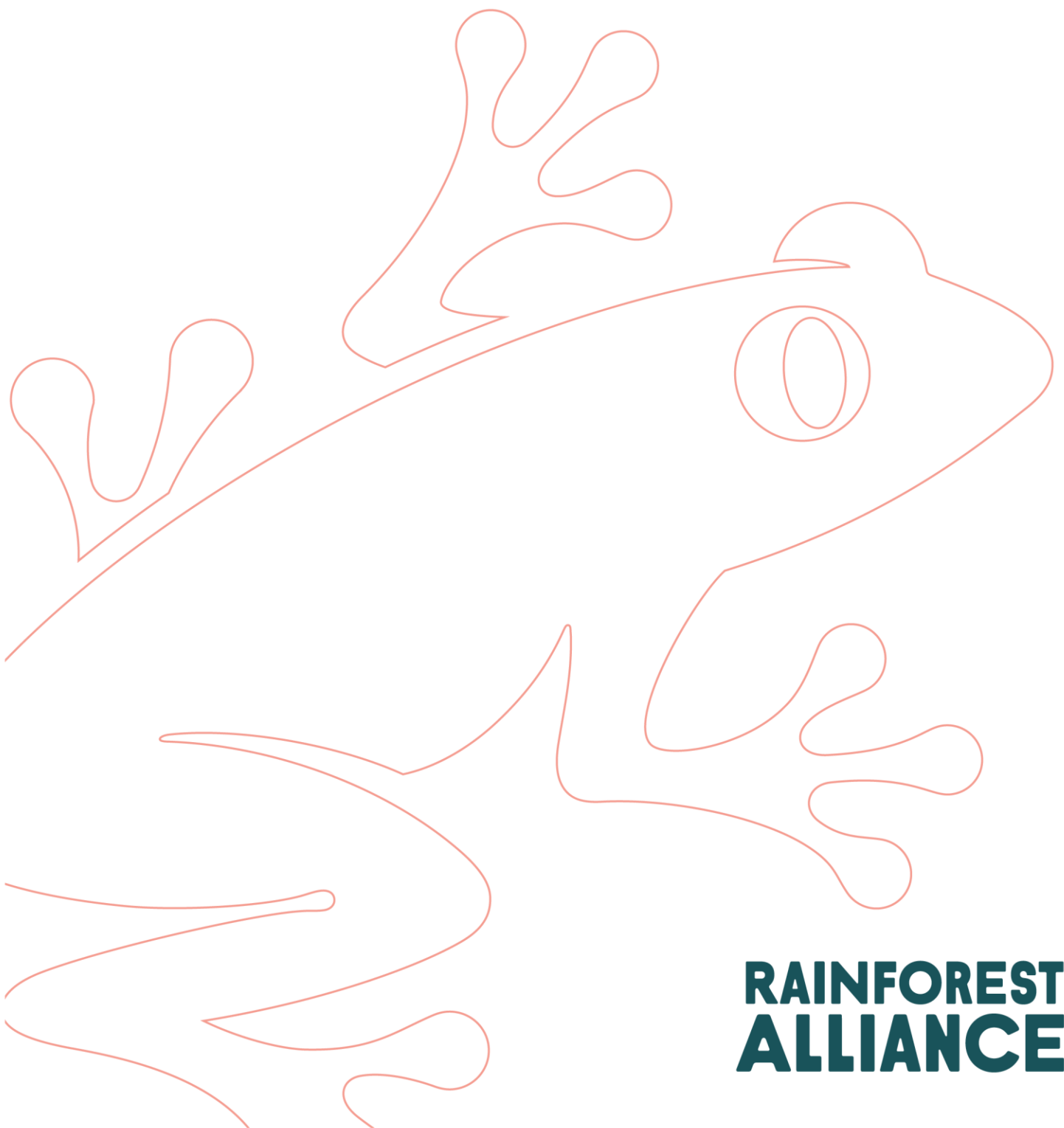


ANNEXE 9

Methodologie Pour Mesurer La Remuneration Et Les Ecartis Avec Le Salaire Minimum Vital

Version 1

Date : Juin 2020



**RAINFOREST
ALLIANCE**



Décharge de responsabilité concernant la traduction.

L'exactitude de la traduction des documents concernant le programme de certification pour l'agriculture durable de Rainforest Alliance en langues autres que l'anglais n'est pas garantie ni implicite. Pour toute question liée à l'exactitude des informations contenues dans la traduction, référez-vous à la version officielle en anglais. Toute divergence ou différence créée dans la traduction n'est pas contraignante et n'a pas d'effet sur la certification ou les audits.

Plus d'informations ?

Pour en savoir plus sur Rainforest Alliance, veuillez visiter www.rainforest-alliance.org ou contacter info@ra.org

Date de publication :	Date contraignante :	Date d'expiration :
30 juin 2020	1 ^{er} juillet 2020	Jusqu'à nouvel ordre
Élaboré par :	Approuvé par :	
Département Standards & Assurance de Rainforest Alliance	Directeur des Chaînes d'approvisionnement	
Lié à (code et nom des documents, le cas échéant) :		
SA-S-SD-1-V1 Norme pour l'agriculture durable 2020 de Rainforest Alliance, Exigences pour les exploitations agricoles SA-S-SD-9-V1 Outil de matrice des salaires SA-S-SD-11-V1 Référence de salaire minimum vital par pays		
Remplace :		
Non applicable		
Clause ou numéro de l'exigence et texte (le cas échéant) :		
5.4.1, 5.4.2, 5.4.3, 5.4.4		
Applicable à :		
Exploitations agricoles titulaires de certificats		
Pays/Régions :		
Tous		
Produits agricoles :	Type d'organisations :	
Produits agricoles provenant des arbres (tels que le café et le cacao), thé, fruits (tels que les bananes, les noix de coco et les ananas), fruits à coques (telles que les noisettes) et fleurs coupées. Légumes et palmier à huile : sujet à confirmation	Petites et grandes exploitations agricoles	



TABLE DES MATIERES

Self-evaluation.....	4
Introduction	4
Objective	4
Glossary.....	4
Basic Principles.....	5
Necessary Information.....	6
Results	8
Annex A. Guide to Insert Data in the Salary Matrix for a Living Wage Gap Analysis	10



AUTO-EVALUATION

Introduction

Cette méthodologie a été développée dans le cadre du projet intitulé « Prochaines étapes de la durabilité : mesurer l'impact et évaluer les salaires minimum vitaux » sponsorisé par IDH, The Sustainable Trade Initiative, et d'autres entités privées et réalisé par Rainforest Alliance de 2016 à 2019. Ces organisations ont collaboré avec la Global Living Wage Coalition (GLWC) afin d'élaborer deux études de référence des salaires minimum vitaux au Costa Rica et au Belize. Ces études de référence ont été élaborées en utilisant la Méthodologie Anker pour estimer un salaire minimum vital et ont couvert des régions particulièrement dédiées à la production de bananes dans les deux pays.

Au-delà des études de référence du salaire minimum vital, sept exploitations agricoles pilotes se sont portées volontaires pour mieux comprendre 1) comment leurs salaires, bonus et avantages sont calculés et 2) comment cette rémunération totale est comparable au salaire minimum vital recommandé pour chaque pays. Cela les a ainsi préparé à trouver des solutions aux écarts possibles. Cette étude a mené à la compréhension de la complexité des modèles de compensation et au développement d'une méthodologie permettant de mesurer la rémunération et les écarts avec le salaire minimum vital.

La première partie de la méthodologie est une auto-évaluation sous la forme d'une matrice, où l'entreprise peut déterminer la rémunération totale (compensation) de ses travailleurs et sa performance par rapport aux salaires minimum vitaux. Cette Annexe 8 : Matrice des salaires pour une analyse des écarts avec le salaire minimum vital (« **Outil de la matrice des salaires** ») rassemble les données nécessaires pour engager des conversations avec les parties prenantes clés de la chaîne de valeur afin de remédier aux écarts possibles.

Durant 2019, Rainforest Alliance et ses homologues vont élaborer la seconde partie de la méthodologie qui comporte un guide pour les auditeurs. Ce guide comportera le protocole d'évaluation via l'examen de la documentation et les entretiens avec l'administration et les travailleurs.

Objectif

Guider les utilisateurs de la Matrice des salaires pour l'Analyse des écarts de salaire minimum vital dans le processus de la collecte de données, de l'utilisation de l'outil et de l'interprétation des résultats.

Glossaire

- **Salaire** : Paiement en espèces (ou salaires) reçu par un travailleur pour une période spécifique, habituellement toutes les 2 semaines ou tous les mois.
- **Travail à la pièce** : travail pour lequel le paiement (ou salaire) se fait sur la base du nombre d'unités produites/travaillées durant une période spécifique.
- **Bonus** : paiement monétaire supplémentaire accordé aux travailleurs pour la qualité de leur performance et journalière. Les bonus qui ne dépendent pas directement du travailleur sont exclus.
- **Avantages en nature** : avantages non monétaires tels que la nourriture, le transport et le logement qui réduisent le montant du revenu en espèce que les travailleurs nécessitent pour un niveau de vie décent. La méthodologie Anker pour estimer un salaire minimum vital inclut des règles sur la manière d'évaluer les avantages en nature pour garantir que leur valeur soit juste et raisonnable.
- **Rémunération (ou compensation)** : montant total du salaire, des bonus et de la valeur des avantages en nature accordés à un travailleur durant une période spécifique.



- **Calcul proportionnel** : ajustement du salaire à une période fixe (48 heures par semaine dans ce cas). Cependant, si un travailleur gagne un salaire mais travaille en moyenne 60 heures par semaine, le salaire est alors payé au prorata d'une semaine de 48 heures.
- **Salaire minimum vital** : rémunération ou compensation pour une semaine standard de travail de 48 heures suffisante pour payer un niveau de vie décent au travailleur et à sa famille. Les éléments d'un niveau de vie décent comprennent la nourriture, l'eau, le logement, l'éducation, les soins de santé, le transport, les vêtements et les autres besoins essentiels, dont des économies en cas d'événements inattendus ([Global Living Wage Coalition](#)).

Principes de base

Les calculs de la rémunération (salaires, bonus et avantages) et des écarts via cet outil sont basés sur les principes de base suivants :

1. Les travailleurs reçoivent leur salaire de manières variées. Il y a des travailleurs ayant un salaire fixe (journalier, à la semaine, toutes les 2 semaines ou par mois) et des travailleurs qui reçoivent leur salaire via des paiements à la pièce (unités terminées). Pour ces derniers, le salaire final dépend du nombre d'unités travaillées et, à l'occasion, d'autres facteurs (ex : le nombre de travailleurs dans leur équipe ou le prix par unité terminée). Pour ces travailleurs, le salaire est calculé en fonction du nombre moyen d'unités travaillées durant une période moyenne journalière et hebdomadaire. Ce calcul peut être ajusté en fonction des différentes saisons de l'année (ex : saisons haute et basse de production).
2. Les salaires moyens mensuels des travailleurs sont calculés en fonction d'un emploi du temps de travail de 48 heures par semaine et de 26 jours par mois, qui correspond au jour de travail que la 'Méthodologie d'Anker pour estimer le salaire minimum vital' stipule. La rémunération et les écarts avec le salaire minimum vital sont ensuite calculés sur la base du prorata de cet emploi du temps de travail, en excluant les heures supplémentaires. Cette pratique est aussi commune pour évaluer la conformité avec les salaires minimums.
3. Si à cause de la nature du poste moins de 48 heures par semaines sont travaillées (ex : postes intenses ou à risque élevé), la Matrice compare le salaire moyen réel sans faire le prorata par rapport au salaire minimum vital. Le raisonnement est que les travailleurs travaillant moins de 48 heures seulement gagneront leur salaire réel et ne gagnent pas plus (ex : il serait irréaliste de payer au prorata les salaires pour une période de 48 heures si les travailleurs effectuant des postes à risque élevé ne travaillent jamais 48 heures).
4. Les salaires moyens mensuels qui n'égalent pas ou ne dépassent pas le salaire minimum stipulé par la législation sont ajustés à la fin du mois pour correspondre au minimum aux exigences du salaire minimum (ex : travail avec paiement à la pièce lorsque le salaire pour le travail effectué ne dépasse pas le salaire minimum).
5. En plus du salaire, les bonus pour la performance et la qualité qui dépendent directement du travailleur sont ajoutés, comme stipulé dans le glossaire.
6. Les avantages en nature qui représentent des dépenses plus faibles pour les travailleurs pour maintenir un niveau de vie décent peuvent être incluses dans l'analyse (ex : services de restauration hautement subventionnés ou donnés, service de transport depuis la maison jusqu'au lieu de travail et vice versa, uniformes et fournitures scolaires, services médicaux privés et logement familial). Les avantages tels que les activités de loisirs ou de construction d'installations pour les réunions ne sont pas valides car ils ne représentent pas moins de dépenses pour les travailleurs. La valeur des avantages en nature est estimée en fonction des valeurs de référence établies dans le rapport de références (voir les détails dans la section ci-dessous). Donc, la valorisation complète des



avantages en nature ne peut être terminée qu'une fois que la référence de salaire minimum vital est disponible pour la région en question. La valeur des avantages en nature ne peut pas représenter plus de 30% de la rémunération reçue.

Informations nécessaires

Les données suivantes sont nécessaires pour l'utilisation de la Matrice des salaires pour l'Analyse des écarts de salaire minimum vital. Certaines données dépendent de la nature de l'entreprise ou du secteur auquel l'entreprise appartient et de la zone où elle est située. D'autres dépendent de politiques de l'entreprise et d'autres doivent être extraites du rapport de référence des salaires minimum vitaux pour la zone où l'entreprise opère. Assurez-vous d'avoir ces données sous la main lorsque vous entrez les informations dans la Matrice.

Les informations sur la nature du commerce :

- Déterminez si l'entreprise a un niveau de production constant ou s'il y a des pics de production durant l'année (saisons de production haute et basse).
- S'il y a eu des variations des niveaux de production durant l'année, veuillez identifier le nombre de mois par an avec une production moyenne, avec des pics élevés et avec des pics faibles.
- Déterminez si l'entreprise possède une structure de paiements à la pièce ou des périodes de temps, ou une combinaison des deux.

Données de l'entreprise :

1. Nom de l'entreprise ou de l'exploitation agricole où la Matrice sera utilisée.
2. La liste mise à jour de tous les types/catégories de postes, dont les travaux de terrain, administratifs, de gestion et divers.
3. Le nombre total d'hommes et de femmes qui occupent chaque type de poste (moyenne sur l'année).
4. Le type d'unité par rapport auquel les paiements sont faits. Par exemple, les unités pour les postes avec des schémas de paiements à la pièce peuvent être des hectares, des mètres linéaires, des volumes de production (ex : boîtes, kilogrammes), etc. Pour les autres postes, l'unité de paiement peut être l'heure, le jour, la semaine ou le mois.
5. Le montant payé en devise locale par unité travaillée pour chaque type de poste sous la forme de valeurs basées sur les salaires bruts payés par unité.
6. Nombre moyen d'unités qui sont travaillées durant une journée pour chaque type de poste (pour les périodes moyennes, hautes et basses, le cas échéant).
7. Nombre moyen d'heures travaillées par jour pour chaque type de poste (pour les périodes moyennes, hautes et basses, le cas échéant).
8. Nombre moyen d'heures travaillées par semaine pour chaque type de poste (pour les périodes moyennes, hautes et basses, le cas échéant).
9. Montant moyen des bonus mensuels accordés pour chaque type de poste en cas de bonus de performance ou de qualité qui dépendent directement du travailleur.
10. Nombre de travailleurs qui reçoivent (ou ont accès) des bonus et des avantages en nature.





Données provenant du rapport sur les références du salaire minimum vital :

1. Valeur du salaire minimum brut mensuel défini par la loi.
2. Valeur de référence du salaire minimum vital brut mensuel.
3. Valeur de référence du coût des repas journaliers par personne.
4. Valeur de référence pour l'achat de fournitures scolaires par mois par personne.
5. Valeur de référence pour le paiement de services médicaux privés par mois par personne.
6. Valeur de référence pour la location d'un logement familial décent dans la zone et son entretien et pour d'autres services publics (ex : eau, électricité, gaz) dans la zone.


Notez que sans la référence du salaire minimum vital, la partie de la Matrice se référant aux salaires et aux avantages en espèces peut toujours être complétée et comparée au salaire minimum local. La valorisation des avantages en nature doit être réalisée avec les données provenant du rapport sur le salaire minimum vital.



Données sur les avantages en nature :

AVANTAGES POTENTIELS	DONNEES NECESSAIRES	OBSERVATIONS
	<p>Est-ce que votre entreprise fournit des services de restauration subventionnée ou donnée aux travailleurs ?</p> <ol style="list-style-type: none">Coût par travailleur pour les repas journaliers fournis.Liste des types de travail qui ont accès à cet avantage.	<p>Si la valeur payée par les travailleurs pour les repas journaliers est proche ou supérieure à la valeur de référence de la préparation de ces repas à la maison conformément au rapport sur le salaire minimum vital pour la zone, cet avantage n'est pas factorisé dans les calculs. Si la valeur payée par les travailleurs est significativement plus faible que la valeur de référence ou si la nourriture est totalement donnée, alors la valeur de référence du coût des repas mensuel par personne (valeur de référence multipliée par 26 jours) est incluse dans l'analyse.</p>
	<p>Est-ce que votre entreprise fournit des services de transport subventionnés ou donnés aux travailleurs ?</p> <ol style="list-style-type: none">Montant payé par l'entreprise pour le service de transport par travailleur par mois.Liste des types de travail qui ont accès à cet avantage.	<p>Comme les rapports sur la référence du salaire minimum vital ne stipulent pas de montant spécifique pour le transport de la maison jusqu'au lieu de travail et vice-versa, il n'y a pas de valeur de référence explicite pour cet avantage, donc le montant moyen mensuel payé par l'entreprise pour fournir ce service à chaque travailleur est inclus dans l'analyse.</p>
	<p>Est-ce que votre entreprise donne des lots de fournitures scolaires pour les enfants des travailleurs ?</p> <ol style="list-style-type: none">Montant payé par l'entreprise pour chaque lot de fournitures scolaires.Montant moyen des lots de fournitures scolaires donnés à chaque travailleur.Liste des types de travail qui ont accès à cet avantage.	<p>Si le montant payé par l'entreprise pour l'achat de fournitures scolaires est inférieur à la valeur de référence selon le rapport sur la référence du salaire minimum vital pour la zone, le montant réel payé par l'entreprise (divisé par 12 mois) est inclus dans l'analyse. Si le montant payé par l'entreprise est supérieur à la valeur de référence selon le rapport sur la référence du salaire minimum vital, il doit être noté que les articles achetés sont en accord avec les listes officielles recommandées par les autorités concernées (ex : ministères de l'éducation). Si les articles achetés par l'entreprise sont compatibles avec la liste officielle recommandée, le montant réel payé par l'entreprise (divisé par 12 mois) est inclus dans les calculs. Si ce n'est pas le cas et l'entreprise donne plus de matériel, la valeur de référence est incluse conformément au rapport sur la référence de salaire minimum vital pour la zone.</p>
	<p>Est-ce que votre entreprise fournit des services de soin de santé donnés aux travailleurs ?</p> <p>Est-ce que le service médical fourni par l'entreprise couvre les dépenses de consultation médicales non couvertes par les entités de santé publique ?</p> <p>Est-ce que les travailleurs reçoivent des médicaments gratuits par l'entreprise leur évitant des achats à des pharmacies privées ?</p> <p>Est-ce que toute la famille du travailleur reçoit ce service médical ?</p> <ol style="list-style-type: none">Liste des types de travail qui ont accès à cet avantage.	<p>Si la réponse à toutes ces questions est oui, alors le montant de référence associé aux dépenses pour les services médicaux privés est factorisé dans les calculs conformément au rapport sur la référence du salaire minimum vital pour la zone.</p>



AVANTAGES POTENTIELS	DONNEES NECESSAIRES	OBSERVATIONS
	<p>Est-ce que votre entreprise fournit un logement familial à ses travailleurs ?</p> <p>Est-ce que le logement respecte les exigences d'un logement décent ?</p> <p>Est-ce que l'entreprise paye pour les coûts d'entretien des logements familiaux ?</p> <p>Est-ce que l'entreprise paye pour les coûts des services publics tels que l'eau, l'électricité et le gaz des logements familiaux ?</p> <p>1. Nombre de travailleurs pour chaque type de poste recevant un logement familial.</p>	<p>Les ménages d'une seule personne ou les chambres partagées entre les travailleurs ne sont pas incluses dans l'analyse. Dans ces cas là, il est supposé que le travailleur doit aussi payer pour la maison de sa famille en un autre lieu (même si elle ou il reçoit son propre logement). Par conséquent, seules les maisons familiales fournies par l'entreprise et qui respectent les normes de logement décent sont incluses. La valeur de référence pour louer une maison décente dans la zone est incluse dans la Matrice. Si l'entreprise couvre les coûts associés à l'entretien et aux services publics, alors les valeurs de référence pour l'entretien et les services publics applicables doivent être ajoutées à la valeur de référence de location.</p>

Avec ces informations à disposition, les utilisateurs peuvent entrer les données dans les cellules correspondantes de la Matrice pour obtenir leur niveau de performance en fonction des écarts possibles entre les salaires actuels et la valeur de référence pour un salaire minimum vital dans la zone où ils opèrent. L'Annexe A indique les colonnes ou les cellules où chaque valeur doit être entrée selon le modèle de la Matrice des salaires de l'Analyse des écarts de salaire minimum vital.

Résultats

La Matrice des salaires de l'Analyse des écarts de salaire minimum vital aide à identifier les résultats suivants provenant des analyses respectives, ainsi que les plans d'actions en conséquence qui permettent de réduire ou de supprimer les écarts possibles.

1. Rémunération moyenne totale (compensation) des travailleurs.
2. Différence de pourcentage entre les salaires actuels et la valeur de référence du salaire minimum vital pour chaque type de travail, en considérant uniquement la rémunération totale en espèces (salaire plus bonus, le cas échéant).
3. Différence de pourcentage entre les salaires actuels et la valeur de référence du salaire minimum vital pour chaque type de travail, en considérant la rémunération totale en espèces plus les avantages en nature applicables.
4. Vérification des avantages en nature totaux accordés par type de poste, en pourcentage de la rémunération moyenne pour ce type de poste (ne doit pas excéder 30%).
5. Moyenne pondérée des écarts en fonction du nombre de travailleurs par type de poste (uniquement avec des revenus en espèces).
6. Moyenne pondérée des écarts en prenant en compte les avantages en nature par le nombre de travailleurs par type de poste, incluant uniquement les avantages en nature disponibles pour tous les travailleurs.

Notez que la moyenne pondérée est utilisée parce que certaines catégories de travail (ex : les travailleurs sur le terrain) sont vraisemblablement beaucoup plus fréquentes que d'autres (ex : travailleurs dans les bureaux). En fonction des points précédents, la Matrice présente le tableau de résultats suivants pour tous les postes et uniquement pour les postes de gestion/non-administratifs.

Entreprise	Résultats
Fourchette d'écarts / surplus (sans avantages en nature)	
Fourchette d'écarts / surplus (avec avantages en nature)	
Moyenne totale d'écarts pondérés / surplus (sans avantages en nature)	
Moyenne totale d'écarts pondérés / surplus (avec avantages en nature)	



Nombre de catégorie d'emplois qui présentent des écarts négatifs (sans avantages en nature)	
Fourchette d'écarts négatifs (sans avantages en nature)	
Nombre de catégorie d'emplois qui présentent des écarts négatifs (avec avantages en nature)	
Fourchette d'écarts négatifs (avec avantages en nature)	



ANNEXE A. GUIDE POUR ENTRER LES DONNEES DANS LA MATRICE DES SALAIRES POUR L'ANALYSE DES ECARTS DE SALAIRE MINIMUM VITAL

Les informations sur la nature du commerce

- Déterminez si le commerce a un niveau constant de production ou s'il y a des pics de production durant l'année (saisons de production haute et basse).
Les colonnes G à N (avec un fond vert) sont pour les données de la saison haute de production.
Les colonnes O à V (avec un fond bleu clair) sont pour les données de la saison basse de production.
- S'il y a des variations des niveaux de production durant l'année, veuillez identifier le nombre de mois par an avec une production moyenne, avec des pics élevés et avec des pics faibles.
Insérez le nombre de mois de production élevée dans la colonne N et le nombre de mois de saison basse dans la colonne V.
- Déterminez si le commerce possède une structure de paiements à la pièce ou des périodes de temps travaillé, ou une combinaison des deux.
Pour les postes avec des taux à la pièce, les unités par rapport auxquelles les paiements sont faits sont incluses dans la colonne F. Pour les postes ayant des salaires fixes mensuels, l'unité « mois » est également incluse dans la colonne F.

Données de l'entreprise :

1. Nom de l'entreprise ou de l'exploitation agricole où la Matrice sera utilisée.
Insérez dans la cellule A1.
1. La liste journalière de tous les types/catégories de postes, dont les travaux de terrain, administratifs, de gestion et divers.
Insérez la liste dans la colonne A.
2. Le nombre total d'hommes et de femmes qui occupent chaque type de poste (moyenne sur l'année).
Insérez dans les colonnes C et D, respectivement.
3. Le type d'unité par rapport auquel les paiements sont faits. Par exemple, les unités pour les postes avec des schémas de paiements à la pièce peuvent être des hectares, des mètres linéaires, des volumes de production (ex : boîtes, kilogrammes), etc. Pour les autres postes, l'unité de paiement peut être l'heure, le jour, la semaine ou le mois.
Insérez dans la colonne F.
4. Montant payé en devise locale par unité travaillée pour chaque type de poste. Les données doivent être évaluées sur la base des salaires bruts payés par unité.
Insérez les valeurs pour chaque type de poste dans la colonne E.
5. Nombre moyen d'unités travaillées par jour pour chaque type de poste.
Insérez les valeurs dans les colonnes G et O pour les saisons hautes et basses de production, respectivement.
6. Nombre moyen d'heures travaillées par jour pour chaque type de poste.
Insérez les valeurs dans les colonnes H et P pour les saisons hautes et basses de production, respectivement.
7. Nombre moyen d'heures travaillées par semaine pour chaque type de poste.
Insérez les valeurs dans les colonnes I et Q pour les saisons hautes et basses de production, respectivement.
8. Montant moyen des bonus mensuels accordés pour chaque type de poste en cas de bonus de performance ou de qualité qui dépendent directement du travailleur.
Insérez les valeurs pour chaque type de poste dans la colonne AF.
9. Nombre de travailleurs qui reçoivent (ou ont accès) des bonus et des avantages en nature.
Si les travailleurs ne reçoivent pas tous des bonus et des avantages en nature dans une catégorie de poste spécifique, il est recommandé de noter le nombre de travailleurs qui



les reçoivent dans la colonne Observations à la fin de la Matrice pour chaque type de bonus ou d'avantage.

Données provenant du rapport sur les références du salaire minimum vital :

1. Valeur du salaire minimum brut mensuel défini par la loi.
Insérez dans la cellule F41.
2. Valeur de référence du salaire minimum vital net et brut.
Insérez dans les cellules F43 et F44, respectivement.
3. Valeur de référence du coût des repas journaliers par personne.
Insérer dans la cellule AL4.
4. Valeur de référence pour l'achat de fournitures scolaires par mois par personne.
Insérez dans la cellule AN4.
5. Valeur de référence pour le paiement de services médicaux privés par mois par personne.
Insérer dans la cellule AO4.
6. Valeur de référence pour la location d'un logement familial décent dans la zone et son entretien et pour les services publics (ex : eau, électricité, gaz) dans la zone.
Insérez dans la cellule AU4 (à la valeur de référence pour la location de maison, ajouter uniquement les valeurs du paiement de services publics que l'entreprise fournit).