



# Consultation des parties prenantes de l'Aquaculture Stewardship Council (ASC)

Critère 3.8 Salaires

Septembre-octobre 2023



**Setting The  
Standard for  
Seafood**

## Pourquoi l'ASC œuvre-t-il en faveur du salaire minimum vital ?

- Cette démarche s'inscrit dans la vision et la mission de l'ASC, qui consiste à prendre soin des personnes et de la planète.
- Il est essentiel que les salariés des fermes aquacoles et des usines d'aliments certifiées ASC puissent mener une vie décente tant pour eux-mêmes que pour leur famille.
- Garantir un salaire minimum vital contribue directement à l'ODD 1 (Pas de pauvreté), à l'ODD 8 (Travail décent) et à l'ODD 10 (Inégalités).

*The Global Living Wage Coalition (la Coalition mondiale pour le salaire minimum vital) définit le salaire minimum vital comme « la rémunération perçue pour une semaine de travail normale par un travailleur dans un lieu donné, suffisante pour assurer un niveau de vie décent à ce travailleur et à sa famille. Les éléments d'un niveau de vie décent comprennent la nourriture, l'eau, le logement, l'éducation, les soins de santé, le transport, l'habillement et d'autres besoins essentiels, y compris la prise en charge d'événements imprévus ».*

# Contexte

## Objectif : travailler à l'amélioration continue des salaires, tout en versant un salaire égal ou supérieur au salaire minimum légal

- En décembre 2019, l'ASC a approuvé une recommandation politique visant à rejoindre la Global Living Wage Coalition (GLWC) afin de s'engager dans des initiatives de certification plus larges et de commencer à travailler sur le salaire minimum vital.
- Suite au feedback recueilli par la consultation des parties prenantes de mars 2022, l'ASC a approuvé, en janvier 2023, l'élaboration de nouveaux indicateurs et d'une méthodologie pour le salaire minimum vital.
- Ces nouveaux projets d'indicateurs comprennent des indicateurs sur la mesure des salaires et des avantages sociaux, les références, l'amélioration et les rapports.

# Contexte des indicateurs salariaux renforcés

Mesures et références basées sur la méthodologie de l'Institut de recherche Anker

- Les exigences de l'ASC en matière de salaire minimum vital s'inspirent des travaux de la [Global Living Wage Coalition](#) et de son partenaire de recherche, l'[Institut de recherche Anker](#) (ARI). Il s'agit notamment :
  - D'utiliser la définition du salaire minimum vital de la GLWC
  - D'adopter la méthodologie ARI pour le calcul de la rémunération (rémunération totale comprenant les salaires en espèces, les avantages en nature et les primes admissibles)
  - D'utiliser les critères de référence du salaire minimum vital ARI (lorsqu'ils existent) pour mesurer l'écart entre la rémunération actuelle des salariés et ce que devrait être le salaire minimum vital dans cette zone géographique

# Consultation des parties prenantes :

## Objectifs

- Comprendre si le projet d'indicateurs de salaire minimum vital aborde les principales questions sociales et de droits de l'homme relatives aux salaires, conformément aux attentes des parties prenantes
- Obtenir l'avis des organismes de certification sur la question de savoir si les indicateurs proposés peuvent faire l'objet d'audits
- Obtenir l'avis des producteurs sur la faisabilité de la mise en œuvre des indicateurs proposés
- Comprendre l'impact de l'obligation de verser aux salariées un minimum de deux tiers de leur salaire pendant leur congé de maternité

# Indicateur sur le contrôle des salaires et des avantages

## 3.8.2

L'UdC contrôle la rémunération de tous les salariés conformément à la méthodologie décrite à l'annexe X.

### Justification

- Nécessite de calculer les salaires selon une méthodologie définie, dérivée de la méthodologie ARI pour le calcul du salaire minimum vital.
- L'ASC teste actuellement l'outil Matrice des salaires IDH, qui utilise la méthodologie de mesure ARI, comme outil pour aider les fermes aquacoles à mesurer de manière cohérente et précise les salaires, avantages sociaux et primes admissibles pour les salariés. Après analyse des résultats de ces projets pilote sur les salaires, l'ASC prévoit de soumettre une recommandation concernant l'adoption de cet outil à son Groupe consultatif technique (GCT) en janvier 2024.

## Questions de la consultation pour 3.8.2

- Est-il réaliste de demander aux producteurs de mesurer les salaires et les avantages sociaux selon une méthodologie définie ?
  - Si ce n'est pas le cas, quels sont les défis à relever ?
- Est-il réaliste de demander aux organismes de certification (CAB) de vérifier la mesure des salaires et des avantages sociaux selon une méthodologie bien définie ?
  - Si ce n'est pas le cas, quels sont les défis à relever ?

# Indicateur sur l'analyse comparative des salaires minimum vitaux

## 3.8.3

L'UdC vérifie au moins une fois par an la rémunération par rapport à des critères de référence en matière de salaire minimum vital (selon la liste des critères de référence figurant sur le site web de l'ASC).

### Justification

- Nécessite de comparer les salaires et avantages réels avec les références en matière de salaire minimum vital afin de comprendre tout écart entre la rémunération du salarié et l'objectif de salaire minimum vital pour la région.
- L'ASC s'est engagé à utiliser les références ARI en matière de salaire minimum vital, là où elles existent, afin de soutenir une mesure uniforme du salaire minimum vital, tout en continuant à travailler avec la Global Living Wage Coalition afin d'étendre la couverture des références ARI.
- Étant donné que les références ARI ne couvrent pas toutes les fermes aquacoles, d'autres références crédibles seront identifiées si nécessaire.



# Indicateur sur le plan d'amélioration des salaires

## 3.8.4

L'UdC élabore et met en œuvre un plan d'amélioration des salaires dans les cas où la rémunération est inférieure au salaire de référence pour tout type de salarié.

### Justification

- Nécessite l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan visant à progresser vers le paiement d'un salaire minimum vital.
- L'objectif est d'aider les producteurs à identifier les facteurs de bas salaires et les mesures possibles pour combler l'écart entre ce qui est actuellement payé et le salaire minimum vital. Il n'impose pas de calendrier précis pour atteindre l'objectif de salaire minimum vital dans la région, car les facteurs de bas salaires varient d'une région à l'autre et sont souvent le résultat de multiples facteurs qui peuvent être indépendants de la volonté des fermes aquacoles, tout en reconnaissant que la charge ne doit pas nécessairement incomber entièrement au producteur..
- Des exigences assorties de délais visant à combler l'écart peuvent être mises en œuvre dans une phase ultérieure, une fois que l'on aura une meilleure compréhension des écarts salariaux et de leurs facteurs dans les pays où les fermes aquacoles ASC exercent leurs activités.
- L'ASC fournira un modèle et des conseils pour l'élaboration de plans d'amélioration des salaires.

## Questions de la consultation pour 3.8.4

- Est-il réaliste de demander aux producteurs d'élaborer un plan d'amélioration des salaires ?
  - Si ce n'est pas le cas, quels sont les défis à relever ?

# Indicateur sur la déclaration des données salariales

## 3.8.5

L'UdC communique à l'ASC les données salariales annuelles des salariés, conformément aux procédures de transmission des données de l'ASC.

### Justification

- Cela permettra à l'ASC de suivre les écarts et les améliorations en matière de salaire minimum vital dans l'ensemble des fermes aquacoles ASC afin de mesurer l'impact et d'informer le développement futur d'indicateurs.

# Indicateur sur les exigences en matière de congé de maternité

## 3.8.8

L'UdC veille à ce que les salariées aient droit à un congé de maternité d'une durée minimale de 14 semaines, assorti d'une garantie de retour à l'emploi. Pendant cette période, la rémunération est au minimum égale aux deux tiers du salaire antérieur.

### Justification

- Les versions précédentes de cet indicateur faisaient référence au respect de la convention de l'Organisation internationale du travail (OIT) relative à la protection de la maternité (OIT C183), sans préciser directement les principales exigences de cette convention.
- Cet indicateur énumère désormais directement les principales exigences de la convention.

## Question de la consultation pour 3.8.8

- L'indicateur 3.8.8 exige le versement d'un minimum de deux tiers des revenus antérieurs pendant le congé de maternité (conformément à la convention 183 de l'Organisation internationale du travail). Cela correspond-il à la pratique actuelle dans les fermes aquacoles ?
  - Si ce n'est pas le cas, dans quelle mesure cet indicateur est-il réalisable ?

# Calendrier



# Voulez-vous vous impliquer ?

Enquête [[lien](#)]

Diapositives en  
Anglais  
Espagnol  
Vietnamien  
Français

Indicateurs et  
méthodologie en  
Anglais  
Espagnol  
Vietnamien  
Français

Ateliers publics [dates  
et lien]

FAQ [[lien](#)]

# Merci



**Setting The  
Standard for  
Seafood**

**Aquaculture Stewardship Council**  
**Daalseplein 101, 3511 SX, Utrecht, Netherlands**  
**Tel: +31 30 230 5929**

**[www.asc-aqua.org](http://www.asc-aqua.org)**  
**[communication@asc-aqua.org](mailto:communication@asc-aqua.org)**  
**Aquaculture Stewardship Council, 2016**

Aquaculture Stewardship Council Limited, 27 Old Gloucester Street, London, WC1N 3AX. The ASC is a charity registered in England and Wales no 1150418. A non-profit making company limited by guarantee. Registered in England no 08172832. The ASC logo is a registered trademark.