

**Voluntary commitment to comply
with FSC core labour standards
(according to FSC-STD-40-004 V3-1)
for service providers active at
certificate holder's sites**

Engagement volontaire (selon FSC-STD-40-004 V3-1) pour le respect des normes fondamentales du travail FSC pour les prestataires de services opérant sur les sites des titulaires de certificat

Disclaimer:

Users of this sample text confirm, by usage, that they have read these notes and formally agree to this disclaimer.

The author of this template is Gutes Holz GmbH, DE. Waldzertifizierung Schweiz - FSC Schweiz modified it for Swiss conditions (25.07.2024).

Approval of compliance with FSC requirements of any versions of this agreement which are based on this sample text is the reserved responsibility of the FSC Accredited Certification Body. The author does not provide any guarantees for the positive assessment on the part of the certification body.

This template was drawn up to the best of its knowledge and with due care. It does not make any claims of completeness or accuracy. This template aims to provide assistance and general guidance for users of the FSC Standards and has not been legally verified. Careful and independent examination, including legal examination is recommended by users prior to applying an agreement based on this sample text.

FSC Switzerland does not accept any liability for any damages which are caused by errors, deviations or interpretations of this template from the FSC requirements or in relation to legal requirements.

Please send any suggestions for the improvement of this text to info@fsc-schweiz.ch.

Clause de non-responsabilité:

Les utilisateurs de cet exemple de texte confirment, en l'utilisant, qu'ils ont lu attentivement ces informations et acceptent expressément la clause de non-responsabilité

Ce modèle a été publié par Gutes Holz GmbH, DE. Il a été modifié par Wald-zertifizierung Schweiz - FSC Schweiz (25.07.2024) pour l'adapter au contexte suisse.

Que les versions d'accords basées sur cet exemple de formulation soient considérées comme conformes aux normes FSC applicables est à la discréption de l'organisme de certification FSC compétent. L'éditeur ne garantit pas une évaluation positive de la part des organismes de certification FSC.

Ce modèle a été élaboré avec le plus grand soin et au meilleur de nos connaissances. Il ne prétend pas être exhaustif ni exact. Ce modèle n'a pas été vérifié sur le plan juridique, mais vise à fournir une aide et une orientation aux utilisateurs des normes FSC. Il est recommandé, avant d'appliquer un accord basé sur cet exemple de texte, de procéder à un examen approfondi et indépendant ainsi qu'à un examen juridique.

FSC Suisse décline toute responsabilité ou garantie pour les dommages pouvant résulter d'erreurs, d'écart ou d'interprétations de ce modèle par rapport aux exigences FSC ou aux dispositions légales.

Veuillez envoyer toute suggestion d'amélioration de cet exemple de texte à info@fsc-schweiz.ch.

Content

Instructions for use:

Risk assessment for compliance with FSC core labour standards in Switzerland

Declaration of commitment to the FSC core labour Requirements by the service provider

Table des matières

page

Conseils d'utilisation

2

Évaluation des risques pour le respect des normes fondamentales du travail FSC en Suisse

4

Déclaration d'engagement volontaire concernant les normes fondamentales du travail FSC de la part du prestataire de services

6

Instructions for use:

The normative FSC requirements **do not oblige** service providers to submit a declaration of self-commitment. However, the FSC certificate holders are obliged to ensure that the FSC core labour requirements are upheld for all employees, including those from service providers, at a site of the certificate holder. The certificate holder is required to include such employees in the self-assessment regarding the compliance with the FSC core labor requirements.

It is recommended that the certificate holder agrees contractually with on-site service providers on a self-commitment to comply with the FSC core labour requirements with content similar to its own policy statement and also anchor in it the right that its own audits and external audits can be made by the FSC certification body.

Important: The form of the self-commitment declaration can be freely chosen, for example as a separate declaration or as part of the service provision agreement.

Excerpt of normative framework:

Normative basis for inclusion of service providers with on-site activities see FSC-STD-40-004 V3-1:

FSC-STD-40-004 V3-1 Annex D. FSC core labour requirements self-assessment (normative)

Under FSC-STD-40-004 *Chain of Custody Certification*, organizations shall apply the FSC core labour requirements to their certified operations. FSC has determined that to do so, the organization shall:

1. adopt and implement a policy statement, or statements, that encompass the FSC core labour Requirement's; and
2. maintain an up-to-date self- assessment in which the organization describes how the organization applies the FSC core labour requirements to its operations.

FSC-STD-40-004 V3-1 Annex E. Terms and definitions

Workers: All employed persons, including public employees as well as 'self-employed' persons. This includes part-time and seasonal employees, of all ranks and categories, including laborers, administrators, supervisors, executives, contractor employees as well as self-employed contractors and sub-contractors (Source: ILO Convention 155 Occupational Safety and Health Convention, 1981).

Conseils d'utilisation:

Les normes FSC ne formulent aucune obligation pour les prestataires de services de soumettre une déclaration d'engagement volontaire. Cependant, les titulaires de certificat FSC sont tenus de veiller à ce que les normes fondamentales du travail FSC soient respectées pour tous les employés, y compris ceux des prestataires de services, sur un site du titulaire du certificat. Le titulaire du certificat est tenu d'inclure ces employés dans l'auto-évaluation concernant le respect des normes fondamentales du travail FSC.

Il est donc recommandé que le titulaire du certificat conclue contractuellement avec les prestataires de services un engagement volontaire à respecter les normes fondamentales du travail FSC, dont le contenu correspond à sa propre déclaration de principe, et qu'il y ancre également le droit de procéder à ses propres contrôles et à des contrôles externes par l'organisme de certification FSC.

Important : la forme de la déclaration d'engagement volontaire peut être choisie librement, par exemple sous la forme d'une déclaration séparée ou dans le cadre du contrat de prestation de services.

Extrait du référentiel normatif :

Bases normatives pour l'inclusion des prestataires de services avec des activités sur site chez/sur les sites du client, voir FSC-STD-40-004 V3-1 :

FSC-STD-40-004 V3-1 Annexe D. Auto-évaluation des normes fondamentales du travail FSC (normatif) :

Selon la norme FSC-STD-40-004 sur la certification de la chaîne de contrôle, les organisations doivent appliquer les normes fondamentales du travail FSC à leurs opérations certifiées. Le FSC a établi que l'organisation doit le faire en :

1. adoptant et mettant en œuvre une ou plusieurs déclarations de principe qui englobent les normes fondamentales du travail FSC ; et
2. maintenant une auto-évaluation à jour dans laquelle l'organisation décrit comment elle applique les normes fondamentales du travail FSC dans ses opérations.

FSC-STD-40-004 V3-1 Annexe E. Termes et définitions:

Travailleurs et travailleuses : Toutes les personnes ayant un emploi, y compris les employés du secteur public ainsi que les « travailleurs indépendants ». Cela inclut les employés à temps partiel et saisonniers, de tous grades et catégories, y compris les ouvriers, les administrateurs, les superviseurs, les cadres, les employés des sous-traitants ainsi que les sous-traitants et les sous-sous-traitants indépendants (Source : Convention de l'OIT 155 sur la sécurité et la santé au travail, 1981).

As well as:

FSC-STD-40-004 V3-1 chapter 7: FSC-Core Labour Requirements

As well as

Answer on question 11, document "FSC core labour requirements: questions and answers":

What about work that is not directly related to FSC production (e.g. people selling candy in the canteen, officer workers (not mill or machinery workers), restaurant/canteen staff, facilities staff). Are they also covered by the core labour requirements?

Yes, the core labour requirements apply to all employed persons within the organization's operations under the scope of the CoC certification (e.g. activities, sites, group members, product types, sub-contractors...), this includes all workers who meet the definition within the FSC-STD-40-004:

Workers: All employed persons, including public employees as well as 'self-employed' persons. This includes part-time and seasonal employees, of all ranks and categories, including laborers, administrators, supervisors, executives, contractor employees as well as self-employed contractors and sub-contractors (Source: ILO Convention 155 Occupational Safety and Health Convention, 1981).

Ainsi que :

FSC-STD-40-004 V3-1 chapitre 7 : Exigences fondamentales du travail FSC

Ainsi que

Réponse à la question 11, document "Exigences fondamentales du travail FSC : questions et réponses" :

Qu'en est-il du travail qui n'est pas directement lié à la production FSC (par exemple, les personnes qui vendent des bonbons à la cantine, les employés de bureau (pas les ouvriers de l'usine ou des machines), le personnel du restaurant/de la cantine, le personnel des installations) ? Sont-ils également couverts par les exigences fondamentales du travail ?

Oui, les exigences fondamentales du travail s'appliquent à toutes les personnes employées dans le cadre des opérations de l'organisation relevant de la certification de la chaîne de contrôle (par exemple, activités, sites, membres du groupe, types de produits, sous-traitants...), ce qui inclut tous les travailleurs qui répondent à la définition de la norme FSC-STD-40-004 :

Travailleurs et travailleuses : Toutes les personnes ayant un emploi, y compris les employés du secteur public ainsi que les « travailleurs indépendants ». Cela inclut les employés à temps partiel et saisonniers, de tous grades et catégories, y compris les ouvriers, les administrateurs, les superviseurs, les cadres, les employés des sous-traitants ainsi que les sous-traitants et les sous-sous-traitants indépendants (Source : Convention de l'OIT 155 sur la sécurité et la santé au travail, 1981).

If low risks for non-compliance with FSC core labour standards can be identified in a country (see for example risk assessment for Switzerland below), it seems sufficient that compliance with FSC core labour standards by service providers is only audited on an ad hoc basis. Occasions that require an audit should be documented as part of the self-assessment of the certificate holder. Detailed auditing may be necessary in the following situations (but not limited to):

- The organizations are rated as negative in the ITUC Global Rights Index. See: <https://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2024-en?lang=en>
- There are recent press reports or reports of incidents.
- Observations of deviations are available within the framework of the audit and the tour of the company.

Si de faibles risques de non-respect des normes fondamentales du travail FSC peuvent être constatés dans un pays (voir par exemple l'évaluation des risques pour la Suisse ci-dessous), il semble suffisant que le respect des normes fondamentales du travail FSC par les prestataires de services ne soit vérifié qu'en fonction des circonstances. Les situations qui nécessitent une vérification doivent être documentées dans le cadre de l'auto-évaluation du titulaire du certificat. Une vérification détaillée peut par exemple s'avérer nécessaire dans les situations suivantes (mais sans s'y limiter) :

- Les organisations sont évaluées négativement dans l'indice des droits mondiaux de la CSI. Voir : <https://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2024-en?lang=en>
- Des articles de presse ou des rapports récents sur des incidents sont disponibles.
- Des observations d'écart sont faites dans le cadre de l'audit et de la visite des installations.

NOTE: For service providers from other countries than Switzerland, the voluntary commitment can be adopted in substance, but the certificate holder should monitor compliance through its own or commissioned audits, depending on its assessment of the risk for violations of the FSC core labour standards.

Risk assessment for compliance with FSC core labour standards in Switzerland

Result: **Low risk**

Summary: The sources cited below do not contain any information that represents that the FSC core labour standards in Switzerland are fundamentally, systematically or to any significant extent at risk.

Sources:

- Ratification level of the fundamental ILO conventions: 8 out of 10 ratified. See [link](#)
- ITUC Global Rights Index documents violations of internationally recognised workers' rights by governments and employers. Countries are rated in clusters of 1-5+, depending on their compliance with collective labour rights. There are five ratings there, with 1 being the best rating and 5+ being the worst rating a country can receive. ITUC rating, Switzerland: 3 Regular violations of rights. This is because in Switzerland there is no protection under employment law (protection against dismissal) for staff representatives or trade union activists. Furthermore, Swiss employment law is strongly geared towards employers.
see: <https://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2024-en?lang=en>
- 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. Result (abridged): "No information was found to demonstrate that workers' rights and ILO Fundamental Principles and Rights at work are at risk....* Therefore, the risk designation for this indicator is "low risk". Link:
<https://fsc.org/en/document-centre/documents/resource/331>

Scope of the risk assessment:

- The risk assessment refers to the certificate holder and its affiliated sites as well as to non-FSC-certified service providers and subcontractors, provided they are based in Switzerland.
- Company sites based abroad must be assessed on the basis of the existing risk situation of the national laws and legal audits there. For this purpose, assistance in preparing the self-disclosure of other FSC country offices can be used.

Remarks:

REMARQUE : Pour les prestataires de services d'autres pays que la Suisse, l'engagement volontaire peut être adopté sur le fond, mais le titulaire du certificat doit surveiller la conformité par le biais de ses propres audits ou d'audits mandatés, en fonction de son évaluation du risque de violations des normes fondamentales du travail FSC.

Évaluation des risques pour le respect des normes fondamentales du travail FSC en Suisse

Résultat : **Risque faible**

Résumé : Les sources mentionnées ci-dessous ne contiennent aucune information indiquant que les normes fondamentales du travail FSC sont fondamentalement, systématiquement ou significativement menacées en Suisse.

Sources:

- Taux de ratification des conventions fondamentales de l'OIT : 8 sur 10 ratifiées. Voir le [lien](#).
- L'indice des droits mondiaux de la CSI (Indice mondial des droits) documente les violations des droits des travailleurs internationalement reconnus par les gouvernements et les employeurs. Les pays sont évalués en groupes de 1 à 5+, en fonction de leur respect des droits collectifs des travailleurs. Il existe cinq évaluations, 1 étant la meilleure évaluation et 5+ la pire évaluation qu'un pays puisse obtenir. Classement CSI, Suisse : 3 Violations régulières des droits. Ceci est dû, entre autres, au fait qu'il n'existe pas en Suisse de protection juridique du travail (protection contre le licenciement) pour les représentant·e·s du personnel ou les syndicalistes. En outre, le droit du travail suisse est fortement axé sur les employeurs.
- Voir : <https://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2024-en?lang=en>
- Évaluation nationale des risques FSC, Suisse : catégorie 2 : Bois récolté en violation des droits traditionnels et humains, en particulier : 2.2. Les droits du travail sont respectés, y compris les droits tels que spécifiés dans les Principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT. Résultat (abrégié) : « Aucune information n'a été trouvée qui prouve 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>

Champ d'application de l'évaluation des risques :

- L'évaluation des risques concerne le titulaire du certificat et les sites qui lui sont rattachés, ainsi que les prestataires de services et les sous-traitants non certifiés FSC, dans la mesure où ils sont basés en Suisse.
- Les établissements basés à l'étranger doivent être évalués en fonction de la situation de risque existante des lois et des audits légaux nationaux en vigueur. À cette fin, les aides à l'élaboration de la déclaration volontaire d'autres bureaux nationaux FSC peuvent être utilisées.

Remarques:

In Switzerland there is comprehensive legislation on the core labour requirements. There is a high level of law enforcement, and in the event of violations, the complaints and legal channels are open to those affected. As there are generally no regular official inspections regarding employee protection in Swiss companies, the payroll book (or documents with comparable content) and internal communication documents that inform employees about complaint channels serve as valid evidence of compliance with the core labor standards. In the case of regular official inspections, proof that these have taken place appears to be sufficient. The factual examination and, if necessary, sanctioning of non-compliance with the requirements is the responsibility of the respective authority. The FSC risk assessment on Controlled Wood in Switzerland shows that sources and indications of risks and occurrences can be found in compliance with gender equality (keyword: pay gap between men and women). For the forestry industry, the pay gap can be classified as significantly less relevant than in other economic sectors. Provisions regarding pay transparency and equal pay analysis are regulated in the Gender Equality Act (GIG). According to Article 13a, all employers with more than 100 employees are obliged to carry out an equal pay analysis every four years and have it reviewed by an independent auditing body.

In view of the low risks in Switzerland, it appears sufficient to only check compliance with the core labor standards on an ad hoc basis. This means that a detailed review only appears necessary in the following situations, for example:

- The organizations are rated as negative in the ITUC Global Rights Index. See: <https://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2024-en?lang=en>
- There are recent press reports or reports of incidents
- There are observations of deviations during the audit and factory tour

In view of the low risks in Switzerland, it also appears sufficient that compliance by service providers at the certificate holder's sites and non-FSC-certified subcontractors is only checked on an ad hoc basis. Occasions that require an audit should be documented as part of the self-assessment. Recommendation: The certificate holder should contractually agree a self-commitment with service providers and non-FSC-certified subcontractors to comply with the FSC core labor standards with reference to its own declaration of principles and should also include the right to conduct its own audits and external audits by the FSC certification body. The form of the self-commitment declaration can be freely chosen, for example as a separate declaration.

En Suisse, il existe une législation complète sur les exigences fondamentales du travail. Il existe un niveau élevé d'application de la loi et, en cas de violation, les voies de plainte et juridiques sont ouvertes aux personnes concernées. Comme il n'y a généralement pas d'inspections officielles régulières concernant la protection des travailleurs dans les entreprises suisses, le livre de paie (ou les documents contenant un contenu comparable) et les documents de communication interne qui informent les employés des canaux de plainte servent de preuves valables de conformité aux normes fondamentales du travail. En cas d'inspections officielles régulières, la preuve que celles-ci ont eu lieu semble suffisante. L'examen factuel et, si nécessaire, la sanction du non-respect des exigences relèvent de la compétence de l'autorité compétente. L'évaluation des risques FSC sur le bois contrôlé en Suisse montre que des sources et des indications de risques et d'occurrences peuvent être trouvées en matière de respect de l'égalité des sexes (mot-clé: écart de rémunération entre hommes et femmes). Pour le secteur forestier, l'écart de rémunération peut être considéré comme nettement moins pertinent que dans d'autres secteurs économiques. Les dispositions relatives à la transparence salariale et à l'analyse de l'égalité de rémunération sont réglementées par la loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes (GIG). Selon l'article 13a, tous les employeurs de plus de 100 employés sont tenus de réaliser une analyse de l'égalité de rémunération tous les quatre ans et de la faire vérifier par un organisme d'audit indépendant.

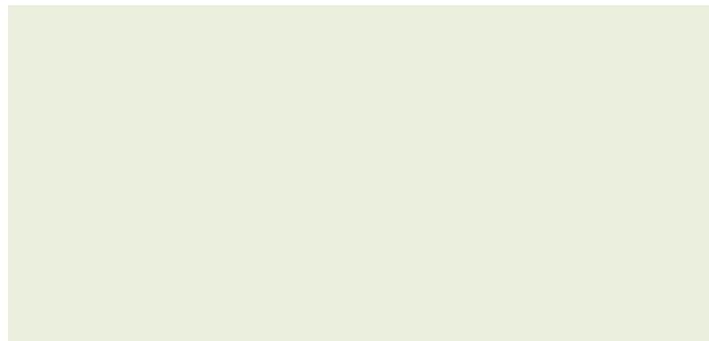
Compte tenu des faibles risques en Suisse, il semble suffisant de ne vérifier la conformité aux normes fondamentales du travail que de manière ponctuelle. Cela signifie qu'un examen détaillé ne semble nécessaire que dans les situations suivantes, par exemple :

- Les organisations sont évaluées négativement dans l'indice des droits mondiaux de la CSI. Voir : <https://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2024-en?lang=en>
- Il existe des articles de presse ou des rapports récents sur des incidents.
- Des observations d'écart sont faites lors de l'audit et de la visite des installations.

Compte tenu 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 soit vérifiée de manière ponctuelle. Les occasions nécessitant un audit doivent être documentées dans le cadre de l'auto-évaluation. Recommandation : le titulaire du certificat devrait convenir contractuellement avec les prestataires de services et les sous-traitants non certifiés FSC d'un engagement volontaire à respecter les normes fondamentales du travail FSC en référence à sa propre déclaration de principes et devrait également inclure le droit de procéder à ses propres audits et à des audits externes par l'organisme de certification FSC. La forme de la déclaration d'engagement volontaire peut être librement choisie, par exemple sous la forme d'une déclaration séparée.



Forest Stewardship Council
FSC Schweiz



Declaration of commitment to the FSC core labour Requirements by the service provider

The declaration of voluntary commitment applies to activities carried out on-site at the certificate holder's following premises:

Name here the sites of the certificate holder, at which the service provider is active!

Company names, location addresses

Déclaration d'engagement volontaire concernant les normes fondamentales du travail FSC de la part des prestataires de services

La déclaration d'engagement volontaire s'applique aux activités qui ont lieu sur les sites suivants du titulaire du certificat :

Veuillez indiquer ici les sites du titulaire du certificat sur lesquels le prestataire de services sera actif !

Noms des entreprises et adresses des sites

The service provider hereby confirms bindingly:

We do not use child labour.

- No workers under 15 years of age shall be employed. No person under 18 years of age shall be employed in hazardous or arduous work; except in the case of training under approved national laws and regulations. [Where applicable] Persons aged 13 to 15 years are permitted only for light work and the employment does not interfere with schooling nor is it harmful to the health or development of the children. In particular, where children are subject to compulsory education, they shall only work outside school hours during normal daytime working hours.
- The service provider shall prohibit the worst forms of child labour.

We exclude all forms of forced and compulsory labour, in particular:

- Physical and sexual violence
- debt bondage
- Withholding of wages/including payment of labour fees and/or payment of a deposit to take up employment
- Restriction of mobility/mobility of the worker.
- Withholding of passport and/or identity documents
- Threat of denunciation to the authorities.
- Employment relationships are voluntary and based on mutual consent, without threat of punishment.

Le prestataire de services confirme par la présente de manière contraignante :

Nous n'avons pas recours au travail des enfants.

- Aucun travailleur de moins de 15 ans ne doit être employé. Aucune personne de moins de 18 ans ne doit être employée à des travaux dangereux ou pénibles, sauf dans le cas d'une formation en vertu des lois et réglementations nationales approuvées. [Le cas échéant] Les personnes âgées de 13 à 15 ans ne sont autorisées qu'à effectuer des travaux légers et l'emploi n'interfère pas avec la scolarité et ne nuit pas à la santé ou au développement des enfants. En particulier, lorsque les enfants sont soumis à l'obligation scolaire, ils ne doivent travailler qu'en dehors des heures de classe pendant les heures normales de travail de jour.
- Le prestataire de services doit interdire les pires formes de travail des enfants.

Nous excluons toutes les formes de travail forcé et obligatoire, en particulier :

- Violence physique et sexuelle
- Servitude pour dettes
- Rétention de salaire / y compris le paiement de frais de travail et/ou le versement d'une caution pour occuper un emploi
- Restriction de la mobilité / de la liberté de circulation du travailleur
- Rétention 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.

We ensure that employment and professional practices are non-discriminatory.

Nous veillons à ce que les pratiques d'emploi et professionnelles ne soient pas discriminatoires.



Forest Stewardship Council

FSC Schweiz

We respect the freedom of association and the effective right to collective bargaining.

- Workers may establish or join workers' organizations of their own choice.
- The service provider respects the full freedom of workers' organizations to establish their statutes and rules.
- We respect the right to freedom of association and collective bargaining. Workers are not discriminated against or penalised in the exercise of these rights.
- We negotiate in good faith with legally constituted workers' organizations and/or duly elected representatives and, where appropriate, use our best endeavours to conclude a collective agreement.
- Collective agreements will be implemented where they exist.

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

- Les employés peuvent créer des organisations de travailleurs de leur choix ou y adhérer.
- Le prestataire de services respecte la pleine liberté des organisations de travailleurs d'établir leurs statuts et règlements.
- Nous respectons le droit à la liberté d'association et à la négociation collective. Les travailleurs ne font l'objet d'aucune discrimination ni d'aucune pénalité dans l'exercice de ces droits.
- Nous négocions de bonne foi avec les organisations de travailleurs légalement constituées et/ou les représentant·e·s dûment élu·e·s et, le cas échéant, nous nous efforçons de conclure une convention collective.
- Les conventions collectives seront appliquées là où elles existent.

Address, date

Lieu et date

Signature, stamp of the service provider

Signature et cachet du prestataire de services