

Déclaration de politiques sur les exigences fondamentales FSC en matière de travail

La déclaration de principe s'applique :

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

Gascogne Bois

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

Oui

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) :

Oui

Gascogne Bois s'engage à respecter les huit conventions cadres de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) :

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

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

À propos du travail des enfants :

- À ne pas faire travailler des enfants en dehors des dispositions prévues par la loi française, dans laquelle le travail est autorisé à partir de 16 ans (ou à compter de 14 ans pour des travaux légers pendant les vacances scolaires sur autorisation de l'inspection du travail). Ces dispositions permettent d'éviter les pires formes de travail des enfants ;
- À ne pas employer d'enfants de moins de 18 ans pour des travaux dangereux ou lourds, sauf dans le cadre d'une formation dans le cadre des lois et règlements nationaux approuvés.

À propos du travail forcé et obligatoire :

- À éliminer toutes les formes de travail forcé et obligatoire en considérant le travail comme un acte volontaire et basé sur le consentement mutuel, sans menace de sanction ;
- À bannir le travail forcé ou obligatoire, y compris, mais sans s'y limiter, les caractéristiques suivantes :
 - Violence physique et sexuelle ;
 - Travail en servitude ;
 - Retenue de salaire, paiement des frais d'emploi et/ou paiement d'un dépôt pour commencer à travailler ;
 - Restriction de mobilité ou de mouvement ;
 - Confiscation du passeport et des documents d'identité ;
 - Menaces de dénonciation aux autorités.

À propos des discriminations en matière d'emploi et de profession :

- À s'assurer que les pratiques en matière d'emploi et de profession sont non discriminatoires.

À propos de la liberté d'association et de droit de négociation collective :

- À respecter la liberté d'association et le droit de négociation collective garantie par la législation française ;
- À laisser la liberté d'établir ou de s'affilier à des organisations de travailleurs de leur choix ;
- À respecter l'entière liberté des organisations de travailleurs d'élaborer leurs règles et constitutions ;
- À respecter le droit des travailleurs à se livrer à des activités licites liées à la formation, l'adhésion ou l'appui à une organisation de travailleurs, ou de s'abstenir de le faire, et ne pas discriminer ni sanctionner les travailleurs pour l'exercice de ces droits ;

- À négocier de bonne foi avec des organisations de travailleurs légalement établies et/ou leurs représentants dûment sélectionnés et produire les meilleurs efforts pour parvenir à un accord de négociation collective ;
- À appliquer la convention collective le cas échéant.

Signature	Date / Nom en majuscules / Fonction 29/03/2023 / LAGRANGE Ludivine /Responsable QHSE
-----------	---

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.

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

Attestation : J'affirme par la présente que les déclarations suivantes sont exactes et correctes au vu des meilleures informations dont je dispose, et reconnais qu'une déclaration fautive à dessein pourra donner lieu à la suspension ou à la résiliation du certificat, ou à la non-délivrance du certificat.

Nom LAGRANGE Ludivine

Date 29/03/2023

Travail des enfants

Exigence	Questions et exigences supplémentaires	Réponses et preuves apportées (complétez les zones de texte et cochez les cases correspondantes)
7.2 L'organisation ne doit pas faire travailler des enfants.	a) Votre organisation respecte-t-elle la clause 7.2 ?	<input checked="" type="checkbox"/> Oui! – aller en c) <input type="checkbox"/> Non! – aller en 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 par la clause 7.2.	Réponse spécifique à l'entreprise - si nécessaire :
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	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>La France a ratifié les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) C138 (Convention sur l'âge minimum) et C182 (Convention sur les pires formes de travail des enfants). Ces conventions ont été transcrites dans la réglementation française, l'OIT recense sur cette page web les éléments législatifs relatifs à l'élimination du travail des enfants, protection des enfants et des adolescents :</p> <p>https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.listResults?p_lang=fr&p_country=FRA&p_count=6824&p_classification=04.</p> <p>En France, le travail est autorisé à partir de 16 ans (ou à compter de 14 ans pour des travaux légers pendant les vacances scolaires sur autorisation de l'inspection du travail). En présence d'un mineur, le détenteur de certificat doit se conformer à la législation de référence en termes d'exigences pour l'emploi d'un mineur.</p> <input checked="" type="checkbox"/> Nous respectons la législation française relative à l'élimination du travail des enfants, protection des enfants et des adolescents. <input type="checkbox"/> Nous faisons travailler des personnes de 14 à 16 ans dans le respect de la législation française, avec toutes les autorisations nécessaires : <input type="checkbox"/> Pour des travaux légers pendant les vacances scolaires, sur autorisation de l'inspection du travail. <input checked="" type="checkbox"/> Dans le cadre de stages d'initiation, de période de formation en milieu professionnel ou de séquence d'observation, prévus dans le cursus éducatif.

<p>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.</p> <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><input checked="" type="checkbox"/> Nous embauchons des apprentis d'au moins 15 ans, et de moins de 18 ans, dans le respect de la législation française, avec toutes les autorisations nécessaires.</p> <p><input type="checkbox"/> Autres et compléments d'information :</p>
	<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.</p>	<p>Nous pouvons démontrer notre conformité à cette exigence de la manière suivante :</p> <p><input type="checkbox"/> Nous avons une politique d'interdiction du travail des enfants, qui démontre notre adhésion à cette exigence fondamentale FSC en matière de travail.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> La déclaration unique d'embauche (DUE) est une obligation légale réalisée auprès de l'URSSAF pour toute nouvelle embauche. La DUE comprend la date de naissance, ainsi que le numéro de sécurité sociale (numéro d'inscription au répertoire des personnes physiques) qui comporte l'année de naissance de chaque personne embauchée. L'âge des travailleurs est vérifié à l'embauche par cette démarche.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> L'entreprise dispose d'un registre unique du personnel à jour. Ce registre est une obligation légale, qui doit comporter la date de naissance de chaque salarié.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Nous faisons travailler des personnes dont l'âge est compris entre 14 et 18 ans dans le respect de la législation française, nous disposons des contrats de travail, contrats d'apprentissages et des conventions de stage correspondants, et des autorisations de l'inspection du travail le cas échéant.</p> <p><input type="checkbox"/> Nous faisons travailler des personnes de 14 à 16 ans dans le respect de la législation française, avec toutes les autorisations nécessaires :</p> <p><input type="checkbox"/> Pour des travaux légers pendant les vacances scolaires, nous disposons des autorisations préalables de l'inspection du travail et des contrats de travail correspondants.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Dans le cadre de stages d'initiation, de période de formation en milieu professionnel ou de séquence d'observation, prévus dans le cursus éducatif. Nous disposons des conventions de stage ou des conventions d'accueil qui comportent les éléments obligatoires (objectifs pédagogiques, élèves concerné-e-s, organisation prévue, prise en charge, éventuelle, des frais d'hébergement, de restauration, de transport et d'assurance...).</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Nous embauchons des apprentis d'au moins 15 ans, et de moins de 18 ans. Nous disposons des contrats d'apprentissage ou des contrats de professionnalisation correspondants.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Nous disposons d'autres procédures de vérification de l'âge lors de l'embauche, d'autres documents pertinents ou d'éléments complémentaires : <i>Carte d'identité+ signature des parents</i></p> <p><input type="checkbox"/> Autres et détails supplémentaires :</p>
	<p>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.</p>	<p>Aucune. La législation française ne présente pas de conflit avec les exigences fondamentales FSC en matière de travail des enfants.</p>
	<p>f) Joignez la ou les déclarations de politiques rédigées par votre organisation et correspondant à la clause 7.2.</p>	<p><input type="checkbox"/> Voir les politiques ou déclarations de politiques jointes.</p> <p><input type="checkbox"/> Voir les politiques ou déclarations de politiques sur la page web :</p> <p><input type="checkbox"/> Autres :</p>

Travail forcé

Exigence	Questions et exigences supplémentaires	Réponses et preuves apportées (complétez les zones de texte et cochez les cases correspondantes)	
<p>7.3 L'organisation doit éliminer toutes les formes de travail forcé et obligatoire.</p> <p>7.3.1 Les relations de travail sont volontaires et basées sur le consentement mutuel, sans menace de sanction.</p> <p>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 :</p> <p><input type="checkbox"/> violence physique et sexuelle</p> <p><input type="checkbox"/> travail en servitude</p> <p><input type="checkbox"/> retenue de salaire, paiement des frais d'emploi et/ou paiement d'un dépôt pour commencer à travailler</p> <p><input type="checkbox"/> restriction de mobilité ou de mouvement</p> <p><input type="checkbox"/> confiscation du passeport et des documents d'identité</p> <p><input type="checkbox"/> menaces de dénonciation aux autorités.</p>	a) Votre organisation respecte-t-elle la clause 7.3 ?	<p><input checked="" type="checkbox"/> Oui! – aller en c)</p> <p><input type="checkbox"/> Non! – aller en b)</p>	
	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:	
	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>La France a ratifié les conventions fondamentales de l'OIT C029 (Convention sur le travail forcé) et C105 (Convention sur l'abolition du travail forcé). Ces conventions ont été transcrites dans la réglementation française, l'OIT recense sur cette page web les éléments législatifs relatifs à l'élimination du travail forcé : https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.listResults?p_lang=fr&p_country=FRA&p_count=6824&p_classification=03.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Nous respectons la législation française relative à l'élimination du travail forcé.</p> <p><input type="checkbox"/> Autres et compléments d'information :</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>Nous pouvons démontrer notre conformité à cette exigence de la manière suivante :</p> <p><input type="checkbox"/> Nous avons une politique d'interdiction du travail forcé, qui démontre notre adhésion à cette exigence fondamentale FSC en matière de travail.</p> <p><input type="checkbox"/> Nos contrats de travail contiennent des clauses donnant la liberté aux employés de démissionner à la suite d'un préavis délivré à l'employeur.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Nous appliquons une convention collective qui contient des clauses rappelant la liberté des employés de démissionner à la suite d'un préavis délivré à l'employeur. Il s'agit de la convention collective :</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Conformément à la réglementation française, chaque contrat de travail est nominatif et signé par la personne salariée concernée.</p> <p><input type="checkbox"/> Autres et détails supplémentaires :</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.	Aucune. La législation française ne présente pas de conflit avec les exigences fondamentales FSC en matière de travail forcé.	
	f) Joignez la ou les déclarations de politiques rédigées par votre organisation et correspondant à la clause 7.3.	<p><input type="checkbox"/> Voir les politiques ou déclarations de politiques jointes.</p> <p><input type="checkbox"/> Voir les politiques ou déclarations de politiques sur la page web :</p> <p><input type="checkbox"/> Autres :</p>	

Discrimination en matière d'emploi et de profession

Exigence	Questions et exigences supplémentaires	Réponses et preuves apportées (complétez les zones de texte et cochez les cases correspondantes)
<p>7.4 L'organisation doit s'assurer qu'il n'y a pas de discrimination en matière d'emploi et de profession.</p> <p>7.4.1 Les pratiques en matière d'emploi et de profession sont non discriminatoires.</p>	<p>a) Votre organisation respecte-t-elle la clause 7.4 ?</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> Oui! – aller en c)</p> <p><input type="checkbox"/> Non! – aller en b)</p>
	<p>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.</p>	<p>Réponse spécifique à l'entreprise - si nécessaire:</p> <div style="border: 1px solid black; height: 80px; width: 100%;"></div>
	<p>c) Pour les personnes que vous employez sur le ou les sites détenant le certificat, décrivez comment votre organisation sait que la clause 7.4 est respectée ?</p>	<p>La France a ratifié les conventions fondamentales de l'OIT C100 (Convention sur l'égalité de rémunération) et C111 (Convention concernant la discrimination (emploi et profession)). Ces conventions ont été transcrites dans la réglementation française, l'OIT recense sur cette page web les éléments législatifs relatifs à :</p> <p><input type="checkbox"/> l'égalité de chances et de traitement : https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.listResults?p_lang=fr&p_country=FRA&p_count=6824&p_classification=05</p> <p><input type="checkbox"/> la politique et promotion de l'emploi, services de l'emploi : https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.listResults?p_lang=fr&p_country=FRA&p_count=6824&p_classification=08 ;</p> <p><input type="checkbox"/> aux travailleurs migrants : https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.listResults?p_lang=fr&p_country=FRA&p_count=6824&p_classification=17 ;</p> <p><input type="checkbox"/> aux peuples indigènes et tribaux : https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.listResults?p_lang=fr&p_country=FRA&p_count=6824&p_classification=21</p> <p>La législation française ne présente pas de conflit avec les exigences fondamentales FSC en matière de discrimination en matière d'emploi et de profession. Cependant, il peut exister dans certaines entreprises des aspects de discrimination liés au sexe, à l'origine ethnique et à l'âge :</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Différences de salaire pour le même rôle et la même expérience ;</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Opportunités de carrière ;</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Discrimination à l'embauche.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Nous respectons la législation française relative à l'égalité de chances et de traitement, à la politique et promotion de l'emploi, services de l'emploi, aux travailleurs migrants, aux peuples indigènes et tribaux.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Autres et compléments d'information : <i>Nous avons une charte éthique. Nous respectons le taux de 6% d'OETH. Nous avons un accord collectif d'égalité femmes- hommes + politique « parlez en autour de vous »</i></p>
	<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.</p>	<p>Nous pouvons démontrer notre conformité à cette exigence de la manière suivante :</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Nous avons une politique d'égalité des chances, qui démontre notre adhésion à cette exigence fondamentale FSC en matière de travail.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Les articles L3221-1 à L3221-7 du code du travail relatifs à l'égalité professionnelle et salariale entre hommes et femmes font partie des informations à affichage ou à diffusion obligatoire.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Les articles 225-1 à 225-4 du code pénal relatifs à la lutte contre la discrimination font partie des informations à affichage ou à diffusion obligatoire dans les lieux de travail, dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Nos offres d'emploi ne comportent pas de critères discriminants, conformément à la législation française, ce qui démontre notre adhésion à cette exigence fondamentale FSC en matière de travail.</p>

		<input type="checkbox"/> Nos contrats de travail comportent une déclaration qui n'est pas légalement obligatoire, relative à d'égalité des chances, ce qui démontre notre adhésion à cette exigence fondamentale FSC en matière de travail. <input type="checkbox"/> Autres et détails supplémentaires :
	e) Identifiez toute autre obligation légale qui, d'après vous, pourrait avoir une incidence sur votre capacité à respecter la clause 7.4. Veuillez décrire ces obligations et la manière dont elles influent sur votre capacité à respecter la clause 7.4.	Aucune. La législation française ne présente pas de conflit avec les exigences fondamentales FSC en matière d'emploi et de profession.
	f) Joignez la ou les déclarations de politiques rédigées par votre organisation et correspondant à la clause 7.4.	<input type="checkbox"/> Voir les politiques ou déclarations de politiques jointes. <input type="checkbox"/> Voir les politiques ou déclarations de politiques sur la page web : <input type="checkbox"/> Autres :

Le droit d'organisation et de négociation collective

Exigence	Questions et exigences supplémentaires	Réponses et preuves apportées (complétez les zones de texte et cochez les cases correspondantes)
7.5 L'organisation doit respecter la liberté d'association et le droit de négociation collective.	a) Votre organisation respecte-t-elle la clause 7.5 ?	<input checked="" type="checkbox"/> Oui! – aller en c) <input type="checkbox"/> Non! – aller en 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 ?	La France a ratifié les conventions fondamentales de l'OIT C087 (Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical) et C098 (Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective). Ces conventions ont été transcrites dans la réglementation française, l'OIT recense sur cette page web les éléments législatifs relatifs à la liberté syndicale, négociation collective et relations professionnelles : https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.listResults?p_lang=fr&p_country=FRA&p_count=6824&p_classification=02 . <input checked="" type="checkbox"/> Nous respectons la législation française relative à la liberté syndicale, négociation collective et relations professionnelles. <input type="checkbox"/> Autres et compléments d'information :
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 ni ne discriminer les travailleurs pour l'exercice de ces droits.	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.	Nous pouvons démontrer notre conformité à cette exigence de la manière suivante : <input type="checkbox"/> Nous avons une politique relative à la liberté d'association et droit de négociation collective , qui démontre notre adhésion à cette exigence fondamentale FSC en matière de travail. <input checked="" type="checkbox"/> Une convention collective s'applique à notre entreprise. Cette convention collective a été négociée par les organisations syndicales représentatives des salariés et les organisations ou groupements d'employeurs. Il s'agit de la convention collective : <input type="checkbox"/> Des panneaux syndicaux sont disponibles pour l'affichage des communications syndicales, selon conditions fixées par accord avec l'employeur. <input checked="" type="checkbox"/> Pour les entreprises de plus de 11 salariés : le comité social et économique (CSE) de notre entreprise est en place et des représentants des salariés sont élus au CSE en accord avec la législation. Nous disposons de preuves documentées et d'archives concernant les élections des membres de la délégation du personnel au CSE. <input type="checkbox"/> Autres et détails supplémentaires :
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.	e) Identifiez toute autre obligation légale qui, d'après vous, pourrait avoir une incidence sur votre capacité à respecter la clause 7.5. Veuillez décrire ces obligations et la manière dont elles influent sur votre capacité à respecter la clause 7.5.	Aucune. La législation française ne présente pas de conflit avec les exigences fondamentales FSC en matière de liberté d'association et droit de négociation collective.
	f) Joignez la ou les déclarations de politiques rédigées par votre	<input type="checkbox"/> Voir les politiques ou déclarations de politiques jointes. <input type="checkbox"/> Voir les politiques ou déclarations de politiques sur la page web : <input type="checkbox"/> Autres :

7.5.5 Les conventions collectives sont appliquées lorsqu'elles existent.	organisation et correspondant à la clause 7.5.	
--	--	--