

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-147310 / BV-CW-147310.

NOM: Gianluca BISSARO

Date: 1er Février 2026

Signature:



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

				- Contrat de travail ; - Acte de naissance ; - Carte nationale d'identité ; - Fichier du personnel ; - Registre de l'employeur 1^{er} fascicule ;
				Non applicable
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.			
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.			
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



2. Travail forcé

Exigences	Questions	Questions ouvertes	Réponse	Evidences
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	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.	Décrivez vos pratiques en matière de recrutement et de passation de marchés pour démontrer le respect de ce principe. 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 ?	Oui	-Appels à candidatures suite à un besoin de recrutement validée par la Direction ; -Demandes d'emplois des candidats



• 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 ?	Comment vous assurez-vous de l'absence de déduction de frais d'emploi, ou de l'absence de paiement ou dépôt pour commencer à travailler ?	-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.	Comment vous assurez-vous que les travailleurs ne subissent aucune forme de restriction de la mobilité ?		- 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



Rédigé le : Janvier 2023
Révisé le : Février 2026

Par : Jean Ardène ZIGIGIE
Par : Paul LOHMANG

Traçabilité: Analyse conformité aux exigences fondamentales FSC en matière de travail GRUMCAM
Approuvé par : GIANLUCA BISSARO



				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.	Vous assurez-vous que tous les employés aient les mêmes chances de promotion ?		Non applicable
	f) 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 ?		- 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 ;
		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.		



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, SYNATREFECAM...)
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 pas la clause 7.5.	Si les travailleurs sont représentés par un syndicat, celui-ci est-il autonome et indépendant ?		
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 ?	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.
7.5.3 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.				

	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.	Existe-t-il des accords de négociation collective s'appliquant aux travailleurs, et si oui, comment vous assurez-vous du respect de ces accords ?	- Document d'adhésion au syndicale ; - Autorisation d'absence pour assister aux réunions syndicales ; - 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'affichage.	Non applicable
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.				
f) Joignez la ou les déclarations de politiques rédigées par votre organisation et correspondant à la clause 7.5.			Politique relative aux droits et obligations en matière de travail ; Politique environnementale et sociale ; Charte d'éthique professionnelle	

