



FSC CORE LABOUR REQUIREMENTS: QUESTIONS AND ANSWERS

Introduction

In its 65th meeting in March 2014, the FSC International Board of Directors requested the FSC Secretariat to develop an FSC system-wide solution for certificate holders' compliance with fundamental workers' rights (as expressed in the ILO Core Conventions and defined in the 1998 ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work).

In January 2021, the Forest Stewardship Council (FSC) reached an important milestone with the approval of the FSC core labour requirements within the Chain of Custody standards. With this step, the principles of the International Labour Organisation's (ILO) Core Conventions and the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (1998) are integrated into FSC's Chain of Custody standards.

This document collates all questions and answers from enquiries and webinars on the topic of the FSC core labour requirements.

NORMES FONDAMENTALES DU TRAVAIL : QUESTIONS ET RÉPONSES

Introduction

Lors de sa 65e réunion en mars 2014, le Conseil d'administration international du FSC a demandé au Secrétariat du FSC de développer une solution à l'échelle du système FSC pour la conformité des détenteurs de certificats avec les droits fondamentaux des travailleurs (tels qu'exprimés dans les conventions fondamentales de l'OIT et définis dans la Déclaration de l'OIT de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail).

En janvier 2021, le Forest Stewardship Council (FSC) a franchi une étape importante en approuvant les exigences de base du FSC dans le cadre des normes de la chaîne de contrôle. Cette étape permet d'intégrer les principes des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) et la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998) dans les normes de la chaîne de traçabilité du FSC.

Ce document rassemble toutes les questions et réponses issues des demandes de renseignements et des webinaires sur le thème des exigences fondamentales du FSC en matière de travail.

Ce document rassemble toutes les questions et réponses issues des demandes de renseignements et des webinaires sur le thème des exigences fondamentales du FSC en matière de travail.

REMARQUE SUR LA TRADUCTION : Cette traduction a été réalisée par FSC Allemagne (Gutes Holz Service GmbH, Postfach 5810, 79026 Freiburg, www.fsc-deutschland.de, info@fsc-deutschland.de, Tel. 0761-38653-50). Traduction du 4.8.2021.

Gutes Holz Service GmbH décline toute responsabilité ou garantie pour d'éventuels dommages résultant d'erreurs, de divergences ou d'interprétations de la traduction de ces instructions. Ceci s'applique à tous les éléments de la traduction. La version originale en anglais de ce document est disponible sur fsc.org.



Forest Stewardship Council®

FSC International Center gGmbH • fsc.org • FSC® F000100
Adenauerallee 134 • 53113 Bonn • Germany
T +49 (0) 228 367 66 0 • F +49 (0) 228 367 66 30
Directeur général | Director: Dr. Subhra Bhattacharjee



Table of contents

Application of the FSC core labour requirements	2
Application des normes fondamentales du travail FSC.....	2
FSC Policy Statement(s).....	11
Déclaration(s) de politique générale du FSC	11
National law and ILO conventions.....	15
Droit national et conventions de l'OIT.....	15
Child labour	17
Travail des enfants	17
Forced or compulsory labour	19
Travail forcé ou obligatoire.....	19
Discrimination in employment and occupation.....	21
Discrimination dans l'emploi et la profession	21
Freedom of association and right to collective bargaining	26
Liberté d'association et droit de négociation collective	26
FSC core labour requirements self-assessment.....	30
Auto-évaluation des exigences fondamentales en matière de travail.....	30
Audit and surveillance evaluations	36
Évaluations d'audit et de surveillance	36
Recognition of other schemes.....	39
Reconnaissance d'autres systèmes	39
Questions and answers for auditors.....	39
Questions et réponses pour les auditeurs	39

Application of the FSC core labour requirements

Application des normes de travail fondamentales du FSC

1 Do the FSC core labour requirements apply to seasonal and immigrant workers?

Yes, the requirements apply to seasonal and immigrant workers. Please see the definition of 'workers' within the FSC-STD-40-004 below, which includes all employed persons:

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).*

2 Do the FSC core labour requirements apply to outsourcers and subcontractors?

Yes, the requirements apply to companies who act as outsourcers and subcontractors to FSC-CoC-certified organizations, see the definition for workers below. Activities that are contracted out to outsourcers and subcontractors are under the scope of the organization's CoC certificate are included in the evaluation by certification bodies, see relevant clauses from the Chain of Custody Standard (FSC-STD-40-004) below:

For example, an organization who is only outsourcing activity that they would have done normally does not remove their responsibility to conform to the core labour

Les normes de travail fondamentales du FSC s'appliquent-elles aussi aux travailleurs saisonniers et migrants ?

Oui, les exigences s'appliquent aux travailleurs saisonniers et migrants. Veuillez vous référer à la définition des « travailleurs » dans la norme FSC-STD-40-004 ci-dessous, qui inclut toutes les personnes employées :

Travailleurs: *Toutes les personnes actives, y compris les fonctionnaires et les « travailleurs indépendants ». Cela inclut les travailleurs à temps partiel et les travailleurs saisonniers de tous les rangs et de toutes les catégories, y compris les travailleurs manuels, les administrateurs, les superviseurs, les cadres supérieurs, les employés des entrepreneurs, les entrepreneurs indépendants et les sous-traitants (source : OIT) : Convention 155 de l'OIT sur la sécurité et la santé au travail, 1981).*

Les normes de travail fondamentales du FSC s'appliquent-elles également aux sous-traitants et aux sous-contractants ?

Oui, les exigences s'appliquent également aux entreprises qui travaillent en tant que sous-traitants et sous-contractants pour des organisations certifiées FSC-COC, voir la définition des travailleurs ci-dessous. Les activités confiées à des sous-traitants et des sous-contractants relèvent du champ d'application du certificat COC de l'organisation et sont incluses dans l'évaluation par les organismes de certification, voir les paragraphes correspondants du standard de la chaîne de contrôle (FSC-STD-40-004) ci-dessous :

Une organisation qui ne fait que sous-traiter des activités qu'elle aurait normalement menées, par exemple, ne la dégage pas de ses responsabilités, de respecter les normes fondamentales du travail tant que la propriété juridique reste à l'organisation. Toutes les entreprises impliquées dans la production ou la transformation de produits ou de matériaux FSC (en interne ou par contrat) entrent

requirements as long as legal ownership stays with the organization. All entities involved in the production or processing of FSC products or materials, (in-house or contractual) are covered by the scope of the certificate.

Workers¹: 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).

13.2 Activities that are subject to outsourcing agreements are those that are included in the scope of the organization's CoC certificate, such as purchase, processing, storage, labelling and invoicing of products.

13.4 The organization shall establish an outsourcing agreement with each non-FSC-certified contractor, specifying at a minimum that the contractor shall:

a) conform to all applicable certification requirements and the

dans le champ d'application du certificat.

Travailleurs¹: Toutes les personnes actives, y compris les fonctionnaires et les « travailleurs indépendants ». Cela inclut les travailleurs à temps partiel et les travailleurs saisonniers de tous les rangs et de toutes les catégories, y compris les travailleurs manuels, les administrateurs, les superviseurs, les cadres supérieurs, les employés des entrepreneurs, les entrepreneurs indépendants et les sous-traitants (source : OIT) : Convention 155 de l'OIT sur la sécurité et la santé au travail, 1981).

13.2 Les activités réalisées dans le cadre d'un accord d'externalisation doivent être incluses dans le champ d'application du certificat COC de l'organisation, comme l'achat, la transformation, le stockage, l'étiquetage ou la facturation des produits.

13.4 L'organisation doit conclure avec chaque sous-traitant non certifié FSC un accord d'externalisation qui impose au sous-traitant au moins les obligations suivantes :

a) se conformer à toutes les exigences de certification applicables et aux procédures de l'organisation relatives à l'activité externalisée [...]

¹ Definition of functions of employees such as supervisors varies from country to country. In situations where they have authority, in the interest of the employer or management to hire, transfer, suspend, lay off, recall, promote, discharge, assign, reward or discipline other employees or have responsibility to direct them, they may be non-eligible to join unions.

¹ Die Definition der Funktionen von Mitarbeitern wie z. B. Vorgesetzten ist von Land zu Land unterschiedlich. In Situationen, in denen sie im Interesse des Arbeitgebers oder der Geschäftsleitung befugt sind, andere Mitarbeiter einzustellen, zu versetzen, zu suspendieren, zu entlassen, zurückzurufen, zu befördern, zu entlassen, zuzuweisen, zu belohnen oder zu disziplinieren, oder die Verantwortung haben, diese anzulegen, sind sie möglicherweise nicht berechtigt, einer Gewerkschaft beizutreten.

organization's procedures related to the outsourced activity;....

Contractor: Individual, company, or other legal entity contracted by an organization for any activities under the scope of an FSC CoC certificate.

Scope: The organization's product groups, sites, and activities that are included in the evaluation by an FSC-accredited certification body, together with the certification standard(s) against which these have been audited.

3 My organization only trades FSC-certified products, do the core labour requirements apply to me as well?

Yes, the requirements apply to all Chain of Custody certificate holders. However, the requirements to be implemented at each location will depend on the complexity of the organization (e.g. the requirements for compliance for a trader would be substantially lower than that for a pulp mill).

4 Is there any difference in the FSC core labour requirements for FSC-STD-40-004 and FSC-STD-40-005?

Yes, the FSC core labour requirements are based on the [ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work](#), and controlled wood category 2 of every FSC risk assessment (CNRA or NRA) and extended company risk assessment (ECRA) includes the ILO Fundamental Principles and Rights at Work. Every risk assessment includes an assessment of whether the ILO

Sous-traitant : individu, entreprise ou autre personne morale qui a un contrat avec une organisation pour exercer des activités dans le cadre du champ d'application d'un certificat.

Champ d'application : les sites de production, les produits et les activités des organisations contrôlées par un organisme de certification accrédité FSC, ainsi que les normes appliquées dans ce cadre.

Mon organisation ne vend que des produits certifiés FSC, les normes de travail fondamentales s'appliquent-elles aussi à moi ?

Oui, les exigences s'appliquent à tous les détenteurs de certificats de chaîne de contrôle. Toutefois, les exigences qui doivent être mises en œuvre sur chaque site dépendent de la complexité de l'organisation (par exemple, les exigences de conformité seraient beaucoup moins élevées pour un négociant que pour une usine de pâte à papier).

Y a-t-il une différence dans les normes de travail fondamentales du FSC pour le FSC-STD-40-004 et le FSC-STD-40-005 ?

Oui, les normes fondamentales du travail FSC sont basées sur la [Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail](#), et la catégorie de bois contrôlée 2 de chaque évaluation des risques FSC (CNRA ou NRA) et évaluation élargie des risques d'entreprise (ECRA) comprend les principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT. Chaque évaluation des risques comprend une évaluation visant à déterminer si les principes et droits fondamentaux du travail de l'OIT sont respectés.

principes et droits fondamentaux au travail sont violés dans le domaine couvert par l'évaluation des risques. Le contenu de ces exigences est

Fundamental Principles and Rights at Work are violated in the area covered by the risk assessment. The contents of these requirements are the same.

However, how the ILO Fundamental Principles and Rights at Work are assessed is different. The FSC core labour requirements are concerned with the verification of practices in the organization's site. The risk assessment contents are concerned with assessing risk in a supply area, which can be outside the organization's facility and is not verification-based. The FSC-STD-40-005 looks at the risk of material harvested from areas where social and human rights are threatened. As such, it is more expansive and covers the whole sourcing/supply area (it assesses the risk, not whether it is happening or not). Whereas FSC-STD-40-004 is looking at the implementation of the FSC core labour requirements in the operational area of the organization. FSC-STD-40-004 is limited to the sites of operation and talks about actual compliance with requirements, whereas FSC-STD-40-005 addresses the larger supply area and the risk of non-conformance.

5 Do the FSC core labour requirements apply to controlled wood suppliers under FSC-STD-40-005 or (uncertified) suppliers of reclaimed materials under FSC-STD-40-007?

No, the core labour requirements do not apply to controlled wood or reclaimed materials suppliers. Controlled wood suppliers only need to fulfil the

Toutefois, la manière dont les principes et droits fondamentaux de l'OIT sont évalués dans le cadre du travail varie. Les normes fondamentales du travail FSC traitent de l'examen des pratiques sur le site de l'organisation. Le contenu de l'évaluation des risques traite de l'évaluation des risques dans une zone de livraison qui peut être située en dehors du site de l'organisation et qui n'est pas basée sur la vérification. Le FSC-STD-40- 005 traite du risque lié aux matériaux provenant de zones où les droits sociaux et humains sont menacés. En tant que tel, il est plus complet et couvre l'ensemble du secteur de l'approvisionnement/de la fourniture (il évalue le risque, pas s'il se produit ou non). Le FSC- STD-40-004, quant à lui, considère la mise en œuvre des normes de travail fondamentales du FSC dans le domaine opérationnel de l'organisation. Le FSC-STD-40-004 se limite aux sites d'exploitation et parle du respect effectif des exigences, alors que le FSC-STD-40-005 aborde le domaine plus large de l'approvisionnement et le risque de non-respect.

Les normes de travail fondamentales du FSC s'appliquent-elles aux fournisseurs de bois contrôlé selon la norme FSC-STD-40-005 ou aux fournisseurs (non certifiés) de matériaux recyclés selon la norme FSC- STD-40-007 ?

Non, les exigences fondamentales en matière de main-d'œuvre ne s'appliquent pas aux fournisseurs de bois contrôlé ou de matériaux de récupération. Les fournisseurs de bois contrôlé doivent uniquement répondre aux exigences du système de diligence raisonnable (DDS). L'organisation certifiée CoC est tenue de se conformer aux exigences fondamentales du travail et de vérifier si ses fournisseurs satisfont aux exigences du DDS conformément à la norme

requirements of the Due Diligence System (DDS). The CoC certified organization is required to conform to the core labour requirements and verify if their suppliers meet the DDS requirements as per FSC-STD-40-005 and carry out the supplier audit program for their suppliers of reclaimed materials as per FSC-STD-40-007.

- 6 Say a factory has two separate production lines, one for wooden sports products and one for bicycles (no wooden material used). Do the core labour requirements need to cover the workers of the bicycle line?**

No. The core labour requirements are part of the CoC standard. As such, it will apply to all sections which fall under the scope of the certificate and the scope of the standard. In this case, if the bicycle line is not in the scope of the certificate, it will not be covered.

However, we also need to keep in mind FSC Policy for Association (PfA) requirements:

“FSC will only allow its association with organizations that are not directly or indirectly involved in the following unacceptable activities:...f. violation of any of the ILO Core Conventions”

- 7 How do organizations deal with the fact that workers might refuse to give specific data to a third party? Can the certification body issue a non-**

FSC-STD-40-005 et de mettre en œuvre le programme d'audit des fournisseurs de matériaux de récupération conformément à la norme FSC-STD-40-007.

Supposons qu'une usine dispose de deux lignes de production distinctes, l'une pour les articles de sport en bois et l'autre pour les bicyclettes (aucun matériau en bois n'est utilisé). Les exigences fondamentales en matière de main-d'œuvre doivent-elles s'appliquer aux travailleurs de la chaîne de production de bicyclettes ?

Les exigences fondamentales en matière de travail font partie de la norme du CdC. En tant que telles, elles s'appliquent à toutes les sections qui relèvent du champ d'application du certificat et du champ d'application de la norme. Dans ce cas, si la ligne de bicyclette ne fait pas partie du champ d'application du certificat, elle ne sera pas couverte.

Cependant, nous devons également garder à l'esprit les exigences de la Politique d'association du FSC (PfA) :

“Le FSC n'autorisera son association qu'avec des organisations qui ne sont pas directement ou indirectement impliquées dans les activités inacceptables suivantes :...f. violation de l'une des conventions fondamentales de l'OIT”.

Comment les organisations gèrent-elles le fait que les travailleurs peuvent refuser de communiquer des données spécifiques à un tiers ? L'organisme

L'organisme de certification peut-il émettre une non-conformité à l'égard de l'organisation en raison d'un manque d'informations ? Le GDPR est-il applicable aux informations collectées concernant les

conformity to the organization for lack of information? Is GDPR applicable to information collected regarding FSC's core labour requirements? What needs to be considered in this regard?

The General Data Protection Regulation (GDPR) gives individuals more control over how their data is collected, used, and protected within the EU. The GDPR applies to all organizations that are offering goods or services on the EU market, even if they are located outside the EU. FSC and the core labour requirements do not ask or require specific and personal data which falls under the scope of the GDPR. Certification bodies will decide on what information is required to verify conformity with the core labour requirements and ensure that the requirements of the GDPR are complied with, if applicable. Additionally, organizations can decide what evidence they can provide within the self-assessment to demonstrate conformity: Employee data can be grouped and anonymized allowing individual workers and their personal data to be no longer identifiable.

Information provided during an audit is also bound by confidentiality agreements. Further, only limited parts of that information are publicly available (i.e. FSC database). Publicly available information is not individual-specific, identifiable, or business-sensitive.

exigences fondamentales du FSC en matière de travail ? Quels sont les éléments à prendre en compte à cet égard ?

Le Règlement général sur la protection des données (RGPD) permet aux individus de mieux contrôler la manière dont leurs données sont collectées, utilisées et protégées au sein de l'UE. Le GDPR s'applique à toutes les organisations qui offrent des biens ou des services sur le marché de l'UE, même si elles sont situées en dehors de l'UE. Le FSC et les exigences fondamentales du travail ne demandent ni n'exigent de données spécifiques et personnelles qui entrent dans le champ d'application du GDPR. Les organismes de certification décideront des informations requises pour vérifier la conformité aux exigences fondamentales du travail et s'assurer que les exigences du GDPR sont respectées, le cas échéant. En outre, les organisations peuvent décider des preuves qu'elles peuvent fournir dans le cadre de l'auto-évaluation pour démontrer leur conformité : Les données relatives aux employés peuvent être regroupées et rendues anonymes, ce qui permet aux travailleurs individuels et à leurs données personnelles de ne plus être identifiables.

Les informations fournies au cours d'un audit sont également soumises à des accords de confidentialité. En outre, seules des parties limitées de ces informations sont accessibles au public (par exemple, la base de données FSC). Les informations accessibles au public ne sont pas spécifiques à un individu, identifiables ou sensibles pour l'entreprise.

9 Is information provided at FSC evaluations confidential?

Yes, the information provided during an audit is also bound by confidentiality agreements. Furthermore, only limited parts of that information are publicly available such as certificate status and details on the [FSC database](#) which is not business sensitive.

10 Do the core labour requirements apply to subcontractors used for non FSC related work services (such as cleaning, etc.)?

No, if they are not subject to outsourcing agreements nor connected to activities linked to FSC certified products, these organizations are not within scope.

11 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, subcontractors...), this includes all workers who meet the definition within the FSC-STD-40-004:

Les informations fournies lors des évaluations FSC sont-elles confidentielles ?

Oui, les informations fournies lors d'un audit sont également soumises à des accords de confidentialité. En outre, seules des parties limitées de ces informations sont accessibles au public, comme le statut de certification et les détails de la [base de données FSC](#) qui ne sont pas critiques pour l'entreprise.

Les normes fondamentales du travail s'appliquent-elles également aux sous-traitants et aux sous-contractants qui sont utilisés pour des prestations de travail sans rapport avec le travail du FSC (par ex. nettoyage, etc.) ?

Non, si elles ne sont pas soumises à des accords d'externalisation et ne sont pas liées à des activités en rapport avec des produits certifiés FSC, ces organisations ne sont pas concernées par le champ d'application.

Qu'en est-il des prestations de travail qui ne sont pas directement liées à la production FSC (par exemple les collaborateurs et collaborateurs d'une organisation certifiée FSC qui vendent des bonbons à la cantine, les employés de l'administration (pas les ouvriers d'usine ou de machines), le personnel des restaurants/cantines, les collaborateurs des institutions). Sont-ils également couverts par les normes fondamentales du travail ?

Oui, les exigences fondamentales du travail s'appliquent à toutes les personnes employées dans les opérations de l'organisation dans le cadre de la certification CoC (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 :

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).

Travailleurs: Toutes les personnes actives, y compris les fonctionnaires et les « travailleurs indépendants ». Cela inclut les travailleurs à temps partiel et les travailleurs saisonniers de tous les rangs et de toutes les catégories, y compris les travailleurs manuels, les administrateurs, les superviseurs, les cadres supérieurs, les employés des entrepreneurs, les entrepreneurs indépendants et les sous-traitants (source : OIT) : Convention 155 de l'OIT sur la sécurité et la santé au travail, 1981).

FSC Policy Statement(s)

1 If we have an existing Code of Conduct or similarly written commitment that includes all the FSC core labour requirements, is that sufficient or do we require a separate 'policy Statement'?

No, organizations do not need to create a new or exclusive statement or document for the FSC core labour requirements. Organizations can choose to update existing policy documents (e.g. Code of Conduct Policy) to incorporate the core labour requirements which cover:

- Child labour
- Force and compulsory labour
- Discrimination in employment and occupation
- Freedom of association and right to collective bargaining

2 What does "made available to stakeholders" mean?

This means that the organization ensures that the policy is available to stakeholders (e.g. on the organization's website, newsletter, posted in the workplace, handouts, posters, message board, employee manual or code of conduct, or send via email). This was left intentionally open and not prescriptive (i.e. not all organizations have a website, etc...) to take into consideration the various types and sizes of organizations.

Déclaration(s) de principes FSC

Si nous disposons déjà d'un code de conduite ou d'un engagement écrit similaire qui inclut toutes les exigences fondamentales du FSC en matière de travail, est-ce suffisant ou devons-nous rédiger une « déclaration de politique générale » distincte ?

Non, les organisations ne sont pas tenues de rédiger une déclaration de principe ou un document nouveau ou exclusif pour les normes fondamentales du travail du FSC. Les organisations peuvent choisir de mettre à jour les documents de politique existants (par exemple, les directives du code de conduite) afin d'y intégrer les normes fondamentales du travail, qui comprennent les éléments suivants :

- - Travail des enfants
- - Travail forcé et obligatoire
- - Discrimination en matière d'emploi et de profession
- - Liberté d'association et droit de négociation collective

Que signifie « mis à la disposition des parties prenantes » ?

Cela signifie que l'organisation veille à ce que la politique soit mise à la disposition des parties prenantes (par exemple, sur le site web de l'organisation, dans son bulletin d'information, sur le lieu de travail, sur des documents à distribuer, sur des affiches, sur un tableau d'affichage, dans le manuel de l'employé ou dans le code de conduite, ou encore par courrier électronique). Cette question a été volontairement laissée ouverte et non prescriptive (toutes les organisations n'ont pas de site web, etc.) afin de tenir compte des différents types et tailles d'organisations.

- 3 We already signed the self-declaration as part of the trademark license agreement (TLA), which contains the ILO labour conventions, can this be considered as our policy statement?**

No, the self-declaration is an agreement between FSC and the organization, and it is not a publicly available document. The policy statement for core labour requirements is a public policy of the organization, against which it would be audited. Elements of the self-declaration can be incorporated into the public policy statement(s) as an implementable policy and made available to stakeholders.

Nous avons déjà signé l'autodéclaration dans le cadre de l'accord de licence de marque (TLA), qui contient les conventions de travail de l'OIT.

Non, l'auto-déclaration est un accord entre le FSC et l'organisation, et ce n'est pas un document accessible au public. La déclaration de politique pour les exigences fondamentales du travail est une politique publique de l'organisation, par rapport à laquelle elle serait auditée. Les éléments de l'autodéclaration peuvent être incorporés dans la (les) déclaration(s) de politique publique en tant que politique applicable et mise à la disposition des parties prenantes.

- 4 Must the policy statement include the FSC core labour requirements conventions in detail?**

It depends, the detail of your policy statement(s) is dependent on the size and operations of your organization. A large, complex organization may need to specifically identify some or all of the FSC core labour requirements in the policy statement.

La déclaration de politique générale doit-elle inclure en détail les conventions relatives aux exigences fondamentales du FSC en matière de travail ?

Cela dépend de la taille et des activités de votre organisation. Une grande organisation complexe peut avoir besoin d'identifier spécifiquement certaines ou toutes les exigences fondamentales du FSC en matière de travail dans la déclaration de politique générale.

- 5 How is the policy statement different from the self-declaration or Policy of Association?**

The policy statements should encompass the core labour requirements, available to stakeholders and should be implemented by the organization. The certification body verifies that the organization has adopted and implemented the policy statement(s).

En quoi la déclaration de politique générale diffère-t-elle de l'autodéclaration ou de la politique d'association ?

Les déclarations de politique générale doivent englober les exigences fondamentales en matière de travail, être mises à la disposition des parties prenantes et être mises en œuvre par l'organisation. L'organisme de certification vérifie que l'organisation a adopté et mis en œuvre la ou les déclarations de politique générale.

The self-declaration in the context of the FSC core labour standards is not verifiable, and is only a commitment. The Policy for Association is included as a separate section of the TLA which includes the self-declaration as an Annex which is signed by the organization. In addition, the FSC-POL-01-004 is undergoing revision: <https://fsc.org/en/current-processes/policy-for-the-association-of-organizations-with-fsc-pfa>

Clause 1.3 of FSC-STD-40-004 may be revised to allow for alignment with any potential changes to the policy.

Die Selbsterklärung im Rahmen der FSC-Kernarbeitsnormen ist nicht überprüfbar und stellt lediglich eine Verpflichtung dar. Die Richtlinie für die Zusammenarbeit ist als separater Abschnitt in der Warenzeichenlizenzzvereinbarung (TLA) enthalten, die im Anhang eine Selbsterklärung enthält, die von der Organisation unterzeichnet wird. Darüber hinaus befindet sich das FSC-POL-01-004 in Überarbeitung: <https://fsc.org/en/current-processes/policy-for-the-association-of-organizations-with-fsc-pfa>

Paragraph 1.3 des Produktketten-Standards (FSC-STD-40-004) könnte überarbeitet werden, um eine Anpassung an mögliche Änderungen der Richtlinie zu ermöglichen.

6 For Group certification, can the group manager create a policy that complies with the FSC core labour requirements which all group members sign, then the group manager audits for it during their internal audit?

The Central Office/Group manager is responsible for ensuring that all applicable certification requirements are met by all group members including the FSC core labour requirements. This means they are responsible for developing and implementing the policy statement(s), and ensuring each group member have the policy statement(s), it is implemented and made available to stakeholders. The Central Office/Group manager is required to audit their group members in internal audits for compliance to FSC requirements this

Pour la certification de groupe, le gestionnaire de groupe peut-il établir une politique conforme aux normes fondamentales du travail FSC, que tous les membres du groupe signeront, et que le gestionnaire de groupe pourra ensuite vérifier lors de son audit interne?

Le siège/le gestionnaire de groupe est responsable du respect de toutes les exigences de certification applicables par tous les membres du groupe, y compris les normes fondamentales du travail FSC. Cela signifie qu'il est responsable du développement et de la mise en œuvre de la (des) déclaration(s) de principes et qu'il doit s'assurer que chaque membre du groupe dispose de la (des) déclaration(s) de principes, qu'elle(s) est (sont) mise(s) en œuvre et que les parties prenantes y ont accès. Le siège/le gestionnaire du groupe est tenu(e) d'effectuer des audits internes de ses membres pour vérifier qu'ils respectent les exigences du FSC. vérifier le respect des exigences du FSC, c'est-à-dire de toutes les exigences, y compris les normes fondamentales du travail.



means all requirements including core labour requirements.



National law and ILO conventions

1 What if my country has ratified the ILO conventions or national law which already covers the FSC core labour requirements?

When national law already covers all the FSC core labour requirements or your country has ratified the ILO conventions, you still must demonstrate conformity to the requirements. In the self-assessment, organizations should first mention which laws govern these requirements and how they are implemented, and what is the proof of compliance. If you are already governed by national laws, proof of compliance with national laws can be used to prove conformity to the requirements.

2 In the self-assessment, there is a question "Identify any legal obligations that you believe may impact your ability to comply with Clause X.", Should we quote the local law? What can we do if we are not familiar with the related law?

When legal obligations impact the ability to conform with a specific clause, then

- a) Specify the relevant legal obligations and how they would prevent conformance (local laws may not require compliance, but as a certificate holder you will need to show how they actively prevent compliance with core labour requirements)

Droit national et conventions de l'OIT

Was ist, wenn mein Land die ILO-Konventionen oder nationale Gesetze ratifiziert hat, die die FSC-Kernarbeitsnormen bereits abdecken?

Lorsque le droit national couvre déjà toutes les exigences fondamentales du FSC en matière de travail ou que votre pays a ratifié les conventions de l'OIT, vous devez encore démontrer votre conformité aux exigences. Dans l'auto-évaluation, les organisations doivent d'abord mentionner quelles lois régissent ces exigences et comment elles sont mises en œuvre, et quelle est la preuve de conformité. Si vous êtes déjà régi par des lois nationales, la preuve de la conformité aux lois nationales peut être utilisée pour prouver la conformité aux exigences.

Dans l'auto-évaluation, une question est posée : « Identifiez toute obligation légale qui, selon vous, pourrait avoir un impact sur votre capacité à vous conformer à la clause X. », Devons-nous citer la loi locale ? Que pouvons-nous faire si nous ne connaissons pas bien la loi en question ?

Lorsque des obligations légales ont une incidence sur la capacité à se conformer à une clause spécifique, il convient de

a) Spécifiez les obligations légales pertinentes et la manière dont elles empêcheraient la conformité (les lois locales peuvent ne pas exiger la conformité, mais en tant que détenteur de certificat, vous devrez montrer comment elles empêchent activement la conformité avec les exigences fondamentales en matière de travail).

- b) Specify other mechanisms to prove conformance with core labour requirements
- c) Inform your certification body regarding the specific challenges. If they are challenges, then the certification body can discuss with FSC for possible solutions.

You can choose to quote the law or reference it. We would expect that you would be familiar with the labour laws within the country you operate in. However, if you are unfamiliar with related laws you can contact your Ministry of Labour or government department, labour organizations, and unions, FSC National Office or certification body to understand the national laws which may impact conformity with the core labour requirements.

- b) spécifier d'autres mécanismes pour prouver la conformité aux exigences fondamentales du travail
- c) Informer votre organisme de certification des défis spécifiques. S'il s'agit de défis, l'organisme de certification peut discuter avec le FSC pour trouver des solutions possibles.

Vous pouvez choisir de citer la loi ou d'y faire référence. Nous nous attendons à ce que vous soyez familier avec les lois du travail dans le pays où vous opérez. Cependant, si vous n'êtes pas familier avec ces lois, vous pouvez contacter votre ministère du travail ou votre département gouvernemental, les organisations du travail et les syndicats, le bureau national du FSC ou l'organisme de certification pour comprendre les lois nationales qui peuvent avoir un impact sur la conformité avec les exigences fondamentales du travail.

Child labour

1 Children occasionally sell goods within and outside my factory grounds, is this considered child labour?

No, this is not considered child labour within the context of the FSC core labour requirements. However, organizations should be aware of the risks of indirectly perpetuating child labour. The FSC core labour requirements apply to the scope of the CoC certificate which includes product groups, sites, and activities that are included in the evaluation by the certification body.

2 There are no remediation or mitigation requirements within the standard. When child labour is found, are the victims abandoned?

The FSC system as developed only identifies nonconformities and does not go further in providing information on what remedial measures or actions can be taken to mitigate or improve a situation. The core labour requirements in the CoC standard only define what the certificate holder needs to do. Remediation measures for child labour, while desirable, are beyond the scope of the standard at present.

3 What if our company has interns aged 13-15?

Internships can provide valuable work experience for young people. Internships should always have a training element such as training-in-the-job which allow interns to

Travail des enfants

Des enfants vendent occasionnellement des marchandises à l'intérieur et à l'extérieur de mon entreprise, est-ce considéré comme du travail d'enfants ?

Non, cela n'est pas considéré comme du travail d'enfants dans le cadre des normes de travail fondamentales du FSC. Toutefois, les organisations doivent être conscientes des risques que cela comporte en termes de maintien indirect du travail des enfants. Les normes fondamentales du travail du FSC s'appliquent au champ d'application du certificat COC, qui comprend les groupes de produits, les sites et les activités qui sont pris en compte dans l'évaluation de l'organisme de certification.

Il n'y a aucune exigence de réparation ou d'atténuation au sein de la norme. Si le travail des enfants est découvert, les victimes sont-elles abandonnées ?

Le système FSC, tel qu'il a été développé, identifie uniquement les non-conformités et ne va pas plus loin en fournissant des informations sur les mesures correctives ou les actions qui peuvent être prises pour atténuer ou améliorer une situation. Les normes fondamentales du travail dans la norme COC définissent uniquement ce que le titulaire du certificat doit faire. Des mesures correctives pour le travail des enfants sont certes souhaitables, mais elles ne relèvent actuellement pas du champ d'application de la norme.

Que se passe-t-il si notre entreprise a des stagiaires âgés de 13 à 15 ans ?

Les stages peuvent offrir aux jeunes une expérience professionnelle précieuse. Les stages devraient toujours comporter un élément de formation tel que comme la formation

learn practical skills. If the national laws or regulations permit the employment or work of children from 13 to 15 years and they are engaging in 'light work' which does not interfere or impact their school attendance, their health, or their development, this is permissible. In addition, workers under the age of 18 cannot carry out hazard hazardous or heavy work except for training purposes such as internships within national laws and regulations.

4 If the local laws forbid us to demand and keep a copy of birth documents, how do we verify the age of the worker?

Identification by sight cannot be proof of compliance. Consider how your organization verifies the age of the workers and ensure you are not employing underage workers. What process and procedures do you have in place?

You can use request alternative documentation for verification such as:

- Citizenship documents/passport
- Bank document
- School certificates
- Any other means of verification

If you are unable to keep copies of documentation, maintaining an age register can be sufficient but ultimately it is key to demonstrate there are processes in place to verify the age of workers.

en cours d'emploi, qui permet aux stagiaires d'acquérir des compétences pratiques. Si la législation ou la réglementation nationale autorise l'emploi ou le travail d'enfants âgés de 13 à 15 ans et que ceux-ci effectuent des « travaux légers » qui n'interfèrent pas ou n'ont pas d'incidence sur leur assiduité scolaire, leur santé ou leur développement, ces travaux sont autorisés. En outre, les travailleurs de moins de 18 ans ne peuvent pas effectuer de travaux dangereux ou lourds, sauf à des fins de formation, par exemple dans le cadre d'un stage, conformément aux lois et réglementations nationales.

Si la législation locale nous interdit d'exiger et de conserver une copie des documents de naissance, comment pouvons-nous vérifier l'âge du travailleur ?

L'identification visuelle ne peut être une preuve de conformité. Réfléchissez à la manière dont votre organisation vérifie l'âge des travailleurs et assurez-vous que vous n'employez pas de travailleurs mineurs. Quels sont les processus et les procédures en place ?

Vous pouvez demander d'autres documents pour la vérification, par exemple

- - Documents de citoyenneté/passeport
- - Documents bancaires
- - Certificats scolaires
- - Tout autre moyen de vérification

Si vous n'êtes pas en mesure de conserver des copies des documents, la tenue d'un registre de l'âge peut suffire, mais en fin de compte, il est essentiel de démontrer que des procédures sont en place pour vérifier l'âge des travailleurs.

5 If children occasionally assist their parents on the family farm or business, is it considered child labour?

If children occasionally assist their parents or help with the family business, this is permissible as long as this is light work, it is outside of school hours and does not interfere with their education, safety, health, and development. The schooling period in a country is a key element that determines the presence or absence of child labour.

Si des enfants aident occasionnellement leurs parents à la ferme ou à l'exploitation de leurs parents, est-ce considéré comme du travail d'enfant ?

Si les enfants aident occasionnellement leurs parents ou participent à l'entreprise familiale, cela est autorisé tant qu'il s'agit d'un travail léger, qu'il a lieu en dehors des heures d'école et qu'il ne nuit pas à leur éducation, leur sécurité, leur santé et leur développement. Le temps passé à l'école dans un pays est un élément clé qui détermine la présence ou l'absence de travail des enfants.

Forced or compulsory labour

1 Is prison labour indicative of forced labour according to clause 7.3? Most ethical programmes do not accept prison labour and consider it to be forced labour despite it being allowed by law.

Prison labour could be indicative of forced labour but may not always be the case. It depends on the countries and specific situations. For example, in some countries, prison labour may be voluntary, prisoners may be paid and have the choice to opt out of working. In this case, it would not be forced labour. In other situations, prison labour may be unpaid and mandatory - this would be considered unacceptable under the FSC core labour requirements.

Travail forcé ou obligatoire

Le travail en prison est-il une indication de travail forcé au sens du paragraphe 7.3 ? La plupart des programmes éthiques n'acceptent pas le travail en prison et le considèrent comme du travail forcé, bien qu'il soit autorisé par la loi.

Le travail en prison peut être un indice de travail forcé, mais ce n'est pas toujours le cas. Cela dépend des pays et des situations spécifiques. Dans certains pays, le travail en prison peut par exemple être volontaire, les détenus sont payés et ont le choix de ne pas travailler. Dans ce cas, il ne s'agirait pas de travail forcé. Dans d'autres situations, le travail en prison peut être non rémunéré et obligatoire - ce qui serait considéré comme inacceptable au regard des normes fondamentales du travail des FSC.

- 2 Say an organization operates on 12 hours or 24-hour shifts as long day work. Is this considered forced labour if the standard shift is 8-hours per day?**

It depends on what the law of the country permits. Some countries might permit exceeding the 8-hours limit for a certain period if the total number of hours in a week/month is maintained and there is enough time for rest and recuperation.

- 3 If the employer keeps passports for safekeeping by the consent of the employee and there is evidence of an agreement between the employer and worker, is this allowed? This is to avoid passports going missing or being lost.**

It depends on if the employees have access to the passport when they need and want to. It also depends on if they have agreed or consented to this action, e.g., is the job offer or employment dependent on that 'consent'?

- 4 What about cases in which work is carried in the forest with communities that do not have current employment contracts, and everything is developed by tradition and custom?**

Even if employment contracts are not present and it is all done in a traditional way that is not documented, even then, conformity would need to be demonstrated. This might involve the auditor undertaking

Supposons qu'une entreprise travaille en équipes de 12 heures ou de 24 heures comme travail de longue durée. Cela est-il considéré comme du travail forcé si l'équipe standard est de 8 heures par jour ?

Cela dépend de ce que la loi du pays autorise. Dans certains pays, il peut être permis de dépasser la limite de 8 heures pendant une période donnée, à condition de maintenir le nombre total d'heures sur une semaine/un mois et de disposer de suffisamment de temps pour le repos et la récupération.

Si l'employeur conserve les passeports avec l'accord de l'employé et qu'il est prouvé qu'il y a un accord entre l'employeur et l'employé, cela est-il autorisé ? L'objectif est de éviter que les passeports ne soient perdus ou égarés.

Cela dépend de la question de savoir si les employés ont accès au passeport lorsqu'ils en ont besoin et le souhaitent. Cela dépend aussi s'ils ont accepté ou consenti à cette action, par exemple si l'offre d'emploi ou l'emploi dépend de ce "consentement" ?

Qu'en est-il des cas où l'on travaille en forêt avec des communautés qui n'ont pas de contrats de travail actuels et où tout est développé par tradition et habitude ?

Même si il n'y a pas de contrat de travail et que tout se fait de manière traditionnelle non documentée, la conformité devrait être démontrée. Cela pourrait inclure que l'auditeur effectue des entretiens

interviews, reviewing documents that demonstrate the payment of wages to workers, etc.

5 We hire immigrant workers and our government allows labour recruitment agencies to charge a 'service fee'. In this situation, is it OK if we conform with local law?

Yes, as long as the fees are regulated by law and workers do not pay any fees or deposits to access employment in the organization. Some countries prohibit recruitment fees to workers to prevent fraudulent practices by labour recruiters, abuse of workers, debt bondage, etc.

vérifié les documents prouvant le paiement des salaires aux travailleurs, etc.

Nous embauchons des travailleurs immigrés et notre gouvernement autorise les agences de placement à de des "frais de service". Est-il acceptable dans cette situation que nous respectons la législation locale ?

Oui, tant que les frais sont réglementés par la loi et que les travailleurs ne paient pas de frais ou de caution pour accéder à l'emploi dans l'organisation. Certains pays interdisent les frais de recrutement aux travailleurs afin d'éviter les pratiques frauduleuses des agences de placement, les abus de travailleurs, la servitude pour dettes, etc.

Discrimination in employment and occupation

1 How can an organization demonstrate the absence of discrimination within employment and occupation?

Each organization shall complete a self-assessment in which the organization describes how it applies the FSC core labour requirements to its operations. This could include policies against discrimination or compliance with legal requirements against discrimination. Such policies or legal requirements can include employment and promotion processes in which demonstrate that only merit and capability are the determining factors. Affirmative action policies for

Discrimination dans Emploi et profession

Comment une organisation peut-elle démontrer l'absence de discrimination dans l'emploi et la profession ?

Chaque organisation doit remplir une auto-évaluation dans laquelle l'organisation décrit comment elle applique les normes de travail fondamentales du FSC dans ses activités. Cela peut inclure des directives contre la discrimination ou le respect des exigences légales contre la discrimination. En ce qui concerne ces politiques ou ces lois exigences peuvent inclure des processus d'emploi et de promotion démontrant que seuls le mérite et les compétences sont les facteurs déterminants action positive pour les groupes défavorisés peuvent également obtenir un

disadvantaged groups may also indicate an absence of discrimination.

Demonstrating conformity can include documentary evidence, on-site observations and interviews with staff or labour organizations etc. Examples of documents and records including interviews and site observations.

2 What needs to be done in cases where there is scientific proof at a national level that discrimination such as the gender pay gap exists, but there is no complaint at the organizational level?

The standard does not look at national-level data. It asks for only conformance that there is no violation at the organization level.

The presence of a gender pay gap at a national/regional level or in research studies is not in itself proof of discrimination but could be an indicator that requires further investigation. Gender pay gaps may be a function of differences in experience, skills, and prior training etc. As a way forward, companies should have policies encouraging promotion practices for both genders in recruitment, training, and promotions etc.

There are many ways of checking for gender pay gaps in an organization. The existence of complaints may indicate a problem, but the absence of complaints also does not necessarily mean that a gender pay gap does not exist. Other means of ascertaining gender pay gaps could include, but are not limited to,

être un indice de l'absence de discrimination.

La preuve de la conformité peut être apportée par des preuves documentaires, des observations sur le terrain et des entretiens avec des collaborateurs ou des organisations de travail, etc.

Que faire dans les cas où il est scientifiquement prouvé au niveau national qu'une discrimination telle que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes existe, mais qu'aucune plainte n'a été déposée au niveau de l'organisation ?

La norme ne considère pas les données au niveau national. Elle exige seulement la conformité, qu'il n'y ait pas de violation au niveau de l'organisation.

Le site présence d'un écart de rémunération entre les sexes au niveau national/régional ou dans des études de recherche n'est pas en soi une preuve de discrimination, mais pourrait être un indicateur nécessitant des recherches supplémentaires. Spécificité du genre Les différences de salaires peuvent être fonction de différences d'expérience, de compétences, de formation antérieure, etc. Pour s'en sortir, les entreprises devraient avoir des politiques qui encouragent les pratiques de promotion pour les deux sexes lors du recrutement, de la formation et de la promotion, etc.

Il existe de nombreuses façons de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au sein d'une organisation. L'existence de plaintes peut sur un problème.

aggregated, anonymized salary/wage details, factoring in age, experience, seniority, the complexity of work, etc.

mais l'absence de plaintes ne signifie pas nécessairement qu'il n'existe pas d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. D'autres moyens d'identifier les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes peuvent être, entre autres, des détails agrégés et anonymes sur les rémunérations/les salaires, la prise en compte de l'âge, de l'expérience, de l'ancienneté, de la complexité du travail, etc.

3 What does the term “discrimination in employment and occupation” mean?

"Discrimination in employment and occupation" refers to practices that have the effect of placing certain individuals in a position of subordination or disadvantage in the labour market or the workplace because of their race, colour, religion, sex, political opinion, national origin, social origin or any other attribute which holds no relation to the job to be performed.²

4 A sawmill with 50 employees has an uneven distribution: 48 men, 2 women. None of the employees has visible disabilities, and the workforce is not at all ethnically diverse. Is the sawmill in conformity with the requirements for discrimination within employment and occupation?

We will need to take into consideration the sector and industry. Certain sectors have had traditionally male employees and women may not apply for those roles. However, if they did apply the company have to demonstrate they did not directly or

Que signifie le terme "discrimination en matière d'emploi et de profession" ?

"La discrimination en matière d'emploi et de travail" se réfère aux pratiques qui ont pour effet de subordonner ou de défavoriser certaines personnes sur le marché du travail ou sur le lieu de travail en raison de leur race, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe, de leurs opinions politiques, de leur origine nationale, de leur origine sociale ou de toute autre caractéristique sans rapport avec le travail à effectuer.²

Une scierie de 50 personnes est inégalement répartie : 48 hommes et 2 femmes. Aucun des employés n'a de handicap visible et le personnel n'est pas du tout mixte sur le plan ethnique. La scierie est-elle conforme aux exigences en matière de discrimination dans l'emploi et la profession ?

Nous devons prendre en compte le secteur et l'industrie. Dans certains secteurs, le personnel est traditionnellement masculin et les femmes peuvent ne pas postuler pour ces postes. Cependant, si elles postulent l'entreprise doit prouver qu'elle a

² Source / Quelle: [ILO Q&As on business, discrimination, and equality](#)

indirectly discriminate against these applicants. Organizations should make qualifications, skills and experience the basis for the recruitment, placement, training, and advancement of their staff at all levels.

5 The core labour requirements cover the principle of non-discrimination in respect to employment and occupation, this includes "equal remuneration for men and women who produce work of equal value". What does this mean?

The principle of equal pay for work of equal value means that rates and types of remuneration should be based not on an employee's sex, but an objective evaluation of the work performed.

The principle of equality relates to all the elements of remuneration, including salary or ordinary wage and other basic fees and benefits, directly or indirectly paid, in money or in-kind. Differences in remuneration between workers are not considered discriminatory where they exist due to inherent requirements or specifics of the job, due to length of employment, experience, technical expertise, and performance.

6 Does discrimination in the context of employment and occupation include gender?

Yes, it includes gender as well.

qu'elle n'a pas fait de discrimination directe ou indirecte à l'encontre de ces candidates. Les entreprises devraient se baser sur les qualifications, les compétences et l'expérience pour le recrutement, le placement, la formation et la promotion de leurs employés à tous les niveaux.

Les normes fondamentales du travail comprennent le principe de non-discrimination en matière d'emploi et de profession, ce qui implique "l'égalité de rémunération entre hommes et femmes effectuant un travail de valeur égale". Qu'est-ce que cela signifie ?

Le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale signifie que les taux et les types de rémunération ne devraient pas être basés sur le sexe d'un(e) employé(e), mais sur une évaluation objective du travail effectué.

Le principe d'égalité s'applique à tous les éléments de la rémunération, y compris le traitement ou le salaire normal et les autres frais et prestations de base, versés directement ou indirectement en espèces ou en nature. Les différences de rémunération entre les travailleurs et les travailleuses ne sont pas considérées comme discriminatoires si elles sont dues à des exigences inhérentes ou à des spécificités du travail, à la durée de l'emploi, à l'expérience, à l'expertise et au mérite.

La discrimination en matière d'emploi et de profession inclut-elle le sexe ?

Oui, cela aussi le sexe.

7 Do we have to show our organization's pay records during the audit?

Auditors would need to see evidence for conformance to the requirements. This might include pay records. Other information that could prove conformance might also serve the purpose – e.g. anonymized salary information, government inspection records, etc. It could also include company policies that are publicly available and whose implementation can be verified. It can also include mechanisms that the company employs to fix salaries and promotions which are based on performance and competency (e.g. defined salary scales).

8 How does an industry, which traditionally finds it very difficult to recruit women or ethnic minorities exemplify that they are applying appropriate equality actions? Are policies sufficient if we choose not to gain social certification?

Organizations can demonstrate they have policies and procedures in place that does not actively discriminate (i.e. against women or people from culturally diverse backgrounds) in employment and occupation practices. These can be anti-discrimination procedures or policies which promote equality of opportunity and treatment in the workplace at all stages of the employment relationship, including recruitment, retention, promotion and termination practices, remuneration, access to vocational training and skills

Devons-nous présenter les fiches de paie de notre organisation pendant l'audit ?

Les auditeurs doivent voir les preuves du respect des exigences. Il pourrait s'agir de documents salariaux. D'autres informations qui pourraient démontrer la conformité pourraient également être utilisées à cette fin, - z. Par exemple, des informations salariales anonymes, des enregistrements des contrôles gouvernementaux, etc. Il pourrait également inclure des politiques d'entreprise qui sont accessibles au public et dont l'application peut être vérifiée. Il peut également inclure des mécanismes utilisés par l'entreprise pour fixer des salaires et des promotions basés sur le mérite et les compétences (par exemple, des grilles de salaires définies).

Comment un secteur qui a traditionnellement beaucoup de mal à recruter des femmes ou des minorités ethniques montre-t-il qu'il applique des mesures d'égalité appropriées ? Ces mesures sont-elles suffisantes si nous n'optons pas pour une certification sociale ?

Les organisations peuvent démontrer qu'elles disposent de politiques et de procédures visant à prévenir la discrimination active (par exemple à l'encontre des femmes ou des personnes issues de milieux culturels différents) dans les pratiques d'emploi et de travail. Il peut s'agir de procédures ou de politiques antidiscriminatoires qui promeuvent l'égalité des chances et de traitement sur le lieu de travail à toutes les étapes de la relation d'emploi, y compris les pratiques de recrutement, de rétention de promotion et de
Fin de la relation de travail, de la

development. Non-discriminatory employment practices, therefore, include the principle of 'equal pay for work of equal value' between men and women.

rémunération ainsi que l'accès à la formation professionnelle et à la qualification. Les pratiques d'emploi non discriminatoires incluent donc le principe de "l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale" entre les hommes et les femmes.

Freedom of association and right to collective bargaining

1 How do we deal with state and federal 'Right to Work' laws in the US?

'Right to work' laws in the US makes it unlawful to include a union security clause in a collective bargaining agreement. A union security clause requires that all employees who are covered by a collective bargaining agreement become members of the union and pay union dues as a condition of continued employment. A union with a valid union security clause in their contract can insist that an employer terminate the employment of an individual who does not become a member of the union.

'Right to work' laws do not allow unions to force employees to pay union dues. 'Right to work' laws promote the basic principles of freedom of association because workers can choose to become a member of a union if they wish to do so, or they can choose not to become a member of the union.

The other model (known as 'non-right to work') requires membership as a condition of employment and contravenes the core principles of freedom of association because it forces an employee to become

Liberté d'association et droit de négociation collective

Comment gérons-nous les lois fédérales et d'État sur le "droit au travail" aux États-Unis ?

Les lois sur le "droit au travail" aux États-Unis rendent la l'inclusion de une clause de sécurité syndicale dans une convention collective . Une clause de sécurité syndicale exige que tous les travailleurs couverts par une convention collective deviennent membres du syndicat et paient des cotisations syndicales comme condition de maintien de l'emploi. Un syndicat dont la convention collective contient une clause de sécurité syndicale valide peut exiger qu'un employeur mette fin à l'emploi d'une personne qui ne devient pas membre du syndicat.

Les lois sur le "droit au travail" n'autorisent pas les syndicats à contraindre les travailleurs à payer des cotisations syndicales. La loi sur le "droit au travail" promeut les principes fondamentaux de la liberté d'association, puisque les travailleurs peuvent choisir d'à un syndicat s'ils le souhaitent ou de ne pas le faire.

and remain a union member even if they do not wish to do so.

2 Must workers join or form a union or create a worker's representative group or committee if they do not wish to?

Workers may choose to join or form a union or create a worker's representative group or committee, but they are not under any obligation to do so.

3 What should organizations do if a trade union is not recognized within their country or if national law restricts workers organizations?

Workers should be able to establish or join worker organizations of their choosing. In countries where it is not possible to establish free and independent trade unions because it is restricted under law, the organization should allow alternative options for workers to freely develop alternative mechanisms while respecting the law.

4 If my company does not allow any form of solicitation on company grounds or

L'autre modèle (connu sous le nom de "pas de droit au travail") exige l'adhésion comme condition d'emploi et viole les principes fondamentaux de la liberté d'association, car il oblige un travailleur à devenir et à rester membre d'un syndicat, même s'il ne le souhaite pas.

Doivent Les travailleurs Les travailleurs doivent-ils s'affilier à un syndicat ou créer une représentation des travailleurs ou un comité s'ils ne le souhaitent pas ?

Les travailleurs/euses peuvent choisir d'adhérer à un syndicat ou de créer une représentation ou un comité des travailleurs, mais ils n'y sont pas obligés.

Que doivent faire les organisations lorsqu'un syndicat n'est pas reconnu dans leur pays ou lorsque la législation nationale restreint les organisations de travailleurs/euses ?

Les travailleurs devraient avoir la possibilité de créer des organisations de travailleurs de leur choix ou de s'y affilier. Dans les pays où il n'est pas possible de créer des syndicats libres et indépendants en raison de restrictions légales, l'organisation devrait aux travailleurs de développer librement des mécanismes alternatifs dans le respect de la loi.

Si mon entreprise n'autorise aucune forme de publicité dans ses locaux

would not consider working with a labour union, would it affect my CoC certification?

If the organization does not permit solicitation on company grounds, it would not affect their certification if its refusal is legally valid.

The FSC core labour requirements state:

7.5.3 The organization respects the rights of workers to engage in lawful activities related to forming, joining or assisting a workers' organization, or to refrain from doing the same, and will not discriminate or punish workers for exercising these rights

7.5.4 The organization negotiates with lawfully established workers' organizations and/ or duly selected representatives in good faith and with the best efforts to reach a collective bargaining agreement.

There is no requirement to permit any form of solicitation on company grounds, as long as the organization respects the rights of its workers to engage in lawful activities related to joining/forming or assisting a worker's organization (or to refrain) and does not discriminate against those that do so. If the organization does not violate this requirement, it is not a non-conformity. Anything beyond this would be covered by the legal requirements in the country/region.

Regarding if an organization would not consider working with a labour union or not, it depends on

ou n'envisage pas de coopérer avec un syndicat, cela aurait-il un impact sur ma certification CoC ?

Si l'organisation n'autorise pas la publicité dans les locaux de l'entreprise, cela n'a aucune influence sur sa certification si le refus est juridiquement valable.

Les normes de travail fondamentales du FSC, telles qu'elles sont définies dans la norme de la chaîne de contrôle (FSC-STD-40- 004), stipulent que les produits doivent être fabriqués dans le respect de ces normes :

7.5.3 L'organisation respecte le droit des travailleurs de participer ou de s'abstenir de participer à des activités légitimes liées à la création d'organisations de travailleurs, à l'adhésion à de telles organisations ou au soutien à de telles organisations, et ne pratiquera pas de discrimination ni ne pénalisera les travailleurs pour l'exercice de ces droits.

7.5.4 L'organisation négocie de bonne foi avec des organisations de travailleurs légalement constituées et/ou des représentants dûment élus et fait tout son possible pour conclure une convention collective.

Il n'y a aucune obligation d'autoriser une quelconque forme de publicité dans les locaux de l'entreprise, tant que l'organisation respecte les droits de ses employés à participer à des activités légitimes liées à l'adhésion/la création ou au soutien d'une organisation de travailleurs et travailleurs à (ou s'abstient de le faire à), et

- whether the worker organization or union is legally established and
- what does 'working with a labour union' means. The requirement is for organizations to 'negotiate in good faith and with best efforts' to reach collective bargaining agreements. It does not refer to other activities regarding 'working' with unions, which may be covered by different legal arrangements or requirements in the country.

ne discrimine pas ceux qui le font. Si l'organisation n'enfreint pas cette exigence, il ne s'agit pas d'une non-conformité. Tout ce qui va au-delà serait couvert par les exigences légales dans le pays/la région.

Le fait qu'une entreprise envisage ou non de collaborer avec un syndicat dépend des facteurs suivants

- si l'organisation de travailleurs ou le syndicat est légalement constitué(e) ; et
- ce que signifie "coopérer avec un syndicat". L'exigence consiste pour les organisations à négocier "de bonne foi et avec les meilleurs efforts" afin d'obtenir des conventions collectives. Elle ne s'applique pas aux autres activités de "coopération" avec les syndicats, qui sont régies par d'autres lois. réglementations ou exigences dans le pays.

5 We have a letter of voluntary affiliation from the employee at the beginning of their employment relationship, which is then given to the union to inform them of the staff members who wish to join. Is this sufficient to demonstrate freedom of affiliation?

These letters can be used as part of the evidence to demonstrate conformity to freedom of association for workers.

Nous avons une déclaration d'adhésion volontaire de l'employé(e) au début de la relation de travail, qui est ensuite donnée au syndicat pour l' des employés(es) qui souhaitent adhérer. Est-ce suffisant pour démontrer la liberté d'adhésion ?

Ces lettres peuvent être utilisées comme élément de preuve pour démontrer le respect de la liberté d'association pour les travailleurs et travailleuses.

6 Are union officials required to be actively involved in the company's FSC system? Or is it enough to just know?

Union officials or representatives do not need to be actively involved with the company's FSC system regarding requirements covering freedom of association. But the company can choose to involve them as a part of their implementation of the core labour requirements.

Les responsables syndicaux doivent-ils être activement impliqués dans le système FSC de l'entreprise ? Ou suffit-il qu'ils soient au courant ?

Les responsables ou représentants syndicaux ne doivent pas être activement impliqués dans le système FSC de l'entreprise en ce qui concerne les exigences en matière de liberté d'association. L'entreprise peut toutefois choisir de les impliquer dans le cadre de la mise en œuvre des normes fondamentales du travail.

FSC core labour requirements self-assessment

1 Is the self-assessment available in different languages?

The self-assessment is available in English and Spanish. To find out if a version is available in your language please visit your National or Regional Offices [webpage](#).

Auto-évaluation sur les Normes de travail fondamentales du FSC

L'auto-évaluation est-elle disponible en plusieurs langues ?

L'auto-évaluation est disponible en anglais et en espagnol. Pour savoir si une version est disponible dans votre langue, veuillez consulter le [site web](#) de votre bureau national ou régional.

2 Where can we find the self-assessment template?

The self-assessment template is included within the Chain of Custody standard, FSC-STD-40-004.

Où puis-je trouver le modèle d'auto-évaluation ?

Le modèle d'auto-évaluation est inclus dans le standard de la chaîne de contrôle, FSC-STD-40-004.

3 Can we have a third party or consultation to review our self-assessments?

There are no restrictions on this. The standard only requires certificate holders to develop a self-assessment and make it available to the certification body before

Pouvons-nous faire appel à une tierce partie ou à un conseil pour vérifier notre auto-évaluation ?

Il n'existe aucune restriction à cet égard. La norme exige seulement que le titulaire du certificat développe une auto-évaluation et la soumette à la Organisme de certification à disposition avant l'audit

that audit. How the organization develops the self-assessment is not prescribed. The organization can do consultations or engage external consultants to develop it if they feel the need to, or they could do it on their own. It is ultimately a question of capacity.

4 Does the self-assessment have to be sent to the certification body before the audit?

Yes.

5 Are there any deadlines on when we submit the self-assessment before the audit?

No, the self-assessment should be sent in advance of the audit, but no deadline is given. Ideally, it should be sent in such a manner that the auditor can review it, see the evidence, and plan the audit time accordingly. This would save time and effort on the part of the auditor and the organization, which otherwise could mean more time and costs at the audits if the self-assessment isn't provided to the certification body in a timely manner.

6 Do self-assessments apply to subcontractors? What if the subcontractor is not FSC-certified and low-risk outsourcing is being implemented with that company? The product will be sent back to the certificate holder for final sale, ownership is not relinquished. Are the core labour requirements still required to be evaluated?

de l'évaluation. La manière dont l'organisation développe l'auto-évaluation n'est pas prescrite. L'organisation peut faire appel à des consultants ou à des conseillers externes pour le développer si elle le juge nécessaire, ou elle peut le faire elle-même. C'est en fin de compte une question de capacité.

L'auto-évaluation doit-elle être envoyée à l'organisme de certification avant l'audit ?

Oui.

Y a-t-il des délais pour la soumission de l'auto-évaluation avant l'audit ?

Non, l'auto-évaluation doit être envoyée avant l'audit, mais aucun délai n'est indiqué. Idéalement, elle devrait être envoyée de manière à ce que l'auditeur puisse la consulter, voir les preuves et planifier le temps d'audit en conséquence. Cela permettrait d'économiser du temps et des efforts de la part de l'auditeur et de l'organisation, ce qui pourrait sinon signifier plus de temps et de coûts lors des audits si l'auto-évaluation n'est pas envoyée à temps à l'organisme de certification.

Les auto-évaluations s'appliquent-elles également aux sous-traitants et aux sous-contractants ? Que se passe-t-il si le sous-traitant n'est pas certifié FSC et qu'une externalisation à faible risque est effectuée avec cette entreprise ? Le produit est renvoyé au titulaire du certificat pour la vente finale, la propriété n'est pas abandonnée. Les normes fondamentales du travail doivent-elles continuer à être évaluées ?

Yes, self-assessment is applied to subcontractors even if they are 'low risk'. You must demonstrate that you have performed your due diligence to check your subcontractor's conformity to the core labour requirements. Activities that are contracted out to outsourcers and subcontractors are under the scope of the organization's CoC certificate and included in the evaluation by certification bodies.

Oui, l'auto-évaluation s'applique aux sous-traitants et aux sous-contractants, même s'ils présentent un "faible risque". Vous devez prouver que vous avez exercé votre devoir de diligence afin de vérifier la conformité de vos sous-traitants avec les normes fondamentales du travail. Les activités confiées à des sous-traitants et à des sous-contractants entrent dans le champ d'application du certificat COC de l'organisation et sont incluses dans l'évaluation par les organismes de certification.

7 If our subcontractor does not conform with any of the core labour requirements, will we be suspended? What is expected in terms of the relationship between the CoC certificate holder and contractor? Does ending the relationship end the suspension? Is this ethical?

Ensuring the subcontractor conforms with the core labour requirements is the responsibility of the certificate holder, just like ensuring it conforms with all other aspects of the Chain of Custody standard (FSC-STD-40-004). This is something that should be covered in the subcontractor agreement. If the subcontractor violates the core labour requirements, then the organization violates the core labour requirement and would receive a non-conformity. It is up to the organization how they resolve their non-conformity.

Serons-nous suspendus si notre sous-traitant ne respecte pas l'une des normes fondamentales du travail ? Qu'attend-on de la relation entre le titulaire du certificat COC et le sous-traitant ? La fin de la relation met-elle fin à la suspension ? Est-ce éthique ?

Il est de la responsabilité du titulaire du certificat de s'assurer que le sous-traitant respecte les normes fondamentales du travail, tout comme le respect de tous les autres aspects de la norme de la chaîne de production (FSC-STD-40- 004). Il s'agit d'un point qui doit être réglé dans l'accord avec le sous-traitant. Si le sous-traitant ne respecte pas les normes fondamentales du travail, l'organisation ne respecte pas l'exigence fondamentale du travail et recevrait une non-conformité. La manière de remédier à la non-conformité est laissée à la discrétion de l'organisation.

8 Should the self-assessment include links to documents (evidence) for review?

L'auto-évaluation doit-elle contenir des liens vers des documents (preuves) à vérifier ?

It is not required, but it is recommended to include links for all documents.

9 How often do we need to complete the self-assessment?

The self-assessment needs to be completed at least annually as part of each audit. In addition, it should be updated as and when there are any changes to the certification scope.

10 Do we need to have our outsourced companies or contractors complete the self-assessment? Or do we include their evidence in our self-assessment? Or is the outsourcing agreement suitable as is, and no further need for self-assessment questions for the outsourced companies?

Organizations need to include outsourced companies/contractors in their self-assessment. This could be inclusive or separate for each sub-contractor. In all cases, the self-assessment would need to show how the organization (or the sub-contractor) fulfils the core labour requirements and evidence of conformance.

11 Do non-FSC certified outsourcers also need to create a policy statement and conduct a self-assessment and have evidence to show compliance to the certified organization during the organization's audit of outsourcers?

Ce n'est pas obligatoire, mais il est recommandé d'indiquer des liens pour tous les documents.

À quelle fréquence devons-nous procéder à l'auto-évaluation ?

L'auto-évaluation doit être réalisée au moins une fois par an dans le cadre de chaque audit. En outre, elle doit être mise à jour lorsque le périmètre de certification change.

Devons-nous faire remplir l'auto-évaluation par nos entreprises ou sous-traitants externalisés ? Ou intégrons-nous leurs preuves dans notre auto-évaluation ? Ou bien l'accord d'externalisation est-il approprié en l'état, et il n'est pas nécessaire de poser d'autres questions d'auto-évaluation pour les entreprises externalisées ?

Les organisations doivent faire appel à des entreprises/contractants externalisés sur inclure dans leur auto-évaluation. Cette évaluation peut globale ou séparée pour chaque sous-traitant. Dans tous les cas, l'auto-évaluation doit montrer comment l'organisation (ou le sous-traitant) respecte les normes fondamentales du travail et fournir une preuve de conformité.

Les sous-traitants non certifiés FSC doivent-ils également rédiger une déclaration de principes et procéder à une auto-évaluation, et fournir des preuves de conformité à l'organisation certifiée lors de l'audit des sous-traitants par l'organisation ?

They may, but there is no obligation. The obligation rests with the organization.

- 12 Is there a requirement to request documentation from FSC suppliers regarding the FSC core labour requirements (self-assessment, policy, etc)?**

No.

- 13 Does a multiple site organization have to complete one self-assessment or one for every site?**

The self-assessment can be completed for the whole organization, or it could be separate for each site. Although it might be more useful and practical if separate self-assessments are maintained for each site.

- 14 Do Group CoC certificate holders have to complete a self-assessment for all group members by the audit? Or can they do a general risk-based approach?**

The Central Office is responsible for upholding the Chain of Custody system and for ensuring that the requirements of relevant Chain of Custody certification standard(s) are met at the Participating Sites. The Group Manager must ensure that all the group members conform with the core labour requirements, self-assessments can be member specific or completed at a group level. The level of detail would then need to be checked by the certification body to determine if that is sufficient.

Vous pouvez, mais il n'y a pas d'obligation. L'obligation incombe à l'organisation.

Existe-t-il une obligation de demander aux fournisseurs FSC des documents relatifs aux normes fondamentales du travail FSC ? (auto-évaluation, directive, etc.) ?

Non.

Une organisation multi-sites doit-elle faire une une auto-évaluation ou une pour chaque site ?

L'auto-évaluation peut être remplie pour l'ensemble de l'organisation ou être réalisée séparément pour chaque site. Bien qu'il puisse plus utile et plus pratique de tenir des auto-évaluations séparées pour chaque site.

Les détenteurs d'un certificat COC de groupe doivent-ils procéder à une auto-évaluation pour tous les membres du groupe jusqu'à l'audit ? Ou peuvent-ils adopter une approche générale basée sur les risques ?

Le siège est responsable du maintien du système COC et doit s'assurer que les exigences des normes de chaîne de production pertinentes sont respectées. Les normes de certification de la chaîne de production soient respectées sur les sites participants. Le gestionnaire du groupe doit s'assurer que tous les membres du groupe respectent les normes fondamentales du travail. L'auto-évaluation peut être effectuée par membre ou au niveau du groupe. Le niveau de détail devrait alors de des

Central Office: The identified central function (e.g. office, department, person) of a Multi-site or Group COC, that holds ultimate management responsibility for maintaining the certification contract with the certification body, for being responsible for upholding the Chain of Custody system and for ensuring that the requirements of relevant Chain of Custody certification standard(s) are met at the Participating Sites.

4.2 The Central Office shall be responsible for ensuring that all applicable certification requirements are met by all Participating Sites under the scope of the certificate. The Central Office shall demonstrate its management system's capacity, as well as technical and human resources, to manage continuously and effectively the number of Participating Sites under the scope of the certificate.

15 Our company is audited annually by a third party for a voluntary social scheme, can we use the evidence for these audits to demonstrate conformity with the FSC core labour requirements?

You may use the evidence used for conformity to other voluntary social schemes to meet the FSC core labour requirements if they are applicable. However, the certification body would need

de certification afin de déterminer si cela est suffisant.

Centrale : l'entité administrative centrale (par ex. bureau, service, personne) identifiée en tant que telle d'une certification COC multisite ou de groupe, le responsable du maintien d'un contrat de certificat avec de l'autorité de certification est responsable en dernier ressort. Le siège assure la maintenance du système COC et le respect des exigences du/des standard(s) de certification COC. par tous les sites participants.

4.2 Le siège social a la responsabilité de s'assurer que toutes les exigences de certification applicables sont respectées par tous les sites participants dans le champ d'application du certificat. Le siège social doit vérifier l'adéquation du système de management ainsi que de prouver les conditions techniques et humaines pour gérer durablement et efficacement le nombre de Sites Participants dans le domaine d'application du certificat.

Notre entreprise est auditee chaque année par un tiers pour un programme social volontaire. Pouvons-nous utiliser les preuves de ces audits pour démontrer notre conformité aux normes fondamentales du travail du FSC ?

Vous pouvez utiliser les preuves utilisées pour la conformité avec d'autres programmes sociaux volontaires pour vous conformer aux normes de travail de base du FSC, si ces sont applicables . Les Autorité de certification devrait cependant décider

to decide whether the evidence submitted is sufficient to prove conformance.

16 Who should sign the self-assessment? A representative of the management or the person in charge of FSC for the company?

The management representative who has overall responsibility and authority for the organization's conformity to all FSC certification requirements should sign the self-assessment.

Audit and surveillance evaluations

1 Do we need to have workers and workers' representative interviews to ensure conformity with the requirements? Site observation of the workers' dormitory? Time arrangement for ILO requirement?

Interviews and sites observations are part of surveillance audits for auditors to verify the organization's conformity with the core labour requirements. The level of detail in the self-assessment could help set the level of interviews and their intensity. FSC does not specify how the requirements must be assessed. FSC-STD-20-011 permits certification bodies to design how they would assess the organization's conformance to core labour requirements, based on the self-assessment. This could include any or all the following:

- Site visits
- Interviews

si les preuves fournies sont suffisantes pour démontrer la conformité.

Qui doit signer l'auto-évaluation ? Un représentant de la direction ou le responsable FSC de l'entreprise ?

Le représentant de la direction, qui a la responsabilité générale et l'autorité de la conformité de l'organisation avec toutes les exigences de certification FSC, doit signer l'auto-évaluation.

Audit- et Évaluations de surveillance

Devons-nous organiser des entretiens avec des travailleurs et des travailleuses ? et leurs représentants dûment élus afin de garantir la conformité aux exigences ? Observation du foyer de travailleurs:internes sur place ? Comment organiser le temps pour répondre à l'exigence de l'OIT ?

Les entretiens et les observations de sites font partie des audits de contrôle, au cours desquels les auditeurs vérifient la conformité de l'organisation avec les normes fondamentales du travail de l'entreprise. Le niveau de détail de l'auto-évaluation pourrait aider à déterminer l'étendue des entretiens et leur intensité. Le FSC ne précise pas comment les exigences doivent être évaluées. Le FSC-STD-20-011 permet aux organismes de certification de déterminer, sur la base de l'auto-évaluation, comment ils évaluent la conformité de l'organisation avec les

- Public reports
- Document review
- Interviews with union representatives
- News, blogs, websites, social media reports etc.

les normes fondamentales du travail. Cela pourrait inclure tout ou partie des points suivants :

- Visites sur place
- Interviews
- Rapports publics
- Contrôle des documents
- Entretiens avec des représentants syndicaux
- Actualités, blogs, sites web, rapports dans les médias sociaux, etc.

2 To what level of depth does FSC expect the core labour requirements to be audited?

The normative documents do not specify the minimum time required for the audit. Evaluating all these requirements will certainly take time. However, the organizations are required to develop and submit the self-assessment to their auditor before the audit. This self-assessment should contain the organization's conformance with the requirements and supplemental evidence. This requirement is built into the standard to reduce the overall audit time. In many cases, existing documentation, as specified in the self-assessment, may be enough.

3 How do we demonstrate at the audit that a requirement is fulfilled?

This would be a combination of site observations, interviews with staff or worker representatives, and documents and records depending on the requirement such as policies and procedures (e.g. equal opportunity policies and recruitment procedures)

Jusqu'à quel niveau le FSC s'attend-il à ce que les normes fondamentales du travail soient vérifiées ?

Les documents normatifs ne précisent pas la durée minimale de l'examen. L'évaluation de toutes ces exigences prendra certainement du temps. Toutefois, les organisations sont tenues de réaliser une auto-évaluation avant l'audit et de la soumettre à leur auditeur. Cette auto-évaluation doit contenir la conformité de l'organisation aux exigences et des preuves complémentaires. Cette exigence est intégrée dans la norme afin de réduire la durée totale de l'audit. Dans de nombreux cas, la documentation existante, telle qu'indiquée dans l'auto-évaluation, peut suffire.

Comment pouvons-nous prouver qu'une exigence est remplie lors de l'audit ?

Il s'agirait d'une combinaison d'observations sur le terrain, d'entretiens avec des membres du personnel ou des représentants des travailleurs, ainsi que de documents et de dossiers en fonction des besoins, tels que les politiques et les procédures (par exemple, les politiques en matière d'égalité) et procédures de recrutement)

- 4 What will auditors have to check during audits in cases when the FSC core labour requirements are incorporated in national law and law enforcement is done by other government organizations or agencies (e.g. Berufsgenossenschaft or Gewerbeaufsichtsamt in Germany)?**

When national law already covers all the FSC core labour requirements, the organization still must demonstrate that they conform to the requirements. If an audit or inspection is carried out by a government organization or agency the organization can use the report issued by them as evidence of conformity.

- 5 Some traders take physical possession of the material where they have a warehouse and the core labour requirements could be verified. However, in the case of traders who are not taking physical possession of FSC material, have just an office with one or two employees. In this case, how would the auditor verify the requirements of core labour requirements?**

Regardless of the size, and operations of the organizations they still must undergo surveillance audits to verify the conformity of the core labour requirements. Though audits within much smaller organizations may be more straightforward. By completing the self-assessment, organizations can specify which are the sections not applicable to it and why not.

- 6 Would a new applicant organization be evaluated under the new version of FSC-**

Que doivent vérifier les auditeurs lors des audits, si le site FSC sont transposées dans le droit national et que l'application de la législation est assurée par d'autres organisations ou autorités publiques (par exemple, les associations professionnelles ou l'inspection du travail en Allemagne) ?

Si la législation nationale couvre déjà toutes les normes de travail fondamentales du FSC, l'organisation doit néanmoins prouver qu'elle est conforme aux exigences. Si un audit ou une inspection est effectué(e) par une organisation ou une autorité gouvernementale, l'organisation peut utiliser le rapport qu'elle a émis comme preuve de conformité.

Certains distributeurs prennent physiquement possession des matériaux, où ils disposent d'un entrepôt et où les normes de travail fondamentales peuvent être vérifiées. Dans le cas des distributeurs qui ne prennent pas physiquement possession des matériaux FSC, ils n'ont qu'un bureau avec un ou deux employés. Comment l'auditeur vérifierait-il les exigences des normes fondamentales du travail dans ce cas ?

Quelles que soient leur taille et leurs activités, les organisations doivent se soumettre à des audits de contrôle afin de vérifier leur conformité aux normes fondamentales du travail. Bien que les audits puissent être plus simples dans les organisations beaucoup plus petites. En remplissant l'auto-évaluation, les organisations peuvent indiquer quelles sections ne s'appliquent pas à elles et pourquoi.

Est-ce que une nouveau organisation candidate avant le 1er septembre 2021

STD-40-004 V3-0 before 01 September 2021?

No, the standard new version is effective only from 01 September, so companies cannot be audited against that standard before that date.

être évalués selon la nouvelle version de FSC-STD-40-004 V3-0 ?

Non, la nouvelle version de la norme n'est valable qu'à partir du 1er septembre, de sorte que les entreprises ne peuvent pas être contrôlées par rapport à cette norme avant cette date.

Recognition of other schemes

1 Will the presentation of the audit report of other certification schemes suffice as proof and prevent auditing?

No, it will not prevent the auditing or evaluation from being carried out of the core labour requirements, as the auditor will still need to verify by viewing the audit report that you have sufficiently met the requirements.

Other schemes are not yet recognized. As and when we do, we shall inform stakeholders via the [FSC Newsfeed and newsletter](#) what that recognition means.

Reconnaissance de autres systèmes

La présentation du rapport d'audit d'autres systèmes de certification suffit-elle comme preuve et empêche-t-elle un audit ?

Non, cela n'empêchera pas l'audit ou l'évaluation des normes fondamentales du travail d'avoir lieu, car l'auditeur devra toujours vérifier si vous avez suffisamment respecté les exigences en consultant le rapport d'audit.

D'autres systèmes ne sont pas encore reconnus. Dès que ce sera le cas, nous informerons [newsletter](#) les parties prenantes de la signification de cette reconnaissance via le [fil d'actualité FSC et la](#).

Questions and answers for auditors

1 How shall auditors confirm the core labour requirements for "low risk" outsourceurs? Certification bodies would not audit such companies, so it will be difficult to verify and confirm the self-assessment.

Questions et Réponses pour les auditeurs

Comment doivent auditeurs:trices les normes fondamentales du travail pour les sous-traitants à "faible risque" ? confirmer les résultats? Les organismes de certification n'auditeraient pas de telles entreprises, il sera donc difficile de vérifier et de confirmer l'auto-évaluation.

Are auditors now expected to go onsite to all outsourcers to verify conformance with the core labour requirement? Will FSC-STD-20-011 be updated to consider core labour requirements in the high or low-risk designations of outsourcers?

Auditors are required to assess outsourcers or subcontracting companies regarding their conformity to the requirements. Depending on the self-assessment, and the extent of the activities undertaken by the sub-contractor, the non-FSC certified sub-contractors may need to be audited to verify compliance.

Les auditeurs sont-ils désormais tenus de se rendre chez tous les sous-traitants afin de vérifier le respect des normes fondamentales du travail ? Le FSC-STD-20-011 sera-t-il mis à jour afin de prendre en compte les normes fondamentales du travail lors de la classification des sous-traitants à haut ou à bas risque ?

Les auditeurs sont tenus d' les sous-traitants quant à leur conformité aux exigences. En fonction de l'auto-évaluation et de l'étendue des activités menées par le sous-traitant, les entreprises non certifiées FSC doivent être vérifiées. Il est possible que les sous-traitants doivent être contrôlés afin de vérifier leur conformité aux exigences.

2 Do auditors have to assess evidence from the subcontractors (i.e. list of employees, etc.)?

Due diligence of their subcontractors is a requirement for organizations. Auditors may choose to assess evidence from the subcontractors regarding their conformity to the requirements. This is dependent on the specific situation of the country, the organization and the level of detail provided in the self-assessment.

Les auditeurs doivent-ils évaluer les preuves fournies par les sous-traitants (par exemple, la liste des employés, etc.) ?

La diligence raisonnable de leurs sous-traitants est une exigence pour les organisations. Les auditeurs peuvent choisir d'évaluer les preuves des sous-traitants quant à leur conformité aux exigences. Cela dépend de la situation spécifique du pays, de l'organisation et du niveau de détail de l'auto-évaluation.

3 To what extent will auditors be expected to verify the records and documents identified by the organization (i.e. birth certificates) as part of their procedures to ensure conformance with core labour requirements? How are certification bodies expected to audit these requirements? How in-depth will they need to go?

Dans quelle mesure attend-on des auditeurs qu'ils vérifient les enregistrements et les documents identifiés par l'organisation (par exemple les actes de naissance) dans le cadre de leurs procédures afin de garantir la conformité avec les normes fondamentales du travail ? Comment les organismes de certification doivent-ils vérifier ces exigences ? Quel est le niveau de détail requis ?

The normative documents do not specify the level of detail that auditors need to look into records or documents identified by the organization. It is up to the certification body to design and implement a system for evaluation. Evidence identified within the self-assessment by certificate holders will inform part of the audit planning.

- 4 Wage information can be a very sensitive topic when it comes to the management level (i.e., difficult to retain). It seems rather problematic for an auditor then to evaluate if, e.g., a colleague with the same qualification, but different gender, is treated equally. If a company responsible person is challenged to provide such information, audits likely will require substantially more time for thorough research or, with other open questions potentially, raise a substantial number of CARs. How should an auditor address the situation to keep an audit at a reasonable level?**

That is one of the purposes of the self-assessments, to allow organizations to provide this information in advance, and the audit can be planned accordingly.

- 5 If a company has 1000 employees, what's a good representative sample of employee records to review and confirm in a 1-day audit?**

It should be based on the country, the complexity of the organization and operations and the information provided in

Les documents normatifs ne précisent pas le niveau de détail que les auditeurs doivent atteindre dans les enregistrements ou documents identifiés par l'organisation. Il incombe à l'organisme de certification de concevoir et de mettre en œuvre un système d'évaluation. Les preuves identifiées par les titulaires du certificat dans le cadre de l'auto-évaluation seront prises en compte dans la planification de l'audit.

Les informations salariales peuvent être un sujet très sensible lorsqu'il s'agit de la direction (c'est-à-dire qu'elles sont difficiles à retenir). Pour un auditeur il semble alors plutôt problématique de juger si z. par exemple, un collègue ayant les mêmes qualifications, mais un sexe différent, soit traité de la même manière.

Si un responsable d'entreprise est invité à de telles informations les audits nécessiteront probablement beaucoup plus de temps pour des recherches approfondies ou, avec d'autres questions en suspens, ils pourraient soulever un nombre considérable de demandes d'actions correctives. Comment un auditeur doit-il aborder la situation pour maintenir un audit à un niveau approprié ?

C'est l'un des objectifs de l'auto-évaluation, qui permet aux organisations de fournir ces informations à l'avance et de planifier l'audit en conséquence.

Si une entreprise compte 1 000 salariés, quel est l'échantillon représentatif des dossiers des salariés à examiner et à confirmer dans le cadre d'un audit d'une journée ? L'audit peut-il être vérifié et confirmé lors d'une journée de formation ?

the self-assessment. FSC does not prescribe sampling intensity.

Elle doit être déterminée en fonction du pays, de la complexité de l'organisation et des processus opérationnels, ainsi que des informations fournies dans l'auto-évaluation. Le FSC ne prescrit pas d'intensité d'échantillonnage.

6 According to clause 7.3.2, will auditors need to check the payroll system?

There are no specific requirements for auditors to check the payroll system but that is an option, if required, to verify the legal age of workers etc. FSC does not define the documentary evidence required, only the requirements.

Les auditeurs doivent-ils, conformément au paragraphe

7.3.2 le vérifier le système de gestion des salaires ?

Il n'y a pas d'exigence spécifique pour les auditeurs de vérifier le système de rémunération, mais c'est une option, si nécessaire, pour vérifier l'âge légal des travailleurs, etc. Le FSC ne définit pas les preuves requises, mais seulement les exigences.

7 Assessing conformity with clause 7.3 would be fairly simple where there are labour unions in place. How would this be audited where no such exists? How would auditors obtain objective evidence that reflects the actual situation, again considering that most CoC auditors are not trained to conduct social audits?

The employment relationship is the legal link between employers and employees, which refers to the rights and obligations of employers to their workers. This refers to the existence of an employment relationship (the performance of work and the remuneration of the worker), that employment is voluntary, and workers can choose to leave their place of employment without pressure, coercion, or threats.

Examples of objective evidence which can be sighted by the auditors could be payment records, dispute and grievance

L'évaluation de la conformité au paragraphe 7.3 serait relativement simple s'il y avait des syndicats. Comment cela serait-il vérifié s'il n'y en a pas ? Comment les auditeurs obtiendraient-ils des preuves objectives reflétant la situation réelle, compte tenu du fait que la plupart des auditeurs COC ne sont pas formés pour réaliser des audits sur les exigences sociales ?

La relation de travail est le lien juridique entre les employeurs et les travailleurs, qui se aux droits et obligations des employeurs vis-à-vis de leurs travailleurs. Cela fait référence à l'existence d'une relation de travail (l'exécution d'un travail et la rémunération du travailleur), au fait que l'emploi est volontaire et que les travailleurs et les travailleuses peuvent choisir,

procedures and records or employment contracts. Auditors can conduct interviews with a sample of workers and representatives' employers, supervisors etc.

de quitter leur emploi sans pression, contrainte ou menace.

Des exemples de preuves objectives que les auditeurs peuvent examiner sont les dossiers de paiement, les procédures et dossiers de litiges et de plaintes ou les contrats de travail. Les auditeurs peuvent mener des entretiens avec un échantillon de travailleurs et de représentants de l'employeur, des supérieurs hiérarchiques, etc.

8 Is there an estimate of how these new requirements will impact the audit process, in terms of duration, number of auditors and auditor's expertise?

FSC does not have a meaningful estimate of how the requirements will impact the audit process, as auditable social requirements are new within the FSC system. The new requirements will require more time and expertise, but no estimation beyond this is possible at this time.

Y a-t-il une estimation de l'impact ces nouvelles exigences sur le processus d'audit, en termes de durée, de nombre d'auditeurs et de compétences des auditeurs ?

Le FSC ne dispose pas d'une estimation pertinente de l'impact de ces exigences sur le processus d'audit, car les exigences sociales vérifiables sont nouvelles au sein du système FSC. Les nouvelles exigences nécessiteront plus de temps et d'expertise, mais il n'est pas possible d'aller plus loin dans l'estimation à ce stade.

9 Regarding no discrimination in employment and occupation. What are the thresholds that should be used to determine conformity, also considering that the context in every country or region will be different?

There may be complexities in different countries and regions, however, most countries have national legislation prohibiting discrimination based on race, sex, age, and other personal characteristics. In some cases, national laws might permit actions in violation of the

En ce qui concerne la non-discrimination en matière d'emploi et de profession. Quels sont les seuils qui devraient être utilisés pour déterminer la conformité, en tenant compte également du fait que le contexte sera différent dans chaque pays ou région ?

peut y avoir des complexités dans différents pays et régions, mais la plupart des pays ont des lois nationales qui interdisent la discrimination fondée sur la race, le sexe, l'âge et d'autres caractéristiques personnelles. Dans certains cas peuvent lois nationales

FSC core labour requirements or gives rights to the organization that may result in behaviour that contravenes the principles of the FSC core labour requirements. In such situations, the organization is expected to give due consideration to the rights and obligations established by national law, while at the same time fulfilling the objectives of the requirements (i.e. same pay scales for all employees dependent on position and duration at the organization). How to achieve that balance is left to the organization to decide and explain in the self-assessment.

autoriser des actions contraires aux normes fondamentales du travail FSC ou accorder à l'organisation des droits susceptibles d'entraîner un comportement contraire aux principes des normes fondamentales du travail FSC. Dans de telles situations, on attend de l'organisation qu'elle tienne dûment compte des droits et obligations définis par la législation nationale, tout en respectant les objectifs des exigences (par exemple, une échelle de salaires identique pour tous les employés en fonction de leur poste et de leur ancienneté). La manière dont cet équilibre est laissé à l'appréciation de l'organisation et est expliqué dans l'auto-évaluation.

10 Regarding Clause 11.3, what is meant by the effectiveness of the organization's self-assessment?

If the self-assessment met the desired result of describing how they apply the FSC core labour requirements with evidence.

En ce qui concerne le paragraphe 11.3, qu'entend-on par l'efficacité de l'auto-évaluation de l'organisation ?

Si l'auto-évaluation a rempli le résultat souhaité de la description de la manière dont ils appliquent les normes de travail fondamentales du FSC, preuves à l'appui.

11 For Clause 11.3, what is the difference between scope and scale in this context?

According to scope refers to the certificate scope (i.e. activities such as a trader or a processor) and scale (the size of the operations of the organization including sites and group members).

Paragraphe 11.3 : quelle est la différence entre l'étendue et l'échelle dans ce contexte ?

En fonction de son étendue, le certificat porte sur le champ d'application (c'est-à-dire des activités telles qu'un distributeur ou un transformateur) et sur la portée (la taille des activités de l'organisation, y compris les sites et les membres du groupe).

12 For Clause 11.3 b), what are examples for the identification of legal requirements related to the FSC core

Paragraphe 11.3 b) : Quels sont les exemples d'identification d'exigences légales qui avec les Normes de travail de base du FSC

labour requirements and applicable to the organization/site?

For example, national legislation that restricts or bans trade unions, national legislation regarding working age, national legislation on non-discrimination, etc.

- 13 Clause 11.3 c) refers to 'corroborating evidence provided by the organization with independent sources when possible' Are there examples for these independent sources for each of the FSC core labour requirements?**

This could be trade unions, NGOs, international organizations that focus on workers' rights or other workers' organizations, government ministries /authorities and industry associations. Certification bodies do not have to liaise with all these organizations, only as required. This can include publicly available information, news reports, websites, social media, NGO reports, NRA/CNRAs, World Bank Indexes, third party assessments reports etc.

- 14 For Clause 11.3 d), what kind of risk-based criteria could be used for determining the frequency and sampling requirements of future audits?**

It can be based on the results of the previous audit related to the FSC core labour requirements and the self-assessment (i.e. number of CARs and major CARs). This is something to be determined by the certification bodies,

sont-elles liées et applicables à l'organisation/au site ?

Par exemple, la législation nationale limitant ou interdisant les syndicats, la législation nationale sur l'âge de travail, la législation nationale sur la non-discrimination, etc.

Le paragraphe 11.3 c) fait référence à la "confirmation, si possible, par des sources indépendantes, des éléments de preuve fournis par l'organisation" Existe-t-il des exemples de ces sources indépendantes pour chacune des normes de travail fondamentales du FSC ?

Il peut s'agir de syndicats, d'ONG, d'organisations internationales axées sur les droits des travailleurs ou d'autres organisations de travailleurs et de travailleuses, de ministères/autorités et d'associations industrielles. Les organismes de certification ne sont pas tenus d'entrer en contact avec toutes ces organisations, mais uniquement en cas de besoin. Il peut s'agir d'informations accessibles au public, de rapports d'actualité, de sites web, de médias sociaux, de rapports d'ONG, de NRA/CNRA, d'indices de la Banque mondiale, de rapports d'évaluation de tiers, etc.

Paragraphe 11.3 d) : Quel type de critères basés sur les risques peut être utilisé pour déterminer la fréquence et les exigences d'échantillonnage des futurs audits ?

Elle peut être basée sur les résultats de l'audit précédent concernant les normes de travail fondamentales du FSC et sur l'auto-évaluation (d.h. Nombredes nécessaire Mesures correctives et les actions correctives principales). Il s'agit de

<p>based on the risk scenario for the country, past audit performance and the self-assessment results.</p>	<p>quelque chose qui doit être déterminé par les organismes de certification sur la base du scénario de risque pour le pays, des performances d'audit antérieures et des résultats de l'auto-évaluation.</p>
<p>15 What does the requirement in FSC-STD-20-011, Clause 11.3 e "including auditors with specific competencies if needed" mean?</p>	<p>Que signifie l'exigence de la norme FSC-STD- 20-011, paragraphe 11.3 e "y compris les auditeurs ayant des compétences spécifiques, si nécessaire" ?</p>
<p>How will certification bodies know when specific competencies are needed? What would satisfy Clause 11.3 e?</p>	<p>Comment les organismes de certification reconnaissent-ils quand certaines compétences sont requises ? Que signifierait cette exigence dans le paragraphe 11.3 e remplir ?</p>
<p>This requirement refers to situations where additional auditors may have specific competencies which are required to assess conformity with the FSC core labour requirements. For example, auditors who specialize in the in-country complexity of labour issues within the textile sector.</p>	<p>Cette exigence concerne les situations dans lesquelles des auditeurs supplémentaires peuvent avoir des compétences spécifiques nécessaires pour évaluer la conformité aux normes fondamentales du travail du FSC. Par exemple, des auditeurs spécialisés dans la complexité des questions de travail dans le secteur textile, spécifiques à chaque pays.</p>
<p>16 Does FSC recognize any social compliance auditor qualification, such as APSCA (Association of Professional Social Compliance Auditors)?</p>	<p>Le FSC reconnaît-il une qualification d'auditeur de conformité sociale, comme par exemple l'APSCA (Association of Professional Social Compliance Auditors) ?</p>
<p>No, at present we do not have nor require any specific social compliance auditor qualification</p>	<p>Non, actuellement, nous n'avons pas de qualification spécifique d'auditeur de conformité sociale et nous ne l'exigeons pas non plus.</p>
<p>Has there been any field-testing of auditing the social requirements in different countries/regions/risk levels?</p>	<p>Y a-t-il eu un test sur le terrain pour vérifier les exigences sociales dans différents pays/régions/niveaux de risque ?</p>
<p>No.</p>	<p>Non.</p>

17 Will FSC's training suffice for meeting auditor qualifications?

No, FSC training at present is intended to be informative and guidance based and is not intended to be a minimum qualification. If at a later stage FSC develops qualification-based training, it will be announced.

18 Do auditors need to interview both employer and employee organizations, and who comes in that category? Who can be the employer representative?

Auditors are required to interview a cross-section of employees as per Clause 2.6 within FSC-STD-20-011 (see below). The rules around the composition of workers' (employee) workers' organizations vary from country to country, especially concerning those who are considered as 'rank and file' members, as well those who are deemed to have the power to 'hire and fire'. Workers' organizations tend to separate between those who have the power to 'hire and fire' and those who cannot.

Employee representatives are persons who are recognized under national law or practice, such as trade union representatives, namely, representatives designated or elected by trade unions or by members of such unions; or elected representatives, namely, representatives who are freely and independently elected by the workers following with national laws or regulations or of collective agreements and whose functions do not include activities which are recognized as the

La formation FSC est-elle suffisante pour satisfaire aux exigences de qualification des auditeurs ?

Non, la formation FSC doit actuellement être informative et basée sur des instructions et n'est pas conçue comme une qualification minimale. Si, à un moment donné, le FSC ultérieurement moment une formation basée sur les qualifications sera développée, elle sera annoncée.

Les auditeurs doivent-ils interroger à la fois les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs, et qui entre dans cette catégorie ? Qui peut être le représentant des employeurs ?

Les auditeurs sont tenus d'interroger un échantillon d'employés conformément au paragraphe 2.6 de la norme FSC-STD-20-011 (voir ci-dessous). Les règles de composition des organisations de travailleurs varient d'un pays à l'autre, notamment en ce qui concerne ceux qui sont considérés comme des membres "ordinaires" et ceux qui ont le pouvoir "d'embaucher et de licencier". Les organisations de travailleurs ont tendance à faire la distinction entre ceux qui ont le pouvoir "d'embaucher et de licencier" et ceux qui ne le peuvent pas.

Les représentants des travailleurs sont des personnes par la législation ou la pratique nationale, comme les délégués syndicaux, c'est-à-dire les représentants désignés ou élus par les syndicats ou par les membres de ces syndicats, ou les représentants élus, c'est-à-dire les représentants désignés par les travailleurs conformément à la législation ou à la réglementation nationale ou aux conventions collectives

sont élus librement et indépendamment et dont

exclusive right of trade unions in the country concerned³.

Employer representatives are designated persons authorized to act on behalf of the employer or organization. These could be human resources managers or operations managers.

Workers' representatives might meet an employer or management in regular meetings, such as:

- joint consultative committees
- staff councils
- company councils
- works committees
- works councils
- office committees
- participation groups
- joint panels

2.6 The certification body shall evaluate each operational site within the scope of the evaluation (including a sample of participating sites of group and multisite certificates and non-FSC-certified project members in the case of project certificates) in order to make direct, factual observations to verify the organization's conformance to all applicable certification requirements. The evaluation shall include:

b) interviews with a sufficient variety and number of employees, their representatives, including worker's organizations, employer's representatives, and contractors, at each operational site selected for evaluation in order to verify the organization's conformance to all

les tâches ne comprennent pas les activités reconnues comme un droit exclusif des syndicats dans le pays concerné⁴.

Les représentants de l'employeur sont des personnes désignées qui le pouvoir d'agir au nom de l'employeur ou de l'organisation. Il peut s'agir de directeurs des ressources humaines ou de chefs d'entreprise.

Les représentants des travailleurs dûment élus peuvent rencontrer l'employeur ou la direction lors de réunions régulières, par exemple

- Comités consultatifs mixtes
- Représentations du personnel
- Comités d'entreprise
- Comités d'entreprise
- Comités d'entreprise
- Commissions officielles
- Groupes de participants
- Organes communs

2.6 L'organisme de certification examine les sites d'exploitation dans le cadre de l'évaluation (y compris un échantillon de sites concernés par les certificats de groupe et multisite) afin de procéder à des observations directes et factuelles pour vérifier la conformité de l'organisation avec toutes les exigences de certification correspondantes. L'évaluation comprend : [...]

b) des entretiens avec un nombre suffisant d'employés et de contractants sur chaque site d'exploitation, sélectionnés pour l'évaluation, afin de vérifier la conformité de l'organisation avec toutes les certifications pertinentes. de l' de la qualité. Au moins

³ Source: [ILO Q&A](#)

⁴ Quelle: [ILO Q&A](#)

applicable certification requirements. The interviewer shall ensure that comments can be provided in confidence;

- 19 If an employee organization is not present (e.g. if there are no active trade unions) should certification bodies reach out to and contact external stakeholders?**

If there no active trade unions or workers' organizations are present within the organization. As means of verification of the self-assessment and the core labour requirements, certification bodies can contact national local trade unions, NGOs, and international organizations with a focus on workers' rights or other workers' organizations, government ministries /authorities and industry associations. Certification bodies do not have to liaise with all these organizations; only as required.

des entretiens doivent être menés afin de vérifier les actions de formation et la compréhension de sa propre responsabilité dans différents lieux tout au long de la phase d'évaluation. L'enquêteur s'assure que les avis peuvent être présentés de manière confidentielle [...].

En l'absence d'organisation de travailleurs (par exemple, s'il n'y a pas de syndicats actifs), les organismes de certification devraient-ils approcher et contacter les parties prenantes externes ?

lorsqu'il n'a pas de syndicats ou d'organisations de travailleurs actifs dans l'organisation. Pour vérifier l'auto-évaluation et les normes fondamentales du travail, les organismes de certification peuvent prendre contact avec des syndicats nationaux locaux, des organisations non gouvernementales et des organisations internationales spécialisées dans les droits des travailleurs ou d'autres organisations de travailleurs, des ministères/autorités et des associations sectorielles. Les organismes de certification ne sont pas tenus d'entrer en contact avec toutes ces organisations, mais uniquement en fonction des besoins.

- 20 What could be considered as 'best practices' for interviews?**

The normative documents do not cover 'best practices' for interviews however auditors need to ensure that comments made during interviews can be provided in confidence, as required in FSC-STD-20-011, Clause 2.6 b). It is expected that auditors have completed auditor training

Que pourrait-on considérer comme des "bonnes pratiques" en matière d'entretiens ?

Les documents normatifs ne couvrent pas les « meilleures pratiques » pour les entretiens, mais les auditeurs doivent s'assurer que les commentaires faits au cours des entretiens peuvent être fournis de manière confidentielle, comme l'exige la norme FSC-STD-20-011, clause 2.6 b). Il est attendu que les Auditeur:trice une formation d'auditeur:trice

which includes the required competencies and skills for conducting interviews.

2.6 b) interviews with a sufficient variety and number of employees, their representatives, including workers' organizations, employer's representatives, and contractors, at each operational site selected for evaluation in order to verify the organization's conformance to all applicable certification requirements. The interviewer shall ensure that comments can be provided in confidence;

qui comprend les compétences et aptitudes nécessaires à la réalisation d'entretiens.

2.6 b) des entretiens avec un nombre suffisant d'employés et de contractants sur chaque site d'exploitation sélectionné pour l'évaluation, afin de vérifier la conformité de l'organisation avec toutes les exigences de certification correspondantes. Au minimum, des entretiens doivent être menés pour les activités de formation et la compréhension de ses propres responsabilités sur différents sites tout au long de la phase d'évaluation. L'enquêteur veillera à ce que les avis puissent être présentés de manière confidentielle ;

21 Would there be a need for announced audits?

The core labour requirements do not affect certification bodies audit planning process to carry out announced, unannounced, or short notice audits according to FSC-STD-20-001.

22 How to evaluate when some part of the work is done at home or for homeworkers? In some cases, factory owners may send work to employees to do on 'piece rates' which they do at home. How should that be regulated/audited for conformance?

There is a difference between home-based work (i.e. employees working from home) and homework or homeworkers, as these terms are often used inaccurately and interchangeably. Homeworkers are subcontracted or dependent workers

Serait-il nécessaire d'annoncer les audits ?

Les normes de travail fondamentales n'ont aucune influence sur le processus de planification des audits des organismes de certification pour la réalisation d'audits annoncés, inopinés ou à court terme, conformément à la norme FSC-STD-20-001.

Comment évaluer le fait qu'une partie du travail soit effectuée à domicile ou pour des travailleurs à domicile ? Dans certains cas, les propriétaires d'usines peuvent confier à leurs employés un travail qu'ils effectuent "à la pièce" à domicile. Comment cela devrait-il être réglementé/contrôlé ?

Il y a une différence entre le travail à domicile (c.-à-d. les travailleurs qui travaillent à domicile) et les travailleurs à domicile ou les travailleurs à domicile, car ces termes sont souvent utilisés de manière imprécise et interchangeable . Les travailleurs à domicile:in sont les travailleurs sous-traités ou dépendants,

working for an employer, intermediary or subcontractor for a piece rate.

The FSC core labour requirements are applied to all 'workers' that met the definition within FSC-STD-40-004, this includes workers who carry out some or all of their work at home but this excludes 'homeworkers'.

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).*

qui travaillent pour un employeur, un intermédiaire ou un sous-traitant pour un salaire à la pièce.

Les normes de travail de base FSC s'appliquent à tous les "travailleurs" qui répondent à la définition de la norme FSC-STD-40-004. Cela inclut les travailleurs qui effectuent une partie ou la totalité de leur travail à domicile, mais exclut les "travailleurs à domicile".

Travailleurs: *Toutes les personnes actives, y compris les fonctionnaires et les « travailleurs indépendants ». Cela inclut les travailleurs à temps partiel et les travailleurs saisonniers de tous les rangs et de toutes les catégories, y compris les travailleurs manuels, les administrateurs, les superviseurs, les cadres supérieurs, les employés des entrepreneurs, les entrepreneurs indépendants et les sous-traitants (source : OIT) : Convention 155 de l'OIT sur la sécurité et la santé au travail, 1981).*