11 de la loi sur la participation régit le principe de la bonne foi.</p> <p>Justificatifs fournis par l'entreprise Il doit être communiqué par écrit au sein de l'entreprise à chaque employé(e) quels sont les services à contacter à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise en cas de plainte. Pour les entreprises avec une convention collective de travail (CCT), il s'agit de la commission paritaire. Pour les entreprises sans CCT, une procédure de droit civil peut être engagée.</p>
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 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.		

Demande	Question	Réponse										
7.5.5 Les conventions collectives sont appliquées lorsqu'elles existent.	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 7.5.	<p>Éléments de preuve pour le paragraphe 7.5.1/7.5.2/7.5.3: Existe-t-il une instance représentative du personnel sur le site du titulaire du certificat ou sur les sites opérant dans le cadre du certificat du titulaire du certificat?</p> <p><input type="checkbox"/> Oui! Fournissez les détails de:</p> <div data-bbox="808 384 2112 528" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p><i>Type, existence et portée de la représentation des salariés (p. ex.: comité d'entreprise, chambres de salariés, syndicats):</i></p> </div> <p><input type="checkbox"/> Non! Si vous avez répondu non, passez à la question suivante.</p> <p>Y a-t-il des plaintes selon lesquelles le titulaire du certificat supprime la liberté d'association et le droit effectif à la négociation collective ?</p> <p><input type="checkbox"/> Oui! Fournir des détails sur ces plaintes et sur la manière de les traiter:</p> <table border="1" data-bbox="808 778 2112 1201" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 60%;">Date de la plainte/violation de la loi</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Documentation: Lieu de stockage, personne en charge</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Description de l'incident</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Description du traitement/des conséquences de l'incident</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Évaluation de l'efficacité de l'arrêt de l'incident</td> <td></td> </tr> </table> <p><input type="checkbox"/> Non!</p> <p>Preuve au paragraphe 7.5.4/7.5.5: Existe-t-il des conventions collectives de travail (CCT) sur les sites concernés par le certificat? <i>Lien:</i> https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/Gesamtarbeitsvertraege_Normalarbeitsvertraege/Gesamtarbeitsvertraege_Bund/Allgemeinverbindlich_erklaerte_Gesamtarbeitsvertraege.html</p>	Date de la plainte/violation de la loi		Documentation: Lieu de stockage, personne en charge		Description de l'incident		Description du traitement/des conséquences de l'incident		Évaluation de l'efficacité de l'arrêt de l'incident	
Date de la plainte/violation de la loi												
Documentation: Lieu de stockage, personne en charge												
Description de l'incident												
Description du traitement/des conséquences de l'incident												
Évaluation de l'efficacité de l'arrêt de l'incident												

Demande	Question	Réponse														
		<p><input type="checkbox"/> Oui! Fournir des informations sur la nature, l'existence et la portée de la convention collective de travail:</p> <table border="1" data-bbox="813 276 2112 475"> <tr> <td data-bbox="813 276 1469 387">Informations sur la nature et le champ d'application de la convention collective</td> <td data-bbox="1469 276 2112 387"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="813 387 1469 475">Preuve du respect des conventions collectives de travail</td> <td data-bbox="1469 387 2112 475"></td> </tr> </table> <p><input type="checkbox"/> Non! Si vous avez répondu non, passez à la question suivante.</p> <p>Y a-t-il des plaintes ou des violations connues de la loi concernant la non-application des conventions collectives?</p> <p><input type="checkbox"/> Non!</p> <p><input type="checkbox"/> Oui ! Veuillez fournir les informations suivantes sur ces plaintes et la manière de les traiter:</p> <table border="1" data-bbox="813 778 2112 1201"> <tr> <td data-bbox="813 778 1469 866">Date de la plainte/du manquement à la loi</td> <td data-bbox="1469 778 2112 866"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="813 866 1469 954">Documentation: Lieu de stockage, personne en charge</td> <td data-bbox="1469 866 2112 954"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="813 954 1469 1042">Description de l'incident</td> <td data-bbox="1469 954 2112 1042"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="813 1042 1469 1129">Description du traitement/des conséquences de l'incident</td> <td data-bbox="1469 1042 2112 1129"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="813 1129 1469 1201">Évaluation de l'efficacité de l'arrêt de l'incident</td> <td data-bbox="1469 1129 2112 1201"></td> </tr> </table>	Informations sur la nature et le champ d'application de la convention collective		Preuve du respect des conventions collectives de travail		Date de la plainte/du manquement à la loi		Documentation: Lieu de stockage, personne en charge		Description de l'incident		Description du traitement/des conséquences de l'incident		Évaluation de l'efficacité de l'arrêt de l'incident	
Informations sur la nature et le champ d'application de la convention collective																
Preuve du respect des conventions collectives de travail																
Date de la plainte/du manquement à la loi																
Documentation: Lieu de stockage, personne en charge																
Description de l'incident																
Description du traitement/des conséquences de l'incident																
Évaluation de l'efficacité de l'arrêt de l'incident																
	<p>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</p>	<p>Aucune.</p> <p>La législation à respecter en Suisse à cet égard n'est pas en contradiction avec les exigences du chapitre 7.5 Liberté d'association et droit de négociation collective, FSC-STD-40-004 V3-1, voir les profils par pays de l'OIT, sur Natlex: « Freedom of association, collective bargaining and industrial relations », (voir ci-dessus le lien internet).</p>														

Demande	Question	Réponse				
	capacité à respecter la clause 7.5.					
	f) Joignez la ou les déclarations politiques rédigées par votre organisation et correspondant à la clause 7.5.	<p>Voir la déclaration de principe! Preuve :</p> <table border="1" data-bbox="813 424 2112 592"> <tr> <td data-bbox="813 424 1397 507">Déclaration de principe de</td> <td data-bbox="1397 424 2112 507"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="813 507 1397 592">Paragraphe du texte ou référence/liens internet</td> <td data-bbox="1397 507 2112 592"></td> </tr> </table>	Déclaration de principe de		Paragraphe du texte ou référence/liens internet	
Déclaration de principe de						
Paragraphe du texte ou référence/liens internet						
	Résultat	<p>Toutes les informations ci-dessus peuvent-elles être fournies?</p> <p><input type="checkbox"/> Oui! Résultat: La conformité aux exigences du paragraphe 7.5 est assurée. Ceci peut être vérifié sur la base des réponses et des preuves ci-dessus. La déclaration de principe contient des exigences suffisamment complètes concernant 7.5.</p> <p><input type="checkbox"/> Non! Résultat: La conformité aux exigences n'est pas prouvée.</p>				

Preuves relatives aux prestataires de services et aux sous-traitants non certifiés FSC

Le titulaire du certificat travaille-t-il avec des sous-traitants non certifiés FSC opérant dans le cadre du certificat FSC (externalisation) ou les employé(e)s de prestataires externes travaillent-ils sur ses propres sites? *Note: les exigences fondamentales FSC en matière de travail s'appliquent à tous les types d'employé(e)s sur les sites du titulaire du certificat, c'est-à-dire également aux employé(e)s des prestataires de services ou aux travailleurs indépendants. Dans le cas des sous-traitants non certifiés FSC (externalisation selon FSC-STD-40-004 V3-1), les exigences fondamentales FSC en matière de travail ne concernent que les employé(e)s qui sont employé(e)s dans le cadre du certificat FSC du client, c'est-à-dire qui effectuent des activités pertinentes pour le FSC.*

Non! Aucune autre information n'est nécessaire. Oui!

Les prestataires de services et les sous-traitants non certifiés FSC sont-ils basés en Suisse?

Oui, seuls les prestataires de services ou les sous-traitants non certifiés basés en Suisse sont contractés. En principe, selon l'évaluation des risques pour la Suisse (voir ci-dessus), le respect des exigences fondamentales FSC en matière de travail est suffisamment assuré par la législation et le contrôle nationaux. Un audit des prestataires de services et des sous-traitants non certifiés basés en Suisse est effectué en cas d'occasions (telles que des communiqués de presse, informations individuelles, observations dans le cadre d'une visite d'usine, etc.). Pour ce faire, les contrats de service, les contrats de fourniture ou autres documents similaires doivent mentionner que le prestataire de services ou le sous-traitant a été informé des plaintes reçues par le passé concernant le droit du travail et le droit de négociation collective, et qu'il les a corrigées.

<p>Un engagement contractuel a-t-il été pris avec les sous-traitants/ prestataires de services pour se conformer aux exigences fondamentales FSC en matière de travail ?</p> <p><input type="checkbox"/> Non! Donnez des détails sur les occasions possibles d'examens ci-dessous.</p> <p><input type="checkbox"/> Oui, veuillez fournir des détails.</p>	<p><i>Fournissez les détails ici de:</i> <i>La personne responsable dans l'entreprise / lieu de dépôt</i> <i>La forme d'engagement volontaire, par exemple:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Partie de l'accord de service, le contrat d'externalisation du FSC.</i> • <i>Partie du contrat de fourniture – Conditions</i> • <i>Principe propre.- Déclaration de consentement du sous-traitant/prestataire de services.</i>
<p>Des audits propres aux sous-traitants/prestataires de services ont-ils été réalisés? Y a-t-il eu des audits occasionnels de sous-traitants ou de prestataires de services externes non certifiés FSC par le client, d'autres organismes externes ou l'organisme de certification du client?</p> <p><input type="checkbox"/> Non! Aucune autre information n'est nécessaire.</p> <p><input type="checkbox"/> Oui! Veuillez fournir des détails sur les audits/incidents.</p>	<p><i>Fournir des informations ici sur:</i> <i>Personne responsable dans l'entreprise/le lieu où la/les documentation(s) est/sont déposée(s).</i> <i>Description de l'audit/incident et des conséquences de l'audit/incident.</i> <i>Évaluation de la conformité de l'audit avec les exigences fondamentales FSC en matière de travail ou de l'efficacité des mesures prises pour remédier aux violations identifiées des exigences.</i></p> <p><i>Créez ici une description pour chaque examen ou incident.</i></p>

Non! Les prestataires de services et les sous-traitants non certifiés basés en dehors de la Suisse doivent être évalués sur la base de la situation de risque, des lois nationales et des audits juridiques. L'assistance d'autres bureaux nationaux du FSC peut être utilisée à cette fin.

Veuillez indiquer ici comment et quand cette auto-évaluation a été réalisée:

<p>Résultat sur les prestataires de services et les sous-traitants non certifiés</p>	<p>Toutes les informations ci-dessus peuvent-elles être fournies?</p> <p><input type="checkbox"/> Oui! Résultat: la conformité aux exigences est assurée.</p> <p><input type="checkbox"/> Non! Résultat: la conformité aux exigences n'est pas prouvée.</p>