



Forest Stewardship Council®



# Auto-évaluation sur les exigences fondamentales FSC en matière de travail

Modèle de **déclaration de politique** et d'**auto-évaluation** dans le cadre de la conformité avec la norme de certification FSC Chain of Custody (FSC-STD-40-004 V3-1 FR – Annexe D)

Dernière version : 31/08/2021

**Disclaimer:** Ce document a été réalisé par FSC Belgique avec le plus grand soin et sur base des meilleures connaissances disponibles. Celui-ci a pour objectif d'apporter un soutien aux détenteurs de certificat FSC, mais n'a aucun statut formel ou normatif. FSC Belgique s'efforce d'améliorer ou de mettre à jour ce document si nécessaire, mais ne donne aucune garantie quant à son exhaustivité ou son exactitude. L'évaluation de votre méthode de travail en tant que détenteur de certificat - également sur la base de ce document - reste sous la responsabilité d'un organisme de certification reconnu par FSC. Les suggestions d'amélioration de ce document et de ses annexes sont toujours les bienvenues via [info@fsc.be](mailto:info@fsc.be)

La dernière version de la norme de certification de la chaîne de traçabilité<sup>1</sup> attend des titulaires de certificat qu'ils se conforment aux exigences fondamentales FSC en matière de travail. À cette fin, l'organisation doit :

1. adopter et mettre en œuvre une **déclaration de politique** qui englobent les exigences fondamentales FSC en matière de travail<sup>2</sup>;

et

2. élaborer une **auto-évaluation** décrivant comment l'organisation applique ces exigences fondamentales FSC en matière de travail au sein de ses propres opérations. Cette auto-évaluation doit indiquer comment cette déclaration de politique est mise en œuvre dans la pratique<sup>3</sup>.

## Législation et conformité

Les exigences relatives au respect de ces conditions fondamentales en matière de travail sont inscrites dans la législation nationale en Belgique. L'énonciation de ce fait et/ou simplement un résumé des lois et réglementations pertinentes, sont insuffisants, car cela ne garantit pas une « application pratique » au sein de l'entreprise. Évidemment, ce cadre existant constitue une bonne base. La conformité au niveau de l'entreprise doit néanmoins être démontrée par une auto-évaluation.

## Date d'entrée en vigueur et respect des délais :

Ces exigences entreront en vigueur le 1er septembre 2021 pour tout nouveau candidat à la certification. Cette date marque également le début d'une période de transition pour tous les titulaires de certificats existants qui devront se conformer à ces exigences d'ici le 31 décembre 2022<sup>4</sup>.

## À propos de ce document

Ce document et ses annexes ont pour objectif d'aider les titulaires de certificat FSC belges à se mettre en conformité avec ces exigences, via des modèles utilisables et adaptables. Bien entendu, l'utilisation de ces modèles ne garantit pas en soi le respect des exigences fondamentales du FSC en matière de travail mais ils représentent certainement une bonne base pour démarrer. Les titulaires de certificats peuvent naturellement aussi utiliser un format différent, pour autant qu'ils puissent démontrer la manière dont ils satisfont aux exigences.

---

<sup>1</sup> FSC-STD-40-004 V3-1 Certification Chain of Custody – § 7 Exigences fondamentales FSC en matière de travail

<sup>2</sup> Cette déclaration de politique peut être un document distinct spécifiquement établi à cette fin, ou peut être substantiellement incorporée dans une déclaration de politique plus large (ou un ensemble de déclarations de politique).

<sup>3</sup> Le certificateur utilise l'auto-évaluation pour guider l'audit et la vérification sur place de la conformité avec la norme. Des déclarations incorrectes dans le cadre de l'auto-évaluation peuvent entraîner la suspension ou la résiliation du certificat.

<sup>4</sup> Si votre entreprise travaille avec des sous-traitants (pour les activités relevant du champ d'application de votre certificat), une auto-évaluation devra également être disponible pour eux (les sous-traitants certifiés l'auront déjà à disposition).

## Déclaration de politique sur le respect et la conformité aux exigences fondamentales du FSC en matière de travail

### *Policy statement on the respect and implementation of FSC® core labour requirements*

La Belgique est membre de l'Organisation internationale du travail depuis 1919. La liste mise à jour des conventions de l'OIT ratifiées par la Belgique peut être consultée [en cliquant ici](#). À la mi-2021, la Belgique avait ratifié 113 conventions (dont les 8 conventions fondamentales de l'OIT) ainsi que 2 protocoles, dont 77 sont toujours en vigueur. Les exigences fondamentales du FSC en matière de travail ont donc été intégrées dans la législation et la réglementation belges via les conventions de l'OIT sous-jacentes.

#### Fundamental

Convention	Date	Status	Note
<a href="#">C029 - Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)</a> <i>P029 - Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930 ratified on 10 Sep 2019 (In Force)</i>	20 Jan 1944	In Force	
<a href="#">C087 - Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)</a>	23 Oct 1951	In Force	
<a href="#">C098 - Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)</a>	10 Dec 1953	In Force	
<a href="#">C100 - Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)</a>	23 May 1952	In Force	
<a href="#">C105 - Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)</a>	23 Jan 1961	In Force	
<a href="#">C111 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)</a>	22 Mar 1977	In Force	
<a href="#">C138 - Minimum Age Convention, 1973 (No. 138)</a> <i>Minimum age specified: 15 years</i>	19 Apr 1988	In Force	
<a href="#">C182 - Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)</a>	08 May 2002	In Force	

L'Inspection du travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale est la mise en œuvre au niveau belge de la convention n° 81 de l'OIT (Organisation Internationale du Travail). Ce traité, ratifié par la Belgique, prévoit que chaque pays doit disposer d'un système d'inspection du travail. Celui-ci est responsable de :

- veiller au respect de l'application des dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection des salariés dans l'exercice de leur profession. Des exemples en sont les dispositions légales sur les heures de travail, les salaires, la sécurité au travail, l'hygiène et le bien-être au travail, l'emploi des enfants et des jeunes (§7.2), et d'autres questions connexes, dans la mesure où les inspecteurs du travail ont été désignés pour veiller à ces dispositions ;
- fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux employés sur la manière la plus efficace de se conformer aux exigences légales ;
- porter à l'attention de l'autorité compétente toute lacune réglementaire ou abus qui ne sont pas directement couverts par la législation en vigueur.

Le cadre juridique sur ces exigences internationales en matière de travail et le contrôle de leur conformité constituent le contexte dans lequel nous opérons en tant qu'entreprise belge. À travers cette déclaration de politique, nous déclarons expressément que nous respectons pleinement cette législation et sa conformité, qui comprend les exigences fondamentales du FSC en matière de travail.

Nom & prénom : Eykens Jonas  
Fonction : Administrateur  
Nom de l'entreprise : ISOPROC

**Auto-évaluation sur le respect et la mise en œuvre des exigences fondamentales du FSC en matière de travail**  
**Self-assessment on the respect and implementation of FSC® core labour requirements**

**LE TRAVAIL DES ENFANTS**

7.2 L'organisation ne doit pas faire travailler des enfants.		
QUESTIONS	Réponse	SOURCES ou PREUVES
7.2.1 L'organisation ne doit pas employer de travailleurs âgés de moins de 15 ans, ou en dessous de l'âge minimum tel qu'indiqué par les lois ou réglementations nationales ou locales, l'âge le plus élevé prévalant, à l'exception de 7.2.2. 7.2.2 Dans les pays où la législation ou la réglementation nationale autorise l'emploi de personnes âgées de 13 à 15 ans à des travaux légers, cet emploi ne devrait pas interférer avec la scolarité ni nuire à leur santé ou à leur développement. En particulier, lorsque les enfants sont soumis à la législation sur l'éducation obligatoire, ils ne doivent travailler qu'en dehors des heures de classe pendant les heures normales de travail. 7.2.3 Aucune personne âgée de moins de 18 ans ne peut être employée à des travaux dangereux ou lourds, sauf dans le cadre d'une formation dans le cadre des lois et règlements nationaux approuvés. 7.2.4 L'organisation doit interdire les pires formes de travail des enfants.		
a) Votre organisation respecte-t-elle la clause 7.2 ? Si oui, aller en c).	✓	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Interdiction du travail des enfants (<a href="#">droit du travail belge</a>) pour les mineurs de moins de 15 ans ou soumis à l'enseignement obligatoire à temps plein<sup>5</sup>.</li> <li>- <a href="#">'Cadre 'jeunes travailleurs'</a> (15-18 ans)</li> </ul>
b) Si la réponse à la question a) ci-dessus est négative, indiquer pourquoi ou en quoi votre organisation ne respecte pas la clause 7.2. ?	/	
c) Pour les personnes que vous employez sur le ou les sites détenant le certificat, décrivez comment votre organisation sait que la clause 7.2 est respectée.	✓	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <a href="#">Registre du personnel avec enregistrement de l'âge (incluant déclarations DIMONA &amp; suivi)</a></li> <li>- <a href="#">Contrôles auprès des intérimaires (y compris intérim, travail saisonnier, ...)</a> en termes d'âge &amp; d'enregistrement de ceux-ci</li> <li>- <a href="#">Dans le cadre des 'jeunes travailleurs' (15-18 ans) : documents relatifs aux stages, apprentissages en alternance, jobs étudiants, ...</a></li> </ul>
d) Identifiez tout document ou tout autre registre (et le lieu où ils se trouvent) sur lesquels vous vous fondez pour vérifier le respect de la clause 7.2.	✓	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <a href="#">Obligations légales : voir ci-dessus</a></li> <li>- <a href="#">Conformité : RH – Gestion du personnel</a></li> <li>- <a href="#">Contrôle: inspection du travail</a></li> <li>- Si pertinent : encadrement des « jeunes travailleurs »</li> </ul>
e) Identifiez toute autre obligation légale qui, d'après vous, pourrait avoir une incidence sur votre capacité à respecter la clause 7. Veuillez décrire ces obligations et la manière dont elles influent sur votre capacité à respecter la clause 7.2.	✓	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <a href="#">Obligations légales : voir ci-dessus</a></li> <li>- <a href="#">Conformité : RH – Gestion du personnel</a></li> <li>- <a href="#">Contrôle: inspection du travail</a></li> <li>- Si pertinent : encadrement des « jeunes travailleurs »</li> </ul>
f) Joignez la ou les déclarations de politiques rédigées par votre organisation et correspondant à la clause 7.2.	✓	Voir la référence au §7.2 dans la/les déclaration(s) de politique

<sup>5</sup> L'enseignement obligatoire à temps plein prend fin à partir du moment où le mineur a terminé au moins les deux premières années de l'enseignement secondaire avec un programme complet et se termine en tout cas lorsqu'il a atteint l'âge de 16 ans. Après l'enseignement obligatoire à temps plein, les mineurs sont toujours soumis à l'enseignement obligatoire à temps partiel jusqu'à l'âge de 18 ans.

## TRAVAIL FORCÉ

7.3 L'organisation doit éliminer toutes les formes de travail forcé et obligatoire.		
QUESTIONS	Réponse	SOURCES ou PREUVES
<p>7.3.1 Les relations de travail sont volontaires et basées sur le consentement mutuel, sans menace de sanction.</p> <p>7.3.2 Il n'y a aucune preuve de pratiques indiquant un travail forcé ou obligatoire, y compris, mais sans s'y limiter, les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- violence physique et sexuelle</li> <li>- travail en servitude</li> <li>- retenue de salaire, paiement des frais d'emploi et/ou paiement d'un dépôt pour commencer à travailler</li> <li>- restriction de mobilité ou de mouvement</li> <li>- confiscation du passeport et des documents d'identité</li> <li>- menaces de dénonciation aux autorités.</li> </ul>		
a) Votre organisation <sup>6</sup> respecte-t-elle la clause 7.3 ? Si oui, aller en c).	✓	- Voir aussi (d) et (e)
b) Si la réponse à la question a) ci-dessus est négative, indiquer pourquoi ou en quoi votre organisation ne respecte pas la clause 7.3.	/	
c) Pour les personnes que vous employez sur le ou les sites détenant le certificat, décrivez comment votre organisation sait que la clause 7.3 est respectée ?	✓	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Registre du personnel</b> avec enregistrement des réclamations (Procédures et dossiers de litiges et réclamations) et <b>gestion du personnel</b> (y compris les données sur les salaires, les données sur les retenues légales et les données de paiement)</li> <li>- Concernant ses propres employés : <b>Contrats de travail (loi de 3/07/1978)</b> avec des accords clairs sur le travail et la rémunération, etc.</li> <li>- <b>Règlement de travail</b> : cela peut contenir des sanctions liées à la rémunération dans des situations spécifiques (encadrées et convenues avec les employés)</li> </ul>
d) Identifiez tout document ou tout autre registre (et le lieu où ils se trouvent) sur lesquels vous vous fondez pour vérifier le respect de la clause 7.3.	✓	
e) Identifiez toute autre obligation légale qui, d'après vous, pourrait avoir une incidence sur votre capacité à respecter la clause 7,3. Veuillez décrire ces obligations et la manière dont elles influent sur votre capacité à respecter la clause 7.3.	✓	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obligations légales : Interdiction du travail forcé (Convention de l'OIT C029 et protocole P029 tous deux ratifiés)</li> <li>- <a href="#">Convention européenne des droits de l'homme</a> – Art 4</li> <li>- Conformité : RH – Gestion du personnel</li> <li>- Contrôle: <a href="#">inspection du travail</a></li> </ul>
f) Joignez la ou les déclarations politiques rédigées par votre organisation et correspondant à la clause 7.3.	✓	Voir la référence à la ratification de la convention C029 de l'OIT et du protocole P029 par la Belgique et le libellé général sur l'inspection du travail dans la ou les déclarations de politique

<sup>6</sup> En plus de ses propres employés, il peut être utile ou nécessaire dans des situations spécifiques de prêter également attention à la situation des sous-traitants (actifs dans le cadre du certificat).

## DISCRIMINATION EN MATIÈRE D'EMPLOI ET DE PROFESSION

7.4 L'organisation doit s'assurer qu'il n'y a pas de discrimination en matière d'emploi et de profession.		
7.4.1 Les pratiques en matière d'emploi et de profession sont non discriminatoires.		
QUESTIONS	Réponse	SOURCES ou PREUVES
a) Votre organisation respecte-t-elle la clause 7.4 ? Si oui, aller en c).	✓	- Voir (d) et (e)
b) Si la réponse à la question a) ci-dessus est négative, indiquer pourquoi ou en quoi votre organisation ne respecte par la clause 7.4.	/	
c) Pour les individus que vous employez sur le ou les sites détenant le certificat, décrivez comment votre organisation sait que la clause 7.4 est respectée.	✓	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Postes vacants</b> à tous les candidats sans distinction de sexe, d'âge, d'origine ou ethnique, de religion ou de conviction, d'orientation sexuelle, de handicap, etc.)               <ul style="list-style-type: none"> <li>o Toute info/donnée disponible pour justifier l'égalité des chances dans la candidature à un emploi</li> <li>o Discrimination positive ou programme d'action positive</li> </ul> </li> <li>- <b>Registre du personnel</b> :               <ul style="list-style-type: none"> <li>o avec enregistrement des réclamations (Procédures et dossiers de contentieux et réclamations) :</li> <li>o toute info/donnée disponible pour justifier la diversité (sexe, âge, ... que ce soit par (type de) fonction ou non...)</li> </ul> </li> <li>- <b>Règlement du travail</b> : aspects relatifs à la discrimination sur le lieu de travail, harcèlement/agression au travail, ...</li> <li>- <b>Politique du personnel</b> : égalité des chances dans le recrutement, la promotion, égalité de rémunération pour un même travail...</li> </ul>
d) Identifiez tout document ou tout autre registre (et le lieu où ils se trouvent) sur lesquels vous vous fondez pour vérifier le respect de la clause 7.4.	✓	
e) Identifiez toute autre obligation légale qui, d'après vous, pourrait avoir une incidence sur votre capacité à respecter la clause 7.4. Veuillez décrire ces obligations et la manière dont elles influent sur votre capacité à respecter la clause 7.4.	✓	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <a href="#">Aperçu de la législation pertinente</a></li> <li>- Loi du 10/05/2007 visant à lutter contre certaines formes de discrimination (fondées sur le sexe, l'âge, l'origine ou ethnique, la religion ou les convictions, l'orientation sexuelle, le handicap, etc.)</li> <li>- Loi du 30/07/1981 punissant certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie</li> </ul>
f) Joignez la ou les déclarations politiques rédigées par votre organisation et correspondant à la clause 7.4.	✓	Voir la référence à la ratification de la convention C111 de l'OIT par la Belgique et le libellé général sur l'inspection du travail dans la ou les déclarations de politique

## LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET DROIT DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

7.5 L'organisation doit respecter la liberté d'association et le droit de négociation collective.		
QUESTIONS	Réponse	SOURCES ou PREUVES
7.5.1 Les travailleurs sont en mesure d'établir ou de s'affilier à des organisations de travailleurs de leur choix. 7.5.2 L'organisation respecte l'entière liberté des organisations de travailleurs d'élaborer leurs règles et constitutions. 7.5.3 L'organisation respecte le droit des travailleurs à se livrer à des activités licites liées à la formation, l'adhésion ou l'appui à une organisation de travailleurs, ou de s'abstenir de le faire, et ne discriminer ni ne sanctionnera les travailleurs pour l'exercice de ces droits. 7.5.4 L'organisation négocie de bonne foi avec des organisations de travailleurs légalement établies et/ou leurs représentants dûment sélectionnés et produit les meilleurs efforts pour parvenir à un accord de négociation collective. 7.5.5 Les conventions collectives sont appliquées lorsqu'elles existent.		
a) Votre organisation respecte-t-elle la clause 7.5 ? Si oui, aller en c).	✓	- Voir (d) et (e)
b) Si la réponse à la question a) ci-dessus est négative, merci d'indiquer pourquoi ou en quoi votre organisation ne respecte par la clause 7.5.	/	
c) Pour les personnes que vous employez sur le ou les sites détenant le certificat, décrivez comment votre organisation sait que la clause 7.5 est respectée.	✓	En Belgique, le dialogue social se déroule à trois niveaux : le niveau interprofessionnel au sein du Conseil national du travail ou du Groupe des 10, le niveau sectoriel au sein <u>des commissions paritaires</u> et le niveau de <u>l'entreprise</u> . - <u>Documentation et preuve de conformité disponibles.</u> o Politique organisationnelle o Procédures et dossiers de litiges et réclamations o Texte de la convention collective o Composition du comité d'entreprise, CPPT ; ... o Rapport de réunion du personnel (si pertinent et applicable)
d) Identifiez tout document ou tout autre registre (et le lieu où ils se trouvent) sur lesquels vous vous fondez pour vérifier le respect de la clause 7.5.	✓	
e) Identifiez toute autre obligation légale qui, d'après vous, pourrait avoir une incidence sur votre capacité à respecter la clause 7.5. Veuillez décrire ces obligations et la manière dont elles influent sur votre capacité à respecter la clause 7.5.	✓	- <u>Charte sociale européenne – art 5 / 6</u> - <u>Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne – Art 28</u> - <u>Convention européenne des droits de l'homme – Art 11</u> - <u>Constitution de la Belgique – Art 27</u> - <u>Concertation sociale en Belgique</u>
f) Joignez la ou les déclarations politiques rédigées par votre organisation et correspondant à la clause 7.5.	✓	Voir la référence à la ratification de la convention C087 de l'OIT par la Belgique et le libellé général sur l'inspection du travail dans la ou les déclarations de politique

Je soussigné BOGAERT PIET, affirme par la présente que les déclarations suivantes sont exactes et correctes au vu des meilleures informations dont je dispose, et reconnais qu'une déclaration fautive à dessein pourra donner lieu à la suspension ou à la résiliation du certificat, ou à la non-délivrance du certificat.

Nom Piet Bogaert

Date 18/11/2025



Forest Stewardship Council®

---

## FSC Belgique

Interleuvenlaan 62 boîte 28  
3001 Heverlee (Louvain)  
[info@fsc.be](mailto:info@fsc.be) - [www.fsc.be](http://www.fsc.be)



All Rights Reserved FSC® Belgium 2021 FSC®F000202