



UNICEF & Fauzan, 2018

ORIENTATION DE LA RSPO POUR LA MISE EN PLACE D'UN SALAIRE DÉCENT

Approuvé par le comité permanent des normes de la RSPO le 1er juin 2019

LISTE DES ACRONYMES

LISTE DES ACRONYMES	I
GLOSSAIRE	II
INTRODUCTION	1
DÉFINITION D'UN SALAIRE DÉCENT	2
AVANTAGES POUR UNE ENTREPRISE PAYANT UN SALAIRE DÉCENT	3
METTRE EN OEUVRE UN SALAIRE DÉCENT	4
LA METHODOLOGIE SD	5
DETERMINER LE REPERE DU SD DANS L'UC	7
ÉTAPE 1: DÉTERMINER L'UNITÉ DE MESURE	7
ÉTAPE 2: DÉTERMINER LE PRIX D'UN PANIER VITAL	9
ÉTAPE 3: AJOUTER DES FONDS ADDITIONNELS ET DES TAXES	12
ÉTAPE 4: AJUSTER POUR L'INFLATION ET METTRE À JOUR LES CALCULS	13
SALAIRES EN VIGUEUR	14
CALCUL DU SALAIRE EN VIGUEUR	14
ÉCART SALARIAL ET ÉTAPES POUR COMBLER L'ÉCART	17
ANNEXE	18
ANNEXE 1 - GHANA	20
ANNEXE 2 - INDONÉSIE	23
ANNEXE 3 - MALAISIE	28
ANNEXE 4 - COLOMBIE	31
BIBLIOGRAPHIE	36

LISTE DES ACRONYMES

CC	Conventions collectives
ETP	Équivalent Temps Plein
GLWC	Coalition Mondiale pour un Salaire Vital (Global Living Wage Coalition, en anglais)
IPC	Indice des Prix à la Consommation
NANL	Non-alimentaire non-logement
OIT	Organisation Internationale du Travail
OMS	Organisation mondiale de la santé
ONUAA	Organisation des nations unies pour alimentation et agriculture
SD	Salaire décent
TA	Taux d'activité
TC	Taux de chômage
TETP	Taux d'emploi à temps partiel
TFT	Taux de fécondité total
TMI	Taux de mortalité infantile
UC	Unité de certification

GLOSSAIRE

Allocations en espèces et avantages

Les allocations / prime en espèces et les avantages ne sont pas liés à la productivité. Les indemnités et avantages en espèces devraient être inclus dans les salaires par rapport à un salaire décent, car ils augmentent le revenu disponible des travailleurs. Ces allocations en espèces doivent être calculées au prorata pour représenter une valeur mensuelle. Voici des exemples d'allocations en espèces typiques :

- Salaire du 13ème mois
- Allocation de transport en espèces
- Allocation de logement
- Bonus en espèces de fêtes nationales
- Bonus en espèces à l'anniversaire
- Bonus Eid
- Bonus de Noël.

Avantages en nature

Les biens et services fournis aux employés à titre gratuit ou à prix réduit, clairement et avant tout au bénéfice de l'employé, en tant que consommateur. Ils comprennent la nourriture, les boissons, le carburant et d'autres paiements en nature; et le coût, autre que le coût en capital, du logement des travailleurs supporté par les employeurs (coût des logements appartenant à l'employeur, coût des logements qui ne sont pas détenus par l'employeur, autres coûts du logement).

Coût NANL

Les coûts nécessaires pour s'assurer que l'estimation du SD repose sur une base normative et qu'il y'a suffisamment de fonds pour les soins de santé et l'éducation. Les coûts de la NANL comprennent les coûts liés à l'éducation, aux soins de santé et au transport, qui devraient d'abord être fondés sur des données secondaires, puis vérifiés par recoupement sur le terrain. Le panier NANL comprend les vêtements et les chaussures, le matériel pédagogique, le mobilier, le matériel ménager et l'entretien ménager courant, les soins de santé, le transport jusqu'au travail, les frais scolaires et autres, la communication, les loisirs et la culture, ainsi que l'éducation et d'autres biens et services divers.

Déductions obligatoires Montant légal soustrait du salaire, qui inclut, mais ne se limite pas à, les impôts sur le revenu, les taxes de sécurité sociale et les frais syndicaux. Ces déductions peuvent varier selon les pays où l'UC est située.

Droits	Les droits sont des principes juridiques, sociaux ou éthiques de liberté ou de droit, conformément à la Charte internationale des droits et aux autres instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme, y compris la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, le pacte mondial pour une migration sûre, ordonnée et régulière.
Écart de salaire vital	La différence entre un salaire décent et le salaire envigueur.
Équivalent temps plein	ETP est une unité qui exprime la charge de travail d'une personne employée par rapport à un travail à temps plein. Par exemple, 10 ETP équivalent à 10 travailleurs à temps plein ou à 20 travailleurs à temps partiel (chacun travaillant la moitié du temps).
Frais de recrutement	Les frais de recrutement font référence aux coûts et dépenses liés au recrutement et à l'embauche du travailleur, à savoir les honoraires du recruteur et les frais de service de l'agent, le traitement des documents, les compétences et les tests médicaux requis par l'employeur, la formation, la documentation, les visas, les permis de travail, le transport (de pays de départ au point d'entrée et retour), frais administratifs et généraux.
Indice des prix à la consommation	Mesure les variations du niveau de prix du panier de biens et services de consommation achetés par les ménages.
La main d'œuvre	Le nombre total de travailleurs employés par l'unité de gestion, directement ou indirectement. Cela inclut les travailleurs contractuels et les consultants.
Les parties prenantes	Un individu ou un groupe ayant un intérêt légitime et / ou démontrable pour les activités d'une organisation et les conséquences de celles-ci ou qui est directement concerné par celles-ci.
Ménage	Un ménage est généralement défini comme un groupe de personnes (ou une personne) qui prend des dispositions communes pour l'alimentation, le logement et autres nécessités de la vie. Cette pratique [sur la manière dont un ménage est mesuré] varie considérablement d'un pays à l'autre.
Ouvrier	Hommes et femmes, migrants, transmigrant, contractuels, occasionnels et employés de tous les niveaux de l'organisation.

Ouvrier immigré	Une personne qui émigre d'un pays à l'autre en vue d'être employée autrement que pour son propre compte, y compris toute personne régulièrement admise en tant que migrant pour un emploi. Les migrants sont définis comme ceux qui franchissent les frontières internationales à des fins d'emploi et n'incluent pas les travailleurs qui se déplacent à l'intérieur d'un pays (transmigrant) à des fins d'emploi.
Panier vital	Un panier vital représente les coûts de base d'une famille. La méthodologie de GLWC comprend trois paniers vital: le panier de nourriture, le panier de logement et le panier de NANL.
Plan	Un programme détaillé et assorti de délais, ou une méthode pour atteindre un ou plusieurs objectifs et le ou les résultats souhaités. Les plans doivent comporter des objectifs et des délais clairs pour la livraison, les actions à prendre et un processus de suivi des progrès, d'adaptation des plans aux changements de situation et de comptes rendus. Les plans doivent également inclure l'identification des personnes ou des postes nommés responsables de l'exécution du plan. Il doit exister des preuves que des ressources suffisantes sont disponibles pour mener à bien le plan et que le plan est intégralement mis en œuvre.
Ratio de dépendance	Une mesure sociodémographique et économique essentielle, un ratio de dépendance indique dans quelle mesure la population en âge de travailler peut soutenir la population en âge d'inactivité ¹ .
Salaire décent	Rémunération perçue par un travailleur dans un lieu déterminé pour une semaine de travail normale, suffisante pour assurer 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, les transports, les vêtements et d'autres besoins essentiels, y compris la fourniture d'événements imprévus.
Salaire en vigueur	La somme de la rémunération comprend le salaire de base, les indemnités et primes en espèces assurées, la valeur juste et raisonnable des avantages en nature et les primes de production garanties gagnées pendant les heures normales de travail. Le salaire en vigueur exclut explicitement les heures supplémentaires, les avantages différés et les primes non assurées.
Salaire minimum	Rémunération légale la plus basse possible à payer aux travailleurs, conformément à la loi ou à des accords spéciaux, tels que les conventions collectives, entre les gouvernements, les syndicats et les représentants des employeurs.

1. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_629567.pdf

Taille de la famille de référence	La quantité de personnes pour laquelle un SD devrait pourvoir, dans la région où vit le travailleur. La méthode GLWC spécifie ce qui suit: «Ce n'est pas que les travailleurs doivent vivre avec leur famille ou que cela est inacceptable lorsque les travailleurs choisissent de vivre séparément- c'est plutôt que le concept de décence d'une SD implique [...] que les travailleurs doivent avoir les moyens financiers pour pouvoir se permettre de faire vivre leur famille avec eux».
Taux de chômage	Le pourcentage de chômeurs dans la population active totale (calculé pour les personnes âgées de 25 à 59 ans, pour exclure le travail des enfants).
Taux d'activité	Le taux de personnes économiquement actives par rapport à la population totale (calculé pour les personnes âgées de 25 à 59 ans, à l'exclusion du travail des enfants).
Taux d'emploi à temps partiel	La proportion de personnes travaillant à temps partiel par rapport au nombre de personnes travaillant à temps plein. L'hypothèse est que les personnes qui travaillent à temps partiel travaillent en moyenne à mi-temps, mais cela peut être adapté si la situation locale est très différente (à déterminer à l'aide d'interviews ou de données statistiques sur les heures travaillées).
Transmigrant	Une personne qui émigre dans le pays en vue d'être employée autrement que pour son propre compte.
Travailleur contractuel	Travailleur contractuel fait référence aux personnes engagées dans un travail temporaire ou travaillant pour une période de temps spécifique. Cela concerne également les travailleurs qui ne sont pas employés par l'entreprise, mais par un entrepreneur ou un consultant avec lequel l'entreprise a un contact direct.
Unité de certification	L'unité de certification doit être l'usine et sa base d'approvisionnement et doit inclure à la fois les terres gérées directement (et les domaines) et les petits exploitants et petits producteurs, lorsque les domaines ont été légalement établis, avec des proportions de terres allouées à chacun.

INTRODUCTION

Chaque travailleur a le droit à un niveau de vie décent, suffisant pour la santé et le bien-être d'eux-mêmes et de leur famille, comme le décrit la Déclaration universelle des droits de l'homme. Pour ce faire, le salaire du travailleur devrait répondre à ses besoins essentiels et fournir un revenu supplémentaire pour améliorer ses moyens de subsistance.

Le critère 6.2 des principes et critères (P&C) de la RSPO 2018 exige que la rémunération et les conditions de travail du personnel et des travailleurs, ainsi que des travailleurs contractuels, respectent les normes minimales légales et / ou du secteur et suffisent pour assurer un salaire décent (SD). Les salaires seront versés à tous les travailleurs, y compris les travailleurs rémunérés à la pièce / quotas, pour lesquels les calculs seront basés sur des quotas réalisables pendant les heures de travail normales.

Ce document d'orientation a été élaboré pour aider les membres de la RSPO à comprendre, interpréter et mettre en œuvre une SD au sein de leur UC (unité de certification), conformément à la méthodologie de la Global Living Wage Coalition – GLWC (Coalition Mondiale pour un salaire vitale, en français). Il est supposé que la main-d'œuvre dans les unités certifiées RSPO est exempte de tout élément de travail forcé et respecte tous les principes et critères de la RSPO pertinents en matière de respect des droits et conditions des travailleurs². Grâce à l'utilisation de ce guide, les membres seront également en mesure de déterminer s'ils paient déjà un SD et, dans le cas contraire, d'élaborer un plan d'auto-implémentation basé sur les besoins de leurs opérations.

Pour déterminer un SD au sein de l'UC d'un membre de la RSPO, le secrétariat de la RSPO a adopté la méthode de la GLWC, développée par Richard et Martha Anker³. La méthodologie de la GLWC est basée sur le coût d'un niveau de vie basique mais décent. En tant que tels, les estimations de coûts ou les points de repère dans un domaine particulier devraient être examinés lors de la détermination du SD.

Pour la méthode GLWC, des repères régionaux sont nécessaires. Le site web de la GLWC⁴ fournit des estimations de coûts et / ou des points de repère pour plusieurs régions, auxquelles les membres doivent se référer. Ces estimations sont basées sur une évaluation des données secondaires disponibles et des données locales, qui sont ajustées pour rendre les estimations crédibles. Lorsqu'il n'y a pas de points de repère locaux disponibles sur le site Web de GLWC, RSPO s'efforcera de les développer. Entre-temps, les membres peuvent se référer aux annexes du présent document comme source de référence ou se référer aux données nationales disponibles pour évaluer les coûts estimés dans les domaines de leur fonctionnement.

2. Principe 6 des principes et critères de la RSPO de 2018

3. Elgar Online (2017). Le salaire minimum dans le monde Manuel de mesure par Richard et Martha Anker

4. <https://www.globallivingwage.org/>

DÉFINITION D'UN SALAIRE DÉCENT

Le SD est «**la rémunération perçue pour une semaine de travail standard par un travailleur dans un lieu déterminé, suffisant pour assurer un niveau de vie décent au travailleur et à sa famille**»⁵. Ces calculs ne doivent pas prendre en compte les travaux effectués en dehors des heures normales de travail du travailleur (heures supplémentaires).

Les éléments d'un niveau de vie décent comprennent:

 Aliments	 L'eau	 Logement	 Éducation
 Soins de santé	 Transport	 Vêtements	 Provisions

Un SD devrait être fixé à un taux qui permet un niveau de vie basique mais décent pour une époque et un lieu donnés, qui s'améliore parallèlement au développement économique et devrait être suffisant pour soutenir une famille.

Remarque

Lorsqu'il existe des exigences de salaire minimum dans un domaine particulier de certification et que la valeur dépasse le calcul d'un SD, l'UC versera le montant le plus élevé au travailleur.

Dans le cas où l'UC apprendrait que le travailleur a déjà dépassé le paiement d'une SD à ses travailleurs, il ne devrait également y avoir aucune réduction de salaire et / ou aucun avantage en nature retiré du travailleur.

5. Coalition Mondiale pour un Salaire Vital (Global Living Wage Coalition, en anglais) (<https://www.globallivingwage.org/>)

AVANTAGES POUR UNE ENTREPRISE PAYANT UN SALAIRE DÉCENT

Le fait de payer un SD présente de nombreux avantages. Certains sont motivés par le désir d'adhérer aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme⁶, tandis que d'autres visent à contribuer à la réalisation des Objectifs de développement durable (ODD)⁷ des Nations Unies. En dehors de cela, il existe une variété d'autres facteurs qui poussent les entreprises à travailler pour payer un SD aux travailleurs, telles que⁸:

- **Attirer des entreprises de multinationales préoccupées par des problèmes sociaux tels que le SD**
- **Augmenter la productivité et réduire les coûts de production en réduisant le taux de rotation du personnel**
- **Recruter des travailleurs de meilleure qualité**
- **Réduire les taux de rejet**
- **Accroître l'engagement, les efforts et la confiance des travailleurs en leurs employeurs**
- **Réduire le nombre de grèves, ralentissement du travail et troubles du travail**
- **Moins d'absentéisme pour cause de maladie et plus d'énergie pour effectuer le travail.**

6. Les entreprises ont la responsabilité de respecter le droit des travailleurs

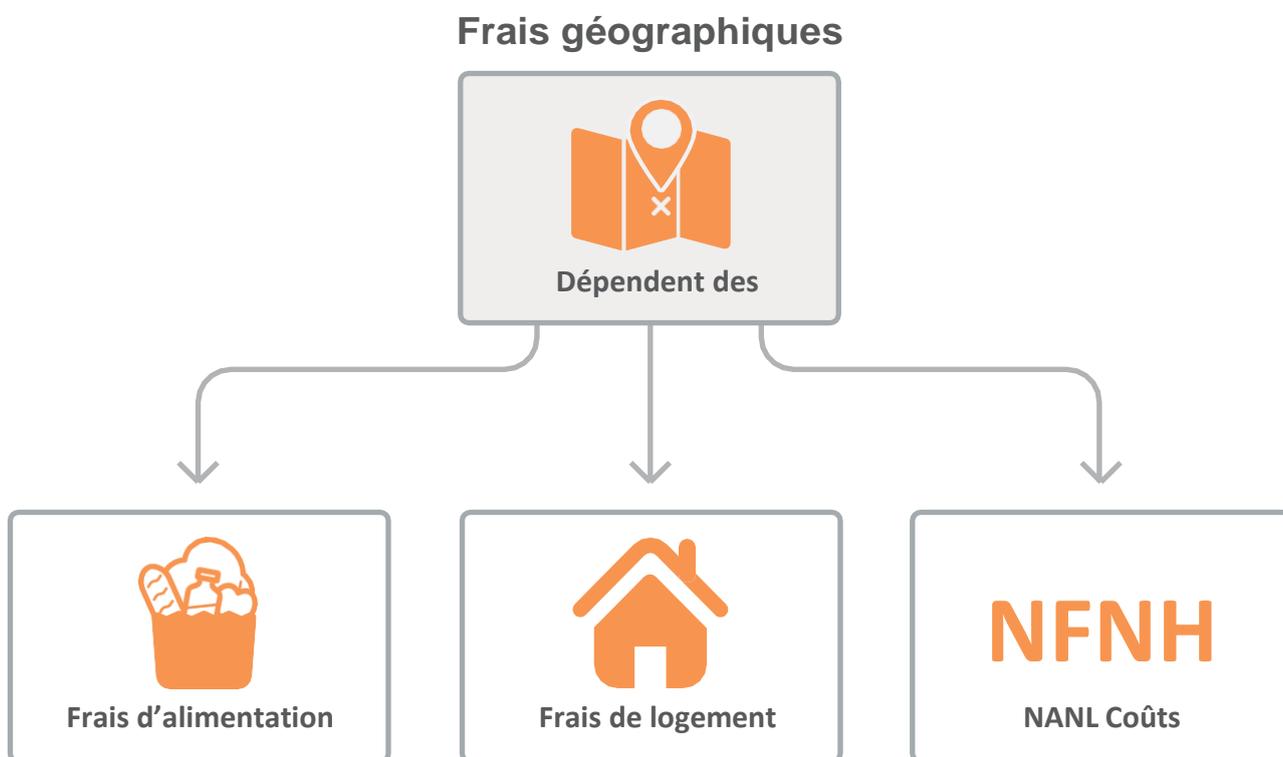
7. Mettre fin à la pauvreté et fournir un travail décent

8. <https://www.globallivingwage.org/faq/>

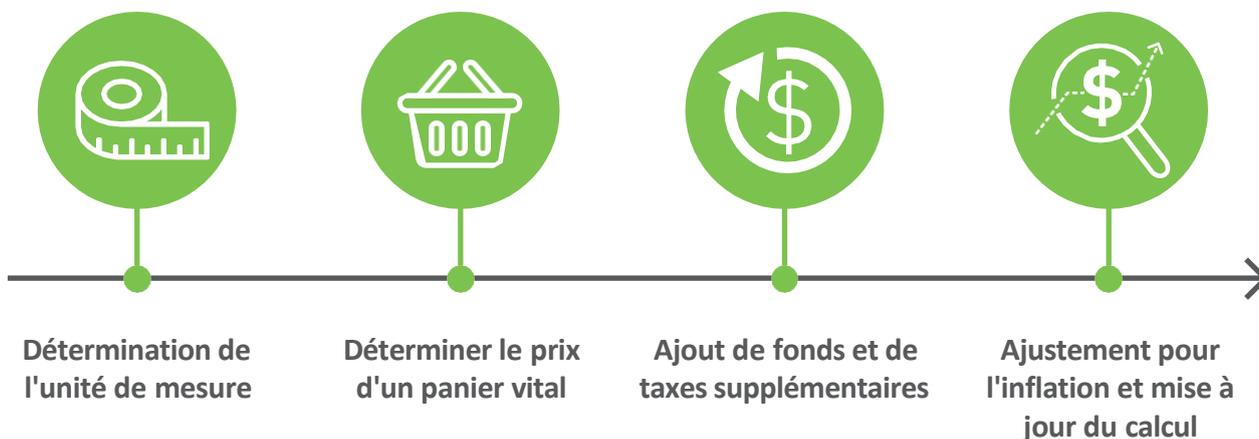
LA METHODOLOGIE SD

La méthodologie SD adoptée par la RSPO de la GLWC aide à estimer le coût d'un niveau de vie basique mais décent pour le travailleur et sa famille, ainsi que pour déterminer si le SD estimée est versée aux travailleurs.

La méthodologie nécessite la saisie de données basées sur:



La méthodologie de GLWC est divisée en quatre (4) étapes:



METTRE EN OEUVRE UN SALAIRE DÉCENT⁹

La première étape que les membres doivent franchir lors de la mise en œuvre d'un SD consiste à vérifier si, en moyenne, les salaires versés à leurs travailleurs respectent les critères indiqués sur le site Web de la GLWC¹⁰ ou le montant indiqué dans les annexes¹¹ ci-dessous (ci-après dénommés collectivement « estimations d'un salaire vital »). Si le salaire est conforme aux estimations du salaire vital, le membre est déjà en conformité avec le critère 6.2.6 du P&C 2018 et n'aura pas besoin de prendre de mesures supplémentaires.

Si le membre estime que le salaire fourni ne correspond pas aux estimations du salaire vital minimum, il devra calculer la valeur du salaire prévalant pour l'UC. Une fois que cela est fait, les membres doivent ensuite consulter les estimations du salaire vital pour vérifier si la valeur du salaire en vigueur est égale à celle du salaire vital. Si tel est le cas, le membre sera en conformité avec le critère 6.2.6 de la P&C 2018.

Si le salaire en vigueur ne correspond pas au SD, le membre devra élaborer un plan de mise en œuvre dans le cadre de ses opérations respectives, qui comprendra les éléments suivants:

- **Évaluation du prix moyen d'un panier vital et calcul de ce que devrait être le SD dans l'UC**
- **Évaluation des salaires en vigueur et des avantages en nature actuellement fournis**
- **Quelles démarches l'UC entreprendra-t-elle pour combler le fossé?**
- **Identification de tout écart entre le SD et le salaire en vigueur**

Le plan de mise en œuvre devrait décrire les étapes que le membre va suivre pour payer un SD à ses travailleurs avec des objectifs et des délais spécifiques.

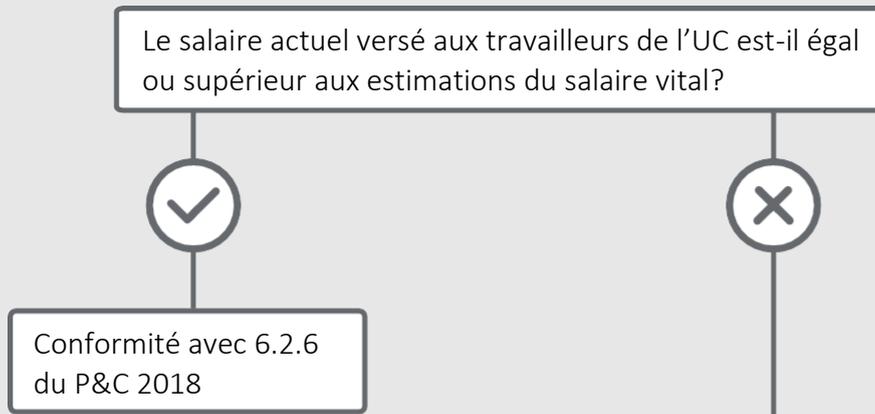
Les sections suivantes guideront les membres dans le calcul du salaire en vigueur et dans l'élaboration d'un plan de mise en œuvre permettant de prendre en charge le paiement du salaire décent garanti dans leurs UC.

9. Les sociétés membres devraient avoir mis en place une politique écrite s'engageant à payer un SD et communiquée en interne

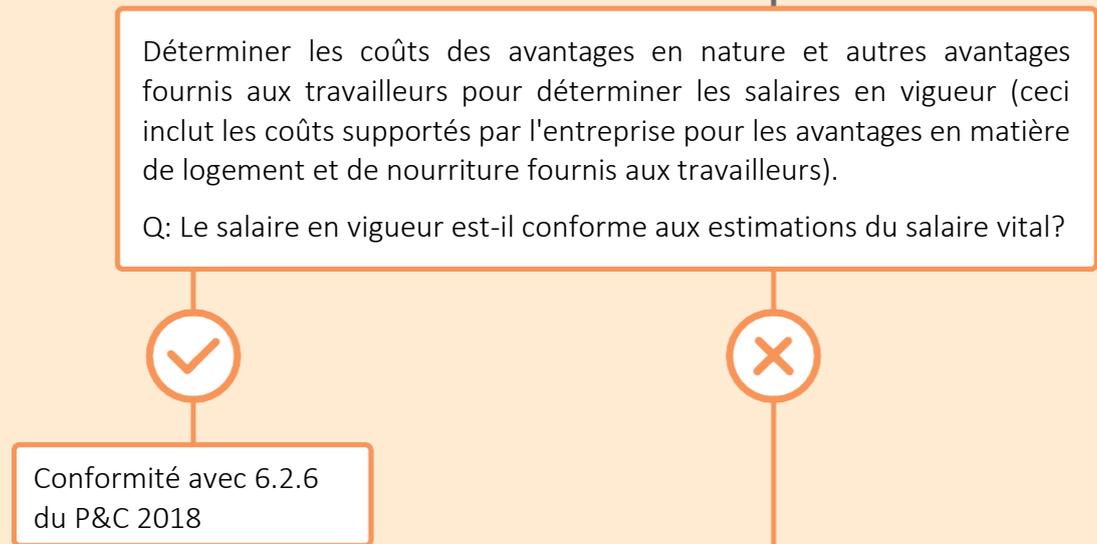
10. <https://www.globallivingwage.org/>

11. En l'absence de points de référence fournis par le CMSV, les membres peuvent utiliser les estimations fournies dans les annexes pour déterminer si des salaires de préparation au jour le jour sont versés à des travailleurs de l'UC.

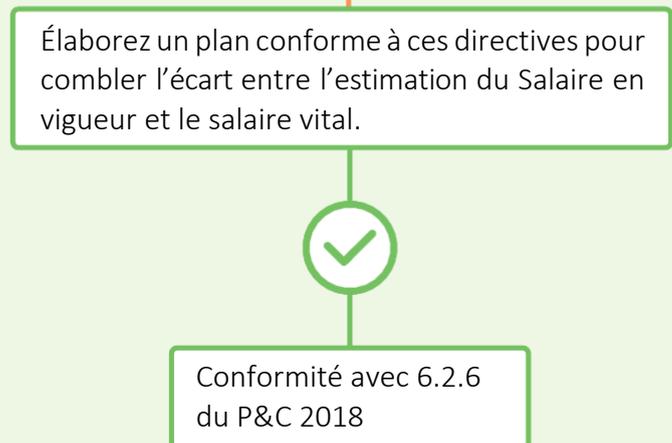
1
ÉTAPE



2
ÉTAPE



3
ÉTAPE



REMARQUE

Les membres doivent prendre en compte l'appartenance ethnique et les différences culturelles au sein de la main-d'œuvre lors de la détermination du SD permettant d'éviter toute discrimination, par exemple fondée sur la race ou la caste.

DETERMINER LE REPERE DU SD DANS L'UC

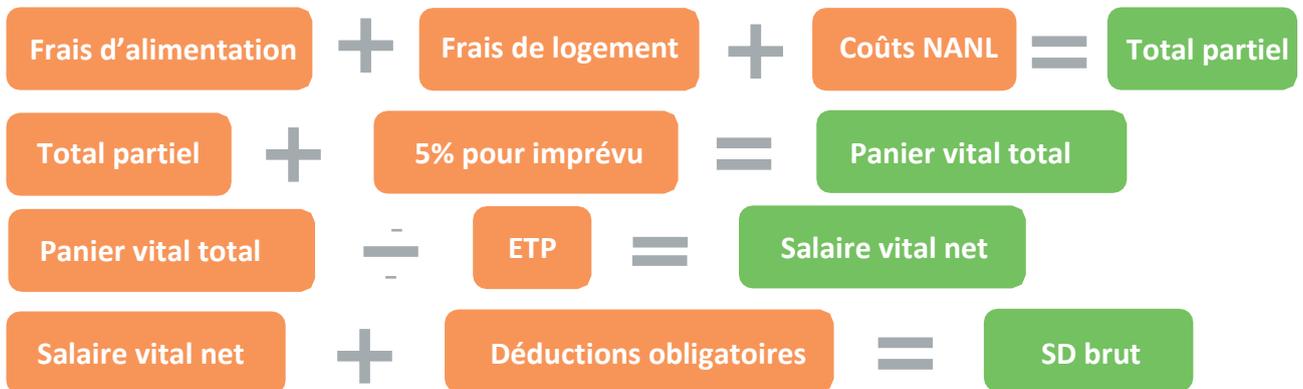


Figure 1. Calcul du SD dans votre UC
Source: <https://www.globallivingwage.org/about/anker-methodology/>

ÉTAPE 1: DÉTERMINER L'UNITÉ DE MESURE



Les SD étant spécifiques à un lieu, les membres doivent:

1. Déterminer les limites de l'UC;

1. Identifiez les caractéristiques d'une famille de la région comme référence (taille de la famille de référence).

Les membres devraient identifier les frontières dans lesquelles ils opèrent. Cela aidera à déterminer les données qui doivent être rassemblées et appliquées pour établir le SD dans l'UC. Il convient de prendre en compte le lieu où le travailleur vit et travaille.

Le concept de «taille de la famille de référence» fait référence à une famille nucléaire¹². La méthode GLWC détermine la taille de la famille en calculant le nombre moyen d'enfants et en supposant qu'il y ait deux adultes par famille. Pour le calcul du nombre moyen d'enfants par famille, on utilise les taux de fécondité totaux où le membre est actif¹³. Cela s'appliquerait à tous les travailleurs, y compris les travailleurs migrants.

12. Un couple et leurs enfants à charge, considérés comme une unité sociale de base.

13. Les membres peuvent s'adresser au département national des statistiques pour déterminer la taille de la famille de référence dans cette région.

Taille de la famille de référence = 2 adultes + TFT (1 - TMI)

TFT = Taux de fécondité total

TMI = Taux de mortalité infantile

Reportez-vous aux annexes pour des échantillons de calculs



Dans la méthodologie GLWC, la quantité de travail effectuée par ménage est calculée à l'aide de statistiques sur la taille de la population active, les taux de chômage et les heures travaillées. Sur cette base, le nombre d'adultes actifs par ménage est estimé, exprimé en équivalent temps plein (ETP) par famille, et est également appelé ratio de dépendance. Ceci est utilisé pour déterminer le salaire qu'un ETP devrait gagner pour une famille de référence afin de couvrir ses frais de subsistance.

Formule de calcul des ETP

$$\text{ETP par famille} = 1 + \text{TA} \times (1 - \text{U}) \times [1 - (\text{PTTP} / 2)]$$

TA = Taux d'activité

TC = taux de chômage

PTTP = personnes travaillant à temps partiel

Qu'en est-il des travailleurs migrants?

Accounting for migrant workers is common in Anker Methodology studies. There are many different types of migratory workers. For example, transmigrant and foreign migratory workers who cross international borders while their families remain in their country of origin. In all cases examined, we are guided by two main principles:

- 1. Les travailleurs ne devraient pas avoir à émigrer sans leur famille car leur salaire à un niveau de salaire vital ne suffit pas à maintenir leur famille intacte.** Certains travailleurs peuvent choisir que leur famille reste dans un lieu différent de celui où ils travaillent. Dans certaines circonstances, les lois sur l'immigration empêchent les travailleurs migrants d'emmener leur famille, cependant, un salaire vital est censé permettre un niveau de vie décent du point de vue des droits de l'Homme et devrait donc permettre la possibilité de soutenir une famille intacte à l'endroit où le travail est effectué.
- 2. Si deux salaires vitaux différents sont définis pour la même zone; un pour un travailleur migrant dont la famille vit dans un lieu séparé et un autre pour un travailleur local qui vit avec sa famille, ceci encouragerait la discrimination, ce qui ne correspond pas au concept de SD dans le cadre des droits de l'Homme.**

Source: Global Living Wage Coalition (GLWC)¹⁴.

14. <https://www.globallivingwage.org/faq/>

ÉTAPE 2:

DÉTERMINER LE PRIX D'UN PANIER VITAL



1. Panier alimentaire

- 1.1 Un panier alimentaire représente le coût d'un modèle de régime pour une taille de famille de référence, compatible avec les préférences alimentaires locales et relativement peu coûteux pour un régime nutritif.
- 1.2 L'UC peut évaluer le prix des aliments locaux au moyen d'un levé effectué au sein de l'UC ou à l'endroit où les travailleurs achètent habituellement des aliments.
- 1.3 Le panier alimentaire devrait comprendre une sélection de produits conformes aux directives de l'OMS¹⁵ et de l'ONUAA¹⁶, spécifiques aux préférences alimentaires locales et pris en compte dans les enquêtes récentes¹⁷. Le panier alimentaire comprend les coûts des aliments et des boissons non alcoolisées.

Étapes à suivre pour déterminer le coût des aliments dans l'UC¹⁸:

Étape 1.

Détermination de l'apport calorique recommandé pour une taille de famille de référence¹⁹.

Étape 2.

Déterminer les groupes d'aliments consommés localement pour couvrir l'apport en calories.

Étape 3.

Détermination du prix de ces groupes d'aliments

En l'absence de critères de référence de GLWC, les membres sont encouragés à utiliser les données spécifiques à l'emplacement, dans la mesure du possible, et les données nationales lorsque les données spécifiques à l'emplacement ne sont pas disponibles.

Lors de l'évaluation du coût des aliments, les membres peuvent se référer aux points de repère ou aux annexes disponibles. Si les membres constatent que le coût diffère des estimations fournies dans les annexes, ils doivent justifier de la variation pour le justifier.

2. Panier de logement

- 2.1 TLe panier de logements comprend les coûts de logement estimés pour un logement de SD, suffisant pour les travailleurs et leurs familles, conformément à la législation nationale ou, en leur absence, à la recommandation No. 115²⁰ du OIT concernant le logement destravailleurs.

15. OMS- Alimentation saine https://www.who.int/nutrition/publications/nutrientrequirements/healthy_diet_fact_sheet_394.pdf?ua=1

16. ONUAA- Directives diététiques basées sur les aliments <http://www.fao.org/nutrition/education/food-dietary-guidelines/en/>

17. Conseils alimentaires malaisiens: <http://www.moh.gov.my/index.php/pages/view/370> Pedoman Gizi Seimbang- Indonésie: <http://gizi.depkes.go.id/download/Pedoman%20Gizi/PGS%200k.pdf>

18. Voir à l'annexe 1 un exemple des groupes d'aliments consommés localement en Malaisie et en Indonésie.

19. En attendant les points de repère établis, le régime modèle de 2 100 calories sera utilisé comme apport calorique de référence.

20. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R115

	Électricité		Accès à la poubelle
	Adequate lighting		Ventilation adéquate
	Accès à l'eau potable et à la désinfection		Le logement doit offrir une sécurité physique et structurelle ainsi qu'une protection contre le froid, la chaleur, l'humidité, la pluie, le vent, les inondations et les risques potentiels pour la santé.

Figure 2. Principes à appliquer

Indicateur 6.2.4 du P&C 2018

L'unité de certification fournit des logements adéquats, des installations sanitaires, des réserves d'eau, des équipements médicaux et de bien-être conformément aux normes nationales ou aux normes internationales, lorsqu'aucune installation publique de ce type n'est disponible. Dans le cas d'acquisition d'unités non certifiées, un plan détaillant la mise à niveau de l'infrastructure est élaboré. Un délai raisonnables (cinq ans) est autorisé pour la mise à niveau de l'infrastructure.

En respectant l'indicateur ci-dessus, si l'UC fournit un logement au travailleur et à sa famille, elle satisfait donc à l'exigence relative au panier de logements. À ce titre, cet avantage sera pris en compte dans le calcul du SD dans l'UC.

- 2.2 Si des dortoirs sont mis à la disposition des travailleurs, ceux-ci ne doivent pas être inclus dans le coût total du panier pour le logement lors du calcul du SD.
- 2.3 Le loyer pour un logement local acceptable devrait être utilisé pour estimer les coûts du logement dans la mesure du possible sur la base d'une enquête sur le logement locale. Aux endroits où peu de logements sont loués, les coûts de logement peuvent être estimés à l'aide de l'équation suivante:

Coût annuel du logement = Coût de la construction de la maison hors coût des terrains ÷ Durée de vie prévue de la maison + Coût annuel des travaux d'entretien et de réparation courants + Taxes annuelles, frais, redevances et assurance habitation.

2.4 Dans le cas d'acquisition d'unités non certifiées, le plan de développement devrait indiquer comment les normes de logement seront élevées et comment elles seront prises en compte, afin de combler l'écart de revenu.

3. Panier NANL

3.1 Le panier NANL se réfère aux coûts pour d'autres besoins essentiels en plus de la nourriture et du logement. Ce panier est nécessaire pour garantir qu'une estimation SD est basée de manière normative. Les coûts de la NANL devraient d'abord être fondés sur des données secondaires, puis vérifiés par recoupement sur le terrain. Le panier NANL devrait comprendre les vêtements et les chaussures, le matériel pédagogique, les meubles, l'équipement ménager et l'entretien ménager courant, les soins de santé, le transport jusqu'au lieu de travail, les frais de communication, de loisirs et de culture, l'éducation et les biens et services divers.

Déterminer les coûts d'un panier vital	
 <p>Panier alimentaire</p>	<p>Utiliser des données secondaires pour établir le nombre de calories nécessaires par personne et par jour</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Données de l'ONUAA et de l'OMS <ol style="list-style-type: none"> i. Déterminer un régime modèle à l'aide d'une étude de marché locale ii. Déterminer les prix des aliments locaux à l'aide d'une étude de marché locale 2. Considérez la saisonnalité de la nourriture
 <p>Panier de logement</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Déterminer une norme de logement décent locale <ol style="list-style-type: none"> i. Normes minimales internationales ii. Indicateur 6.2.4 de la RSPO P&C 2018 iii. Normes de logement locales des gouvernements 2. Trouvez le coût d'un logement local acceptable (y compris les services publics, l'entretien et les taxes)
<p>NANL</p> <p>Panier non alimentation non logement</p>	<p>Education, santé et transport</p> <ol style="list-style-type: none"> a. D'abord, estimer la base de données secondaire telles que les dépenses des ménages b. Archiver sur le terrain à l'aide de post-contrôles

ÉTAPE 3:

AJOUTER DES FONDS ADDITIONNELS ET DES TAXES



1. Une fois le panier vital estimé par ménage établi, il est divisé par le nombre d'adultes actifs par famille, exprimé en ETP.
2. À partir de ce chiffre, 5% du salaire déterminé sont ajoutés pour tenir compte des coûts imprévus. Ce pourcentage n'inclut pas les retenues légales telles que le versement obligatoire de la caisse de prévoyance, de l'assurance invalidité, de l'assurance chômage, de l'assurance gouvernementale et médicale.
3. Les impôts sur le revenu, les taxes de sécurité sociale et les cotisations syndicales qui sont normalement déduits du salaire sont également ajoutés au calcul de SD en tant que déductions obligatoires. Les taxes sur le logement doivent être prises en compte dans l'estimation du panier de logements. Le résultat de cette étape est le repère SD par ETP.

Provision pour événements imprévus²¹

“ Des événements et des dépenses imprévus peuvent rapidement plonger les travailleurs ayant un mode de vie élémentaire dans la pauvreté et des dettes pour lesquelles il est souvent difficile de se relever. Les possibilités de tels événements sont nombreuses telles que les accidents, les maladies et les décès / funérailles. Pour cette raison, il est courant, lors de l'estimation d'un salaire vital, d'ajouter une petite marge au-dessus du coût de la qualité de vie de base que permet un salaire vital.

Cette marge supplémentaire aide les travailleurs à surmonter des événements imprévus coûteux. Sans marge, un salaire vital n'est pas durable.

[...]

Il n'y a pas de marge généralement convenue pour les événements imprévus à utiliser pour un salaire vital permettant de garantir la durabilité. L'examen d'Anker (2011) des méthodologies du salaire minimum vital fournit des informations à ce sujet. Social Accountability International ainsi que nous-mêmes dans les travaux antérieurs utilisaient 10%. Les estimations ad hoc du salaire vital dans les usines asiatiques composées en majorité de jeunes travailleuses célibataires utilisaient 15% et 25% (Anker, 2011). Le salaire vital à Londres comprend 15% «pour se protéger contre des événements imprévus» (GLA Economics, 2015). La première loi sur le salaire minimum pour le Massachusetts en 1914 prévoyait une «réserve pour cas d'urgence» de 2,6%.

Pour être conservateur, nous recommandons d'inclure 5% au-dessus du coût du style de vie de base offert par un salaire de subsistance pour permettre des événements imprévus et aider à assurer la durabilité. Ce pourcentage est un jugement qui tient à l'absence de consensus. Nous estimons que 5% est cohérent avec le fait que notre méthodologie utilise des normes de décence et est assez complète pour les biens et services couverts. Dans le même temps, 5% est suffisamment conservateur pour ne

pas donner lieu à des critiques déraisonnables concernant les estimations du salaire vital. ”

21. Manuel des mesures des salaires de subsistance dans le monde, R. Anker et M. Anker (p. 229-230)

ÉTAPE 4:



AJUSTER POUR L'INFLATION ET METTRE À JOUR LES CALCULS

1. Chaque année, le point de repère du SD devrait être ajusté en fonction de l'inflation et des variations fiscales ; ainsi, La méthode GLWC préconise l'utilisation de l'Indice des prix à la consommation (IPC) ; publié par le gouvernement et qui reflète le mieux l'impact de l'inflation sur la vie des travailleurs. Cela doit être fait à la fin de chaque année, à moins que l'inflation ne dépasse 10% par an, auquel cas cela devrait être fait plus souvent.
2. Cela devrait être inclus dans le plan de mise en œuvre et corrigé régulièrement.

La figure 1 fournit la formule permettant d'estimer le SD dans l'UC.

SALAIRES EN VIGUEUR

Le salaire en vigueur représente la rémunération gagnée par un travailleur pendant les heures de travail normales. Le salaire est ensuite comparé au point de référence du SD afin de déterminer **l'écart du salaire vital**.

Pourquoi devons-nous déterminer l'écart du salaire vital?

Identifier la différence entre le seuil de salaire vital et le salaire en vigueur permettra aux membres d'élaborer un plan de gestion permettant de combler cet écart (le cas échéant).

CALCUL DU SALAIRE EN VIGUEUR

Le salaire en vigueur comprend le salaire de base, les indemnités en espèces garanties, les indemnités et primes, la valeur juste et raisonnable des avantages en nature et les primes de production garanties gagnées pendant les heures normales de travail. Le salaire en vigueur est le chiffre cumulé de la valeur totale de la rémunération reçue par un travailleur.

Dans la détermination du salaire en vigueur, les membres peuvent inclure le coût des avantages en nature fournis aux travailleurs à titre gratuit ou à un coût nettement réduit, qui sont clairement et avant tout au bénéfice des employés en tant que consommateurs. En évaluant les avantages en nature pouvant être inclus dans le calcul, les membres doivent garder à l'esprit que ces avantages ne sont pas exhaustifs et peuvent être différents en fonction des réglementations et des pratiques locales. Les membres sont invités à prêter attention à ces besoins / exigences locaux.

Principes généraux pour l'inclusion des avantages en nature pour un salaire en vigueur

- Considéré comme un avantage et une valeur pour les travailleurs ou leurs familles et pour un usage personnel
- Conforme aux normes minimales
- Habituel pour une industrie lors de l'estimation des salaires en vigueur
- Reçu dans l'année
- Garanti- pas à la discrétion de l'employeur.

Principes généraux sur la valorisation des prestations en nature pour un salaire en vigueur

- La valeur d'un avantage en nature ne devrait pas dépasser le coût pour l'employeur
- La valeur d'un avantage en nature ne devrait pas dépasser le coût de remplacement pour les travailleurs s'ils l'achetaient sur le marché
- La valeur du repas gratuit ne doit pas dépasser le coût de remplacement d'un repas équivalent préparé à la maison
- L'avantage en nature ne peut être inférieur à une autre option d'allocation en espèces offerte aux travailleurs lorsque cette option est disponible.
- Lorsqu'un avantage en nature n'est pas gratuit, il faut soustraire le coût pour les travailleurs.



Prestations en nature acceptables à considérer comme paiement partiel du salaire

Repas au travail

Rations ou produits alimentaires offerts gratuitement ou à prix réduit (par exemple, combustible de cuisine)

Prestations de logement (y compris électricité, eau et carburant)

Transport aller-retour au travail (et le week-end des domaines) ou indemnités de transport

Garde d'enfants

Ecole pour les enfants des travailleurs et transport aller-retour à l'école

Clinique médicale et soins médicaux non requis par la loi et non destinés à des maladies / blessures liées au travail

Assurance médicale non requise par la loi



Avantages en nature inacceptables à considérer comme paiement partiel du salaire

Visas, permis de travail pour les travailleurs migrants pour lesquels l'employeur est légalement tenu de payer

Vêtements, équipement et fournitures de travail

Dortoirs ou logements partagés pour travailleurs saisonniers / temporaires

Eau potable fournie au travail pour les travailleurs

Terrain pour potager

Contributions charitables à la communauté qui ne sont pas exclusivement destinées aux travailleurs

La contribution de l'employeur à la sécurité sociale du service national de santé, prévue par la loi

Des congés du travail pour les vacances, des congés de maladie, des congés de maternité ou des jours fériés, conformément à la loi.

Écart salarial

Et étapes pour combler l'écart

Salaire décent



Salaire en vigueur



Écart de salaire vital

Là où un écart de salaire vital a été établi, la direction de l'UC peut élaborer un plan de mise en œuvre visant à élever les employés de l'UC qui ne reçoivent pas une SD. Ce plan de mise en œuvre doit avoir des objectifs spécifiques et peut être réalisé par un processus de mise en œuvre par étapes. Le plan de mise en œuvre devrait inclure les éléments suivants:



Sans perturber la répartition des salaires, les employeurs peuvent fournir plus (ou mieux) d'avantages en nature pour améliorer le niveau de vie de leurs travailleurs, à condition que les représentants des syndicats et des travailleurs en conviennent.

ANNEXE

La présente annexe vise à donner un aperçu de la manière dont la méthodologie du salaire vital perçue par la GLWC, telle que présentée dans les directives ci-dessus, peut être appliquée dans le contexte de l'industrie du palmier à huile.

À cette fin, nous avons annexé le référentiel du salaire vital pour la région de la Basse Volta du Ghana²² et des échantillons de calcul²³ pour trois pays: l'Indonésie, la Malaisie et la Colombie. Les échantillons de calcul illustrent la première impression d'un SD, en utilisant principalement des données accessibles au public²⁴.

Les calculs diffèrent d'une région à l'autre, le coût de vie et la démographie variant souvent. Pour l'Indonésie, les régions de Sumatra Nord, Kalimantan Ouest et Est sont considérées. Pour la Malaisie, les régions de la Péninsule, Sabah et Sarawak sont considérées. Pour la Colombie, seule une moyenne de zones rurales est considérée, avec un accent sur la région de Magdalena.

22. <https://www.globallivingwage.org/living-wage-benchmarks/ghana/>

23. Les repères ne sont pas encore disponibles pour ces pays.

24. En l'absence de valeurs par défaut, l'UC peut mener des enquêtes dans l'UC pour aider à estimer la même chose.

Démarcation géographique des échantillons de calcul du salaire vital et des sources de données clés utilisées pour chaque région.

RÉGION	SOURCES CLÉS
Ghana	
Région de la Basse-Volta	GLWC 2017 ²⁵
Indonésie	
Sumatra Nord	Parties prenantes indonésiennes de l'huile de palme
Kalimantan Ouest	Parties prenantes indonésiennes de l'huile de palme
Kalimantan Est	BPS (2016); BPS (2014); PwC (2017); Indicateur de salaire (2017)
Malaisie	
Péninsule	Département des statistiques de Malaisie (2016); Département des statistiques de Malaisie (2017); MAPA / NUPW (2015)
Sabah	Département des statistiques de Malaisie (2016); Département des statistiques de Malaisie (2017); MAPA / NUPW (2015)
Sarawak	Département des statistiques de Malaisie (2016); Département des statistiques de Malaisie (2017); MAPA / NUPW (2015)
Colombie	
Nord-région de Magdalena	DANE (2009); IBS, 2012; KPMG, (2017); Indicateur de salaire (2018); Banque mondiale (2016)

Les échantillons de calcul pour les pays suivants figurent dans les annexes ci-dessous:

- **Annexe 1 - Ghana**
- **Annexe 2 - Indonésie**
- **Annexe 3 - Malaisie**
- **Annexe 4 - Colombie**

La RSPO s'efforce de développer des points de repère pour les domaines d'activité de ses membres. Entre-temps, les membres peuvent utiliser les chiffres mentionnés dans les annexes ci-dessous pour évaluer les estimations du SD dans leurs opérations respectives. Lorsqu'il s'avère que les estimations fournies dans les annexes ci-dessous sont différentes des dépenses de l'UC, les membres doivent fournir des preuves montrant qu'ils ont effectué les enquêtes nécessaires pour justifier la différence.

25. <https://www.globallivingwage.org/living-wage-benchmarks/ghana/>

ANNEXE 1 – GHANA

Le rapport de référence sur le salaire vital pour le Ghana a été publié par GLWC en novembre 2017. Ledit rapport se concentre sur la région de Lower Volta River, qui est une zone géographique relativement petite proche de la capitale ghanéenne et comprend La région métropolitaine du Grand Accra (GAMA) ainsi que les régions de l'Est et du fleuve volta (voir Figure 2). Ces zones ne sont ni purement urbaines, ni purement rurales, et peuvent donc être qualifiées de périurbaines.

Le tableau ci-dessous présente les principaux éléments d'un salaire vital, y compris les trois principaux paniers de coûts liés à l'alimentation, au logement et au NANL. Cette somme est complétée par une marge supplémentaire de 5% pour les cas de maladie, de perte d'emploi ou d'autres revers imprévus. Ensemble, cela donne le salaire vital net, qui correspond au coût total de subsistance par ménage divisé par le nombre d'ETP travaillés par les adultes dudit ménage. Le salaire vital net est converti en salaire vital brut par l'addition des taxes et autres déductions légales.

En termes de retenues salariales, une moyenne de 12,7% s'applique aux travailleurs en général. Cela comprend 5,5% du salaire de base pour le Fonds de sécurité sociale et d'assurance nationale (SSNIT) 5% ou 6% du salaire de base pour les fonds de prévoyance et 2% du salaire de base pour les cotisations syndicales des travailleurs. La taxe SSNIT peut être considérée comme représentative des autres secteurs du Ghana. L'impôt sur le revenu des personnes physiques est basé sur le revenu mensuel imposable, selon les données sur la masse salariale de janvier 2017. Les premières primes acquises dans le GHS 216 sont exonérées, tandis que l'impôt sur le revenu est de 5% pour le prochain GHS 108, de 10% pour le prochain GHS 151 et de 17,5% au prochain GHS 2 765.

Aperçu du calcul du salaire vital pour Lower Volta River, Ghana²⁶

	UNITÉ	BAS VOLTA RIVER, GHANA
Aliments	GHS / hh / mois	734
Logement	GHS / hh / mois	217
NANL	GHS / hh / mois	533
Événements imprévus (5%)	GHS / hh / mois	74
Panier vital total	GHS / hh / mois	1558
Salaire vital net	GHS / ETP/ mois	875
Retenues obligatoires sur la paie	GHS / ETP/ mois	70
Impôt sur le revenu	GHS / ETP/ mois	83
Salaire vital brut	GHS / ETP/ mois	1,028

hh = ménage

26. https://www.globallivingwage.org/wp-content/uploads/2018/04/Ghana_Living_Wage_Benchmark_Infographic.pdf

Panier alimentaire

Délimitation géographique des Calculs d'échantillons du salaire vital et sources de données clés utilisées pour chaque région²⁷

Produit alimentaire	Grammes comestibles par jour (g)	Coût par kilogramme acheté (GHS)	Coût par personne et par jour (GHS)
Maïs	235	1.66	0.39
Riz	28	4.98	0.14
Pain	42	5.76	0.24
Manioc	169	1.50	0.25
Igname ou macabo	46	2.50	0.14
Banane plantain	59	2.23	0.20
Pâte d'arachide	20	10.21	0.20
Niébé (pois aux yeux noirs)	17	6.42	0.11
Lait en poudre	12	39.81	0.49
Des œufs	14	10.95	0.17
Poisson séché	28	18.40	0.52
Boeuf et Déchets	7	18.46	0.12
	7	14.83	0.12
GLV: feuilles de macabo	15	5.49	0.10
Chou	35	3.32	0.15
Tomates	25	6.65	0.18
Pâte de tomates	7	10.61	0.07
Œufs de jardin (aubergines)	50	4.40	0.27
Oignons	35	3.94	0.15
Oranges	75	1.44	0.15
Huile de palme	30	8.54	0.26
Sucre	30	4.59	0.14
Milo	3	30.00	0.09
Total par personne et par jour (GHS)			4.65
Total avec 15% ajouté pour divers. coûts (GHS)			5.35

* La valeur totale est ensuite multipliée par la taille de la famille de référence et le mois moyen de l'année (30,5) pour calculer le panier alimentaire total du mois.

27. https://www.globallivingwage.org/wp-content/uploads/2018/04/Ghana_Living_Wage_Benchmark_Report.pdf

Panier de logement

Au Ghana, le coût du logement est estimé à 217 GHS par mois pour la taille de la famille de référence, qui comprend 100 GHS pour la location d'un logement de base acceptable, 40 GHS pour l'électricité et autres éclairages, 27 GHS pour l'eau et 50 GHS pour combustible de cuisine. Les coûts des réparations et de l'entretien de routine ne sont pas inclus car il est supposé que ceux-ci sont couverts par les propriétaires.

Une enquête sur le logement local a été utilisée pour estimer les coûts de location conformes à la norme de logement locale. Cela représentait 100 GHS. Le coût des services publics reposait également sur la même enquête sur le logement local, combinée à des données secondaires et à des discussions avec les travailleurs.

Panier NANL

Les coûts qui ne tombent pas dans le panier de alimentaire ou de logement sont rassemblés dans le panier de NANL et leur coût est estimé à l'aide de données de dépenses secondaires. Des contrôles primaires sont effectués pour les soins de santé et l'éducation à l'aide de données primaires, afin de s'assurer que des quantités suffisantes sont incluses dans l'estimation du NANL. En ce qui concerne les soins de santé, il a été jugé raisonnable d'inclure des fonds pour les dépenses de santé non remboursables, même lorsque les travailleurs et leurs familles sont couverts par une assurance maladie. Sur la base de ces informations, le calcul préliminaire des coûts de soins de santé (basé sur des données secondaires) a été ajusté en ajoutant 12 GHS par mois. Le post-contrôle pour l'éducation n'a fourni aucun argument solide pour ajuster le calcul aux coûts de l'éducation.

Vue d'ensemble de la NANL pour Lower Volta River, Ghana

	Unité	Lower Volta River, Ghana
Coûts préliminaires de NANL	GHS / hh / mois	521
Ajustement post-santé	GHS / hh / mois	+12
Ajustement de l'éducation post-contrôle	GHS / hh / mois	-
Frais finaux de NANL (après vérification)	GHS / hh / mois	533

hh = ménage

Source: GLWC (2017).

Taille de la famille de référence

Formule utilisée pour déterminer la taille de la famille de référence²⁸

Taille de la famille de référence = 2 adultes + TFT (1 - TMI)

TFT = Taux de fécondité total

TMI = Taux de mortalité infantile

28. Anker, R et Anker, M. (2017). Salaires vitaux dans le monde entier. Manuel de mesure

Aperçu de la taille de la famille de référence pour Lower Volta River, Ghana

	Unité	Lower Volta River, Ghana
Adultes par ménage	#personnes	2
Enfants par ménage	#personnes	2.5
Taille de la famille de référence	#personnes	4.5

Aperçu du nombre d'enfants à charge pour Lower Volta River, Ghana

	Unité	Lower Volta River, Ghana
TFT moyen	#enfants	4.4
Enfants survivants	#enfants	3.7
Enfants à charge	#enfants	2.5-3

ETP par famille

Formule de calcul des ETP

Probabilité d'équivalent temps plein =
TA adulte moyen × (1 - taux de chômage) × (1 - 1/2 taux d'emploi à temps partiel)

Un total de 1,78 ETP par taille de famille de référence est estimé, sur la base des données du taux d'activité, du taux de chômage et du taux d'emploi à temps partiel des hommes et des femmes âgés de 25 à 59 ans. Les données sont basées sur le module GLSS 6 relatif à la main-d'œuvre.

Annexe 2 – Indonésie

Les échantillons de calcul suivants se concentrent sur les provinces de Sumatra Nord et de Kalimantan Est et Ouest. Les échantillons de calcul pour Sumatra Nord et Kalimantan Ouest sont basés sur des données primaires de prix locaux fournies par les parties prenantes locales de l'huile de palme. Les données spécifiques à l'emplacement ont été utilisées lorsque cela était possible.

Norme Indonésienne relative aux besoins de vie décente (Kebutuhan Hidup Layak (KHL))

Les salaires minimaux provinciaux sont fondés sur la norme indonésienne relative aux besoins de vie décente (Kebutuhan Hidup Layak, ci-après abrégée en KHL), qui comprend les conditions requises pour qu'un travailleur / ouvrier célibataire puisse vivre physiquement pendant un mois. La KHL comprend sept composantes: aliments et boissons (11 items), vêtements (13 items), logement (26 items), éducation (2 items), santé (5 items), transports (1 item), loisirs et épargne (2 articles). Dont la valeur est déterminée par des études de marché.

En raison du manque de données récentes publiquement disponibles provenant d'enquêtes KHL, cet exemple de calcul s'appuie sur différentes sources pour déterminer le coût de la vie du nord de Sumatra, du Kalimantan oriental et du Kalimantan occidental. Une différence majeure entre la norme KHL et la méthodologie GLWC, qui est utilisée pour le calcul de l'échantillon de salaire vital, est que la KHL prend en compte les besoins d'un travailleur à temps plein. En revanche, la méthodologie GLWC prend en compte à la fois la taille de la famille de référence ainsi que le nombre de travailleurs ETP par famille, pour chaque région.

Démarcation géographique des échantillons de calcul du salaire vital et des sources de données clés utilisées pour chaque région

	Unité	Sumatra Nord	Kalimantan Ouest	Kalimantan Est
Alimentation	IDR / hh / mois	1,737,750	1,847,250	2,100,000
Logement	IDR / hh / mois	720,000	680,000	1,460,000
NANL	IDR / hh / mois	2,269,000	1,932,000	1,046,000
Événements imprévus (5%)	IDR / hh / mois	236,338	222,963	230,300
Panier vital total	IDR / hh / mois	4,963,088	4,682,213	4,836,300
Salaire de vital net	IDR / ETP / mois	3,007,932	2,837,705	2,931,091
Sécurité sociale et impôts sur le revenu	Pourcentage (%)	4	4	4
Salaire de vital brut	IDR / ETP / mois	3,128,249	2,951,213	3,048,335

hh = ménage

Source: BPS (2016).

Panier alimentaire

Exemple de régime modèle par personne et par jour dans les zones rurales de Sumatra Nord et Kalimantan Ouest

				Sumatra Nord	Kalimantan Ouest
Food Items	Grammes par jour	Energie (kcal)	Consommation mensuelle (kg)	Coût total (IDR / pp / mois)	Coût total (IDR / pp / mois)
Riz	375	1,350	11.25	123,750	112,500
Viande	32	59	0.96	24,960	43,200
Huiles	23	197	0.69	7,590	8,280
Sucre	36	127	1.08	12,420	12,960
Lait	31	15	0.93	30,000	30,000
légumes	70	24	2.1	16,800	16,800
Patates	9	6	0.27	2,700	3,780
Œuf	10	15	0.3	7,200	6,600
Produits du poisson	59	44	1.77	61,950	70,800
Noisettes	27	93	0.81	4,050	4,050
Manioc	118	118	3.54	21,240	24,780
Fruits	52	32	1.56	18,720	11,700
Les graines de soja	2	8	0.06	300	300
Oignons	23	9	0.69	14,490	20,700
Thé	1	0	0.03	1,380	3,000
Total	868	2,100	26.04	347,550	369,450

pp = par personne

Le coût des aliments provient de données primaires et secondaires. Les données secondaires sont basées sur une dépense mensuelle par habitant tirée de l'enquête nationale sur les dépenses des ménages de 2016²⁹.

* La valeur totale est ensuite multipliée par la taille de la famille de référence et le mois moyen de l'année (30,5) pour calculer le panier total d'aliments pour le mois.

29. https://media.neliti.com/media/publications/48260-ID-buku-3_pengeluaran-untuk-konsumsi-penduduk-indonesia-per-provinsi-berdasarkan-ha.pdf

Panier de logement

Conformément à l'indicateur 6.2.4 du P&C de 2018, l'unité de certification doit fournir un logement adéquat, des installations sanitaires, des réserves d'eau, des équipements médicaux, éducatifs et de bien-être conformes aux normes nationales.

La loi indonésienne n°1 de 2011 sur le logement et la zone de peuplement fixe les conditions minimales pour le logement, qui doivent être remplies.

Échantillon de calcul pour les zones rurales du nord de Sumatra, du Kalimantan ouest et du Kalimantan Est

Unité	Sumatra du Nord	Kalimantan Ouest	Kalimantan Est
IDR / hh / mois	720 000	680 000	1,460,000

hh = ménage

Source: BPS (2016).

Panier NANL

Les frais de subsistance qui ne font pas partie du panier de nourriture ou de logement sont inclus ici. Les contrôles postérieurs sont effectués pour les soins de santé, l'éducation et les transports, et peuvent être ajustés en fonction de données primaires et secondaires telles que le Département de la statistique³⁰.

En utilisant des données secondaires, il convient de noter que les dépenses en NANL peuvent varier considérablement entre les zones urbaines et les zones rurales. Dans de telles situations, il convient de choisir la valeur des zones rurales. Les membres indonésiens peuvent également se référer aux levés KHL pour déterminer les estimations et le type de NANL pouvant être inclus dans les estimations.

APERÇU DE LA NANL POUR LES ZONES RURALES DU NORD DE SUMATRA, DU KALIMANTAN OCCIDENTAL ET DU KALIMANTAN ORIENTAL

	Unité	Sumatra Nord	Kalimantan Ouest	Kalimantan Est
Vêtements	IDR / hh / mois	555,000	533,000	123,000
Transport	IDR / hh / mois	924,000	603,000	323,000
Éducation	IDR / hh / mois	480,000	480,000	400,000
Santé et hygiène personnelle	IDR / hh / mois	310,000	316,000	200,000
Total NANL	IDR / ETP / mois	2,269,000	1,932,000	1,046,000

hh = ménage

Source: BPS (2016).

30. https://media.neliti.com/media/publications/48260-ID-buku-3_pengeluaran-untuk-konsumsi-penduduk-indonesia-per-provinsi-berdasarkan-ha.pdf

Taille de la famille de référence

Formule utilisée pour déterminer la taille de la famille de référence³¹

Taille de la famille de référence = 2 adultes + TFT (1 - TMI)

TFT = Taux de fécondité total

TMI = Taux de mortalité infantile

Aperçu du nombre d'enfants à charge dans les zones rurales du nord de Sumatra, du Kalimantan Ouest et du Kalimantan Est

	Unité	Sumatra Nord	Kalimantan Ouest	Kalimantan Est
TFR	#children per woman	3	3.1	2.8
CMR	#deaths per 1000 live births	23	23	23

Aperçu de la taille de la famille de référence dans les zones rurales du nord de Sumatra, du Kalimantan ouest et du Kalimantan est

	Unité	Sumatra Nord	Kalimantan Ouest	Kalimantan Est
Adultes par ménage	#personnes	2	2	2
Enfants par ménage	#personnes	3	3	2.5
Taille de la famille de référence	#personnes	5	5	4.5

ETP par famille

Formule de calcul des ETP

ETP par famille = 1 + TA x (1 - TC) x [1 - (PTTP / 2)]

TA = Taux d'activité

TC = taux de chômage

PTTP = personnes travaillant à temps partiel

31. Anker, R et Anker, M. (2017). Salaires vitaux dans le monde entier. Manuel de mesure

Aperçu de la taille de la famille de référence dans les zones rurales du nord de Sumatra, du Kalimantan occidental et du Kalimantan oriental³²

	Unité	Nord Sumatra	Kalimantan Ouest	Kalimantan Est
TA	Pourcentage (%)	72.80	72.80	72.80
TC	Pourcentage (%)	2.21	2.26	2.3
PTTP	Pourcentage (%)	18	18	18
ETP	ETP / famille	1.65	1.65	1.65

Annexe 3 – Malaisie

Le calcul de l'échantillon de salaire vital en Malaisie porte sur la péninsule, le Sabah et le Sarawak. Les données spécifiques à un lieu ont été utilisées dans la mesure du possible, et les données nationales, lorsqu'elles n'étaient pas disponibles.

Aperçu du calcul de l'échantillon de salaire de base pour la péninsule, le Sabah et le Sarawak en 2016³³

	Unité	Péninsule	Sabah	Sarawak
Alimentation	RM / hh / mois	750	467	561
Logement	RM / hh / mois	650	560	440
NANL	RM / hh / mois	1,261	728	768
Événements imprévus (5%)	RM / hh / mois	133	88	88
Panier vital total	RM / hh / mois	2,794	1,843	1,857
Salaire vital net	RM / ETP / mois	1,615	1,007	1,026
Sécurité sociale et impôts sur le revenu ³⁴	Pourcentage (%)	13	13	13
Salaire vital brut	RM / ETP/ mois	1,825	1,138	1,159

hh = ménage

32. BPS Statistiques Indonésie, Enquête démographique et de santé 2012. Tiré de <https://dhsprogram.com/pubs/pdf/FR275/FR275.pdf>.

33. Département de statistique de Malaisie (2016). Rapport sur l'enquête sur les dépenses des ménages.

34. Le pourcentage indiqué ici est une moyenne. Les membres devraient inclure toutes les retenues obligatoires habituellement effectuées dans le salaire du travailleur.

Panier alimentaire

Les dépenses moyennes mensuelles ont été obtenues auprès du Département des statistiques de Malaisie (2016). Dans le levé, 18% des dépenses moyennes par ménage ont été consacrées à l'alimentation et aux boissons non alcoolisées³⁵.

Aperçu des dépenses alimentaires mensuelles par État

Etat	Dépenses mensuelles en nourriture (RM)	Etat	Dépenses mensuelles en nourriture (RM)
W.P. Putrajaya	1,255	Negeri Sembilan	664
W.P. Kuala Lumpur	1,119	Pahang	597
Selangor	933	Perlis	555
Melaka	787	Perak	582
Pulau Pinang	754	Sarawak	561
Johor	747	Kedah	551
W.P. Labuan	732	Kelantan	518
Terengganu	684	Sabah	467

Panier de logement

La loi (No. 446) sur les normes minimales de logement et de commodités pour les travailleurs, 1990, fournit des informations sur les conditions minimales de logement à remplir.

Échantillon de calcul pour la péninsule malaise, le Sabah et le Sarawak³⁶

Unité	Péninsule Malaisie	Sabah	Sarawak
RM / hh / mois	650	560	440

hh = ménage

35. Département de statistique de Malaisie (2016). Rapport sur l'enquête sur les dépenses des ménages

36. Department of Statistics Malaysia (2016). Report on Household Expenditure Survey

Panier NANL

Aperçu de la NANL pour la Malaisie péninsulaire, le Sabah et le Sarawak

	Unité	Péninsule	Sabah	Sarawak
Vêtements	RM / hh / mois	114	76	73
Transport	RM / hh / mois	504	300	304
Santé	RM / hh / mois	77	22	31
Éducation	RM / hh / mois	42	10	9
Ameublement domestique équipement et ménage routine	RM / hh / mois	122	74	90
Communication	RM / hh / mois	151	92	94
Marchandises diverses et services	RM / hh / mois	251	154	167
Total NANL	RM / hh / mois	1,261	728	768

hh = household

Source: Department of Statistics Malaysia.

Reference Family Size

Formule utilisée pour déterminer la taille de la famille de référence³⁷

Taille de la famille de référence = 2 adultes + TFT (1 - TMI)

TFT = Taux de fécondité total

TMI = Taux de mortalité infantile

Aperçu du nombre d'enfants à charge dans la péninsule malaise, le Sabah et le Sarawak

	Unit	Peninsula	Sabah	Sarawak
TFT	#Nombre d'enfants par femme	2	1.4	1.7
TMI	#décès pour 1000 naissances vivantes	8.1	7.2	7.5

37. Anker, R et Anker, M. (2017). Salaires vitaux dans le monde entier. Manuel de mesure

Aperçu de la taille de la famille de référence

	Unité	Péninsule	Sabah	Sarawak
Adultes par ménage	#personnes	2	2	2
Enfants par ménage	#personnes	2	1.5	1.5
Taille de la famille de référence	#personnes	4	3.5	3.5

hh = ménage

Aperçu des ETP par famille pour la péninsule malaise, le Sabah et le Sarawak

	Unité	Péninsule	Sabah	Sarawak
TA	Pourcentage (%)	76	86	84
TC	Pourcentage (%)	2	2	2
PTTP	Pourcentage (%)	5	5	5
ETP	ETP / famille	1.73	1.83	1.81

* Les valeurs sont supposées en raison du manque de données.

Annexe 4 - Colombie

Le calcul de l'échantillon de salaire vital en Colombie se concentre sur la région nord, bien qu'en l'absence d'informations spécifiques à l'emplacement, les données relatives à la Colombie rurale soient utilisées.

Cet échantillon de calcul est basé sur des données secondaires accessibles au public, plutôt que sur la collecte de données de terrain sur les prix locaux, comme le prescrit la méthode GLWC.

La GLWC travaille actuellement sur les points de repère du salaire vital dans les régions rurales d'Urubá et de Santa Marta³⁸. En attendant que cela soit terminé, les membres de la RSPO peuvent se référer aux échantillons de calcul présenté dans cette annexe.

38. <https://www.globallivingwage.org/countries/colombia/>

Aperçu du calcul de l'échantillon du salaire vital pour la Colombie rurale en 2017³⁹

	Unité	Rurale Colombie
Alimentation	COP/ hh / mois	523,456
Logement	COP/ hh / mois	530,000
NANL	COP/ hh / mois	473,000
Événements imprévus	COP/ hh / mois	76,323
Panier vital total	COP/ hh / mois	1,602,779
Salaire vital net	COP/ ETP/ mois	1,014,417
Sécurité sociale et impôts sur le revenu	Pourcentage (%)	8
Salaire vital brut	COP/ ETP/ mois	1,095,570

hh = household

Panier alimentaire

Cet exemple de calcul du coût des aliments ne repose pas sur la collecte de données primaires, mais sur des statistiques accessibles au public. Il est basé sur un panier alimentaire contenant 2100 calories par personne et par jour. Les prix sont tirés de Wage Indicator, (indicateur de salaire) une plateforme en ligne qui gère plusieurs bases de données contenant des informations sur les salaires et les prix, collectées dans le cadre d'une enquête en ligne sur le coût de vie. Les coûts quotidiens par personne, qui résultent des grammes de nourriture par article nécessaire et du prix au kilo, sont ensuite multipliés par la taille de la famille de référence et exprimés en coûts mensuels. L'indicateur de salaire (wage indicator) présente une gamme de prix, et nous avons utilisé l'extrémité inférieure des prix moyens nationaux, car cela est censé refléter les prix des zones rurales.

39. <https://wageindicator.org/salary/living-wage/colombia-living-wages-2018-country-overview>

Exemple d'un régime modèle par personne et par jour

Produit alimentaire	Grammes par jour	Energie (kcal) (COP / kg)	Prix par kilo	Coût / personne / jour
Blé, orge, céréales	67	183	2,400	160
Riz	60	221	1,800	108
Viande (boeuf, porc, volaille)	114	186	7,000	798
Huile (soja, olive, palme)	31	273	5,000	155
Sucre (équivalent brut)	124	435	2,200	272
Maïs et produits	64	198	1,800	115
Lait- à l'exclusion du beurre	231	139	2,000	462
Légumes autres	40	11	2,000	80
Pommes de terre et produits	71	50	1,500	106
Beurre de ghee	3	22	2,750	4
Arachides (éq écosées)	6	10	5,000	30
Légumineuses, autres produits	3	11	1,500	4.5
Manioc et produits	82	71	1,500	123
Oeufs (prix par 10 oeufs)	23	30	3,000	69
Huile de tournesol	1	10	6,000	6
Produits de la pêche	13	9	10,000	130
Bière	89	32	3,600	320
Edulcorant, autres	1	5	2,000	2
Haricots	7	23	2,200	8
Bananes	22	14	1,500	33
Soja	2	6	5,000	10
Ignames	12	11	3,000	36
Pommes et produits	5	2	3,000	15
Tomates et produits	31	6	2,000	62
Oignons	19	8	1,500	28
Oranges, mandarines	16	5	2,000	32
Plantains	113	103	1,500	169
Pois	4	12	1,500	6
Racines, autres	3	3	2,000	6
Vin	1	1	13,300	13
Agrumes, autres	29	8	1,500	44
Citrons, limes et produits	5	1	1,500	8
Café et produits	4	2	4,600	18
Total		2,100		3,432.50

Source: Indicateur de salaire (2018).

Coût du logement

Pour le calcul de l'échantillon actuel, la collecte de données de terrain n'était pas possible. Ainsi, les coûts de logement sont basés sur l'extrémité inférieure de la moyenne nationale pour une famille de quatre personnes, telle que publiée par Wage Indicator⁴⁰.

Bien que cette valeur soit une moyenne nationale, qui inclut des estimations pour les zones urbaines et rurales, elle constitue le coût pour une famille de quatre personnes. Étant donné que la taille de la famille de référence estimée dans cet échantillon de calcul concerne cinq personnes vivant en zone rurale, nous considérons cette valeur comme une approximation raisonnable.

Panier NANL

Aperçu de NANL pour la Colombie rurale en 2017

	Unit	Magdalena, Rural Colombia
Vêtements	COP / hh / mois	72,000
Transport	COP / hh / mois	84,000
Santé	COP / hh / mois	35,000
Education	COP / hh / mois	23,000
Ameublement, équipement ménager et produits ménagers courants	COP / hh / mois	30,000
Communication	COP / hh / mois	35,000
Services de loisirs et culture	COP / hh / mois	40,000
Restaurants et hôtels	COP / hh / mois	63,000
Biens et services divers	COP / hh / mois	91,000
Total NANL	COP / hh / mois	473,000

hh = ménage

Source: DANE (2009).

Taille de la famille de référence

Formule utilisée pour déterminer la taille de la famille de référence⁴¹

Taille de la famille de référence = 2 adultes + TFT (1 - TMI)

TFT = Taux de fécondité total

TMI = Taux de mortalité infantile

40. <https://wageindicator.org/salary/living-wage/colombia-living-wages-2018-country-overview>

41. Anker, R et Anker, M. (2017). Salaires vitaux dans le monde entier. Manuel de mesure

Echantillon de la taille de la famille de référence pour la Colombie rurale

	Unité	Colombie rurale
Adultes par ménages	#personnes	2
Enfants par ménages	#personnes	3
taille de la famille	#personnes	5

Aperçu du nombre d'enfants à charge dans la Colombie Rurale

	Unité	Colombie rurale
TFT	#Enfants par femme	2.80
TMI	#Décès par 1000 vie	14

Aperçu des ETP par famille pour la Colombie Rurale

	Unité	Colombie rurale
TA	Pourcentage (%)	69
TC	Pourcentage (%)	9.20
PTTP	Pourcentage (%)	15.90
ETP	ETP/famille	1.58

BIBLIOGRAPHIE

Anker, R. et Anker, M. (2017). *Salaires de subsistance dans le monde: manuel de mesure*.

BPS Statistics Indonesia (2012). *Enquête démographique et sanitaire*. Extrait de <https://dhsprogram.com/pubs/pdf/FR275/FR275.pdf>

BPS Statistics Indonesia (2016). *Dépense de consommation de la population d'Indonésie par province*. Extrait de https://media.neliti.com/media/publications/48260-ID-buku-3_pengeluaran-untuk_konsumsi-penduduk-indonesia-par-provinsiberdasarkan-ha.pdf

Chen, J. (2019). *Indice des prix à la consommation*. Extrait d'Investopedia: <https://www.investopedia.com/terms/c/consumerpriceindex.asp>.

DANE (2009). *Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos 2006-2007*. Extrait de https://formularios.dane.gov.co/Anda_4_1/index.php/catalog/204.

Département des statistiques de Malaisie (2016). *Rapport sur l'enquête sur les dépenses des ménages*. Extrait de <https://www.dosm.gov.my/v1/index.php?r=column/pdfPrev&id=WnZvZWNVeDYxKzJjZ3RIUVVYU2s2Zz09>

Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (2019). *Directives diététiques basées sur les aliments*. Extrait de <http://www.fao.org/nutrition/education/food-dietary-guidelines/en/>

Galgani, P., Van den Elzen, F., E. Varoucha et Scholte, M. (2018). *Salaires décent pour le secteur de l'huile de palme: méthode et mise en œuvre*. Extrait de True Price.

Coalition mondiale pour le salaire minimum vital (2018). *Colombie*. Extrait de <https://www.globallivingwage.org/countries/colombia/>

Coalition mondiale pour le salaire minimum vital (2018). *Questions fréquemment posées*. Extrait de: <http://www.globallivingwage.org/faq/>

Coalition mondiale pour le salaire minimum vital (2018). *Série sur le salaire minimum vital: région Ghana-Basse-Volta*. Récupérée de http://www.globallivingwage.org/wpcontent/uploads/2018/04/Ghana_Living_Wage_Benchmark_Infographic.pdf

Coalition mondiale pour le salaire minimum vital (2018). *Rapport sur le salaire minimum vital: Ghana - région de la Basse-Volta*. Extrait de https://www.globallivingwage.org/wp-content/uploads/2018/04/Ghana_Living_Wage_Benchmark_Report.pdf

Département de statistique du BIT (2018). *Qu'en est-il des personnes âgées? Une analyse rapide de la situation des personnes âgées sur le marché du travail*. Extrait de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_629567.pdf

Ministère de la santé de Malaisie (2019). *Recommandations alimentaires malaisiennes*. Extrait de <http://www.moh.gov.my/index.php/pages/view/370>

Ministère de la santé de la République d'Indonésie (2014). *Pedoman Gizi Seimbang*. Extrait de <http://gizi.depkes.go.id/download/Pedoman%20Gizi/PGS%20Ok.pdf>

Table ronde sur l'huile de palme durable (RSPO) (2018). *Principes et critères pour la production d'huile de palme durable*. Approuvé par le conseil des gouverneurs de la RSPO et adopté à la 15e Assemblée générale par les membres de la RSPO.

Indicateur de salaire (2018). *Série sur le salaire vital - Colombie*. Extrait de <https://wageindicator.org/salary/living-wage/colombia-living-wages-2018-country-overview>.

Organisation mondiale de la santé (2018). *Régime équilibré*. Extrait de https://www.who.int/nutrition/publications/nutri-besoins/Healthy_diet_fact_sheet_394.pdf?ua=1

La RSPO est une organisation internationale à but non lucratif créée en 2004 dans le but de promouvoir la croissance et l'utilisation de produits de palme à l'huile durables grâce à des normes mondiales crédibles et à l'engagement des parties prenantes.

www.rspo.org

Roundtable on Sustainable Palm Oil

rspo@rspo.org

www.rspo.org

T +603 2302 1500
F +603 2302 1543



RSPO Malaysia

Unit 13A-1, Level 13A, Menara Etiqa
No.3, Jln Bangsar Utama 1
59000, Kuala Lumpur, Malaysia

RSPO Indonesia

Sona Topas Tower Lvl. 16
Jl. Jenderal Sudirman Kav. 26
Karet - Setiabudi,
Jakarta Selatan
12920, Indonesia

Other RSPO Offices

RSPO China,
RSPO Europe,
RSPO North America