

Déclaration de politiques sur les exigences fondamentales FSC en matière de travail

La déclaration de principe s'applique :

aux sites désignés dans le champ d'application (scope) - obligatoire :

Société MALAQUA : RD 1089 19200 St ANGEL

pour les prestataires de services, dans le cas où ils opèrent sur place aux endroits susmentionnés (obligatoire) :

Sur coupe-chamber forestier

les sous-traitants non certifiés FSC (selon la section 13 de la norme FSC-STD-40-004 V3-1) qui n'effectuent pas de travaux dans le cadre du certificat sur le site aux endroits désignés (facultatif) :

en forêt

Nom de l'organisation s'engage à respecter les huit conventions cadres de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) :

- Convention 138 sur l'âge minimum ;
- Convention 182 sur les pires formes de travail des enfants ;
- Convention 029 sur le travail forcé ;
- Convention 105 sur l'abolition du travail forcé ;
- Convention 100 sur l'égalité de rémunération ;
- Convention 111 concernant la discrimination (emploi et profession) ;
- Convention 087 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical ;
- Convention 098 sur le droit d'organisation et de négociation collective.

Dans le cadre de l'application de ces huit conventions cadres, et dans le respect de la législation française qui a transcrit l'ensemble de ces conventions, Nom de l'organisation s'engage :

À propos du travail des enfants :

- À ne pas faire travailler des enfants en dehors des dispositions prévues par la loi française, dans laquelle le travail est autorisé à partir de 16 ans (ou à compter de 14 ans pour des travaux légers pendant les vacances scolaires sur autorisation de l'inspection du travail). Ces dispositions permettent d'éviter les pires formes de travail des enfants ;
- À ne pas employer d'enfants de moins de 18 ans pour des travaux dangereux ou lourds, sauf dans le cadre d'une formation dans le cadre des lois et règlements nationaux approuvés.

À propos du travail forcé et obligatoire :

- À éliminer toutes les formes de travail forcé et obligatoire en considérant le travail comme un acte volontaire et basé sur le consentement mutuel, sans menace de sanction ;
- À bannir le travail forcé ou obligatoire, y compris, mais sans s'y limiter, les caractéristiques suivantes :
 - Violence physique et sexuelle ;
 - Travail en servitude ;
 - Retenue de salaire, paiement des frais d'emploi et/ou paiement d'un dépôt pour commencer à travailler ;
 - Restriction de mobilité ou de mouvement ;
 - Confiscation du passeport et des documents d'identité ;
 - Menaces de dénonciation aux autorités.


À propos des discriminations en matière d'emploi et de profession :

- À s'assurer que les pratiques en matière d'emploi et de profession sont non discriminatoires.

À propos de la liberté d'association et de droit de négociation collective :

- À respecter la liberté d'association et le droit de négociation collective garantie par la législation française ;
- À laisser la liberté d'établir ou de s'affilier à des organisations de travailleurs de leur choix ;
- À respecter l'entière liberté des organisations de travailleurs d'élaborer leurs règles et constitutions ;

- À respecter 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 pas discriminer ni sanctionner les travailleurs pour l'exercice de ces droits ;
- À négocier de bonne foi avec des organisations de travailleurs légalement établies et/ou leurs représentants dûment sélectionnés et produire les meilleurs efforts pour parvenir à un accord de négociation collective ;
- À appliquer la convention collective le cas échéant.

Signature 	Date / Nom en majuscules / Fonction 28/06/22 Ruben José pendent
--	---

Note: Les organisations doivent veiller à ce que cette déclaration de principe soit communiquée aux parties prenantes concernées, par exemple sur le site web de l'organisation, dans le bulletin d'information, sur le lieu de travail, dans les documents, les affiches, le tableau d'affichage, le manuel de l'employé ou le code de conduite, ou par courrier électronique). Il n'y a pas d'exigence explicite quant à la manière de publier ces informations, afin que des organisations de types et de tailles différents puissent mettre en œuvre des solutions appropriées.