



Internationaal



CNV Internationaal: plaidoyer syndical pour un salaire vital pour tous

Dans le monde entier, des millions de travailleurs ne gagnent simplement pas assez pour satisfaire leurs besoins et ceux de leur famille. Il n'est pas rare de voir des pays où aucune convention ne fixe un salaire minimum. Et, s'il existe un salaire minimum, celui-ci est trop bas pour ne constituer que le seul revenu. Un salaire vital tout au long de la chaîne de production est crucial dans la lutte contre la pauvreté, les inégalités et le travail des enfants. C'est pourquoi CNV Internationaal plaide en faveur d'un salaire vital pour tout travailleur. Le salaire vital fait l'objet d'une atten-

tion croissante depuis plusieurs années. Les entreprises sont de plus en plus nombreuses à se rendre compte qu'en l'absence d'un salaire vital, le risque contre les droits humains augmente dans leurs chaînes internationales d'approvisionnement. Un risque qu'elles doivent sérieusement prendre en compte et mitiger. CNV International se félicite de cette prise de conscience et cette attention croissante. Cependant, afin d'atteindre des salaires vitaux de manière durable, CNV Internationaal rappelle qu'il est essentiel d'impliquer les travailleurs et leurs organisations dès le départ.

Comment définir un salaire vital?

CNV Internationaal adhère à la définition du salaire vital, largement acceptée, de la Global Living Wage Coalition¹: « *La rémunération reçue pour une semaine de travail standard, par un travailleur dans un lieu déterminé, et qui est suffisante pour permettre au travailleur et à sa famille d'avoir un niveau de vie décent. Les éléments d'un niveau de vie décent incluent la nourriture, l'eau, le logement, l'éducation, la santé, le transport, les vêtements et d'autres besoins essentiels, y compris des réserves en cas d'imprévus.* »

Il existe plusieurs méthodologies pour calculer le salaire vital, avec parfois des résultats différents pour un même endroit. À notre avis, la méthodologie Anker permet d'estimer de manière objective le niveau de salaire vital pour des endroits spécifiques dans le monde. Jusqu'ici, cette méthodologie est appliquée à bon escient dans 40 pays². Il s'agit d'évaluer tous les coûts de la vie, notamment l'alimentation, le logement, l'éducation des enfants et d'autres besoins essentiels, ainsi que les coûts d'éventuels imprévus. La méthodologie fournit aux entreprises la base pour corriger et réduire la brèche entre les salaires et le salaire vital, car elle peut être comparée au plan international et son calcul est

cohérent partout. CNV Internationaal exhorte également les syndicats à recourir à ces estimations de salaire vital dans leurs négociations. Il est bon d'être conscient de l'existence éventuelle d'autres estimations, et de les respecter, surtout si elles sont locales et calculées par des syndicats locaux, par exemple.

Faits

Avoir un emploi ne garantit pas un salaire vital. Malgré la tendance rapide à la baisse de la pauvreté des travailleurs ces 25 dernières années, 8% des travailleurs et leurs familles vivaient encore dans la pauvreté extrême en 2018³. Les gouvernements jouent un rôle important dans les mécanismes de fixation des salaires au plan national et dans les secteurs. Plus de 170 pays disposent ainsi d'un ou plusieurs ensembles de salaires minimum, établis grâce à la législation. Cependant, dans de nombreux pays, un salaire minimum ne suffit pas à un niveau de vie digne. Le salaire minimum

est bien souvent inférieur au salaire vital.

Comment atteindre ce but de manière durable?

Les organisations syndicales ont aussi un rôle crucial à jouer pour parvenir de manière durable au salaire vital. Les syndicats négocient avec les employeurs au nom de leurs membres pour conclure des conventions collectives. En général, ils ont pour but de maintenir ou améliorer les conditions de travail. Les négociations portent donc sur les salaires, les règles concernant le travail et les conditions de travail, la sécurité et l'hygiène, les procédures de plaintes, les règles en matière de





statut des salariés, et notamment les promotions, les circonstances de résiliation de contrat de travail et les avantages.

Accorder la liberté syndicale et le droit à la négociation collective

Pour les salariés et leurs syndicats, il importe de participer dès le départ aux interventions sur le salaire vital. Seule leur implication permettra à ces interventions d'être ancrées dans les structures pertinentes de dialogue social entre travailleurs, employeurs et gouvernements. Et lorsqu'une entreprise détermine un salaire vital grâce à une telle intervention, elle doit y parvenir de manière durable, afin que le salaire vital perdure dans le temps et s'accommode de l'inflation. La liberté syndicale et les conventions collectives de travail forment le pilier des autres droits des travailleurs. Ce n'est que si des deux droits fondamentaux sont établis qu'une entreprise peut concrétiser d'autres conditions équitables de travail, dont le salaire vital.

Responsabilité commune

Selon CNV Internationaal, le salaire vital dépend de la responsabilité commune de tous les acteurs de la chaîne d'approvisionnement, y compris les investisseurs, les marques, les traders, les détaillants et les producteurs. Tous ces acteurs ont la responsabilité d'impliquer dès le départ les organisations syndicales dans leurs interventions sur le salaire vital. De plus, ils doivent reconnaître la liberté syndicale et la négociation collective en tant que droits habilitants.

Salaire vital, argument commercial

Il arrive souvent que les employeurs, dans les pays producteurs, voudraient en fait payer de plus hauts salaires ou un salaire vital. C'est un bon argument commercial, dans la mesure où le personnel est content, en meilleure santé, ce qui donne bien des avantages, tels que : des taux plus bas de renouvellement de personnel ou moins de cas de maladie. Or, si les employeurs sont disposés à payer des salaires vitaux, les prix que leur paient les acheteurs sont en général trop bas pour financer la fermeture de cette brèche du salaire vital. Autrement dit, les acheteurs de la chaîne d'approvisionnement ont, eux aussi, une importante responsabilité à assumer pour permettre aux entreprises de payer des salaires vitaux, en partageant ainsi les coûts. Une hausse

des prix d'à peine quelques cents suffit souvent à fermer la bèche du salaire vital.

Notre approche sur le salaire vital

Parvenir à l'application du salaire vital dans le monde entier exige du temps et des efforts. De nombreux produits que nous consommons aujourd'hui sont fabriqués dans les pays en développement. La raison en est le bas niveau des salaires versés aux travailleurs dans ce pays. Il n'est pas facile de changer un système bâti sur la main-d'œuvre bon marché et les faibles marges. Si nous voulons un changement réel et systématique, nous devons amener tous les acteurs à coopérer pour créer un système basé sur le salaire vital.

CNV Internationaal a contribué à la création de plusieurs groupes de travail en faveur du salaire vital, auxquels elle continue de participer. Ces groupes de travail sont composés de différents acteurs, et notamment des acheteurs, des marques et des syndicats. Nous soulignons la nécessité de tenir compte de la perspective des travailleurs et des syndicats et de les impliquer dans les interventions sur le salaire vital. De plus, nous nous efforçons de faire prendre conscience de l'importance fondamentale des droits à la liberté syndicale et à la négociation collective. CNV Internationaal fait partie du Comité des Acteurs

de la feuille de route de l'IDH sur le salaire vital et collabore avec la Plateforme à propos des données financières en vue d'inscrire le salaire vital dans la norme Bonsucro⁴. L'Alliance pour l'huile de palme que nous avons lancée se centre aussi sur le dialogue social efficace, où la question du salaire vital joue un rôle important.

Que fait CNV Internationaal pour contribuer à atteindre le salaire vital?

CNV Internationaal a conscience qu'il n'est pas facile d'assurer la diligence raisonnable dans les domaines du salaire vital, la liberté syndicale et la négociation collective. Nous apportons donc notre soutien à des entreprises et d'autres acteurs dans ces domaines de diligence, notamment par des outils spécifiques, des services-conseils et des formations sur la manière d'aborder ces questions dans la chaîne d'approvisionnement. Nous sommes aussi en mesure de fournir aux entreprises l'accès à des données et des informations sur les salaires en vigueur, la qualité des conventions collectives de travail et le dialogue social dans les pays et les chaînes d'approvisionnement où nous sommes actifs.

La transparence est fondamentale dans la création de salaires vitaux dans une chaîne d'approvisionnement. Or, il est parfois difficile d'obtenir

des informations claires sur ce qui se passe réellement en amont de la chaîne. CNV Internationaal prétend renforcer la voix des personnes qui travaillent dans les plantations, les mines, et les usines, et plus particulièrement les migrants et les travailleurs sous-traités. De fait, il est important pour eux d'être vus et entendus. Grâce à des outils numériques nouveaux et novateurs, CNV Internationaal et ses partenaires recueillent d'importantes données sur la situation des travailleurs. Ces données peuvent fournir aux entreprises et autres acteurs de la chaîne d'approvisionnement des informations sur les condi-



tions de travail dans les moulins, les plantations et les ateliers avec lesquelles ils font affaire. Nos partenaires syndicaux, de leur côté, utilisent ces informations pour négocier de meilleurs salaires minimum et conventions collectives de travail.

Outils et ressources (en anglais)

[Outils et ressources \(en anglais\)](#)

[L'importance de la liberté d'association et de la négociation collective pour les marques \(cnvinternationaal.nl\)](#)

[Questionnaire sur la Liberté syndicale et le dialogue social, à utiliser dans le questionnaire de diligence raisonnable \(cnvinternationaal.nl\)](#)

www.cnvinternationaal.nl/en/Themes/sugar (en anglais uniquement)

www.cnvinternationaal.nl/en/Themes/palm-oil (en anglais uniquement)

1. www.globallivingwage.org/about/what-is-a-living-wage/
2. www.globallivingwage.org/announcements/introducing-anker-reference-values-for-living-wage-and-living-income.
3. www.un.org/sustainabledevelopment/poverty.
4. [CNVI-0316 Position paper & road map Living wage sugar supply chain DEF.pdf \(cnvinternationaal.nl\)](#)

Outre le soutien en matière de diligence raisonnable, CNV Internationaal fournit aussi aux travailleurs et employeurs des formations sur le dialogue social. Ces formations se centrent sur la création et le renforcement du dialogue social et des capacités de négociation entre partenaires sociaux. Nous offrons ces formations à différents niveaux, selon les besoins de nos partenaires sociaux : au niveau de l'entreprise, au plan régional, dans un secteur ou à l'échelle nationale. Nous disposons aussi de l'expertise pour faciliter les processus multi-entreprises de conventions collectives de travail dans les secteurs alimentaire et de l'habillement, où employeurs et travailleurs négocient des conventions couvrant de multiples entreprises d'une même région. Les CCT multi-entreprises garantissent aussi aux employeurs plus d'égalité entre eux pour améliorer les conditions de travail. Nous avons récemment réussi à impliquer des marques dans des processus multi-entreprises. Grâce à ces efforts de coopération, un plus grand espace devrait s'ouvrir pour les salaires vitaux et pour un dialogue inspirant entre employeurs et marques.

Ce que peuvent faire les autres parties

Associations de consommateurs, traders, détaillants et investisseurs:

- Être suffisamment attentifs pour faciliter les

droits à la liberté syndicale et à la négociation collective dans leur diligence raisonnable; examiner dans quelle mesure les pratiques d'acquisition, notamment les prix, influent sur ces droits.

- Consulter les organisations syndicales pour déterminer si les brèches calculées du salaire vital sont correctes et veiller à mieux comprendre comment les salaires sont fixés au niveau de l'entreprise, dans les secteurs et à l'échelle nationale.
- Impliquer les organisations syndicales dans les interventions sur le salaire vital, afin de garantir que les interventions peuvent être mises en œuvre et ce, de manière durable.
- Être disposés à payer plus pour des produits fabriqués de manière durable, notamment avec le versement d'un salaire vital aux travailleurs.
- Rejoindre des groupes de travail sur les salaires vitaux, la liberté syndicale et la négociation collective.

Mécanismes de normes de durabilité et de certification:

- Reconnaître et promouvoir la liberté syndicale et la négociation collective en tant que droits habilitants pour le salaire vital.
- Consulter les travailleurs et les syndicats pour

déterminer si les estimations des brèches salariales sont correctes; accorder aux travailleurs et aux syndicats un rôle central dans le suivi des salaires et des conditions de travail afin de garantir l'indépendance des données.

- Impliquer les syndicats dans les interventions sur le salaire vital afin de s'assurer que celles-ci sont bien mises en œuvre et ce, de manière durable.
- Établir un ensemble de normes de durabilité destinées aux acheteurs et aux traders, incluant des normes en vue de pratiques durables d'acquisition.





Employeurs en amont de la chaîne d'approvisionnement:

- Respecter la liberté syndicale et la négociation collective en tant que droits des travailleurs.
- Permettre aux salariés de s'affilier à un syndicat, participer à des réunions et formations pendant le temps de travail; ne pas traiter les salariés syndiqués différemment des non-syndiqués.
- Encourager la participation des travailleurs et syndicats dans les interventions pour le salaire vital.
- Rejoindre des groupes de travail d'autres employeurs sur le salaire vital, pour s'assurer que la voix des employeurs est entendue.

Gouvernements des pays acheteurs:

- Tenir suffisamment compte des droits habilitants à la liberté syndicale et à la négociation collective dans les stratégies et interventions pour le salaire vital.
- Veiller à ce que la législation aide les entreprises et les travailleurs à fixer des salaires vitaux, par ex., par une législation obligatoire de diligence raisonnable.
- Veiller à ce que le salaire vital, la liberté syndicale et la négociation collective fassent partie des politiques commerciales.
- User de leur influence dans les réseaux di-

plomatiques et les ambassades en faveur du salaire vital.

- Tenir compte des salaires vitaux et des conditions de travail dans les critères de fournitures et les procédures d'appel d'offre; ne pas baser les choix sur les prix les plus bas.
- Impliquer les syndicats dans les interventions sur le salaire vital afin de s'assurer que celles-ci sont bien mises en œuvre et ce, de manière durable.
- Faire partie d'un groupe de travail sur le sujet.

Collaboration en faveur des salaires vitaux dans les chaînes internationales d'approvisionnement

Dans les prochaines années, le salaire vital sera une priorité stratégique pour CNV Internationaal. Notre but est de jouer les partenaires privilégiés d'entreprises désireuses de créer des salaires vitaux dans leur chaîne d'approvisionnement. Si vous avez des idées sur une éventuelle collaboration dans votre pays ou dans une chaîne d'approvisionnement, ou si vous désirez réfléchir à d'éventuelles opportunités, n'hésitez pas à nous contacter.

*Isabelle de Lijser, Équipe Salaire Vital,
i.delijser@cnv.nl, +31 6 10019376*



Internationaal

PO Box 2475 • 3500 GL Utrecht • the Netherlands

+31 (0) 30 751 12 60 • internationaal@cnv.nl • www.cnvinternationaal.nl/en

Colophon:

Rédaction: Marjolein Hammink, Maurice van Beers,
Isabelle de Lijser

Mise en page: Bernadine de Mooij
Photographies: CNV Internationaal

Utrecht, décembre 2021

Version 2

CNVI-0318