

Déclaration FSC – Exigences fondamentales en matière de travail (2025)

American Green, LLC / Columbia Forest Products

Déclaration concernant les exigences fondamentales en matière de travail FSC®

Date révisée : 27 mai 2025

Conformément à son accord de licence FSC®, à la Politique d'association (POA) et aux accords de certification de chaîne de traçabilité conclus avec FSC et Scientific Certification Systems, Columbia Forest Products (Columbia) s'efforce volontairement d'adhérer aux principes promus par le Forest Stewardship Council® (FSC). Cela comprend une gestion des forêts appropriée sur le plan environnemental, socialement bénéfique et économiquement viable, conformément aux indicateurs de la norme FSC, audités annuellement par un organisme de certification indépendant en règle auprès d'Assurance Services International (ASI).

La norme FSC STD 40-004 V3.1 comprend des exigences fondamentales en matière de travail, énoncées ci-dessous. Columbia tient dûment compte des « lois du pays », y compris les exigences pertinentes des lois locales, régionales, provinciales, étatiques et fédérales en matière d'emploi.

Columbia conserve les dossiers relatifs à ses activités de diligence raisonnable concernant ses pratiques d'emploi et les maintient conformément à l'exigence minimale de conservation des dossiers pendant cinq ans imposée par le FSC. Ces dossiers sont mis à disposition annuellement pour examen par le personnel d'audit des organismes de certification de Columbia.

Les indicateurs de la norme FSC STD 40-004 V3-1 sur le travail fondamental sont résumés ci-après, accompagnés des déclarations de conformité légale de Columbia :

7.2 L'organisation ne doit pas recourir au travail des enfants.

7.2.1 L'organisation ne doit pas employer de personnes de moins de 15 ans, ou en dessous de l'âge minimum prévu par les lois nationales ou locales, selon l'âge le plus élevé, sauf tel que précisé en 7.2.2.

7.2.2 Dans les pays où les lois nationales permettent l'emploi de personnes âgées de 13 à 15 ans pour des travaux légers, cet emploi ne doit pas interférer avec leur scolarité ni être nuisible à leur santé ou leur développement. Les enfants soumis à l'obligation scolaire ne doivent travailler qu'en dehors des heures de classe et durant les heures normales de travail de jour.

7.2.3 Nulle personne de moins de 18 ans ne doit être employée à des travaux dangereux ou pénibles, sauf dans le cadre d'une formation approuvée conformément aux lois nationales.

7.2.4 L'organisation doit interdire les pires formes de travail des enfants.

Des lois interdisent le travail des enfants au Canada et aux États-Unis, où Columbia exerce ses activités. Columbia respecte pleinement ces lois.

7.3 L'organisation ne doit pas recourir au travail forcé ou obligatoire.

7.3.1 Les relations d'emploi sont volontaires et fondées sur un consentement mutuel, sans menace de sanction.

7.3.2 Il n'existe aucune pratique pouvant indiquer un travail forcé ou obligatoire, y compris notamment :

- violence physique ou sexuelle
- travail en servitude
- retenue de salaires ou paiements de frais d'emploi ou dépôts requis pour commencer l'emploi
- restriction de mobilité ou de déplacement
- rétention de passeports ou documents d'identité
- menaces de dénonciation aux autorités

7.4 L'organisation doit veiller à l'absence de discrimination dans l'emploi et l'occupation.

7.4.1 Les pratiques d'emploi et d'occupation sont non discriminatoires.

Conformément aux lois, Columbia est un employeur garantissant l'égalité des chances, et aucune personne n'est discriminée en raison de caractéristiques ou activités protégées, notamment la race, la religion, la couleur, le sexe, l'âge, l'origine nationale, l'ascendance, l'état civil, l'orientation sexuelle, le statut militaire, la citoyenneté ou un handicap physique ou mental au Canada ou aux États-Unis.

7.5 L'organisation doit respecter la liberté d'association et le droit effectif à la négociation collective.

7.5.1 Les travailleurs peuvent créer ou rejoindre l'organisation de leur choix.

7.5.2 L'organisation respecte la pleine liberté des organisations de travailleurs d'établir leurs propres statuts et règles.

7.5.3 L'organisation respecte les droits des travailleurs d'exercer des activités légales liées à la formation, l'adhésion ou l'assistance à une organisation de travailleurs, ou de s'abstenir de le faire, et ne discrimine pas et ne punit pas les travailleurs pour l'exercice de ces droits.

7.5.4 L'organisation négocie de bonne foi avec les organisations de travailleurs légalement établies et/ou leurs représentants dûment élus, en faisant tout son possible pour conclure une convention collective.

7.5.5 Les conventions collectives sont appliquées lorsqu'elles existent.

Les États-Unis disposent d'une législation étendue protégeant les droits sociaux des individus et des travailleurs, notamment les droits de former, rejoindre ou assister des organisations syndicales ou de s'en abstenir. Les exigences fondamentales du travail FSC sont intégrées dans la législation fédérale américaine, et Columbia s'y conforme pleinement.

Columbia s'engage à maintenir un environnement de travail dans lequel tous les individus sont traités avec respect et dignité. Chacun a droit à un climat professionnel favorisant l'égalité des chances en matière d'emploi et interdisant toute pratique discriminatoire, y compris le harcèlement.

Sincèrement,

Mike Young
Vice-président, Division des placages de bois franc

Forest Stewardship Council® et FSC® Marques déposées. Code de licence Columbia:
FSC-C017500.

Cette déclaration a été élaborée afin de démontrer notre engagement envers les exigences fondamentales du travail FSC telles que décrites dans le « Rapport FSC sur les critères et indicateurs génériques basés sur les principes des conventions fondamentales de l'OIT (2017) » et détaillées dans FSC-STD-40-004 v3-1, sections 7.1-7.5 (2021).