

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 fait à dessein pourra donner lieu à la suspension ou à la résiliation du certificat FSC N° : BV-COC-003195 / BV-CW-003195.

NOM: Gianluca BISSARO

Date: 1er Février 2026

Signature:



Rédigé le : Janvier 2023	Par : Jean Ardène ZIGIGIE	Trouvabilité:	Analyse conformité aux exigences fondamentales FSC en matière de travail GRUOCAM	
Revisée le : Février 2026	Par : Paul LOHMANG		Approuvé par : Gianluca BISSARO	

1. Travail des enfants

Exigences	Questions	Questions ouvertes	Réponse	Evidences
7.2 L'organisation ne doit pas faire travailler des enfants.	a) Votre organisation respecte-t-elle la clause 7.2 ? Si oui, aller en c).	Quel est l'âge minimum statutaire, légal ou réglementaire sur le lieu de vos opérations ?	Oui	Acte de naissance ou CNI présents dans les dossiers du personnel
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.	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.	Quelles mesures avez-vous prises pour vous assurer que le travail des enfants n'a pas cours dans vos opérations ?		Vérification des âges sur les actes de naissance ou les CNI
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	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 ?	Consignez-vous l'âge (date de naissance) de vos travailleurs, et comment vérifiez-vous qu'il s'agit de leur âge réel ? Vérifiez-vous les papiers d'identité ?		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 ;
7.2.4 L'organisation doit interdire les pires formes de travaux des enfants				Tous ces documents contiennent la date de naissance de la personne concernée B.P 2130 Douala N° Contribuable MO90800008376 k R.C. 046758 S.A.P.I

Rédigé le : Janvier 2023

Par : Jean Ardène ZIGIGIE

Tracabilité:

Analyse conformité aux exigences fondamentales FSC en matière de travail GRUOMCAM

Révisé le : Février 2026

Par : Paul LOHMANG

Approuvé par : Gianluca BISSARO

	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.	En cas de restriction légale ou réglementaire qui, d'après vous, pourrait limiter votre capacité à respecter l'exigence, décrivez les mesures que vous prenez pour que ces limitations soient les moins contraignantes possibles.	- 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.	Si vous employez des travailleurs de moins de 18 ans, décrivez les mesures que vous avez prises pour vous assurer qu'ils ne sont pas employés à des travaux dangereux ou lourds. En cas d'exigence relative à la formation et à l'éducation, indiquez les documents justificatifs.	Non applicable
	f) Joignez la ou les déclarations de politiques rédigées par votre organisation et correspondant à la clause 7.2.	L'emploi des enfants âgés de 13 à 15 ans est-il autorisé par la loi ? Employez-vous des enfants appartenant à cette tranche d'âge ? Si vous avez répondu oui à ces deux questions, indiquez les mesures que vous avez prises pour vous assurer qu'ils ne sont employés qu'à des travaux légers qui ne nuisent pas à leur santé ou à leur développement, et qu'ils ne travaillent qu'en dehors des heures de classe.	- Politique relative aux droits et obligations en matière de travail ; - Procédures de recrutement ; - Charte d'éthique professionnel

Rédigé le : Janvier 2023

Par : Jean Ardène ZIGICIE

Tracabilité:

Analyse conformité aux exigences fondamentales FSC en matière de travail GRUMCAM

Révisé le : février 2026

Par : Paul LOHMANG

Approuvé par : Gitanluca BISSARO

2. Travail forcé

Exigences	Questions	Questions ouvertes	Réponse	Evidences
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).	Décrivez vos pratiques en matière de recrutement et de passation de marchés pour démontrer le respect de ce principe.	Oui	-Appels à candidatures suite à un besoin de recrutement validée par la Direction ; -Demandes d'emplois des candidats
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 :	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.	Accordez-vous des prêts ou des avances de salaire nécessitant qu'un travailleur prolonge son travail au-delà des accords légaux ou contractuels ? Si oui, pouvez-vous décrire les mesures que vous prenez pour limiter le risque de travail en servitude dans ce cas ?		
• 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				

Rédigé le : Janvier 2023	Par : Jean Ardène ZIGIGIE	Traçabilité:	Analyse conformité aux exigences fondamentales FSC en matière de travail_GRUMCAM
Révisé le : Février 2026	Par : Paul LOHMANG		Approuvé par : Gianluca BISSARO



				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.	Comment vous assurez-vous que les travailleurs ont accès à leurs passeports ou documents d'identité à tout moment, tout en leur proposant un endroit sûr pour conserver ces documents ?			Non applicable
Il Joignez la ou les déclarations de politiques rédigées par votre organisation et correspondant à la clause 7.3.	Comment vous assurez-vous de l'absence de menace de dénonciation des travailleurs aux autorités ?			- 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

Rédigé le : Janvier 2023	Par : Jean Ardène ZIGIGIE	Trouvabilité:	Analyse conformité aux exigences fondamentales FSC en matière de travail GRU/ICAM	
Révisé le : Février 2026	Par : Paul LOHMANG		Approuvé par : Giannuca BISSARO	



Exigences	Questions	Questions ouvertes	Réponse	Evidences
7.4 L'organisation doit s'assurer qu'il n'y a pas de discrimination en matière d'emploi et de profession. 7.4.1 Les pratiques en matière d'emploi et de profession sont non discriminatoires.	a) Votre organisation respecte-t-elle la clause 7.4 ? Si oui, aller en c).	Comment vous assurez-vous de l'absence de discrimination en matière de salaires et d'autres conditions de travail ?	OUI	-Politique d'égalité Homme-Femme, de discrimination et de stigmatisation
	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.	Existe-t-il une parité sexe/âge ?		
	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 ?	Votre main d'œuvre est-elle diversifiée du point de vue ethnique ?		- Pas de critères discriminatoires préétablis 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,
	d) Identifiez tout document ou tout autre registre (et leur lieu où ils se trouvent) sur lesquels vous fondez pour vérifier le respect de la clause 7.4.	Disposez-vous de politiques de non-discrimination ?		- 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



	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.	Vous assurez-vous que tous les employés aient les mêmes chances de promotion ?		sont disponibles sur les panneaux d'affichage.
	Il Joignez la ou les déclarations de politiques rédigées par votre organisation et correspondant à la clause 7.4.	Comment vous assurez-vous que les candidats ont les mêmes chances d'embauche ?		Non applicable
		En cas de restriction légale ou réglementaire qui, d'après vous, pourrait limiter votre capacité à respecter ces exigences, décrivez les mesures que vous prenez pour que ces limitations soient les moins contraignantes possibles.		- 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

Rédigé le : Janvier 2023	Par : Jean Ardène ZIGIGIE	Trouvabilité:	Analyse conformité aux exigences fondamentales FSC en matière de travail GRU/MCAM
Révisé le : Février 2026	Par : Paul LOHMANG		Approuvé par : Giomluca BISSARO



Exigences	Questions	Questions ouvertes	Réponse	Evidences
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).	Les travailleurs sont-ils organisés en syndicat ? Avec les meilleures connaissances dont vous disposez, expliquez pourquoi d'après vous les travailleurs ont choisi ou non d'être représentés par un syndicat.	Oui	Il existe différents syndicats des travailleurs dans l'entreprise (CSTC, CESAC, SYMATREEFCAM.)
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.	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.	Si les travailleurs sont représentés par un syndicat, celui-ci est-il autonome et indépendant ?		
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.	c) Pour les personnes que vous employez sur le ou les sites détendant le certificat, décrivez comment votre organisation sait que la clause 7.5 est respectée ?	Quelles formes de représentation des travailleurs autres que les syndicats existe-t-il sur le site ?		- 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 libertés dans leur travail (réunions des rencontres des délégués du personnel) ; - Rencontres régulières entre les délégués du personnel et la Direction générale.
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.	d) Identifiez tout document ou tout autre registre (et leur lieu où ils se	Existe-t-il des accords de négociation collective s'appliquant aux travailleurs,		- Document d'adhésion au syndicale ;

**AUTO-EVALUATION AUX EXIGENCES FONDAMENTALES FSC EN MATIERE DE
TRAVAIL FSC-STD-40-004 V3-1**

Version : Février 2026

10of10

	trouvent) sur lesquels vous vous fondez pour vérifier le respect de la clause 7.5.	et si oui, comment vous assurez-vous du respect de ces accords ?		- Autorisation d'absence ; - Convention collective du secteur forestier et de la transformation du bois ; - Procès-verbal d'élection des délégués du personnel ; - Procès-verbal d'installation des délégués du personnel ; - Rapports/procès-verbal des rencontres entre les délégués du personnel ; Tous ces documents sont disponibles au service des ressources humaines et/ou sont disponibles sur les panneaux d'affichages.
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.				Non applicable - Politique relative aux droits et obligations en matière de travail ; - Politique environnementale et sociale ; - Charte d'éthique professionnelle
Il Joignez la ou les déclarations de politiques rédigées par votre organisation et correspondant à la clause 7.5.				



Rédigé le : Janvier 2023	Par : Jean Ardène ZIGIGIE	Tracabilité:	Analyse conformité aux exigences fondamentales FSC en matière de travail GRUMCAM
Révisé le : Février 2026	Par : Paul LOHMANG		Approuvé par : Gianluca BISSARO S.A.R.L