



**FORWARD
FASTER**

**PLUS VITE, PLUS LOIN
SUR LES MESURES
EN FAVEUR DU
SALAIRE DECENT
GUIDE D'ACTION**

INTRODUCTION

Les guides d'action de l'initiative Plus Vite, Plus Loin fournissent aux entreprises qui se sont engagées ou qui envisagent de le faire des détails supplémentaires, spécifiques aux cibles, sur les définitions clés, des exemples d'actions et des indicateurs clés de performance (KPI), y compris des cibles intermédiaires, des ressources et des options que les entreprises peuvent utiliser lorsqu'elles définissent une stratégie pour atteindre la ou les cibles d'ici à 2030.

CONTEXTE

L'amélioration des conditions de vie des plus vulnérables d'entre nous — y compris de celles et ceux qui vivent dans la pauvreté — est un thème primordial sur l'ensemble des Objectifs de développement durable (ODD). L'emploi de nombreux travailleur.se.s ne leur permet pas personnellement de sortir ou de faire sortir leur famille de la pauvreté. Il est fondamental de veiller à ce que tou.te.s les travailleur.se.s perçoivent un salaire décent qui leur permette de satisfaire leurs besoins fondamentaux, c'est-à-dire de subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille à un niveau universellement considéré comme décent, dans le but de garantir une approche du développement durable qui soit centrée sur l'être humain et ne laisse personne pour compte.

Le salaire ou revenu minimum vital est le niveau de revenu de référence qui permet aux personnes de jouir d'un niveau de vie décent, ainsi que le stipule l'article 25 de la Déclaration universelle des droits de l'Homme. Aujourd'hui, on estime que plus d'un milliard de travailleur.se.s dans le monde gagnent moins que ce dont ils et elles ont besoin pour avoir un niveau de vie décent, c'est-à-dire suffisamment de nourriture, d'eau, de logement, d'éducation, de soins de santé, de transport, de vêtements et d'autres besoins essentiels, ce que l'on appelle un salaire ou un revenu minimum vital. Ces personnes représentent environ un tiers de tou.te.s les travailleur.se.s couvert.e.s par les statistiques de l'Organisation internationale du travail (OIT) et plus de la moitié des petit.e.s exploitant.e.s agricoles dans le monde.

Le mouvement en faveur d'un salaire décent est une réponse au fait que les salaires minimums fixés par la loi ne répondent souvent pas aux besoins des travailleur.se.s. Si la plupart des pays disposent de salaires minimums, ceux-ci ne sont pas toujours appliqués de manière cohérente et sont souvent fixés sans dialogue social approfondi. Ils ne sont pas ajustés assez fréquemment pour suivre l'inflation, ou ne s'appliquent pas à toutes les catégories de salarié.e.s ou aux personnes qui ne gagnent pas de salaire, y compris les petit.e.s exploitant.e.s agricoles et les travailleur.se.s indépendant.e.s. L'augmentation du coût de la vie dans de nombreuses régions du monde risque d'aggraver la situation dans les années à venir.

Comblent l'écart de salaire décent peut nécessiter un ensemble de mesures qui dépassent la seule sphère de la politique salariale. Dans les cas où la productivité sous-jacente est faible, cela peut entraver la croissance des salaires. En ce qui concerne les chaînes d'approvisionnement, la capacité des fournisseurs à verser un salaire décent est également influencée par les prix payés par les acheteurs pour les biens et services des producteurs. Par conséquent, les stratégies globales visant à promouvoir les salaires minimum vitaux devraient également envisager des mesures destinées à améliorer les compétences des employeur.se.s et des travailleur.se.s afin d'accroître la productivité des entreprises dont la productivité est justement faible, de favoriser la transition vers l'activité formelle et de mettre en œuvre des pratiques d'achat responsables qui permettent aux fournisseurs de verser des salaires vitaux. À l'échelon national, des augmentations salariales durables devraient être rendues possibles par une combinaison de politiques micro- et macro-économiques destinées à renforcer la croissance économique et à favoriser une répartition équitable des fruits de cette croissance. La promotion d'un revenu minimum vital pour tou.te.s nécessitera une combinaison de moyens, y compris un socle de protection sociale pour tou.te.s, compte tenu du fait qu'un niveau de salaire donné ne peut à lui seul garantir un niveau de vie minimum pour tou.te.s. Par exemple, certains ménages peuvent avoir plus d'enfants que d'autres ou avoir des besoins particuliers et, par conséquent, nécessiter des revenus plus élevés. Dans ces circonstances, les transferts sociaux, tels que les garanties de revenu minimum, les prestations familiales, les allocations de chômage ou les prestations d'invalidité, sont des mécanismes essentiels.

Au-delà du respect de la législation, les entreprises peuvent s'assurer que tou.te.s leurs employé.e.s disposent d'un revenu leur permettant de subvenir à leurs besoins et à ceux des personnes à leur charge, améliorant ainsi les normes de santé et de bien-être. Les entreprises peuvent faire avancer la question du salaire décent en s'engageant concrètement à assumer leurs responsabilités envers leurs propres employé.e.s. Par une action conjointe du secteur et en collaboration avec les parties prenantes concernées, facilitée par des pratiques d'achat responsables et des cadres nationaux favorables, les entreprises peuvent étendre leur influence pour parvenir à établir un salaire décent au sein des chaînes de valeur.

Un salaire décent est une composante essentielle du travail décent et une pierre angulaire du développement qui contribue directement à plusieurs des ODD, notamment l'objectif 1 : Pas de pauvreté, l'objectif 8 : Travail décent et croissance économique, ainsi que l'objectif 5 : Égalité entre les sexes et l'objectif 10 : Inégalités réduites. De plus, il favorise les progrès sur l'ensemble de l'Agenda 2030.

CIBLE RELATIVE AU SALAIRE DÉCENT POUR TOU.TE.S LES EMPLOYÉ.E.S

100 % des employé.e.s perçoivent un salaire décent d'ici à 2030.

DÉFINITION DES TERMES CLÉS ET DES ÉLÉMENTS DE LA CIBLE

- **LE SALAIRE DÉCENT** est la rémunération perçue pour une semaine de travail standard par un.e travailleur.se dans un lieu donné, et suffisante pour lui assurer un niveau de vie décent ainsi qu'à sa famille, selon la définition de la Global Living Wage Coalition (GLWC) (Coalition mondiale pour le salaire vital). Les éléments d'un niveau de vie décent comprennent la nourriture, l'eau, le logement, l'éducation, les soins de santé, le transport, l'habillement et les autres besoins essentiels, y compris la prise en charge des événements imprévus. Les responsabilités des États devraient être prises en considération dans le calcul du coût de la vie.
- **LES EMPLOYÉ.E.S** sont des travailleur.se.s employé.e.s directement dans les activités de l'entreprise. Il s'agit d'employé.e.s permanent.e.s et temporaires, à temps plein, à temps partiel et à horaire non garanti.
- **LE SALAIRE DÉCENT ESTIMÉ** correspond à des estimations du coût de la vie pour une famille d'une taille déterminée dans un lieu donné — estimation du coût de la nourriture, du logement, des soins de santé, de l'éducation et d'autres biens et services essentiels ou d'événements imprévus. Les estimations reposent sur des hypothèses importantes concernant le nombre de travailleur.se.s dans le ménage et le nombre de salariés. Par exemple, un salaire donné peut être suffisant pour répondre aux besoins de la famille s'il est gagné par deux personnes dans le ménage, mais insuffisant s'il n'y a qu'une seule personne qui le perçoit. Les valeurs estimées d'un salaire décent sont publiées par région par diverses organisations qui appliquent leurs propres méthodologies. Pour établir une estimation du salaire décent, ces organisations recueillent des données sur les coûts locaux de l'alimentation, du logement, de l'éducation, des soins de santé, des transports et autres (conformément à des normes mondiales telles que celles établies par l'Organisation mondiale de la Santé et l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture. Les responsabilités des États devraient être prises en considération dans le calcul du coût de la vie. Le salaire décent estimé devrait se concentrer sur la rémunération des employé.e.s pour les heures de travail normales, et les chiffres devraient exclure la rémunération des heures supplémentaires ainsi que les primes et indemnités de productivité, à moins qu'elles ne soient garanties. L'IDH, l'Initiative pour le commerce durable, a mis au point un **ENSEMBLE DE CRITÈRES OBJECTIFS** applicables aux éléments qu'une méthodologie d'estimation du salaire minimum doit inclure a minima pour être fiable.

PRODUCTION DE RAPPORTS

Les entreprises qui s'engagent à atteindre la cible rendront compte chaque année au Pacte mondial de l'ONU en répondant aux questions suivantes :

- Quel est le pourcentage de vos employés qui perçoivent un salaire décent ?
 - xx %
 - Je suis en train de recueillir ces données
- Pour les employé.e.s dont le salaire est inférieur au minimum vital, quel est le pourcentage de ces employé.e.s qui sont rémunéré.e.s à hauteur de :

90 % à 99 % du salaire décent estimé pour les pays/régions où vous exercez vos activités	
75 % à 89 % du salaire décent estimé pour les pays/régions où vous exercez vos activités	
50 % à 74 % du salaire décent estimé pour les pays/régions où vous exercez vos activités	
moins de 50 % du salaire décent estimé pour les pays/régions où vous exercez vos activités	
Total	100 %

- Veuillez préciser la/les méthodologies utilisées pour mesurer les salaires actuels et le salaire décent estimé auquel vous les avez comparés. Votre salaire décent estimé a-t-il été validé par des sources officielles et/ou a-t-il été élaboré dans le cadre du dialogue social ?
- Veuillez décrire les progrès que vous avez accomplis au cours des 12 derniers mois pour atteindre cette cible.

MESURES QUE LES ENTREPRISES PEUVENT PRENDRE POUR PROGRESSER

(Remarque : ces mesures ne sont pas exhaustives et ne constituent que des suggestions ou des idées pour d'autres possibilités de faire progresser l'économie du salaire décent. D'autres mesures sont énumérées dans L'OUTIL D'ANALYSE DU SALAIRE DÉCENT)

SENSIBILISATION ET COMPRÉHENSION :

- Comprendre le concept de salaire décent et ses liens avec les salaires minimums légaux ou négociés.
- Discuter avec les travailleur.se.s et leurs représentant.e.s de la question de savoir si le respect du salaire minimum légal est suffisant pour répondre aux attentes en matière de salaire décent.
- Prendre connaissance des estimations crédibles du salaire vital et des indications salariales élaborées par les associations de travailleur.se.s pour mesurer et suivre les écarts de salaire vital et pour éclairer le dialogue social sur les salaires dans leurs propres activités.

APPROCHE :

- Créer une politique ou un engagement pour payer un salaire décent à tou.te.s les employé.e.s direct.e.s, avec l'appui de la haute direction.
- Identifier les écarts entre les salaires actuels versés aux employé.e.s direct.e.s et les estimations crédibles du salaire décent.

FIXATION ET PAIEMENT DES SALAIRES :

- Suivre continuellement les modifications apportées à la législation nationale (et aux conventions collectives) afin de s'assurer que les salaires sont conformes aux salaires minimums légaux (et aux conventions collectives, le cas échéant).
- Fixer et réviser les salaires en analysant les taux de rémunération en vigueur dans le secteur et informer les travailleur.se.s — et leurs représentant.e.s — de la fixation et de la révision des salaires au cours de l'exécution de leur travail et au moment du paiement.
- Créer des politiques et des procédures salariales formelles pour déterminer les échelles de salaires et les rémunérations individuelles des travailleur.se.s.

- Consulter les travailleur.se.s — et leurs représentant.e.s — sur les niveaux des salaires de base, les échelles de salaires et la révision des salaires de base.
- Mettre en place un mécanisme de gestion des plaintes relatives aux inégalités salariales.

FIXER DES CIBLES ET SUIVRE LES PROGRÈS :

- Mettre en place un processus d'examen régulier des salaires afin de contrôler et de traiter tout cas de paiement de salaires inférieurs aux estimations du coût de la vie et de s'assurer que tou.te.s les travailleur.se.s ont été payé.e.s intégralement et en temps voulu.
- Établir des indicateurs clés de performance liés à la réalisation de l'engagement en faveur du salaire décent.
- Mettre en place des actions de sensibilisation et de formation sur les programmes de salaire décent à l'intention du personnel.

IMPLIQUER LES PARTENAIRES ET LES PARTIES PRENANTES :

- Participer à un ou plusieurs partenariats — à l'échelle mondiale ou dans votre pays — axés sur l'obtention d'un salaire décent pour votre main-d'œuvre directe et/ou les travailleur.se.s engagé.e.s par des sous-traitants et des prestataires de main-d'œuvre tiers.

RESSOURCES POUR ÉCLAIRER LES STRATÉGIES DE MISE EN ŒUVRE

- [LIVING WAGE ANALYSIS TOOL \(OUTIL D'ANALYSE DU SALAIRE DÉCENT\)](#) (Pacte mondial de l'ONU)
- [LIVING WAGE WEBPAGE \(PAGE WEB DU SALAIRE DÉCENT\)](#) (Pacte mondial de l'ONU)
- [ACHIEVING THE LIVING WAGE AMBITION: REFERENCE SHEET AND IMPLEMENTATION GUIDANCE \(RÉALISER L'AMBITION DU SALAIRE DÉCENT : FICHE DE RÉFÉRENCE ET GUIDE DE MISE EN ŒUVRE\)](#) (Pacte Mondial de l'ONU)
- [IDH ROADMAP ON LIVING WAGE \(FEUILLE DE ROUTE DE L'IDH SUR LE SALAIRE DÉCENT\)](#) (IDH) et le [GUIDE D'ACTION EN FAVEUR DU SALAIRE DÉCENT](#)

PROGRAMMATION DU PACTE MONDIAL DE L'ONU POUR GUIDER LA MISE EN ŒUVRE

- **ACADÉMIE DU PACTE MONDIAL DE L'ONU :** L'Académie est la principale plateforme d'apprentissage du Pacte mondial de l'ONU. Elle fournit aux chef.fe.s d'entreprise et aux praticien.ne.s les compétences et les connaissances nécessaires pour accélérer leur stratégie de développement durable. L'auto-apprentissage permet aux entreprises de se familiariser avec le thème du salaire décent et de se préparer à agir à leur propre rythme.
 - [HOW TO ENSURE A LIVING WAGE FOR ALL EMPLOYEES \(COMMENT GARANTIR UN SALAIRE DÉCENT À TOU.T.E.S LES EMPLOYÉ.E.S ?\)](#) Ce webinaire montre comment les entreprises peuvent protéger les travailleurs à faible salaire et réduire les inégalités de salaires en leur versant un salaire décent, composante essentielle du principe de travail décent. Des entreprises vous expliquent quelles initiatives elles mettent en place pour assurer un salaire décent aux employés qui travaillent dans leur chaîne d'approvisionnement.

GRUPE D'APPRENTISSAGE PAR LES PAIRS : SALAIRE DÉCENT : Le Pacte mondial de l'ONU propose des groupes d'apprentissage par les pairs afin de créer un espace sûr permettant aux entreprises de partager leurs meilleures pratiques et leurs défis en matière de développement durable avec des professionnel.le.s ayant les mêmes idées. Organisés en collaboration avec les Réseaux locaux du Pacte mondial, les groupes offrent aux participants l'occasion de s'informer sur les meilleures pratiques les plus récentes grâce à des sessions animées, des ressources sélectionnées et des discussions de groupe. Vous pouvez savoir si votre réseau local organise un groupe d'apprentissage par les pairs ici.

CIBLE RELATIVE À LA PROGRESSION DU SALAIRE DÉCENT AU SEIN DE VOTRE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

Établir un ou des plans d'action conjoints avec des sous-traitants, des partenaires de la chaîne d'approvisionnement et d'autres parties prenantes afin d'œuvrer à l'obtention d'un salaire et/ou d'un revenu minimum vital, avec des étapes mesurables et assorties de délais.

DÉFINITION DES TERMES CLÉS ET DES ÉLÉMENTS DE LA CIBLE

Les **SOUS-TRAITANTS** comprennent les sous-traitants essentiels et les sous-traitants secondaires. Les sous-traitants essentiels sont des tiers, tels que des agences de placement ou des prestataires de main-d'œuvre qui mettent des travailleur.se.s à la disposition d'une entreprise (c'est-à-dire que les travailleur.se.s ne sont pas employé.e.s directement par l'entreprise qui y fait appel) mais dont le travail est contrôlé par l'entreprise et qui remplissent des fonctions identiques ou similaires à celles des employé.e.s ou des travailleur.se.s engagé.e.s par ailleurs dans l'activité principale de l'entreprise, à savoir, par exemple, travailler sur les chaînes de production dans une entreprise manufacturière ou prodiguer des soins dans un établissement de soins. Les sous-traitants secondaires sont des sous-traitants ou des prestataires de services tiers qui fournissent des services à une entreprise. Les travailleur.se.s sont contrôlé.e.s par le sous-traitant secondaire et leurs travailleur.se.s dispensent des services qui ne sont pas essentiels à l'activité de l'entreprise qui y fait appel, par exemple des services de nettoyage, de restauration ou de sécurité pour l'entreprise utilisatrice.

Les **PARTENAIRES DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT** sont des fournisseurs tiers de biens et de matériaux.

Les **PRINCIPALES PARTIES PRENANTES** sont les gouvernements nationaux, les décideur.se.s politiques, les entreprises et les organisations d'employeurs, les syndicats, les initiatives multipartites, etc. qui sont essentiels à un processus durable de formation des salaires.

Le **REVENU MINIMUM VITAL** est le revenu annuel net nécessaire à un ménage dans un lieu donné pour assurer un niveau de vie décent à tous les membres dudit ménage. Les composantes d'un niveau de vie décent sont : l'alimentation, l'eau, le logement, l'éducation, la santé, le transport, les vêtements et tous les autres besoins fondamentaux y compris les moyens de faire face à des événements imprévus.

PRODUCTION DE RAPPORTS

Les entreprises qui s'engagent à atteindre la cible rendront compte chaque année au Pacte mondial de l'ONU en répondant aux questions suivantes :

- Disposez-vous d'un plan d'action commun avec les sous-traitants pour œuvrer à l'obtention d'un salaire et/ou d'un revenu minimum vital avec des étapes mesurables et assorties de délais ? Oui/Non
Si oui : Avec quel pourcentage de vos sous-traitants ?
Si <100 % : Comment avez-vous choisi ces sous-traitants (par exemple, lieu à haut risque, produit/secteur, etc.)
- Disposez-vous d'un plan d'action commun avec les partenaires de la chaîne d'approvisionnement pour œuvrer à l'obtention d'un salaire et/ou d'un revenu minimum vital avec des étapes mesurables et assorties de délais ? Oui/Non
Si oui : Avec quel pourcentage de vos partenaires de la chaîne d'approvisionnement ?

Si <100 % : Comment avez-vous choisi ces partenaires de la chaîne d'approvisionnement (par exemple, fournisseurs de premier rang, lieu à haut risque, produit/secteur, etc.) ?

- Veuillez décrire les objectifs mesurables et les progrès que vous avez accomplis au cours des 12 derniers mois pour atteindre cette cible.

MESURES QUE LES ENTREPRISES PEUVENT PRENDRE POUR PROGRESSER

(Remarque : ces mesures ne sont pas exhaustives et ne constituent que des suggestions ou des idées pour d'autres possibilités de faire progresser l'économie du salaire décent. D'autres mesures sont énumérées dans L'OUTIL D'ANALYSE DU SALAIRE DÉCENT)

SENSIBILISATION ET COMPRÉHENSION :

- Comprendre le concept de salaire décent et ses liens avec les salaires minimums légaux ou négociés.
- Comprendre où les bas salaires peuvent exister dans votre chaîne d'approvisionnement.
- Prendre connaissance des estimations crédibles du salaire vital et des indications salariales élaborées par les associations de travailleur.se.s à différents endroits pour mesurer et suivre les écarts de salaire vital et pour éclairer le dialogue social avec les sous-traitants et sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement.

APPROCHE :

- Créer un engagement politique approuvé et soutenu par la haute direction afin de garantir un salaire décent aux travailleur.se.s employé.e.s ou engagé.e.s par les sous-traitants et les partenaires de la chaîne d'approvisionnement. Cet engagement comprend des pratiques d'achat responsables qui soutiennent la promotion du travail décent.
- Collecter des informations sur les salaires versés par les sous-traitants et les partenaires de la chaîne d'approvisionnement.
- Identifier les écarts entre les salaires actuels versés aux sous-traitants et aux partenaires de la chaîne d'approvisionnement employé.e.s et les estimations crédibles du salaire décent, ainsi que le nombre de travailleur.se.s concerné.e.s.

ENGAGER LES SOUS-TRAITANTS ET LES PARTENAIRES DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT :

- Procéder à un contrôle de vigilance des droits de l'Homme (et aux audits, à la certification et aux activités d'assurance qui y sont associés) auprès des sous-traitants tiers et des partenaires de la chaîne d'approvisionnement afin d'identifier les effectifs des fournisseurs à haut risque en ce qui concerne l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et les salaires anormalement bas.
- Soutenir la représentation des travailleur.se.s tout au long de la chaîne d'approvisionnement en faisant de la liberté d'association un élément essentiel des accords contractuels avec les fournisseurs.
- Exiger des sous-traitants et des partenaires de la chaîne d'approvisionnement qu'ils fournissent régulièrement des données sur les salaires, y compris des données sur le nombre de travailleur.se.s recevant des salaires inférieurs au salaire décent estimé.
- Analyser et adapter vos pratiques d'achat pour permettre à vos sous-traitants et partenaires de la chaîne d'approvisionnement de verser un salaire décent.
- Aider les sous-traitants et les partenaires de la chaîne d'approvisionnement à mettre en place des systèmes de gestion des salaires efficaces et responsables, qui incluent la transparence des salaires, des systèmes de rémunération basés sur les compétences, des révisions annuelles des salaires et des négociations avec les représentants des travailleur.se.s, et qui soient liés à des politiques saines en matière de droits de l'Homme.

- Soutenir les sous-traitants et les partenaires de la chaîne d'approvisionnement dans la lutte contre les bas salaires et pour la défense de l'égalité de rémunération en leur fournissant des conseils et des formations.

FIXER DES CIBLES ET SUIVRE LES PROGRÈS :

- Cartographier les conventions collectives applicables à la fixation des salaires pour le ou les effectifs cibles.
- Utiliser des estimations crédibles du revenu minimum vital pour calculer l'écart de revenu minimum vital et valider ces estimations avec les partenaires sociaux.
- Inclure dans votre ou vos plans d'action conjoints des indicateurs clés de performance liés à l'obtention du salaire décent.

IMPLIQUER LES PARTENAIRES ET LES PARTIES PRENANTES :

- S'impliquer dans des partenariats et des initiatives axés sur l'obtention d'un salaire décent pour tous les travailleur.se.s.
- S'engager et plaider auprès des décideur.se.s politiques en faveur de salaires minimums légaux adéquats qui tiennent compte à la fois des besoins des travailleur.se.s et de leurs familles, et des facteurs économiques, qui soient révisés régulièrement, qui bénéficient d'une large couverture et qui soient appliqués par la loi.
- Plaider auprès des décideur.se.s politiques pour qu'ils et elles garantissent un socle de protection sociale pour tou.te.s et qu'ils et elles mettent en place des politiques économiques et fiscales pour lutter contre les inégalités.

RESSOURCES POUR ÉCLAIRER LES STRATÉGIES DE MISE EN ŒUVRE

Ces ressources d'auto-apprentissage permettent aux entreprises de se familiariser avec le thème du salaire décent et de se préparer à agir à leur propre rythme.

- [LIVING WAGE ANALYSIS TOOL \(OUTIL D'ANALYSE DU SALAIRE DÉCENT\)](#) (Pacte mondial de l'ONU)
- [IMPROVING WAGES TO ADVANCE DECENT WORK IN SUPPLY CHAINS \(AMÉLIORER LES SALAIRES POUR PROMOUVOIR LE TRAVAIL DÉCENT DANS LES CHÂÎNES D'APPROVISIONNEMENT\)](#) (Pacte Mondial de l'ONU)
- [BOÎTE À OUTILS SUR LE TRAVAIL DÉCENT POUR L'APPROVISIONNEMENT DURABLE](#) (Pacte Mondial de l'ONU)
- [ACHIEVING THE LIVING WAGE AMBITION: REFERENCE SHEET AND IMPLEMENTATION GUIDANCE \(RÉALISER L'AMBITION DU SALAIRE DÉCENT : FICHE DE RÉFÉRENCE ET GUIDE DE MISE EN ŒUVRE\)](#) (Pacte Mondial de l'ONU)
- [IDH ROADMAP ON LIVING WAGE \(FEUILLE DE ROUTE DE L'IDH SUR LE SALAIRE DÉCENT\)](#) (IDH) et le [GUIDE D'ACTION EN FAVEUR DU SALAIRE DÉCENT](#)

PROGRAMMATION DU PACTE MONDIAL DE L'ONU POUR GUIDER LA MISE EN ŒUVRE

- **ACADÉMIE DU PACTE MONDIAL DE L'ONU :** L'Académie est la principale plateforme d'apprentissage du Pacte mondial de l'ONU. Elle fournit aux chef.fe.s d'entreprise et aux praticien.ne.s les compétences et les connaissances nécessaires pour accélérer leur stratégie de développement durable. L'auto-apprentissage permet aux entreprises de se familiariser avec le thème du salaire décent et de se préparer à agir à leur propre rythme.
- **GROUPE D'APPRENTISSAGE PAR LES PAIRS : SALAIRE DÉCENT :** Le Pacte mondial de l'ONU propose des groupes d'apprentissage par les pairs afin de créer un espace sûr permettant aux entreprises de partager leurs meilleures pratiques et leurs défis en matière de développement durable avec des professionnel.le.s ayant les mêmes idées. Organisés en collaboration avec les Réseaux locaux du Pacte mondial, les groupes offrent aux participants l'occasion de s'informer sur les meilleures pratiques les plus récentes grâce à des sessions animées, des ressources sélectionnées et des discussions de groupe. Vous pouvez savoir si votre réseau local organise un groupe d'apprentissage par les pairs [ICI](#).

ENVIRONNEMENT FAVORABLE

Pour contribuer à la réalisation des ODD, les entreprises peuvent envoyer des messages clairs aux gouvernements, les exhortant à mettre en place des politiques de soutien. Ces politiques aideront les entreprises à atteindre les cibles ambitieuses fixées dans le cadre de l'initiative Plus Vite, Plus Loin. Ce faisant, les gouvernements peuvent apporter la clarté et la confiance nécessaires pour encourager les entreprises à réaliser davantage d'investissements conformes aux ODD.

Pour contribuer à garantir des salaires minimum vitaux à tou.te.s les travailleur.se.s, les entreprises devraient demander aux gouvernements de :

- Travailler avec les partenaires sociaux pour fixer et ajuster régulièrement des salaires minimums adéquats afin de garantir qu'ils répondent aux besoins et aux droits humains des travailleur.se.s et de leurs familles, conformément aux normes internationales.
- Veiller à ce que les institutions nationales en charge de la fixation des salaires et le dialogue social soient renforcés, que la négociation collective sur les salaires soit encouragée et que les accords disposent d'un large spectre de couverture et qu'ils soient appliqués par la loi.

LES DIX PRINCIPES DES DROITS DE L'HOMME DU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES



DROITS DE L'HOMME

- 1 Les entreprises doivent promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme et
- 2 veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme.



NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

- 3 Les entreprises doivent respecter la liberté d'association et reconnaître le droit à la négociation collective ;
- 4 contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;
- 5 contribuer à l'abolition effective du travail des enfants ; et
- 6 contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.



ENVIRONNEMENT

- 7 Les entreprises doivent appliquer le principe de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;
- 8 prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ; et
- 9 favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.



ANTI-CORRUPTION

- 10 Les entreprises doivent agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Les Dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies sont issus : de la Déclaration universelle des droits de l'Homme, de la Déclaration de l'Organisation internationale du travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail, de la Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement, et de la Convention des Nations Unies contre la corruption.

A PROPOS DU PACTE MONDIAL DE L'ONU (UNGC)

Initiative spéciale du Secrétaire général des Nations Unies, le Pacte Mondial des Nations Unies est un appel aux entreprises du monde entier à aligner leurs pratiques et leurs stratégies sur Dix principes dans les domaines des droits de l'Homme, du droit du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption. Notre ambition est d'accélérer et d'accroître l'impact collectif du secteur privé dans le monde en respectant les Dix principes et en réalisant les Objectifs de développement durable par l'intermédiaire d'entreprises responsables et d'écosystèmes qui favorisent le changement. Avec plus de 18 000 sociétés et 3 800 signataires non commerciaux basés dans plus de 160 pays, et 62 réseaux locaux, le Pacte Mondial de l'ONU est la plus grande initiative de durabilité des entreprises au monde, un Pacte Mondial unissant les entreprises pour un monde meilleur.

Pour plus d'informations, suivez [@globalcompact](https://twitter.com/globalcompact) sur les réseaux sociaux et visitez notre site internet à l'adresse [UNGLOBALCOMPACT.ORG](https://unglobalcompact.org).



United Nations
Global Compact

© 18 July 2023. Le Pacte Mondial de l'ONU
685 Third Avenue New York, NY 10017, USA