

ATTESTATION DE DECLARATION

Je soussigné, Directeur Général, affirme par la présente que les déclarations contenues dans cette auto-évaluation sont exactes et correctes au vu des meilleurs informations dont je dispose et reconnais qu’une déclaration fausse à dessein pourra donner lieu à la suspension ou à la résiliation du certificat FSC N° : BV-COC-147310 / BV-CW-147310.

NOM: Gianluca BISSARO

Date: 31 AOUT 2025

Signature:
Le Directeur Général,
GIANLUCA BISSARO

1. Travail des enfants

Exigences	Questions	Réponses
7.2 L'organisation ne doit pas faire travailler des enfants. 7.2.1 L'organisation ne doit pas employer des 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 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 classes pendant les heures normales de travail. 7.2.3 Aucune personne âgée de moins de 18 ans ne peut être employée à des travaux dangereux ou lourds, sauf dans le cadre d'une formation dans le cadre des lois et règlements nationaux approuvés 7.2.4 L'organisation doit interdire les pires formes de travaux des enfants	a) Votre organisation respecte-t-elle la clause 7.2 ? Si oui, aller en c). 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. 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 ? 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.	Oui La procédure de recrutement mentionne les documents qui doivent se trouver dans le dossier d'un travailleur à recruter et dans lequel se trouvent ; - Une copie certifiée conforme de l'acte de naissance ; - Une photocopie de la carte nationale d'identité ; Tous ces documents contiennent la date de naissance de la personne concernée - Contrat de travail ; - Acte de naissance ;



		- Carte nationale d'identité ; - Fichier du personnel ; - Registre de l'employeur 1^{er} fascicule ;
e) Identifiez toute autre obligation légale qui, d'après vous, pourrait avoir une incidence sur votre capacité à respecter la clause 7.2 Veuillez décrire ces obligations et la manière dont elles influent sur votre capacité à respecter la clause 7.2.		Non applicable
f) Joignez la ou les déclarations de politiques rédigées par votre organisation et correspondant à la clause 7.2.	- Politique relative aux droits et obligations en matière de travail ; - Procédures de recrutement ; - Charte d'éthique professionnel	



2. Travail forcé

Exigences	Questions	Réponses
7.3 L'organisation doit éliminer toutes les formes de travail forcé et obligatoire. 7.3.1 Les relations de travail sont volontaires et basées sur le consentement mutuel, sans menace de sanction. 7.3.2 Il n'y a aucune preuve de pratiques indiquant un travail forcé ou obligatoire, y compris, mais sans s'y limiter, les suivantes : • Violence physique et sexuelle • Travail en servitude • Retenue de salaire, paiement des frais d'emploi et/ou paiement d'un dépôt pour commencer à travailler • Restriction de mobilité ou de mouvement • Confiscation du passeport et des documents d'identité • Menaces de dénonciation aux autorités.	a) Votre organisation respecte-t-elle la clause 7.3 ? Si oui, aller en c). 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 7.3. 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 ?	Oui -tout employé a droit et signe librement un contrat de travail après en avoir pris connaissance (signature libre, volontaire et consentie) ; - information et sensibilisation du personnel à l'embauche et pendant l'exercice de ses fonctions ; - planning de travail connu ; Réalisation des heures supplémentaires autorisée par l'administration du travail



		compétente.
	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 7.3.	- Contrat de travail ; - Affichage du règlement intérieur ; - Rapports d'information et de sensibilisation ; - Décharge remise du règlement intérieur à l'employé ; - Autorisation d'effectuer des heures supplémentaires délivrée par l'administration du travail compétente ; Tous ces documents sont disponibles au service des ressources humaines



	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.	Non applicable
	f) Joignez la ou les déclarations de politiques rédigées par votre organisation et correspondant à la clause 7.3.	- Politique relative aux droits et obligations en matière de travail ; - Politique environnementale et sociale ; - Procédure de recrutement ; - Charte éthique professionnelle.



3. Discrimination en matière d'emploi et profession

Exigences	Questions	Réponses
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).	Oui
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 pas la clause 7.4. 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 ? 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 7.4.	- Pas de critères discriminatoires préalables à l'embauche ; - L'équité et l'égalité dans le traitement du personnel (promotion, santé, sécurité, formation, etc.) ; - Respect du code du travail, des conventions de l'OIT et de la convention collectives du secteur forestier et de la transformation de bois en matière d'égalité de chance, - Les avantages de toutes nature sont gérées de manière équitable ; - Dossiers du personnel ; - Rapports et attestation de formation ; - Notes de services et autres notes d'informations ;

		Tous les documents sont disponibles au service des ressources humaines et/ou sont disponibles sur les panneaux d'affichage.
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.		Non applicable
f) Joignez la ou les déclarations de politiques rédigées par votre organisation et correspondant à la clause 7.4.	Politique relative aux droits et obligations en matière de travail ; Politiques environnementales et sociale ; Procédure de recrutement ; Charte d'éthique professionnelle ; Politique d'égalité homme-femme, harcèlement sexuel, discrimination et stigmatisation ;	



4. Liberté d'association et droit de négociation collective

Exigences	Questions	Réponses
7.5 L'organisation doit respecter la liberté d'association et le droit de négociation collective. 7.5.1 Les travailleurs sont en mesure d'établir ou de s'affilier à des organisations de travailleurs de leur choix. 7.5.2 L'organisation respecte l'entière liberté des organisations de travailleurs d'élaborer leurs règles et constitutions. 7.5.3 L'organisation respecte le droit des travailleurs à se livrer à des activités licites liées à la formation, l'adhésion ou l'appui à une organisation de travailleurs, ou de s'abstenir de le faire, et ne discriminera 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. 7.5.5 Les conventions collectives sont appliquées lorsqu'elles existent.	a) Votre organisation respecte-t-elle la clause 7.5 ? Si oui, aller en c). b) Si la réponse à la question a) ci-dessus est négative, merci d'indiquer pourquoi ou en quoi votre organisation ne respecte pas la clause 7.5. 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 ? 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 7.5.	Oui - Liberté syndicale du personnel (existence des organisations syndicales auxquelles les travailleurs adhèrent librement) ; - Disponibilité des travailleurs à exercer leurs droits syndicaux (autorisations accordées) ; - Signature et respect de la convention collectives du secteur forestier et de la transformation du bois ; - Election libre des délégués du personnel et libérés dans leur travail (réunions des rencontres des délégués du personnel) ; - Rencontres régulières entre les délégués du personnel et le Directeur de site. - Document d'adhésion au syndicale ; - Autorisation d'absence ; - Convention collective du secteur forestier et de la transformation du bois

