



# Contexte de WageMap

Deuxième consultation publique



Nos partenaires de lancement (sélection)



# Table des matières

Le document suivant fournit un aperçu du consortium WageMap et du projet de norme de référence du salaire vital.

- 1. À propos WageMap**
  - Priorités, Problèmes abordés, Partenaires fondateurs, Bailleurs de fonds
- 2. Comment fonctionne WageMap ?**
  - Principes, stratégie, alignement avec les efforts existants
- 3. Qu'est-ce que la norme de référence du salaire vital ?**
  - Définition, Objectif, Contenu, Chronologie
- 4. Comment la norme sera-t-elle appliquée ?**
  - Approche d'évaluation des méthodologies et des résultats
- 5. Comment WageMap fonctionnera-t-il à long terme ?**
  - Gouvernance, Utilisateurs
- 6. Quel est le processus de consultation?**
  - Processus de consultation publique, processus décisionnel

# 1. À propos WageMap



La mission de WageMap est de soutenir la réalisation de salaires décents pour les travailleurs du monde entier et **de favoriser l'alignement** à travers les méthodologies et les cadres des estimations du salaire vital.

## Priorités fondamentales

### 1. Établir une norme de référence pour le salaire vital



Développer une méthode de référence universellement acceptée afin de calculer un salaire vital



Guider les fournisseurs de données, offrir une base pour créer des incitations et promouvoir la transparence dans les actions des employeurs

### 2. Créer une carte agrégée des estimations du salaire vital



Évaluer les méthodologies nationales et mondiales existantes d'analyse comparative du salaire vital par rapport à la norme de référence du salaire vital



Déterminer une valeur d'estimation unique du salaire vital qui soit la plus conforme à la norme de référence du salaire vital dans une zone géographique spécifique

## Priorités secondaires

Construire un centre de connaissances sur le salaire vital

Élargir le mouvement mondial

# Le problème des données sur le salaire vital

Bien que des progrès aient été réalisés en matière de salaires vitaux, WageMap cherche à s'attaquer aux problèmes fondamentaux suivants...

Manque de transparence

Comparabilité limitée

Faible mise en œuvre  
Capacité

- Il existe un manque de transparence concernant les **différences entre les méthodologies**.
- Il est donc difficile pour les acteurs d'identifier comment les estimations se comparent les unes aux autres.
- L' **absence d'une méthode standardisée et universellement acceptée** pour calculer un salaire vital.
- Cela **entraîne des distorsions du marché** et des disparités en matière de rémunération et de conditions de travail.
- Ces facteurs ont affaibli les efforts de mise en œuvre, car **les acteurs des chaînes de valeur utilisent des données différentes sur le salaire vital, ce qui entraîne une plus grande confusion.**

# Organisations membres fondatrices

Les six organisations fondatrices de WageMap sont des **fournisseurs de données et de services de premier plan en matière de salaire vital** se sont réunis en 2023 pour tenter de remédier aux incohérences et à la confusion des données qui constituent un blocage majeur dans le mouvement pour un salaire vital.

	<p>BSR est une organisation de développement durable et de droits de l'homme qui construit des collaborations multipartites percutantes et aide les entreprises à mettre en place des programmes de salaire vital.</p>		<p>Crée des références publiques à travers les États-Unis et certifie les employeurs américains qui paient à leurs travailleurs et sous-traitants un salaire décent basé sur le coût réel de la vie.</p>
	<p>L'organisation de recherche à l'origine du chiffre sur le coût de la vie de la UK Living Wage Foundation, qui soutient également les équipes de recherche du monde entier pour déterminer le véritable coût de la vie dans la décence.</p>		<p>Cabinet de conseil en stratégie avec une expertise sur l'ensemble du parcours du revenu vital et du salaire vital, travaillant pour stimuler les transitions vers des économies durables dans plus de 35 secteurs et 45 pays.</p>
	<p>Système d'accréditation britannique pour plus de 14 000 employeurs reconnus pour le salaire vital, dont plus de la moitié du FTSE 100.</p>		<p>Organisation mondiale à but non lucratif. Co-créatrice de la méthodologie WageIndicator pour le salaire vital. Elle publie des données et des informations pour informer les travailleurs, les syndicats, les employeurs et les décideurs politiques afin d'améliorer les négociations salariales, dans tous les pays du monde et en langues nationales.</p>

# Les bailleurs de fonds

Partenaires de lancement	Membres	Commanditaires
<ul style="list-style-type: none"><li>Les partenaires de lancement fournissent un engagement financier fixe sur trois ans pour permettre la mise en pratique de la proposition de WageMap.</li><li>Les partenaires de lancement payants actuels sont <b>Hershey, Mondelez</b> et un <b>partenaire non divulgué</b>.</li></ul> 	<ul style="list-style-type: none"><li>Les membres fournissent un engagement financier fixe de trois ans pour permettre la mise en pratique de la proposition de WageMap.</li><li>Le partenaire actuel de WageMap est <b>Target Corporation</b>.</li></ul> 	<ul style="list-style-type: none"><li>Les sponsors fournissent un engagement financier déterminé sur une base individuelle pour contribuer aux activités de WageMap.</li><li>Les sponsors actuels de WageMap sont <b>ISS World, Bettys and Taylors de Harrogate</b> et un partenaire non divulgué (rendu public prochainement).</li></ul> 

## 2. Comment fonctionne WageMap ?

# Nos principes



**Transparence** : Partager les informations, les actions, les décisions et les processus décisionnels de manière claire et accessible à toutes les parties prenantes impliquées.



**Droits de l'homme** : Défendre les droits fondamentaux, universels, inaliénables et indivisibles auxquels toute personne a droit.



**Prise de décision fondée sur des données probantes** : Privilégier les analyses factuelles dans toutes les décisions, en minimisant les influences politiques. Impliquer des experts externes et internes pour garantir une perspective globale sur chaque sujet.



**Perspectives multiples** : Tenez compte de plusieurs points de vue sur un sujet ou une question donnée pour éclairer vos décisions. Assurez-vous que l'objectif ultime reste le principe directeur tout au long du processus décisionnel.



**Adhésion aux normes académiques** : Appliquer des normes académiques rigoureuses, telles que le principe d'entendre les deux parties (audi alteram partem), de formuler et de réviser des hypothèses et de maintenir l'intégrité scientifique.

## Le problème

Un tiers des travailleurs dans le monde gagnent moins que le salaire vital, soit un milliard de personnes. Ces travailleurs gagnent moins que ce dont ils ont besoin pour vivre décemment.

Afin de soutenir les efforts visant à combler l'écart entre les salaires décents, **de nombreuses approches et méthodologies d'analyse comparative des salaires décents ont émergé.**

Par conséquent:

- **Aucune norme universelle** pour calculer un salaire vital et **une confiance et une collaboration minimales sur les approches du salaire vital.**
- L'utilisation de différentes méthodes a entraîné **des distorsions du marché et des disparités de rémunération**
- L'hyperfocalisation sur les méthodologies a entraîné **une insuffisance des ressources consacrées aux actions visant à réduire l'écart de salaire vital.**

## Réponse stratégique

Un consortium mondial de fournisseurs de données et de services sur le salaire vital favorisant l'alignement des méthodologies et des cadres de salaire vital.

### Priorités fondamentales

#### 1. Élaborer une norme de référence pour le salaire vital

- Projet de norme de référence
- Affiner la norme de référence et développer l'évaluation de la conformité à la norme de référence
- Examiner, mettre à jour et accroître l'adoption mondiale

#### 2. Établir des estimations comparables à l'échelle mondiale et spécifiques à l'échelle locale

- Comprendre les méthodologies et les principes existants et favoriser le consensus
- Établir une carte des « meilleures données disponibles » et promouvoir l'adoption

### Autres priorités

#### 3. Renforcer le soutien à la mise en œuvre du salaire vital

#### 4. Élargir le mouvement mondial

- Construire un réseau de prestataires de services équipés
- Construction communautaire

### Entrées

- Visions multipartites
- Ressources financières
- Expertise académique
- Temps

## Résultats

### Court

**Une plus grande cohérence** dans l'évaluation comparative du salaire vital

**Meilleure sensibilisation et compréhension** du concept et de la mesure du salaire vital

**Meilleure compréhension des différences et des similitudes** dans les approches d'estimation des LW

**Une transparence accrue** aux estimations du salaire vital dans toutes les régions géographiques

**Un meilleur alignement**, une plus grande confiance et une meilleure collaboration entre les parties prenantes travaillant sur les salaires décents

### Moyen

**Adoption accrue par les parties prenantes** de l'analyse comparative du salaire vital (dans les politiques et dans la pratique)

**Renforcement** des efforts de plaidoyer en faveur des salaires décents

**Mise en œuvre plus cohérente** du salaire vital soutien

Les estimations sont **plus couramment utilisées dans les négociations salariales**

**La norme est universellement acceptée**, largement utilisée et considérée comme la meilleure pratique

### Long



#### Travailleurs et syndicats

Des négociations plus éclairées

Augmentation des salaires



#### Gouvernement + société civile

Des pratiques de travail cohérentes et plus équitables

Progrès vers les ODD de l'ONU (1, 8, 10)



#### Les acteurs de la chaîne d'approvisionnement

Des pratiques commerciales plus éthiques

Des investissements plus éthiques

## IMPACT

**Tous les travailleurs reçoivent un salaire vital.**

### Hypothèses

- Besoin d'harmonisation
- Volonté de partager entre tous

# Alignement sur les efforts existants en matière de salaire vital

De nombreuses organisations ont établi des méthodologies et des approches de mise en œuvre du salaire vital.

**L'objectif de WageMap est de favoriser l'alignement sur ces plateformes** tout en s'appuyant sur les meilleures pratiques.

**WageMap reste ouvert à l'adhésion de nouveaux membres au consortium**, consulte activement d'autres organisations œuvrant pour un salaire vital sur sa vision stratégique et intègre les pratiques recommandées par ces organisations dans la Norme de Référence pour un salaire vital. Cela ne doit pas être interprété comme une adhésion de ces organisations à l'initiative de WageMap. Il s'agit plutôt d'une reconnaissance de leur travail indépendant et d'un mérite que nous ayons référencé ce travail dans la création de la norme à partir de documents accessibles au public.

**Plusieurs contributeurs au-delà du consortium WageMap incluent :**



International  
Labour  
Organization

GLOBAL  
LIVING WAGE  
COALITION



ANKER  
RESEARCH  
INSTITUTE



FAIRWAGE  
NETWORK



International  
Trade  
Centre



Massachusetts  
Institute of  
Technology

The Living Income  
Community of Practice



KIT  
INSTITUTE

*... en plus, bien sûr, des syndicats locaux et des initiatives communautaires*

# S'appuyer sur les principes de l'OIT pour un salaire vital

La Norme de Référence pour un salaire vital est conçue pour être conforme aux principes de l'OIT. À mesure que l'OIT élargit ses orientations sur le salaire vital, WageMap continuera de faire évoluer la norme.

## Définition

---

Conformément à la Constitution de l'OIT et à la Déclaration de Philadelphie, et en accord avec l'esprit de la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH), **l'OIT précise que le concept de salaire vital est :**

*« le niveau de salaire nécessaire pour assurer un niveau de vie décent aux travailleurs et à leurs familles, compte tenu des circonstances du pays et calculé pour le travail effectué pendant les heures normales de travail ; calculé conformément aux principes de l'OIT pour l'estimation du salaire vital, tels que décrits ci-dessous ; et à atteindre par le biais du processus de fixation des salaires conformément aux principes de l'OIT sur la fixation des salaires. »*

## Principes de l'OIT pour l'analyse comparative du salaire vital

---

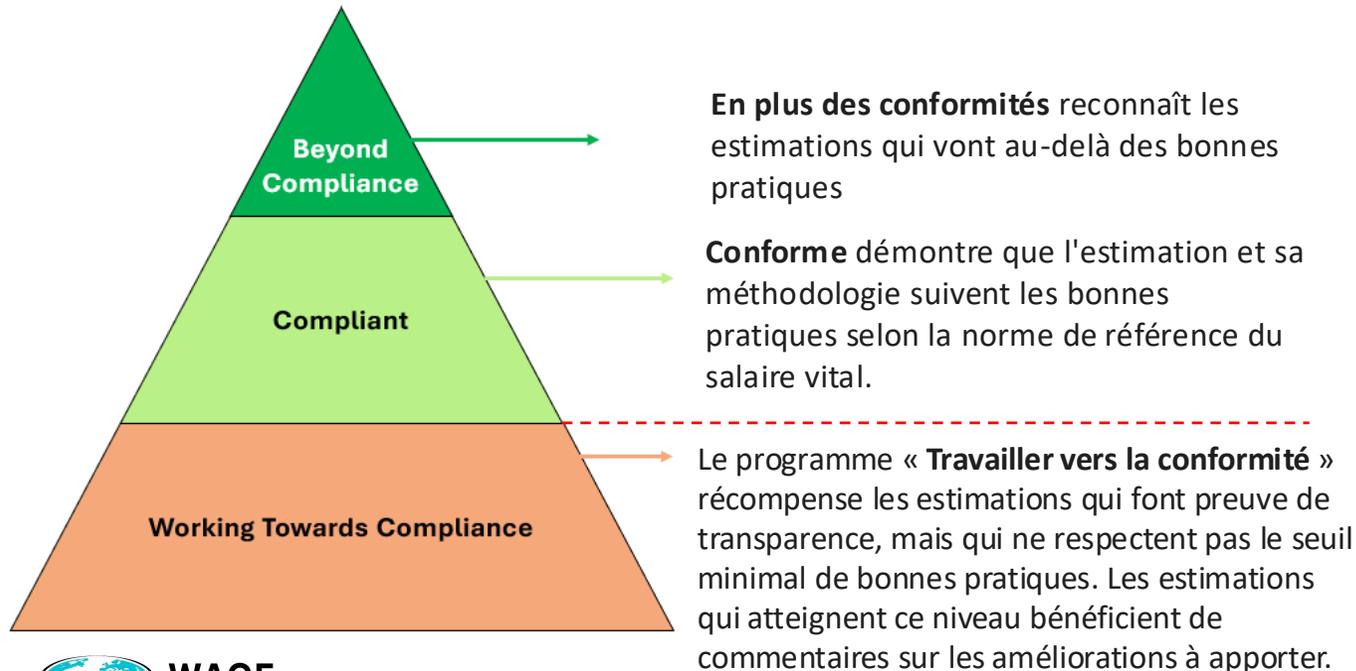
- Estimation des **besoins des travailleurs et de leurs familles** au moyen de **méthodologies fondées sur des données probantes** ;
- **Consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs** sur les estimations du salaire vital et **implication des partenaires sociaux** tout au long de leur élaboration, en vue de garantir **l'appropriation nationale et/ou locale** ;
- **La transparence**, y compris les détails concernant les sources de données et les méthodes de traitement, qui sont ouvertes à l'examen, sont complètes et reproductibles ;
- Robustesse des données en termes de **représentativité et transparence** des méthodes de collecte de données ;
- **en temps opportun** des estimations, des données et des méthodologies ;
- Précision sur le caractère brut ou net des estimations, à savoir **si des éléments tels que les cotisations de sécurité sociale sont inclus ou non** ;
- **Des ajustements réguliers** pour tenir compte de l'évolution du coût de la vie et des modes de consommation ;
- contrôle de la qualité, y compris un examen technique rigoureux, une validation, ainsi qu'un examen périodique pour des améliorations continues ;
- **Promotion de l'égalité des sexes** et de la non-discrimination ;
- Prise en compte du **contexte régional ou local** et des réalités socio-économiques et culturelles.

### 3. Qu'est-ce que la Norme de Référence du Salaire Vital ?

# Qu'est-ce que la Norme de Référence du salaire vital ?

## Définition

La Norme de référence du salaire vital est un document qui peut être utilisé pour évaluer les estimations du salaire vital selon trois catégories contenant des critères de qualité : Au-delà de la conformité, Conforme et En voie de conformité\*.



## But

Créer une « norme » universellement acceptée qui :

- ✓ Offre une plus grande cohérence, clarté et alignement sur les approches d'estimation du salaire vital
- ✓ Guide les propriétaires de méthodologie sur les bonnes pratiques et
- ✓ Augmente la crédibilité et la transparence des initiatives des employeurs en matière de salaires décents.

# Contenu de la norme – Partie 1 [Cadres généraux]

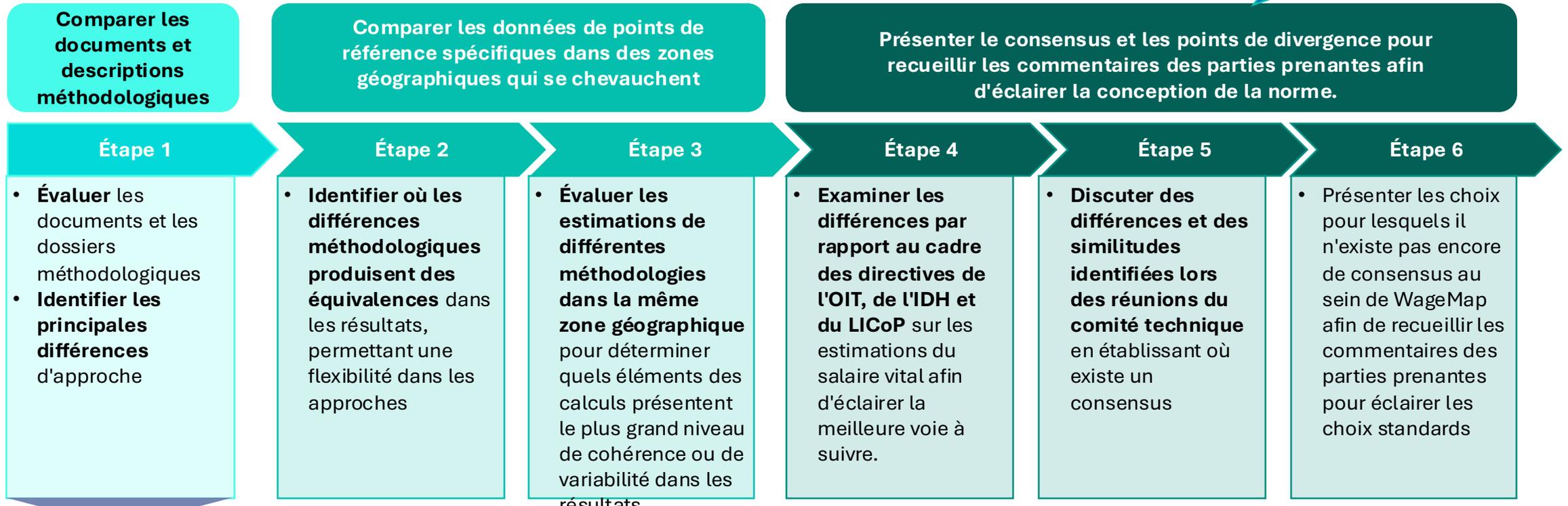
Section	Aperçu
<b>Collecte de données et transparence</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Collecte et partage de données</li><li>• Rigueur académique – Données d'enquête et groupes de discussion</li><li>• Transparence</li><li>• Conflit d'intérêts</li><li>• Données représentatives</li></ul>
<b>Portée géographique et calendrier des estimations</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Portée géographique</li><li>• Contrôle de qualité</li><li>• Apport local de propriété</li><li>• Travail migrant</li><li>• Calendrier de mise à jour des données</li></ul>
<b>Taille de la famille, nombre de travailleurs par famille et heures de travail</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Taille du ménage familial – Général</li><li>• Taille de la famille – Nombre d'adultes et d'enfants</li><li>• Nombre de travailleurs par famille</li><li>• Horaires de travail</li></ul>
<b>Comptabilisation des prestations publiques</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Applicabilité des prestations publiques</li><li>• Accessibilité des prestations publiques</li><li>• Comptabilisation des prestations publiques</li></ul>

# Contenu de la norme – Partie 2 [Éléments relatifs au coût de la

Section	Aperçu
<b>Aliments nutritifs</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nutrition</li><li>• Variabilité du régime alimentaire</li><li>• Collecte des prix</li></ul>
<b>Logement</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Taille du logement</li><li>• Location ou propriété</li><li>• Services publics, ameublement, assurance, entretien et réparations, taxes et frais de services obligatoires</li></ul>
<b>Soins de santé</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Collecte de données et transparence – Généralités</li></ul>
<b>Soins</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Assurer le paiement des frais de garde d'enfants en temps opportun</li><li>• Soins aux personnes âgées / Retraite</li></ul>
<b>Transport</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Évaluation des transports</li></ul>
<b>Autres catégories ( COICOP )</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Boissons alcoolisées, tabac et stupéfiants</li><li>• Vêtements et chaussures</li><li>• Mobilier, équipement ménager et entretien courant du ménage</li><li>• Information et communication</li><li>• Loisirs, sports et culture</li><li>• Services éducatifs</li></ul>
<b>Économies pour événements spéciaux ou d'urgence</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Montant inclus</li></ul>
<b>Retenues obligatoires sur le salaire</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Profondeur et spécificité</li></ul>

# Comment avons-nous développé la norme ?

Nous sommes ici



**Méthodologies et estimations examinées dans l'analyse comparative – Utilisation de données et de détails accessibles au public ou partagés**

Réseau albertain pour un salaire vital	Centre canadien de politiques alternatives	Salaire vital en Irlande	Nouvelle prospective
Méthodologie Anker	Méthodologie de l'OIT	Mouvement pour un salaire vital en Aotearoa, Nouvelle-Zélande	Réseau ontarien du salaire vital
Valeurs de référence Anker	Institut de recherche et d'informations socio-économiques	Université de Loughborough	Conseil métropolitain de Séoul
Zone métropolitaine de Barcelone	Salaire vital pour les familles de la Colombie-Britannique	Calculateur du salaire vital du MIT	Fondation britannique pour un salaire vital
Asia Floor Wage Alliance	Un salaire décent pour nous	Université nationale de Singapour	WageIndicator Foundation

## 4. Comment la norme sera-t-elle appliquée ?

# Comment les méthodologies sont-elles évaluées ?

WageMap a élaboré une ébauche de méthodologie pour évaluer les estimations du salaire vital et leurs méthodologies. Pour évaluer ces méthodologies, WageMap collaborera avec différentes organisations et contributeurs individuels (voir la section « Évaluateurs »).

## 1. Évaluer la méthodologie par rapport aux questions de la norme

- Afin de garantir que les évaluations soient aussi claires et cohérentes que possible, nous avons adopté une **approche binaire** : chaque critère est noté comme **rempli** ou **non rempli**.
- Cette approche binaire élimine l'ambiguïté et permet aux utilisateurs de comprendre rapidement si une exigence a été satisfaite.

## 2. Effectuer une évaluation globale par rapport aux critères de qualité

- Le cadre est organisé en catégories structurées – **Travailler vers la conformité, Conforme, Au-delà de la conformité** – chacune étant liée à un ensemble spécifique de questions oui/non.
- Nous avons développé des modèles de notation pour illustrer comment cette approche fonctionne dans les évaluations réelles.



### 2.1 Collecte de données et transparence –

#### 2.1.1 : Collecte et partage des données - Généralités

##### Travailler vers les exigences

##### Les données sont-elles conformes à l'IDH ?

L'estimation repose-t-elle sur des sources de données acceptées par l'IDH (c.-à-d., études de terrain, enquêtes en ligne représentatives, statistiques nationales et/ou modélisation, mais pas sur la modélisation seule ni sur des enquêtes en ligne auto-sélectionnées) ?

Rencontré  
Non respecté  
N / A

##### Les données sont-elles conformes aux normes de l'OIT ?

La méthodologie reflète-t-elle le principe de l'OIT consistant à estimer les besoins des travailleurs et de leurs familles au moyen d'approches fondées sur des données probantes ?

Rencontré  
Non respecté  
N / A

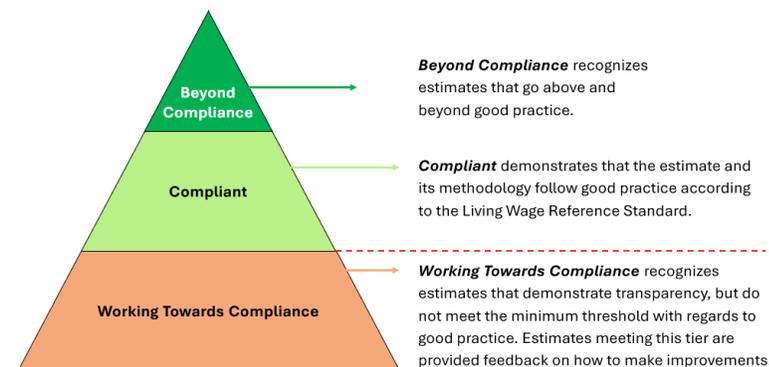
##### Exigences de conformité

##### La variabilité de la collecte de données est-elle documentée entre les estimations ?

Les différences de méthodes (par exemple, omission de travaux de terrain, tailles d'échantillon variables) sont-elles clairement documentées entre les différents sites ou études ?

Rencontré  
Non respecté  
N / A

Exemple



# Parcours d'évaluation du potentiel pour les estimations du salaire vital



## Mois 1-2

1

### Préparation – Opt-in

- Le fournisseur de données choisit de faire évaluer sa méthodologie et ses données.
- Le fournisseur de données effectue une auto-évaluation et soumet les données.

2

### Préparation –

- Pour les méthodologies et les données que WageMap a priorisé à inclure, mais que le fournisseur de données n'a pas formellement accepté, un ensemble de données et une évaluation initiale seront soumis pour évaluation.



## Mois 3-4

3

### Évaluation

- Les évaluateurs seront formés à l'utilisation de la norme pour examiner les auto-évaluations et les ensembles de données ainsi que pour évaluer toutes les méthodologies fournies sans auto-évaluation.
- Les évaluateurs fourniront des notes ainsi que des commentaires aux fournisseurs de données sur ce qu'ils peuvent faire pour améliorer leurs scores au départ et à long terme.



## Mois 5-10

4

### Réévaluer

- Les fournisseurs de données recevront leurs scores et leurs commentaires. Une réunion sera organisée pour examiner les résultats et répondre à d'éventuels problèmes et questions.
- Les fournisseurs de données disposeront d'environ 4 mois pour apporter les modifications initiales et soumettre à nouveau leur méthodologie et leurs estimations. Ils ne sont pas tenus d'apporter des modifications, mais seront indiqués comme « en voie de conformité ».

5

### Approbation

- Les évaluateurs soumettent leur recommandation finale à WageMap.



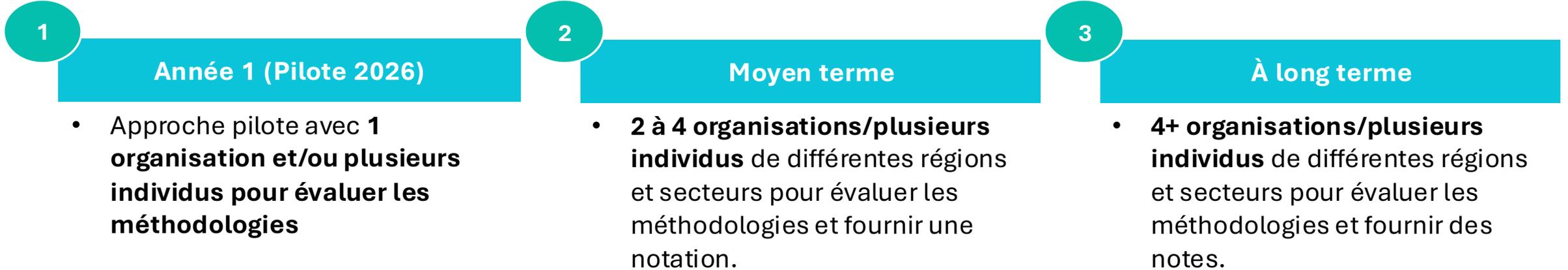
## Mois 11-12

6

### Publier

- WageMap compilera les données et les scores à publier sur le site Web.

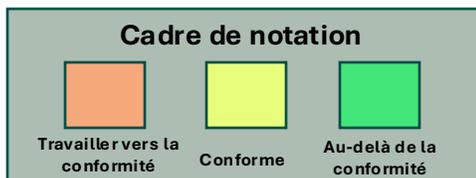
# Une approche de mise en œuvre progressive pour l'évaluation des estimations\*



# Résultats des évaluations : WageMap « Carte des données agrégées »

Le principal résultat est une carte de données agrégées, accessible au public\*, contenant des estimations du salaire vital comparables à l'échelle mondiale et spécifiques à chaque région. Les estimations seront évaluées au niveau régional, chaque estimation infranationale étant évaluée indépendamment. L'exemple ci-dessous illustre comment trois estimations différentes peuvent être visualisées en fonction : 1) de la manière dont le fournisseur de données choisit de divulguer ses estimations et 2) de la conformité de la méthodologie de l'estimation avec la norme.

Pays estimé : République dominicaine  
Couverture estimée : Saint-Domingue



	Inscription complète	Opt-in partiel	Pas d'inscription active
<p><b>Catégories et notation de la norme de référence du salaire vital</b></p> <p>Cette norme sert de point de comparaison. L'estimation du salaire vital la plus proche est fournie, accompagnée des données associées, ci-dessous.</p>	<p></p> <p><b>Méthodologie du salaire vital 1</b> Estimation : 15,35 DOP/heure Année estimée : 2024 Évaluation: Lien : <a href="#">Site Web</a></p>	<p></p> <p><b>Méthodologie du salaire vital 2</b> Estimation : <a href="#">Voir le site public (lien)</a> Année estimée : 2024 Évaluation: Lien : <a href="#">Site Web</a></p>	<p></p> <p><b>Méthodologie du salaire vital 3</b> Estimation : Voir le site web Année estimée : 2024 Évaluation: Lien : <a href="#">Site Web</a></p>

*La notation ci-dessous est donnée à titre indicatif uniquement et montre deux des six sous-catégories de la première catégorie. La version finale inclurait une notation dans toutes les catégories.*

Collecte de données et transparence			
Collecte et partage de données			
Rigueur académique – Données basées sur des enquêtes			
Rigueur académique – Groupes de discussion			
Transparence			
Conflit d'intérêts			
Données représentatives			
Portée géographique et calendrier			
Portée géographique			

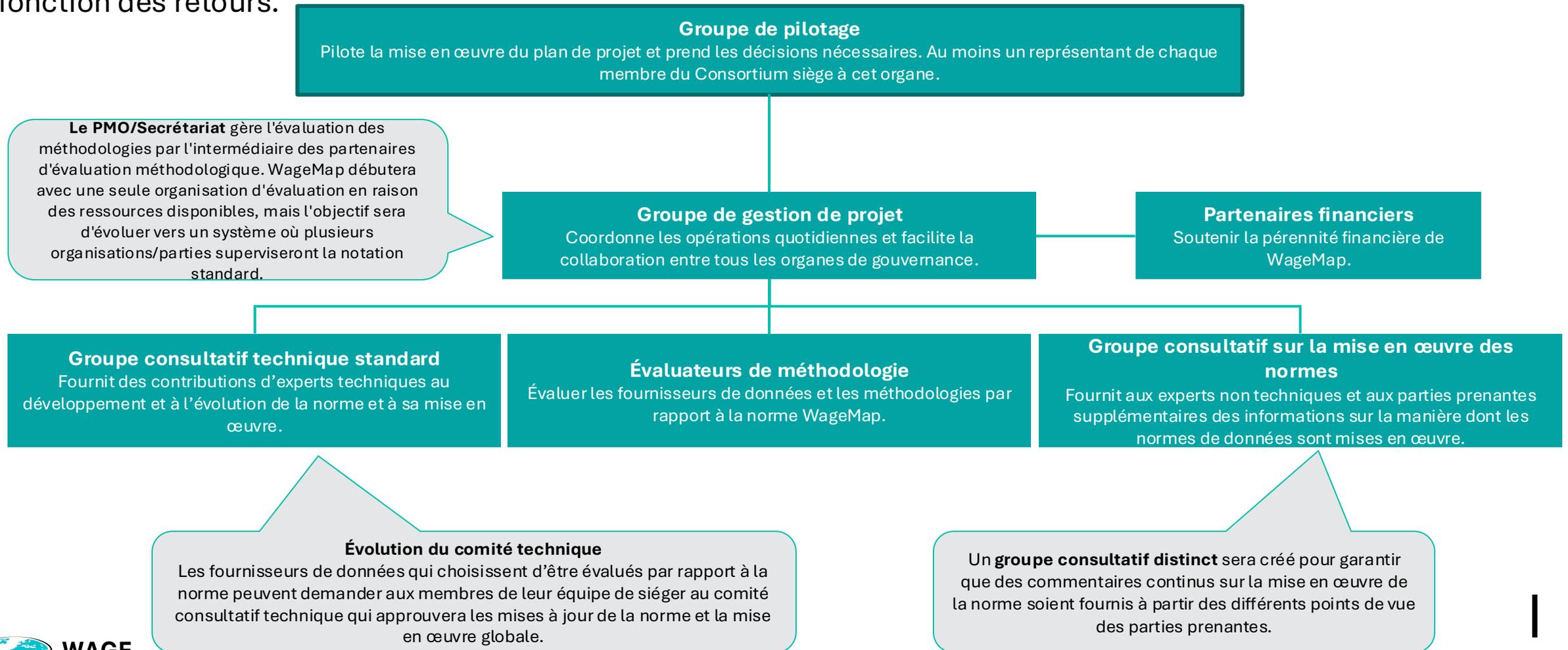
**Indicatif**

\*WageMap continue d'explorer différentes façons de visualiser sa carte de données et accueille favorablement les commentaires sur le concept proposé.

## 6. Comment WageMap fonctionnera-t-il à long terme ?

# Proposition de gouvernance de WageMap (à partir de 2027)

WageMap se prépare à faire évoluer sa gouvernance et son approche d'engagement des parties prenantes après le lancement de la première série de données pilotes. Le modèle suivant est susceptible d'être modifié en fonction des retours.



# Un éventail de groupes de parties prenantes clés interagiront avec la norme

WageMap se prépare à faire évoluer sa gouvernance et son approche d'engagement des parties prenantes après le lancement de la première série de données pilotes. Le modèle suivant est susceptible d'être modifié en fonction des retours.

## FOURNISSEURS DE DONNÉES

:

Organisations qui génèrent ou maintiennent des données d'estimation du salaire vital

## UTILISATEURS DES DONNÉES

:

Les employeurs ou autres entités qui utilisent les données sur le salaire vital pour éclairer leurs efforts en matière de salaire vital

## MÉTHODOLOGIE ÉVALUATEURS :

Organisations individuelles ou collaborateurs formés pour évaluer les estimations du salaire vital

## PARTENAIRES CLÉS :

Organisations à but non lucratif , syndicats, organisations internationales, gouvernements

## Norme de référence du salaire vital

# Évaluateurs de méthodologie

## Organisations individuelles ou collaborateurs formés pour évaluer les estimations du salaire vital

### Cas d'utilisation

Les évaluateurs méthodologiques examineront les auto-évaluations et évalueront les méthodologies par rapport à la norme de référence du salaire vital, puis attribueront une note\*. **Ils devront :**

- être **des organisations distinctes** des fournisseurs de données eux-mêmes.
- **assurer l'objectivité** dans l'évaluation des différentes méthodologies.
- **travailler de manière indépendante** dans l'évaluation et la notation des méthodologies et rendra compte au bureau de gestion de projet.

### Approche d'engagement

WageMap rencontre actuellement des évaluateurs potentiels de méthodologie et utilisera les informations issues de la deuxième période de consultation publique pour éclairer l'approche globale d'engagement avec les partenaires potentiels.

# Fournisseurs de données

## Réseau volontaire de fournisseurs de données qui choisissent de collaborer avec WageMap

### Cas d'utilisation

Pour remplir sa mission de faire progresser l'alignement et la transparence des méthodologies d'estimation du salaire vital, WageMap vise à créer une communauté collaborative de fournisseurs de données - travaillant ensemble pour renforcer la norme de référence du salaire vital et améliorer sa valeur pour ceux qui contribuent et utilisent les données.

### Approche d'engagement

Les fournisseurs de données peuvent choisir de partager leurs estimations du salaire vital (ou simplement d'inclure un lien vers leur site web) et de participer directement aux activités d'évaluation et de mobilisation de WageMap. Les fournisseurs qui choisissent de faire évaluer leurs estimations bénéficieront des avantages suivants :

- **Recevez une reconnaissance** en tant que contributeurs officiels
- Nommer **des représentants pour participer au conseil consultatif technique de WageMap**
- Fournir **des commentaires sur** l'alignement de la méthodologie et les processus de notation
- **Restez informé des développements** , des révisions et des attentes concernant la validation des données et l'alignement des normes.

# Utilisateurs de données

Les employeurs ou autres entités qui utilisent les données sur le salaire vital pour éclairer leurs efforts en matière de salaire vital

## Cas d'utilisation

---

WageMap a été créé pour faciliter la mise en œuvre du salaire vital par les utilisateurs de données. WageMap vise à offrir des solutions aux employeurs, aux syndicats, à la société civile et même aux gouvernements. WageMap continuera de soutenir les utilisateurs de données en leur fournissant :

- **transparentes, faciles à utiliser et fiables** sur le salaire vital
- **Clarté et normalisation** sur la manière d'évaluer et de mettre en œuvre les salaires décents

## Approche d'engagement

---

Alors que WageMap explore comment établir un modèle durable pour maintenir les évaluations continues des estimations et de sa plateforme, il continuera à impliquer les utilisateurs de données afin de pouvoir créer des offres qui répondent à leurs besoins.

WageMap remercie tous les employeurs qui ont participé et fourni des commentaires lors de la première consultation publique en octobre/novembre 2024.

# Partenaires clés

Organisations à but non lucratif , syndicats, organisations internationales, gouvernements

## Cas d'utilisation

- WageMap est le fruit de multiples tentatives de différentes parties prenantes pour trouver une solution au problème des données sur le salaire vital. WageMap collabore avec nombre de ces acteurs et collabore avec d'autres pour renforcer l'approche et le mouvement global. Parmi les acteurs de WageMap figurent :
  - Travailleurs et syndicats
  - Employeurs et organisations patronales
  - Entreprises et investisseurs
  - Gouvernements
  - Plateformes et initiatives multipartites

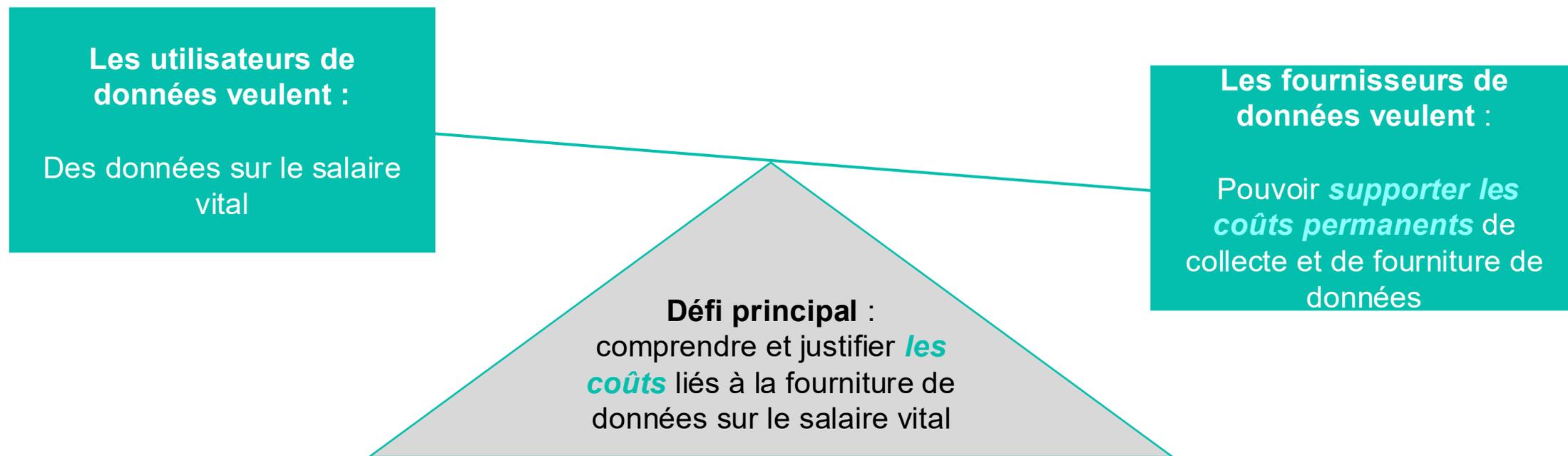
## Approche d'engagement

WageMap est reconnaissant d'avoir reçu des commentaires et des idées de nombreux contributeurs dans le cadre de :

- Contrôles réguliers avec les organisations clés
- Groupes de discussion spécialisés lors des séances de consultation publique
- Collaboration sur l'évaluation et la mise en œuvre

# Le modèle à long terme doit tenir compte des coûts de collecte des données

WageMap reconnaît que pour fournir des données facilement compréhensibles sur le salaire vital, les fournisseurs de données sur le salaire vital doivent être en mesure de poursuivre leurs activités. **WageMap vise à travailler de manière itérative sur sa « carte de données agrégées accessible au public » afin de favoriser les progrès tout en collaborant avec le mouvement pour un salaire vital afin de relever ce défi.**



## 6. Quel est le processus de consultation ?

# Processus de consultation publique

WageMap s'engage à recueillir les avis des parties prenantes de différentes régions, groupes d'acteurs et canaux. L'organisation organise **deux cycles de consultation publique ainsi qu'un cycle de retours ciblés** afin de recueillir des informations finales avant **son lancement en novembre 2025 lors du Forum des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme**.

1

**Consultation publique des parties prenantes, premier tour**  
Novembre – Décembre 2024

## Résultats de l'engagement :

- 6 webinaires
- 122 organisations
- 36 pays
- 150 personnes
- 53 réponses à l'enquête

## Groupes de parties prenantes consultés

- Propriétaires de méthodologie
- Organismes de certification
- Société civile, ONG, OING
- Réseaux locaux de salaire vital
- Instituts
- Syndicats/Mouvement ouvrier
- Gouvernements
- Groupes industriels
- Entreprises
- Les bailleurs de fonds

2

**Deuxième cycle de consultation publique auprès des parties prenantes**  
Juillet – août 2025

## Objectif de la consultation

- Commentaires sur le projet de norme de référence pour le salaire vital
- Commentaires sur le projet de document de référence WageMap
- Partagez les progrès et les commentaires du premier tour

## Engagements prévus

- Série de groupes de discussion en ligne pour les groupes « sous-représentés » (par exemple, les syndicats et les mouvements locaux)
- Enquête en ligne, ouverte à tous
- Entretiens et conversations individuels avec les principales parties prenantes

3

**Commentaires finaux ciblés**  
Sept – Oct 2025

## Engagements prévus

- Groupes de discussion en ligne avec des groupes de parties prenantes clés
- Assurer le suivi des questions spécifiques qui nécessitent une plus grande expertise et des discussions plus approfondies
- Notation des adresses et conseils de mise en œuvre

# Structure de prise de décision

Vous pouvez trouver la procédure de développement et de révision de la norme de référence de salaire vital [dans ce lien](#).

Ce document spécifie la procédure à suivre par WageMap pour l'élaboration de toute nouvelle norme WageMap, telle que la norme de référence du salaire vital, et lorsque des modifications substantielles aux normes WageMap existantes doivent être apportées.

# Contactez-nous

Pour faire suite ou pour plus détails  
Pour toute question, veuillez vous adresser au  
bureau de gestion de projet :



**Joost Backer**  
joost.backer@newforesight.com

Si vous connaissez des organisations collaboratrices et souhaitez discuter de ce projet, veuillez contacter leur contact principal désigné pour la communication :



**Emma Giloth**  
egiloth@bsr.org



**Abigail Davis**  
AAIDavis@lboro.ac.uk

**Matt Padley**  
MJPadley@lboro.ac.uk



LIVING WAGE FOR US, Inc.

**Michelle Murray**  
michelle@livingwageforus.org



**Daniel Viviers-Rasmussen**  
Daniel.Viviers-Rasmussen@newforesight.com



**Fiona Dragstra**  
fionadragstra@wageindicator.org



**Shaheen Hashmat**  
Shaheen.Hashmat@livingwage.org.uk