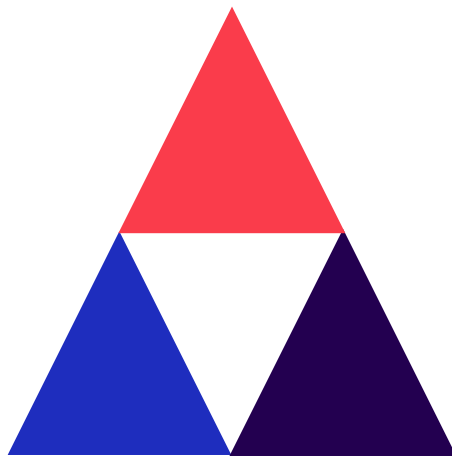




► Politiques salariales, y compris le salaire vital

Rapport soumis pour discussion à la Réunion d'experts sur les politiques salariales,
y compris le salaire vital
(Genève, 19-23 février 2024)



► Table des matières

	Page
Introduction	5
1. Principes clés du processus de fixation des salaires	6
1.1. Le contexte: tendances récentes	6
1.2. Principes clés de l'OIT en matière de politiques salariales	13
1.2.1. Références aux salaires dans la Constitution et les déclarations de l'OIT	13
1.2.2. Normes internationales du travail relatives aux salaires	14
1.2.3. Principes en matière de politique salariale et défis à relever	16
2. Initiatives récentes sur le salaire vital.....	25
2.1. Aperçu des initiatives concernant le salaire vital	26
2.1.1. Initiatives internationales concernant le salaire vital	26
2.1.2. Initiatives nationales	31
2.2. Aperçu des définitions existantes du salaire vital	32
2.3. Principales caractéristiques des méthodes d'estimation du salaire vital	35
2.4. Prise en considération des principes clés de la politique salariale dans la conduite des initiatives actuelles sur le salaire vital.....	45
2.4.1. Besoins des travailleurs et des membres de leur famille et facteurs économiques.....	45
2.4.2. Renforcer le rôle des institutions nationales et du dialogue social	45
2.4.3. Utiliser les données et les statistiques pour permettre une démarche objective	45
2.4.4. Garantir l'égalité entre les sexes et la non-discrimination.....	46
2.4.5. Tenir compte de la situation nationale et des causes profondes de la faible rémunération	46
3. Promouvoir la convergence des initiatives sur le salaire vital avec les principes définis par l'OIT pour les processus de fixation des salaires	47
3.1. Convenir d'une définition du «salaire vital»	47
3.2. Renforcer les éléments objectifs de fixation des salaires	49
3.2.1. Méthode possible, convenue de manière tripartite, pour l'estimation du salaire vital	49
3.2.2. Élaborer un répertoire des facteurs économiques pour la fixation des salaires	50
3.3. Élaborer sur la question du salaire vital des orientations techniques conformes aux principes de l'OIT en matière de salaires	51
3.4. Conclusions	53

Liste des tableaux

1. Nombre de ratifications par convention	16
2. Typologie des initiatives internationales sur le salaire vital.....	28
3. Typologie des initiatives nationales sur le salaire vital	32
4. Définitions du salaire vital adoptées par diverses initiatives	32
5. Les principes du salaire vital dans les constitutions et les codes du travail nationaux	34
6. Vue d'ensemble des méthodes d'estimation du salaire vital et du coût de la vie.....	35
7. Comparaison de diverses estimations du salaire vital avec le salaire minimum	42

Liste des figures

1. Répartition des travailleurs selon leur statut d'emploi, 1990-2021 (en pourcentage de l'emploi mondial)	6
2. Pourcentage de femmes parmi les salariés, 1990-2021	7
3. Croissance annuelle moyenne des salaires mensuels réels à l'échelle mondiale, 2006-2022 (en pourcentage).....	8
4. Indice du salaire réel moyen dans certains pays, 2008-2023	9
5. Indice de la production par travailleur, par région, 2001-2022.....	10
6. Évolution du salaire réel moyen et de la productivité du travail dans 52 pays à revenu élevé, 1999-2022	11
7. Écart de rémunération entre femmes et hommes, 1994-2022 (pourcentage)	12
8. Méthode commune fondamentale utilisée pour calculer une estimation du salaire vital.....	39
9. Fréquence d'inclusion de certains postes de consommation dans les estimations du salaire vital	40

Liste des encadrés

1. Estimation des besoins des travailleurs et de leur famille: méthodologie du BIT.....	18
2. Facteurs économiques	19

► Introduction

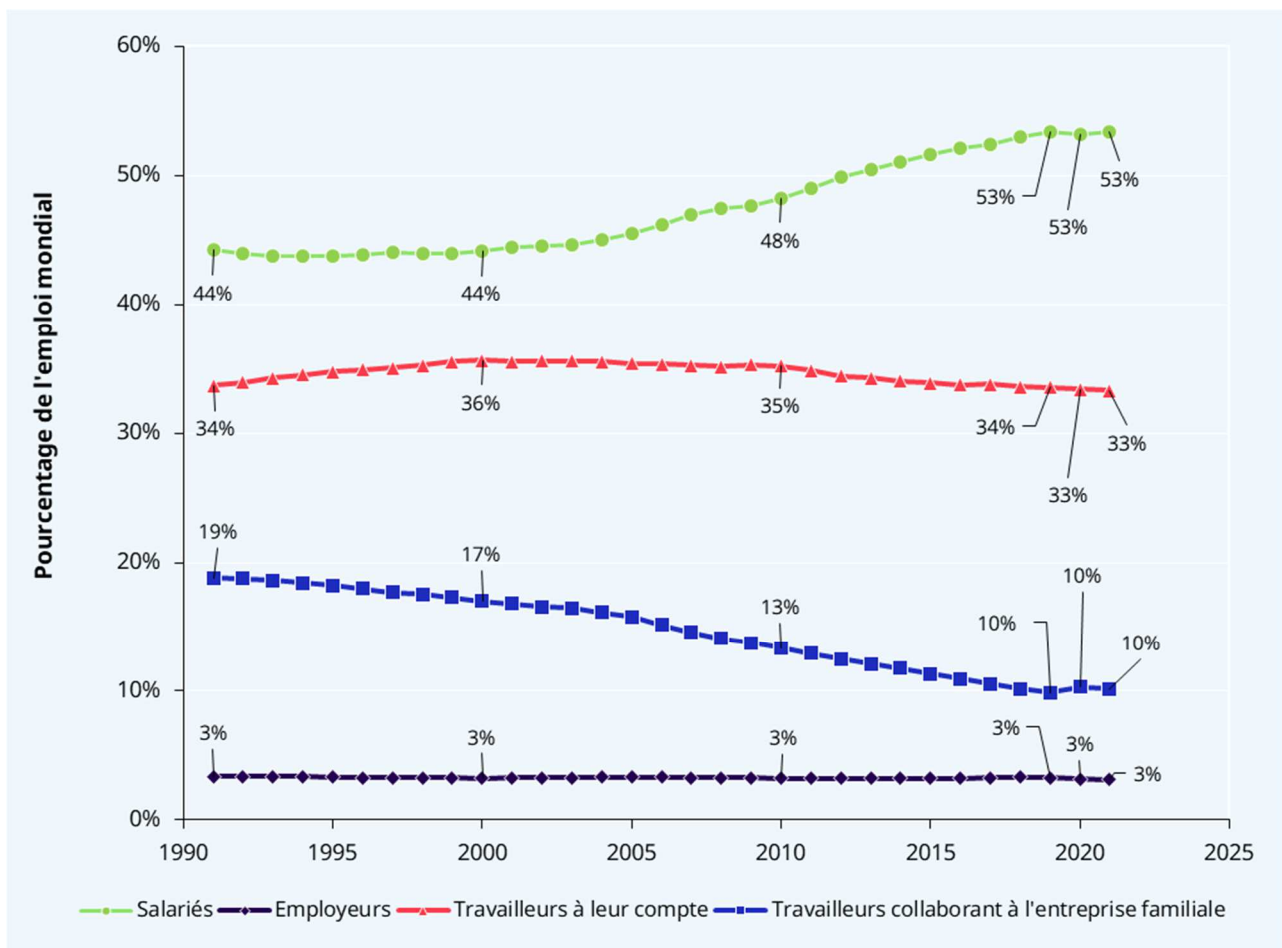
1. Au fil des ans, l'OIT a adopté plusieurs normes internationales du travail relatives aux salaires, et le Bureau a fourni en la matière des conseils techniques à bon nombre de ses États Membres, notamment dans le domaine du salaire minimum, de la négociation collective des salaires, des écarts de rémunération entre hommes et femmes, de la rémunération dans le secteur public et de la protection des salaires. Dans ce cadre, le BIT a toujours insisté sur certains principes clés de la fixation des salaires, notamment sur la nécessité de prendre en compte les besoins des travailleurs et de leurs familles ainsi que les facteurs économiques; de renforcer les institutions nationales et le dialogue social; d'utiliser des données et des statistiques solides pour appliquer une approche fondée sur des données factuelles; de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination, en veillant à considérer les contextes nationaux et à s'attaquer aux causes profondes des bas salaires, telles que la faible productivité et l'informalité.
2. Ces dernières années, le «salaire vital» est devenu un sujet d'intérêt majeur. Le Bureau a reçu un grand nombre de demandes à ce propos de la part d'un très large éventail d'acteurs: mandants de l'OIT, institutions multilatérales, alliances multipartites, entreprises individuelles, réseaux d'entreprises. Une attente s'exprime avec une force croissante, à savoir que l'OIT, principale organisation des Nations Unies à traiter des questions du travail et des salaires et seule institution tripartite à donner une voix égale aux travailleurs, aux employeurs et aux gouvernements, devrait jouer un rôle de premier plan dans le débat sur le salaire vital. Si l'OIT n'a à ce jour pas été en mesure de jouer ce rôle, c'est notamment parce qu'il n'existe pas de définition convenue au niveau tripartite du «salaire vital», et qu'elle n'a pas de position sur la manière de concrétiser cette notion.
3. La réunion d'experts est l'occasion pour l'OIT de renforcer son rôle de chef de file mondial sur la question des politiques salariales, y compris le salaire vital. Il s'agit de donner effet à la résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur la protection des travailleurs, adoptée par la Conférence internationale du Travail (CIT) à sa 111^e session (2023), qui demande au Bureau de mener des activités en ce qui concerne «des travaux de recherche revus par des pairs sur les notions et les estimations concernant le salaire vital, ainsi que l'assistance technique à apporter aux États Membres, sur demande, conformément à la Résolution concernant la troisième discussion récurrente sur l'emploi (2022) et, sur cette base, [d'élaborer] une proposition concernant la tenue d'une discussion tripartite pour faire le point des politiques salariales, notamment du salaire vital, à présenter au Conseil d'administration pour examen».
4. La structure du présent rapport suit l'ordre du jour de la réunion qui a été approuvé par le Conseil d'administration en novembre 2023, à savoir: *a)* examiner les principes clés des processus de fixation des salaires, y compris les facteurs et paramètres qui devraient être pris en considération s'agissant des pratiques relatives à la fixation de salaires adéquats, en particulier les besoins des travailleurs et de leur famille ainsi que les facteurs économiques; *b)* passer en revue les initiatives récentes concernant le salaire vital, notamment en ce qui concerne la définition de la notion utilisée dans le cadre de ces initiatives; *c)* donner des orientations sur une définition de la notion de salaire vital convenue de manière tripartite; sur le rôle du salaire vital dans les processus plus larges de fixation des salaires; sur les principes clés des processus de fixation des salaires qu'il faudrait suivre dans les initiatives relatives au salaire vital; sur la façon de mettre en pratique la notion de salaire vital, notamment de concilier le salaire vital et les efforts visant à prendre en considération les facteurs économiques dans les processus de fixation des salaires; ainsi que sur le rôle du dialogue social; et *d)* réfléchir à la façon dont l'OIT pourrait fournir un appui supplémentaire à ses mandants et asseoir son rôle de chef de file sur la question des politiques salariales, y compris le salaire vital.

► 1. Principes clés du processus de fixation des salaires

1.1. Le contexte: tendances récentes

5. Selon les estimations du BIT, il y avait en 2021 environ 3,3 milliards de travailleurs dans le monde, parmi lesquels 1,7 milliard de salariés. Il ressort de la figure 1 que la part des travailleurs salariés a augmenté au fil du temps, passant de 44 pour cent en 1990 à 53 pour cent en 2021. Cette évolution est largement due aux pays à revenu intermédiaire, en particulier aux pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure, où la part des salariés est passée de 43 pour cent en 1990 à plus de 60 pour cent. Dans les pays à faible revenu, la part des salariés reste beaucoup plus faible, s'établissant à environ 19 pour cent¹. La figure 2 montre que la proportion de femmes salariées est restée relativement stable – un peu moins de 40 pour cent –, tout comme leur part dans l'emploi total.

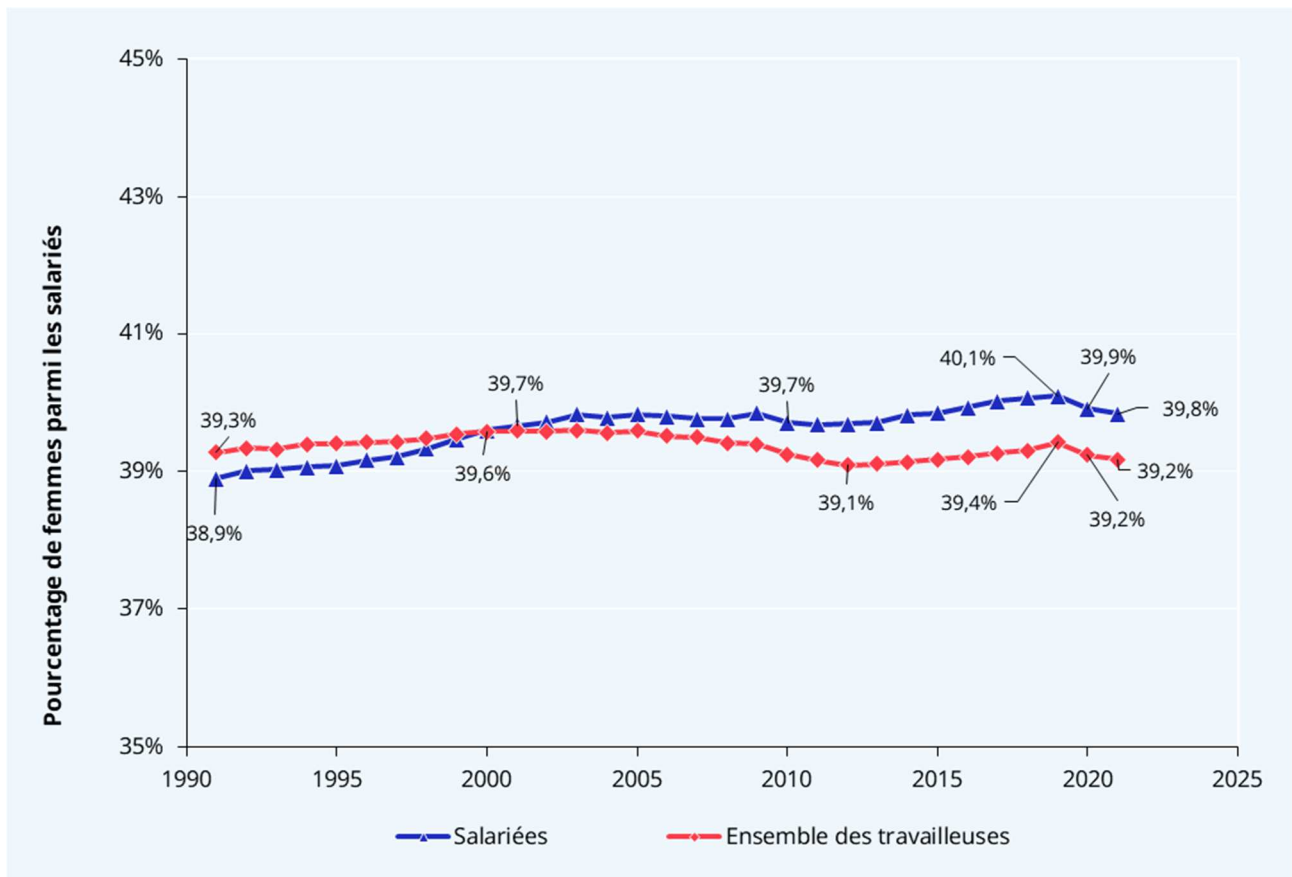
► **Figure 1. Répartition des travailleurs selon leur statut d'emploi, 1990-2021**
(en pourcentage de l'emploi mondial)



Source: ILOSTAT, estimations modélisées, novembre 2021.

¹ OIT, *Ne laisser personne de côté: mettre en place une protection inclusive des travailleurs dans un monde du travail en mutation*, ILC.111/Rapport V, 2023.

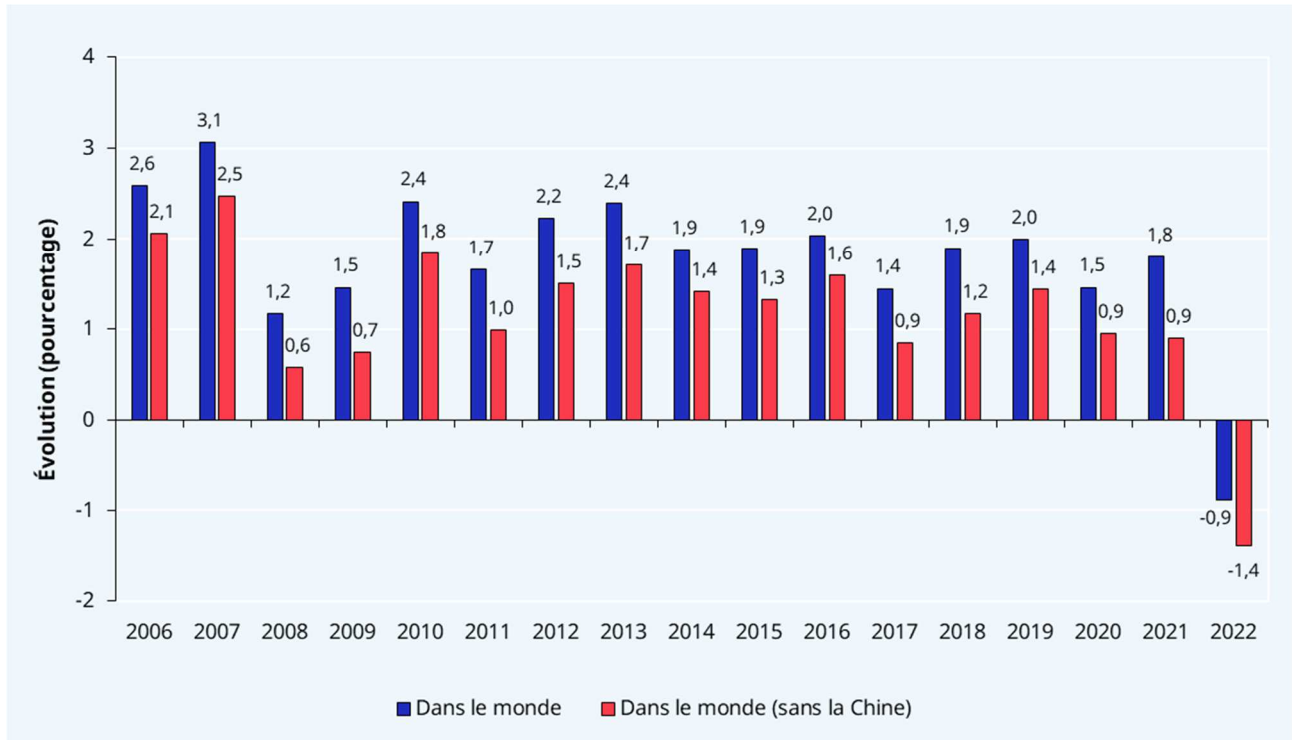
► Figure 2. Pourcentage de femmes parmi les salariés, 1990-2021



Source: ILOSTAT, estimations modélisées, novembre 2021.

- Au niveau mondial, alors que les salaires réels augmentaient chaque année depuis 2006, ils ont baissé en 2022 en raison de la forte accélération de l'inflation. La figure 3 présente la croissance annuelle moyenne des salaires réels dans le monde de 2006 à la mi-2022, avec et sans la Chine – pays où la progression des salaires réels a été particulièrement rapide. En général, les salaires réels ont augmenté plus rapidement dans les pays en développement que dans les pays à revenu élevé. Dans les pays de l'Union européenne, par exemple, l'évolution des salaires réels a fluctué entre -1 et 2 pour cent la plupart des années, tandis qu'en Asie, la progression a été le plus souvent comprise entre 3 et 4 pour cent par an.

► **Figure 3. Croissance annuelle moyenne des salaires mensuels réels à l'échelle mondiale, 2006-2022 (en pourcentage)**

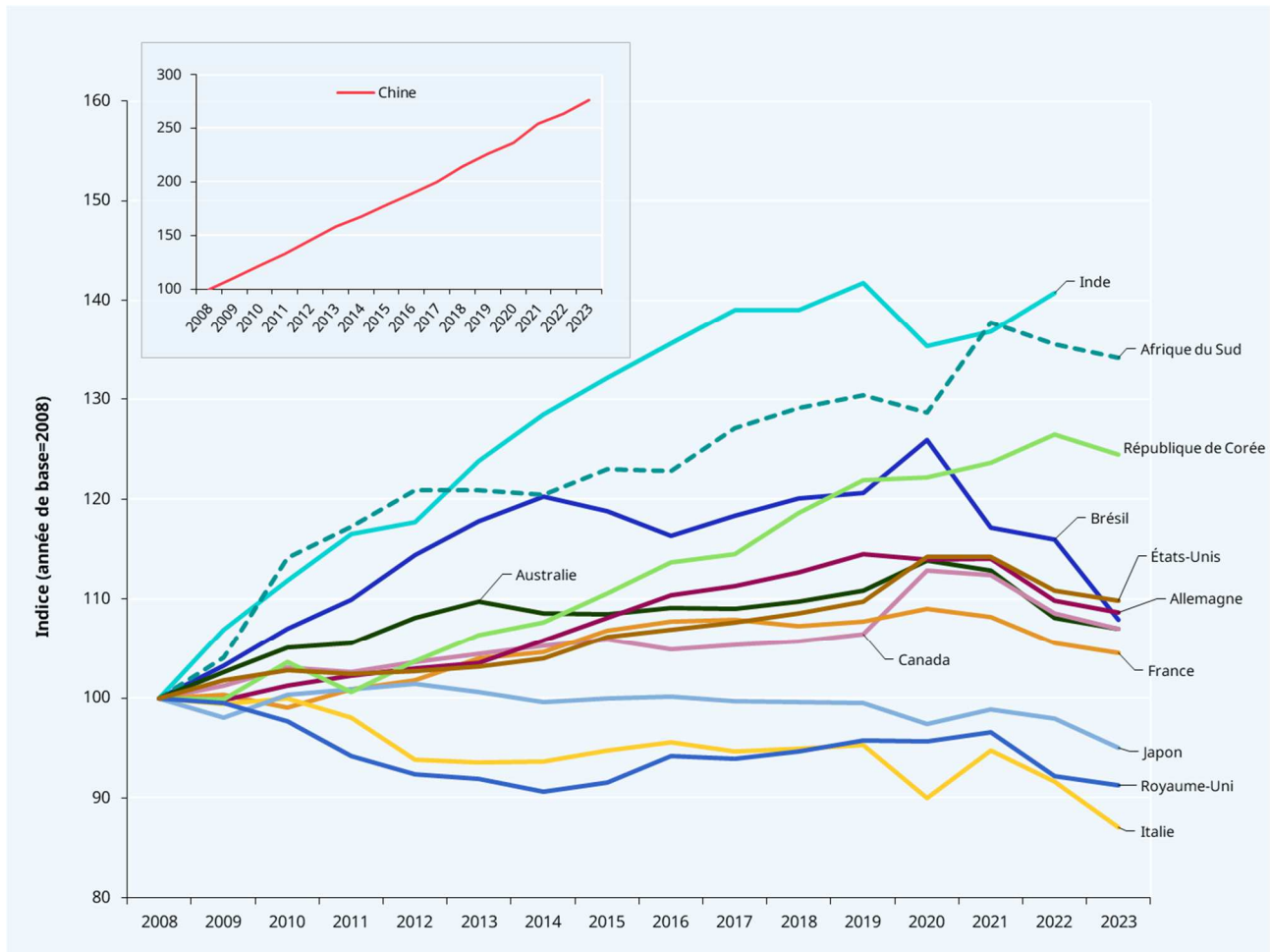


Note: La croissance des salaires en 2022 a été estimée en comparant les deux premiers trimestres de 2022 avec la période correspondante de 2021.

Source: Estimations du BIT fondées sur les sources nationales officielles répertoriées dans la base de données ILOSTAT et dans ILO Global Wage Database, la base de données du BIT sur les salaires dans le monde.

7. En ce qui concerne les augmentations cumulées des salaires réels au cours des 15 dernières années, on constate de grandes différences d'un pays à l'autre. La figure 4 présente un indice du salaire réel dans divers pays depuis 2008. Alors que les salaires réels ont augmenté au total de 5 à 10 pour cent en Allemagne, en Australie, au Canada, en France et aux États-Unis d'Amérique, ils ont augmenté d'environ 30 pour cent en Afrique du Sud, de 40 pour cent en Inde et ont presque triplé au cours de la même période en Chine. Dans quelques pays, comme l'Italie, le Japon et le Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, les salaires réels ont baissé depuis 2008.

► Figure 4. Indice du salaire réel moyen dans certains pays, 2008-2023



Source: OIT, *Rapport mondial sur les salaires 2022-23: l'impact de l'inflation et du COVID-19 sur les salaires et le pouvoir d'achat*, 2023.

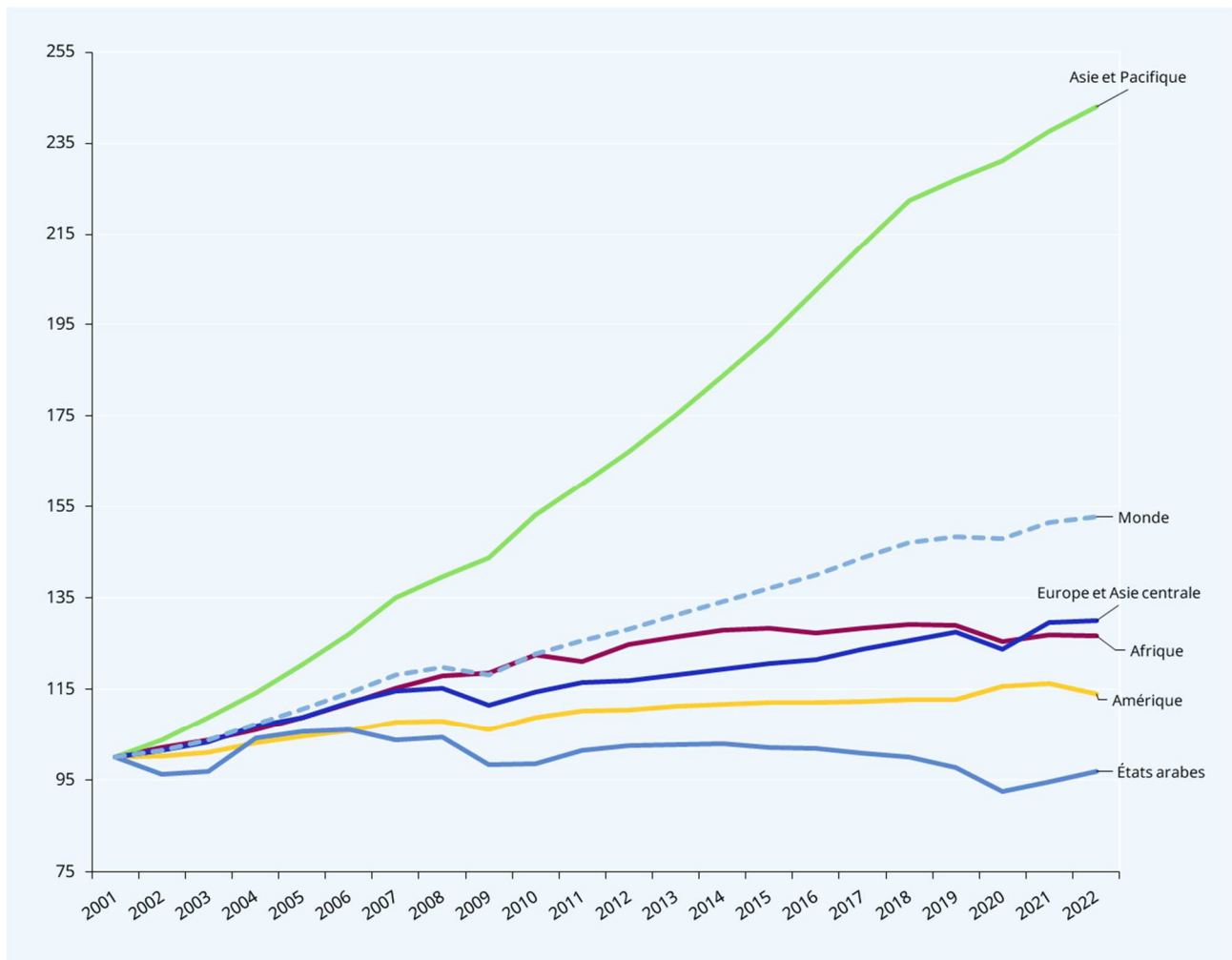
8. La croissance de la productivité moyenne a été un facteur clé de la croissance des salaires réels, en particulier en Asie. Dans différents pays, il existe de nombreuses preuves d'une corrélation positive entre le niveau des salaires réels et le produit intérieur brut (PIB) moyen par employé (l'une des mesures de la productivité du travail)². Des études montrent aussi que, dans le secteur manufacturier, les différences de valeur ajoutée par travailleur peuvent expliquer une grande partie des variations des salaires entre pays³. Une croissance soutenue des salaires sur plusieurs années, n'est donc possible que lorsque l'économie est en expansion et que la productivité moyenne du travail augmente⁴. Une telle situation résulte généralement d'une transformation structurelle et de l'adoption d'un ensemble exhaustif de réformes susceptibles de favoriser la croissance économique, notamment en ce qui concerne les compétences, les investissements publics et privés, et la création d'un environnement propice aux entreprises.

² Malte Luebker, «Labour productivity», *Towards Decent Work in sub-Saharan Africa: Monitoring MDG Employment Indicators*, éd. Theo Sparreboom et Alana Albee (Genève, OIT, 2011), 9-36.

³ Dani Rodrik, «Democracies pay higher wages», dans *The Quarterly Journal of Economics*, 114, n° 3 (1999): 707-738.

⁴ John Maynard Keynes a fait observer, en 1936, dans sa *Théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie*, qu'il n'était pas réaliste de prétendre à «un salaire réel supérieur à celui que le rendement de la machine économique pouvait [...] procurer», 17.

► **Figure 5. Indice de la production par travailleur, par région, 2001-2022**

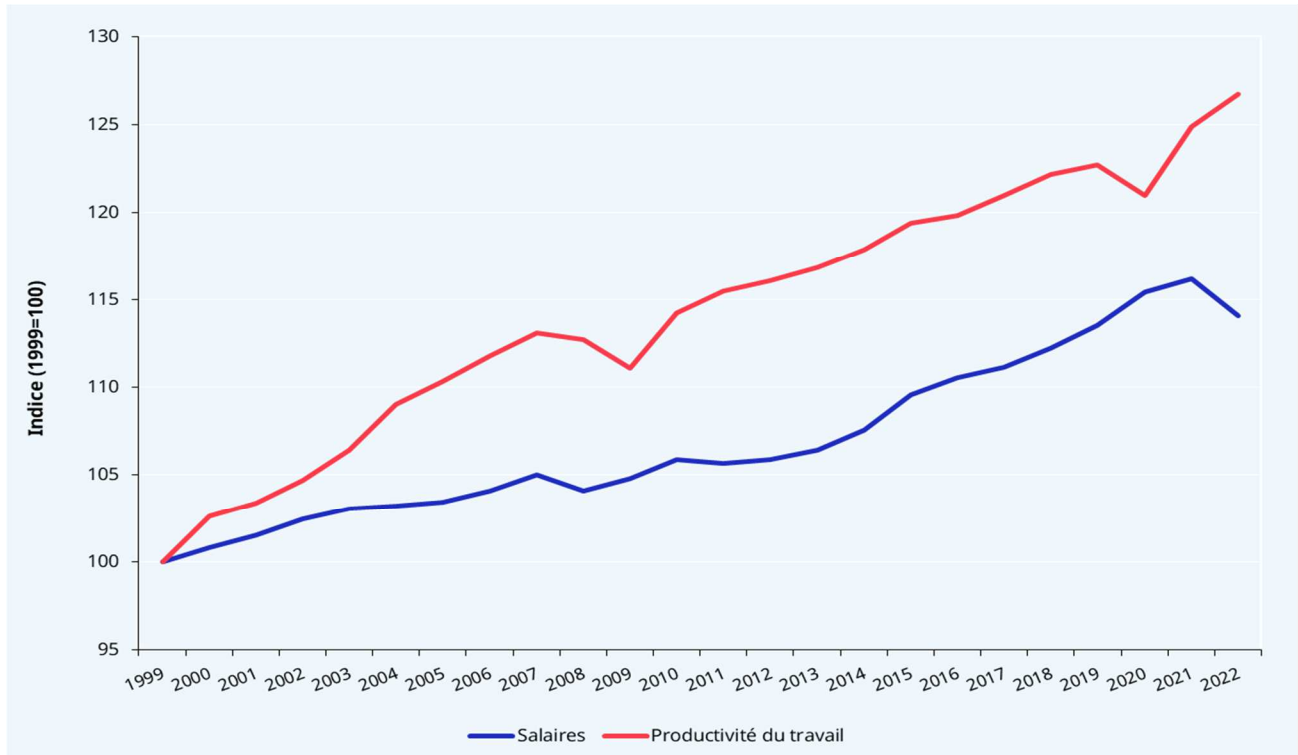


Source: Données du BIT fondées sur la base de données ILOSTAT; le «taux de croissance annuel de la production par travailleur (PIB en dollars internationaux constants en PPA 2017)» a été transformé en un indice ayant pour année de base 2001 (première année pour laquelle on dispose de données).

9. Dans beaucoup de pays à revenu élevé, les salaires réels ont progressé plus lentement que la productivité du travail, ce qui a entraîné une baisse de la part du revenu du travail (part du PIB consacrée à la rémunération du travail). La figure 6 montre qu'en moyenne, dans 52 pays à revenu élevé, les salaires ont connu une croissance inférieure à celle de la productivité depuis le début du siècle. Par définition, cette tendance s'est traduite, dans de nombreux pays, par une diminution de la part du travail dans le revenu. Les causes en sont diverses et donnent lieu à débat, mais il est probable que cette diminution s'explique par une combinaison de facteurs, tels que l'évolution technologique, la mondialisation et un changement dans le pouvoir de négociation des travailleurs⁵.

⁵ McKinsey Global Institute, *A new look at the declining labor share of income in the United States*, Discussion Paper, mai 2019.

► **Figure 6. Évolution du salaire réel moyen et de la productivité du travail dans 52 pays à revenu élevé, 1999-2022**



Note: Les données pour 2022 sont basées sur les premier et deuxième trimestres de l'année.

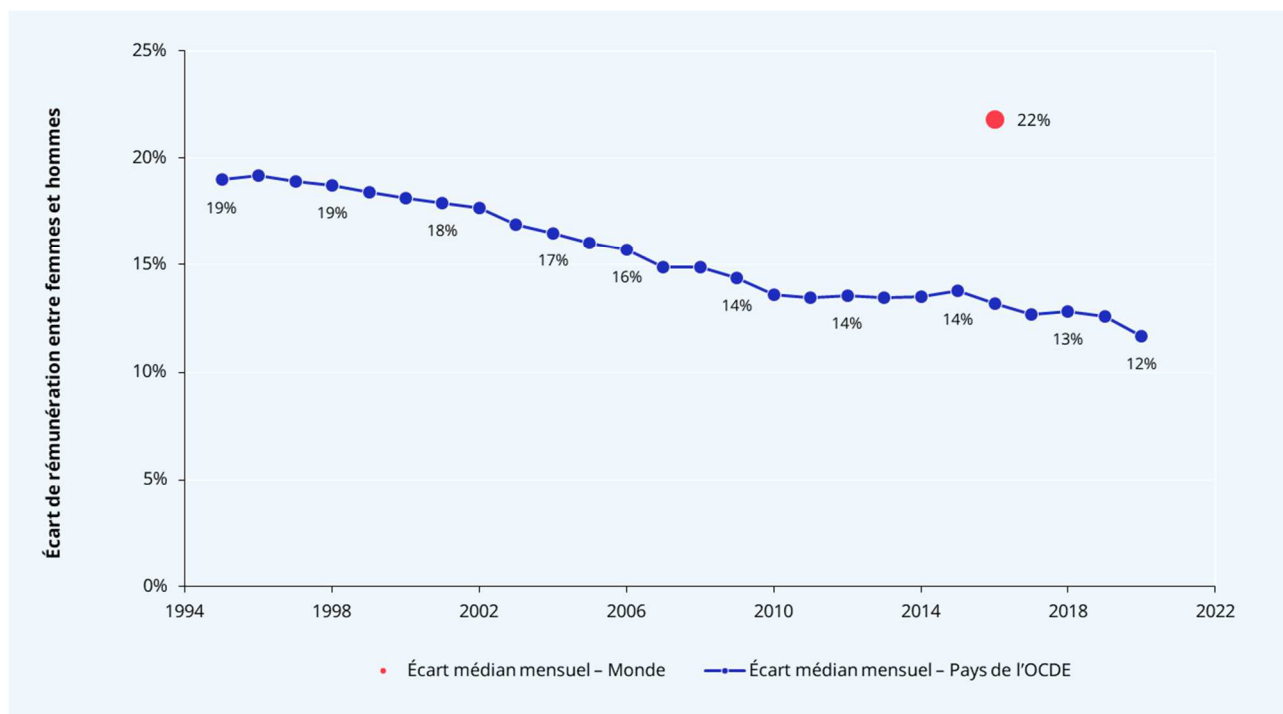
Source: OIT, *Rapport mondial sur les salaires 2022-23: l'impact de l'inflation et du COVID-19 sur les salaires et le pouvoir d'achat*, 2023.

- 10.** Malgré la croissance générale des salaires moyens, des millions de travailleurs dans le monde continuent de toucher des salaires très bas, en particulier dans l'économie informelle. À l'échelle mondiale, les revenus des travailleurs salariés de l'économie informelle représentent 56 pour cent des revenus des travailleurs salariés de l'économie formelle ⁶. Le BIT estime qu'en 2022, il y avait 585 millions de travailleurs pauvres dans le monde, dont des salariés et des non-salariés.
- 11.** Bien que l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes ait diminué dans de nombreux pays, les femmes continuent d'être surreprésentées parmi les travailleurs les plus mal payés. Les estimations figurant dans le *Rapport mondial sur les salaires 2018/19: Quelles sont les causes des écarts salariaux entre hommes et femmes?* indiquent qu'en 2018, cet écart s'élevait au niveau mondial à près de 22 pour cent, avec de fortes variations d'un pays à l'autre. Parmi les pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), l'écart de rémunération médian entre les sexes a diminué depuis 1994, mais les femmes sont toujours payées 12 pour cent de moins que les hommes. Dans les pays à revenu élevé, c'est au sommet de l'échelle des salaires que l'écart est le plus important, alors que dans les pays à revenu faible ou intermédiaire, c'est l'inverse. Par rapport au salaire mensuel moyen d'un homme occupant un emploi formel pris comme référence (100 pour cent), une femme occupant un emploi salarié informel gagne en moyenne 42 pour cent du salaire de référence, contre 58 pour cent pour un homme occupant un emploi salarié informel ⁷.

⁶ OIT, *Women and men in the informal economy: A statistical update*, 2023.

⁷ OIT, *Women and men in the informal economy*.

► Figure 7. Écart de rémunération entre femmes et hommes, 1994-2022 (pourcentage)



Sources: OIT, *Rapport mondial sur les salaires 2018/19: Quelles sont les causes des écarts salariaux entre hommes et femmes*, 2018; et OCDE, «Écart de revenus entre les hommes et les femmes».

12. Pour remédier au problème des bas salaires, beaucoup de pays ont relevé le salaire minimum, mais celui-ci reste souvent insuffisant. Au fil des ans, divers pays ont adopté un salaire minimum, légal ou négocié, et celui-ci existe aujourd'hui dans près de 90 pour cent des pays. Cela laisse encore 57 millions de salariés qui ne bénéficient pas du salaire minimum. En outre, là où il existe, le salaire minimum n'est pas toujours régulièrement ajusté: sur la période 2010-2019, seuls 54 pour cent des pays l'ont fait à une fréquence d'au moins deux ans. Dans certains pays, il n'a pas été revalorisé depuis des décennies et reste inférieur au seuil de pauvreté⁸. Certains pays, comme l'Inde, ont récemment étendu la couverture de leur système de salaire minimum, mais on estime que 18 pour cent des pays excluent de ce système soit les travailleurs agricoles, soit les travailleurs domestiques, voire ces deux catégories. Le respect de la législation, en particulier dans l'économie informelle, reste aussi un défi majeur. Sur les 327 millions de salariés qui, selon les estimations, perçoivent un salaire égal ou inférieur au salaire minimum, 266 millions gagnent moins que le salaire minimum horaire en vigueur, soit parce qu'ils ne sont pas couverts légalement, soit, le plus souvent, parce que les règles ne sont pas respectées⁹.
13. La couverture de la négociation collective a diminué dans de nombreux pays au cours des dernières décennies. Selon le *Rapport sur le dialogue social 2022: La négociation collective pour une reprise inclusive, durable et résiliente*, les salaires restent l'un des principaux sujets de négociation pour les employeurs et leurs organisations représentatives, d'une part, et les syndicats, d'autre part. La plupart des accords analysés dans le rapport (95 pour cent) comportent des clauses sur les salaires. Toutefois, parmi les pays de l'OCDE, le taux de syndicalisation a baissé au cours des dernières décennies (d'environ 33 pour cent en 1975, il est passé à environ 16 pour cent en 2019),

⁸ OIT, *Rapport mondial sur les salaires 2020-21: salaires et salaire minimum au temps du COVID-19*, 2021.

⁹ OIT, *Rapport mondial sur les salaires 2020-21*.

de même que le taux de couverture de la négociation collective ¹⁰ (qui est passé d'environ 46 pour cent en 1985 à environ 32 pour cent en 2020). Précédemment déjà, le BIT avait constaté une baisse du taux de couverture de la négociation de 4,6 pour cent en moyenne, entre 2008 et 2013, dans 48 pays, parallèlement à une baisse moyenne de 2,3 pour cent du taux de syndicalisation ¹¹. Selon le *Rapport sur le dialogue social 2022*, il existe d'importantes variations entre les 98 pays dans lesquels des données ont été collectées jusqu'en 2020: le taux de couverture de la négociation collective va de plus de 75 pour cent dans 14 pays à revenu élevé, dont beaucoup de pays européens et l'Uruguay, à moins de 25 pour cent dans 48 autres pays. L'érosion de la négociation collective est sans doute aussi l'un des facteurs expliquant le recul de la part des revenus du travail.

1.2. Principes clés de l'OIT en matière de politiques salariales

14. Dès sa création en 1919, l'OIT a fait des politiques salariales un sujet central de son ordre du jour. Les nombreux instruments qu'elle a adoptés au fil des ans en la matière, notamment plusieurs normes internationales du travail, permettent de dégager certains principes clés de la fixation des salaires et de les mettre en exergue.

1.2.1. Références aux salaires dans la Constitution et les déclarations de l'OIT

15. La Constitution de l'OIT comporte plusieurs références à la question des salaires.
- «Salaire assurant des conditions d'existence convenables». Le préambule de la Constitution de l'OIT adoptée en 1919 considère «qu'une paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale» et appelle à une amélioration urgente des conditions de travail, dont notamment «la garantie d'un salaire assurant des conditions d'existence convenables».
 - «À travail égal, salaire égal». Le préambule de la Constitution appelle aussi d'urgence à «l'affirmation du principe "à travail égal, salaire égal"».
 - «Assurer une juste part des fruits du progrès à tous» et «un salaire minimum vital». En 1944, les Membres de l'OIT ont adopté puis incorporé dans la Constitution la Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation internationale du travail (Déclaration de Philadelphie), qui affirme l'«obligation solennelle» de l'OIT de promouvoir «des politiques en matière de salaires et de gains, d'horaires et d'autres conditions de travail conçues pour assurer une juste part des fruits du progrès à tous, et un salaire minimum vital pour tous ceux qui sont employés et ont besoin d'une telle protection».
16. Dans des déclarations ultérieures, l'OIT a réaffirmé le mandat énoncé dans sa constitution, ajoutant parfois de nouvelles références à la question des salaires.
- «Une rémunération égale pour un travail de valeur égale» dans la Déclaration concernant l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses. Cette déclaration adoptée en 1975 demande que des mesures spéciales soient prises pour que l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale soit assurée aux femmes et pour relever le niveau des salaires féminins par rapport à celui des salaires masculins et pour éliminer les causes du niveau inférieur des gains moyens des femmes qui possèdent des qualifications identiques ou analogues et qui accomplissent le même travail ou un travail de valeur égale.

¹⁰ OCDE, *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2023: Intelligence artificielle et marché du travail*, 2023.

¹¹ OIT, *Tendances au niveau des taux de couverture de la négociation collective: stabilité, érosion ou déclin?*, Négociation collective et relations professionnelles, Note d'information n° 1, février 2017.

- La Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, adoptée en 2008, réaffirme l'objectif déjà mentionné dans la déclaration de Philadelphie. Elle exige «la possibilité pour tous d'une participation équitable aux fruits du progrès en matière de salaires et de gains, de durée du travail et autres conditions de travail, et un salaire minimum vital pour tous ceux qui ont un emploi et ont besoin d'une telle protection».
- «Un salaire minimum adéquat, légal ou négocié» dans la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, adoptée en 2019. Cette déclaration récente appelle à «renforcer les institutions du travail [...] en tenant compte des éléments suivants: i) le respect des droits fondamentaux [des travailleurs]; ii) un salaire minimum adéquat, légal ou négocié; iii) la limitation de la durée du travail; et iv) la sécurité et la santé au travail». La référence à un salaire minimum «négocié» précise et reconnaît expressément que le salaire minimum peut aussi être fixé par des accords collectifs contraignants.
- La Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les EMN) fournit les orientations suivantes sur les salaires (paragraphe 41):

Les salaires, prestations et conditions de travail offerts par les entreprises multinationales dans l'ensemble de leurs activités ne devraient pas être moins favorables pour les travailleurs que ceux qu'accordent les employeurs comparables dans le pays d'accueil. Lorsqu'il n'existe pas d'employeurs comparables, elles devraient octroyer les meilleurs salaires, prestations et conditions de travail possibles. Les éléments à prendre en considération à cet effet devraient comprendre: *a)* les besoins des travailleurs et de leur famille, eu égard au niveau général des salaires dans le pays, au coût de la vie, aux prestations de sécurité sociale et aux niveaux de vie d'autres groupes sociaux; et *b)* les facteurs d'ordre économique, y compris les exigences du développement économique, la productivité et l'intérêt qu'il y a à atteindre et à maintenir un haut niveau d'emploi. Lorsque l'employeur fait bénéficier les travailleurs d'avantages essentiels tels que logement, soins médicaux ou nourriture, ces avantages devraient être d'un bon niveau.

Le paragraphe 42 dispose en outre que «Les gouvernements, en particulier ceux des pays en développement, devraient s'efforcer d'adopter des mesures appropriées afin d'assurer que les groupes à bas revenus et les régions peu développées profitent autant que possible des activités des entreprises multinationales.»

1.2.2. Normes internationales du travail relatives aux salaires

17. Dans l'exercice de son mandat, l'OIT a adopté au fil du temps plusieurs normes internationales du travail relatives aux salaires¹². La liste suivante n'est pas exhaustive.

Salaires minima

18. La convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928, encourage les États Membres «à instituer ou à conserver des méthodes permettant de fixer des taux minima de salaires pour les travailleurs employés dans des industries ou parties d'industries (et en particulier dans les industries à domicile) où il n'existe pas de régime efficace pour la fixation des salaires par voie de contrat collectif ou autrement et où les salaires sont exceptionnellement bas». La convention n° 26 est complétée par la convention (n° 99) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951.

¹² OIT, *Les règles du jeu: Une introduction à l'action normative de l'Organisation internationale du Travail*, 2019.

19. La convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, appelle à l'établissement de systèmes de salaires minima qui protègent les travailleurs contre des salaires excessivement bas et qui offrent un large champ d'application, comportent des mécanismes permettant de fixer et d'ajuster les taux de temps à autre, sont fondés sur le principe de la pleine consultation des partenaires sociaux, tiennent compte à la fois des besoins des travailleurs et de leur famille et des facteurs économiques dans la détermination des taux, et prévoient des mesures visant à assurer l'application effective des salaires minima. Plus précisément, la convention n° 131 appelle à fixer les salaires minima en fonction des éléments suivants:
- a) les besoins des travailleurs et de leur famille, eu égard au niveau général des salaires dans le pays, au coût de la vie, aux prestations de sécurité sociale et aux niveaux de vie comparés d'autres groupes sociaux;
 - b) les facteurs d'ordre économique, y compris les exigences du développement économique, la productivité et l'intérêt qu'il y a à atteindre et à maintenir un haut niveau d'emploi.

Négociation collective

20. La convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, sont des conventions internationales fondamentales du travail. La convention n° 87 reconnaît le droit des travailleurs et des employeurs de constituer librement des organisations de leur choix et de s'y affilier. La convention n° 98 prévoit que des mesures soient prises «pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeurs d'une part, et les organisations de travailleurs d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi».
21. La convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981, définit la négociation collective comme suit:
- [...] toutes les négociations qui ont lieu entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'une part, et une ou plusieurs organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de:
- a) fixer les conditions de travail et d'emploi, et/ou
 - b) régler les relations entre les employeurs et les travailleurs, et/ou
 - c) régler les relations entre les employeurs ou leurs organisations et une ou plusieurs organisations de travailleurs.

Les gouvernements qui ratifient la convention conviennent d'adopter des mesures visant à promouvoir le développement de la négociation collective.

Égalité de chances et de traitement

22. Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951. Cette convention fondamentale exige des pays qui la ratifient qu'ils veillent à l'application du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.
23. Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Cette convention, qui est aussi une convention fondamentale, requiert l'adoption de mesures visant à éliminer la discrimination, notamment pour ce qui est des conditions d'emploi. La discrimination est définie comme «toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession».

Protection des salaires

24. La convention (n° 95) sur la protection des salaires, 1949, et la convention (n° 173) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992, contiennent des dispositions visant à garantir: le paiement intégral et en temps voulu des salaires ayant cours légal, la valeur juste et raisonnable des paiements partiels en nature, la liberté des travailleurs de disposer de leurs salaires, l'interdiction des retenues illégales ou abusives, l'obligation d'information et la protection des créances salariales en cas d'insolvabilité de l'employeur.
25. Les conventions mentionnées dans les paragraphes ci-dessus sont étayées par des recommandations qui offrent des directives non contraignantes, telles que la recommandation (n° 30) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928, la recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970, la recommandation (n° 163) sur la négociation collective, 1981, la recommandation (n° 91) sur les conventions collectives, 1951, la recommandation (n° 90) sur l'égalité de rémunération, 1951, et la recommandation (n° 85) sur la protection du salaire, 1949.

► Tableau 1. Nombre de ratifications par convention

Convention	Nombre de ratifications
Convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928	105
Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	158
Convention (n° 95) sur la protection des salaires, 1949	99
Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	168
Convention (n° 99) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951	54
Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951	174
Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	175
Convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970	54
Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981	50
Convention (n° 173) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992	21

Source: OIT.

1.2.3. Principes en matière de politique salariale et défis à relever

26. Les conventions et recommandations susmentionnées fournissent au Bureau de solides bases pour ses divers conseils techniques en matière de politiques salariales. Les efforts déployés par un grand nombre de pays pour adopter un nouveau salaire minimum, améliorer leur système en la matière, réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, renforcer la protection contre le non-paiement des salaires, promouvoir la négociation collective sur les salaires ou réformer les rémunérations dans le secteur public se sont traduits pour le Bureau par une forte augmentation du nombre de demandes d'assistance présentées par les mandants. Ces dernières années, il a donc fourni une assistance technique sur ces sujets à de nombreux pays à travers le monde. Il a notamment soutenu l'adoption de nouveaux salaires minima en Afrique du Sud (2019), au Qatar (2021) et à Chypre (2023) et a prêté conseil et organisé des formations sur des questions liées aux salaires, y compris les négociations salariales, dans beaucoup d'autres pays.

27. Lors de chacune des dernières périodes biennales, le Bureau a fourni des conseils techniques à quelque 15 à 20 pays – en développement, émergents ou développés – de toutes les régions du monde. Cette assistance a notamment pris les formes suivantes: un renforcement de la capacité à concevoir des politiques efficaces en matière de salaire minimum légal et à utiliser des données empiriques, afin d'aider les gouvernements et les partenaires sociaux à adopter pour la première fois un niveau de salaire minimum adéquat, comme en Afrique du Sud, à Chypre et à Cabo Verde; un renforcement de la capacité à utiliser des données empiriques pour ajuster les salaires minima existants, notamment aux fins de l'évaluation des formules d'ajustement existantes, comme au Mozambique et au Costa Rica; un renforcement de la capacité des partenaires sociaux à utiliser des données empiriques sur les besoins des travailleurs et de leur famille, ainsi que sur les facteurs économiques, aux fins des négociations tripartites ou bipartites sur les niveaux de salaire; un partage de connaissances entre pays sur les systèmes de salaires minima ou la protection des salaires; des évaluations ex ante des effets qu'une éventuelle hausse du salaire minimum pourrait avoir sur des variables telles que l'emploi, l'informalité et les écarts de rémunération entre femmes et hommes; l'examen de la documentation technique existante ou une analyse économétrique; et des améliorations institutionnelles, y compris la révision de la structure des salaires minima et du nombre de taux applicables, l'extension de la couverture légale des salaires minima, l'amélioration des mécanismes de consultation et l'organisation de campagnes d'information visant à renforcer l'application du salaire minimum. En outre, à la demande des États Membres, le BIT a contribué à l'amélioration des statistiques sur les salaires utilisées pour la conception et l'évaluation des politiques relatives aux salaires minima.
28. Le BIT a renforcé sa capacité de prestation de conseils techniques au fil des ans grâce aux produits de diffusion des connaissances qu'il a élaborés. Il s'agit notamment: a) du *Rapport mondial sur les salaires*¹³, rapport phare qu'il publie tous les deux ans depuis 2008 et qui présente non seulement des informations sur les tendances en matière de salaires au niveau mondial, par région et par pays, mais aussi une analyse détaillée des politiques salariales, notamment des systèmes de salaire minimum, et de nouvelles méthodologies d'étude des questions salariales; b) du *Rapport sur le dialogue social 2022: la négociation collective pour une reprise inclusive, durable et résiliente*, nouveau rapport phare du BIT, dont la première édition porte sur la négociation collective, et qui passe en revue les pratiques de fixation des salaires dans les conventions collectives; c) du *Guide des politiques en matière de salaire minimum*, que le BIT utilise largement lorsqu'il apporte son aide aux pays, et qui s'appuie sur des années d'expérience¹⁴; et d) du rapport intitulé *La fixation des salaires par le biais de la négociation collective: tour d'horizon*, qui élargit les connaissances sur la négociation salariale en donnant un aperçu des clauses salariales dans les conventions collectives et de la dynamique du processus de la négociation dans le secteur privé dans certains pays¹⁵.

Principes consacrés par les normes internationales du travail et que l'OIT promeut par l'intermédiaire de ses conseils techniques

Tenir compte des besoins des travailleurs et de leur famille ainsi que des facteurs économiques

29. La fixation de salaires adéquats est un mécanisme essentiel permettant de favoriser un niveau de vie décent pour les travailleurs et les membres de leur famille, tout en assurant la pérennité des entreprises qui créent des emplois pour ces travailleurs. C'est pourquoi il convient de tenir compte

¹³ Voir la [page Web l'OIT consacrée au Rapport mondial sur les salaires](#) (disponible en anglais uniquement).

¹⁴ Des indications plus détaillées figurent dans le *Guide pour les politiques en matière de salaire minimum*, qui peut être consulté sur la [page Web de l'OIT consacrée aux salaires](#).

¹⁵ OIT, *La fixation des salaires par le biais de la négociation collective: tour d'horizon*, 2023.

à la fois des besoins des travailleurs et de leur famille et des facteurs économiques. En ne considérant que les besoins des travailleurs et de leur famille, on risque d'aboutir à des salaires qui dépassent la capacité de paiement d'un grand nombre d'entreprises, ce qui pourrait faire disparaître des emplois, favoriser l'informalité, réduire les investissements et nuire à la compétitivité à l'exportation. Inversement, ne retenir que certains facteurs économiques, par exemple la compétitivité à l'exportation, pourrait se traduire par des salaires excessivement bas, la pauvreté des travailleurs ou la stagnation des salaires et de la demande globale.

- 30.** Dans la pratique, cependant, l'assistance technique de l'OIT montre que les salaires minima sont souvent évalués à l'aune d'indicateurs à court terme plutôt qu'à long terme: taux d'inflation tel que mesuré par les indices des prix à la consommation, taux de croissance économique ou le taux de croissance du PIB par habitant. Certains pays utilisent des formules mathématiques pour procéder à leurs ajustements annuels. Ainsi, le Brésil a longtemps augmenté le salaire minimum fédéral en fonction de la somme de l'inflation des prix et du taux de croissance du PIB de l'année précédente. La Malaisie utilise une formule un peu plus complexe, qui inclut la croissance de la productivité du travail, la variation de l'indice des prix à la consommation et le taux de chômage. Ces indicateurs ou formules sont certes utiles pour opérer des ajustements à court terme, mais les autorités chargées de fixer le salaire minimum devraient, pour commencer, s'interroger sur la pertinence des taux appliqués. Pour ce faire, elles peuvent chercher à savoir si le niveau du salaire minimum est suffisant pour couvrir les besoins des travailleurs et de leur famille, et si le salaire minimum est adapté à l'économie locale en termes de capacité de paiement.
- 31.** Le BIT a mis au point une méthodologie fondée sur le coût de la vie pour estimer les besoins des travailleurs et des membres de leurs familles; on peut, parallèlement aux facteurs économiques, l'utiliser pour évaluer l'adéquation du salaire minimum (voir l'encadré 1). Cette méthodologie permet d'estimer les besoins des travailleurs et de leur famille en exploitant les données des bureaux nationaux de statistique. Gouvernements et partenaires sociaux peuvent y recourir pour apprécier l'adéquation des salaires minima ou adopter un nouveau salaire minimum. Elle a été testée dans différents pays, notamment au Costa Rica, en Éthiopie, en Inde et au Viet Nam.

► **Encadré 1. Estimation des besoins des travailleurs et de leur famille: méthodologie du BIT**

Dans le cadre d'un projet de coopération au développement financé par les Pays-Bas de 2018 à 2021, le BIT a conçu une méthodologie pour estimer les besoins des travailleurs et de leur famille. La méthodologie a l'avantage d'être transparente, d'utiliser les données disponibles produites par les bureaux nationaux de statistique et d'être facilement adaptable aux spécificités régionales et nationales, contribuant ainsi à garantir l'appropriation nationale. Cette méthodologie évalue les besoins d'un individu en estimant séparément le coût de quatre composantes: l'alimentation, le logement, la santé et l'éducation, en plus d'autres biens et services essentiels.

Les deux premières composantes sont calculées sur la base de mesures absolues du besoin d'un individu d'atteindre une norme minimale – un régime alimentaire conforme aux normes caloriques et nutritionnelles dans le cas de l'alimentation, et les normes nationales et internationales sur les caractéristiques d'un logement convenable dans le cas du logement.

Les deux autres éléments sont estimés selon une approche relative, en s'appuyant sur la répartition nationale des dépenses pour le groupe de dépenses concerné.

Alors que les mesures absolues pour l'alimentation et le logement se fondent sur des normes internationales (Organisation mondiale de la santé (OMS) et Organisation des Nations unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) dans le cas de l'alimentation, Programme des Nations unies pour les établissements humains (ONU-Habitat) dans le cas du logement), les mesures relatives peuvent être estimées à partir des enquêtes sur les dépenses des ménages disponibles aux niveaux local, régional ou national.

Pour convertir des besoins individuels en besoins d'un travailleur et de sa famille, il convient de formuler des hypothèses spécifiques à chaque pays: taille de la famille, nombre de travailleurs par famille. Qui plus est, le recours à deux types de mesures – absolues et relatives – est conforme à la philosophie de la convention n° 131, car cela permet de tenir compte à la fois de la réalité socio-économique du pays et du niveau de vie d'autres groupes sociaux.

Source: OIT, *Méthodologie pour estimer les besoins des travailleurs et de leur famille*, 2021

► Encadré 2. Facteurs économiques

Pour évaluer l'adéquation économique des salaires minima, l'un des indicateurs statistiques les plus fréquemment utilisés est le rapport entre le salaire minimum et le salaire médian. Le salaire médian constitue un point de référence plus nuancé que le salaire moyen, qui est sensible aux valeurs extrêmes. Cet indicateur montre le niveau du salaire minimum par rapport à celui du «travailleur moyen» et donne des indications sur des facteurs économiques, dans la mesure où les niveaux de salaire reflètent au moins en partie les niveaux de productivité moyens. La grande majorité des pays développés ont fixé leur salaire minimum dans une fourchette comprise entre 50 pour cent et deux tiers du salaire médian. Dans les pays en développement, cet indicateur est plus difficile à manier, car le salaire médian se situe souvent entre les bas salaires versés dans l'économie informelle et les salaires plus élevés versés dans l'économie formelle. Il convient donc d'élaborer de meilleurs indicateurs de l'adéquation économique des taux de salaire minimum, qui tiennent compte des contextes nationaux.

Source: OIT, «Ratio salaire minimum/salaire moyen ou médian», dans Guide des politiques en matière de salaire minimum, 2016.

32. Si le rapport entre le salaire minimum et le salaire médian peut servir d'indicateur de l'adéquation économique du salaire minimum (voir encadré 2), il peut également être utilisé comme mesure de l'adéquation sociale. Un salaire minimum très bas (par rapport au salaire médian) peut indiquer que ce n'est pas un outil pertinent pour protéger les travailleurs contre des rémunérations excessivement basses dans le contexte particulier d'un pays donné. Si de tels indicateurs peuvent s'avérer utiles pour évaluer les niveaux de salaire minimum, ils devraient être complétés par des analyses plus précises et propres à chaque pays. Au niveau national, le rapport entre le salaire minimum et le salaire médian devrait également être calculé par secteur, par sexe et par région, afin de recenser les groupes ou régions les plus susceptibles d'être concernés par le salaire minimum.
33. Pour fixer les salaires, la négociation collective peut considérer les besoins des travailleurs et des membres de leur famille ainsi que les facteurs économiques, de façon à répartir les bénéfices des gains générés. Selon des études du BIT, les parties à la négociation collective prennent souvent en compte l'inflation, généralement mesurée à l'aide de l'indice des prix à la consommation. Parmi les autres informations macro-économiques fréquemment consultées figurent la croissance économique, les indicateurs du marché du travail tels que l'emploi et le chômage, ainsi que les coûts salariaux et de main-d'œuvre dans les pays voisins ou parmi les principaux concurrents. Certaines parties à la négociation tiennent également compte de l'évolution des commandes de produits, de l'utilisation des capacités d'un secteur, des salaires moyens et de la productivité du travail. Les hausses de salaires dans des entreprises ou secteurs concernés sont également utilisées comme points de référence. Dans certains pays, le coût de la vie est aussi évalué en fonction du coût d'un panier de consommation et d'autres dépenses de base. Au niveau de l'entreprise, les négociations salariales portent généralement sur l'inflation, les résultats et la productivité de l'entreprise ou du secteur, ainsi que sur la situation financière de l'entreprise.

- 34.** En ce qui concerne les salaires dans le secteur public, les contraintes budgétaires constituent un paramètre supplémentaire. Le secteur public représente en moyenne 16 pour cent de l'emploi total, plus de 30 pour cent de l'emploi salarié et 37 pour cent de l'emploi formel¹⁶. Les administrations publiques jouent un rôle clé dans la fourniture de services essentiels tels que la santé, l'éducation et la sécurité, et la rémunération dans le secteur public doit également attirer des travailleurs motivés et dotés des compétences requises. Dans le même temps, les gouvernements doivent veiller à ce que le niveau des dépenses publiques reste soutenable et que les salaires attirent les talents. C'est pourquoi la masse salariale du secteur public en pourcentage du PIB est souvent utilisée comme indicateur de la viabilité des salaires dans ce secteur. Dans beaucoup de pays, l'augmentation de la dette publique et une masse salariale publique élevée limitent la capacité des gouvernements à indexer les salaires des agents de la fonction publique sur l'inflation. Dans de nombreux pays, les employés du secteur public sont exclus – en tout ou partie – des dispositions relatives aux salaires minima, dans la mesure où ils relèvent du droit ou de dispositifs administratifs.

Renforcer les institutions nationales et le dialogue social

- 35.** Le dialogue social, lorsqu'il est authentique, augmente les chances qu'une politique salariale réponde aux besoins des différentes parties et contribue au développement national¹⁷. Il peut également contribuer à mieux légitimer ces politiques, à favoriser l'adhésion à celles-ci et à faciliter leur application effective. En outre, le dialogue social, y compris le dialogue social tripartite et la négociation collective, peut aider à établir un juste partage des gains de productivité et de la croissance économique, contribuant ainsi à une répartition plus équitable des revenus et de la richesse¹⁸.
- 36.** Beaucoup de pays ont institué des commissions tripartites sur le salaire minimum, mais il faudrait les renforcer. Comme le montre une étude du BIT sur les fondements institutionnels des méthodes de fixation du salaire minimum¹⁹, il existe divers mécanismes pour organiser la consultation et la participation des partenaires sociaux. Le plus souvent, il s'agit d'institutions spécifiques telles que des commissions tripartites sur le salaire minimum, des conseils des salaires ou autres organes tripartites dotés d'une compétence générale en matière d'affaires économiques et sociales. Dans la pratique, toutefois, ces consultations ne sont pas toujours effectives ou efficaces. Les exemples abondent de pays dans lesquels les organisations d'employeurs et de travailleurs ne sont pas pleinement consultées dans le cadre des processus de fixation du salaire minimum, notamment en ce qui concerne la détermination des groupes de travailleurs à couvrir, le choix des critères de fixation des niveaux de salaire, le taux des salaires minima et leur durée d'application. En réponse à cela, ces dernières années, le Bureau a continué d'aider de nombreux pays à améliorer les aspects institutionnels de leur système de salaire minimum et la qualité de leur processus de consultation, à consolider la base factuelle disponible pour fixer les taux et à évaluer le respect du salaire minimum et ses effets²⁰.

¹⁶ Banque mondiale, *Worldwide Bureaucracy Indicators: Methodology, Insights, and Applications*, 2021.

¹⁷ OIT, *Systèmes de salaires minima*, Étude d'ensemble des rapports sur la convention (n° 131) et la recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970, ILC.103/III/1B, 2014, 130.

¹⁸ OIT, *Résolution concernant les inégalités et le monde du travail*. Conférence internationale du Travail, 109^e session, 2021.

¹⁹ Igor Guardiancich et Wilko Artale Mattia, *Institutional underpinnings of the minimum wage fixing machinery: The role of social dialogue*, (OIT, 2018).

²⁰ Cela a été le cas, par exemple, à Cabo Verde, au Cambodge, en Eswatini, au Kenya, à Maurice, au Mexique, au Mozambique, en Namibie, au Pérou et en République de Moldova.

37. Il conviendrait aussi de renforcer les méthodes de négociation collective des salaires. La convention n° 154 appelle à l'adoption de mesures adaptées aux circonstances nationales en vue de promouvoir et d'étendre progressivement la négociation collective libre et volontaire. La nouvelle stratégie intégrée de l'OIT pour la promotion et la mise en œuvre du droit de négociation collective (adoptée par le Conseil d'administration en novembre 2023) suggère des actions à mener en priorité à cet égard. Celle-ci peut fixer des planchers ainsi que des salaires supérieurs à ces planchers lorsque les facteurs économiques le permettent, et instituer des ajustements de salaire de façon à accorder aux travailleurs une part équitable des gains de productivité sans pour autant nuire à la capacité des employeurs d'opérer de manière rentable²¹. La négociation collective sur les salaires peut porter sur le type de système de paiement (rémunération au temps, à la pièce, combinaison des deux), sur les différentes composantes du salaire: fixes (salaire de base, indemnités fixes, indemnités pour conditions de travail spécifiques et avantages en nature) et variables, ainsi que sur la structure des salaires (éventail des salaires versés dans une entreprise ou dans un secteur).
38. La nouvelle directive européenne (UE) 2022/2041 relative à des salaires minimaux adéquats est un exemple de promotion de la négociation collective comme outil de fixation des salaires. En effet, elle exige des États membres de l'Union européenne qu'ils mettent en place les procédures nécessaires pour fixer et actualiser le salaire minimum sur la base de critères clairs et avec la participation des partenaires sociaux et, dans les pays où la couverture de la négociation collective est inférieure à 80 pour cent, pour élaborer un plan d'action visant à promouvoir la négociation collective²².
39. Le BIT a récemment intensifié son soutien aux partenaires sociaux en matière de négociation salariale. Il a tiré parti du document intitulé *La fixation des salaires par le biais de la négociation collective: tour d'horizon* pour renseigner et appuyer les activités au niveau des pays sur la négociation salariale. Cela a notamment été le cas en Argentine, en Côte d'Ivoire, en Guinée Conakry, en Malaisie, au Maroc, en Mongolie, en République-Unie de Tanzanie et au Viet Nam, et, où le Bureau a fourni une assistance technique pour la négociation collective des salaires, le recensement de données et d'éléments probants susceptibles d'être utilisés pour éclairer ces négociations, l'appui à la négociation des salaires dans des secteurs spécifiques et l'élaboration de matériel et d'activités de formation sur le sujet à l'intention des partenaires sociaux.
40. Le rôle de l'inspection du travail est essentiel également pour assurer le respect de la législation. En matière de salaires, le contrôle de l'application relève généralement du champ d'action et des responsabilités de ce service. Toutefois, l'effectif des inspecteurs du travail est insuffisant dans beaucoup de pays. C'est pourquoi ils n'interviennent généralement que sur réception de plaintes, et il est rare que soient définies de manière proactive des cibles d'inspection dans le cadre de programmes ou de stratégies d'inspection du travail. Les campagnes de sensibilisation peuvent aussi s'avérer efficaces pour améliorer le respect de la législation. Dans le cadre de leur mission, les inspecteurs du travail devraient également fournir des informations et des conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces de satisfaire aux dispositions légales. Certaines études ont montré que les travailleurs qui connaissent leurs droits sont par ailleurs plus susceptibles d'être payés conformément à leurs droits²³. De même, des entreprises

²¹ OIT, *La fixation des salaires par le biais de la négociation collective: tour d'horizon*.

²² Union européenne, *Directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne*, 2022.

²³ Sangheon Lee et Deirdre McCann, «The impact of labour regulations: Measuring the effectiveness of legal norms in a developing country», dans *Regulating for Decent Work: New directions in labour market regulation*, éd. Sangheon Lee et Deirdre McCann (Genève, OIT, 2011), 291-312.

qui connaissent mieux leurs obligations et les moyens de s'y conformer seront plus enclines à les respecter. L'efficacité, la responsabilité et la transparence des institutions publiques sont également déterminantes en la matière ²⁴. Des services d'autodéclaration en ligne pourraient aussi s'avérer utiles.

Utiliser données et statistiques pour une approche fondée sur des données factuelles

41. L'élaboration et l'application de politiques salariales adéquates nécessitent des statistiques et des analyses de données crédibles et à jour. Des moyens suffisants devraient donc être consacrés au soutien des bureaux nationaux de statistique pour la collecte de statistiques sur les salaires et d'autres informations et données pertinentes. Il peut s'agir de données sur les salaires provenant d'enquêtes sur la main-d'œuvre ou d'enquêtes sur les établissements, ainsi que d'autres données et informations provenant d'enquêtes sur les revenus et les dépenses des ménages. Sans de telles ressources, il n'est pas possible de définir une politique salariale et de fixer les salaires sur la base d'éléments concrets, ce qui se traduit par des niveaux de salaire inadaptés aux circonstances nationales. Malheureusement, dans nombre de pays, les bureaux de statistique manquent de moyens et ne disposent pas de données à jour. Lorsque les sources des données sont obsolètes et que des enquêtes ne sont pas réalisées de façon régulière, il est difficile d'obtenir des données fiables.
42. Données et statistiques permettent d'entreprendre une analyse approfondie de questions liées aux salaires, telles que les écarts de rémunération entre hommes et femmes. Dans le cadre du *Rapport mondial sur les salaires 2018/19: Quelles sont les causes des écarts salariaux entre hommes et femmes?*, le BIT a élaboré une nouvelle méthode pour calculer et recenser les facteurs à l'origine de ces écarts, afin d'aider les pays à définir des mesures et politiques propres à les réduire voire à les éliminer. Plusieurs pays ont ensuite recouru à cette méthode pour procéder à l'analyse de ces écarts, notamment l'Italie, le Monténégro, le Portugal et la Turquie, et le BIT a fourni des conseils sur la mise en œuvre de la méthodologie en Islande et au Japon. Il a aussi apporté des conseils techniques pour estimer cet écart en Colombie, au Costa Rica, en Égypte, en République de Moldova et en Ukraine.
43. Données et statistiques sont essentielles pour suivre les effets des politiques salariales, dont les effets sociaux et économiques sont difficiles à prévoir. Les effets négatifs possibles du salaire minimum sur l'emploi et l'informalité, par exemple, font l'objet de nombreux débats. Bien qu'il ressorte d'un grand nombre d'études réalisées ces dernières années que les effets sur l'emploi sont insignifiants ou faibles dans certains pays ²⁵, cela dépend évidemment de la situation du pays et du niveau auquel le salaire minimum est fixé. Vu les différences de conclusions dégagées selon les pays et les études, il est important de disposer de programmes nationaux de suivi de ces effets, en particulier sur les travailleurs vulnérables et les petites et moyennes entreprises. C'est aussi la raison pour laquelle le BIT a soutenu l'analyse des effets d'éventuelles augmentations du salaire minimum sur l'emploi, l'informalité et la répartition des salaires dans une série de pays, dont le Mexique et Maurice.

²⁴ OIT, *Résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur la protection des travailleurs*, Conférence internationale du Travail, 111^e session, 2023.

²⁵ Voir par exemple Arindrajit Dube, *Impacts of minimum wages: Review of the international evidence* (Londres, HM Treasury, 2019).

Garantir l'égalité de genre et la non-discrimination

44. Les politiques salariales et les mécanismes de fixation des salaires devraient promouvoir l'égalité de genre et la non-discrimination. Des obstacles structurels continuent d'entraver la progression des femmes dans le monde du travail aux niveaux régional et interrégional²⁶. Comme le montre le *Rapport mondial sur les salaires 2018/19: Quelles sont les causes des écarts salariaux entre hommes et femmes?*, les femmes sont généralement surreprésentées au bas de l'échelle des salaires et, dans la plupart des pays, elles gagnent moins que les hommes. Selon les estimations, les femmes gagnent en moyenne 20 pour cent de moins que les hommes, bien que ce chiffre varie grandement d'un pays à l'autre. Certaines lois et certaines politiques salariales, comme celles liées à la transparence des salaires par exemple, s'attaquent directement à cette absence d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Mais d'autres politiques salariales et mécanismes de fixation des salaires devraient aussi être revus à la lumière de ces objectifs. Le salaire minimum, notamment, s'est avéré efficace pour réduire les disparités au bas de l'échelle des salaires. Dans d'autres cas, cependant, il peut avoir un effet discriminatoire indirect sur les femmes, lorsque, par exemple, des niveaux de salaire inférieurs sont fixés dans des secteurs ou des professions où elles prédominent, voire lorsque des professions ou des secteurs à prédominance féminine sont exclus du champ d'application de la loi. Les négociations salariales peuvent aussi contribuer à réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, notamment en évitant les biais sexistes dans les structures salariales et en garantissant le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale au niveau de l'entreprise²⁷.
45. Des politiques salariales bien conçues peuvent contribuer à réduire les écarts de rémunération touchant des groupes particuliers – groupes ethniques ou raciaux, peuples indigènes et tribaux, jeunes, migrants – qui tendent à être surreprésentés parmi les travailleurs faiblement rémunérés. Dans certains pays, les peuples indigènes et tribaux, par exemple, continuent d'être victimes de discrimination, d'exclusion et de marginalisation à travers le monde²⁸, tandis que les travailleurs migrants sont souvent sous-payés aussi par rapport aux ressortissants nationaux présentant des caractéristiques similaires. Des dynamiques particulières d'inégalités apparaissent lorsque les personnes appartiennent à plusieurs groupes discriminés, ce qui génère des désavantages croisés et cumulatifs. Il conviendrait donc aussi de revoir les politiques salariales pour s'assurer qu'elles sont inclusives et qu'elles contribuent à réduire ces écarts de rémunération. L'application de salaires minima à tous les employés, des grilles de salaires transparentes et une législation sur l'égalité salariale peuvent permettre de réduire efficacement ces inégalités.

Tenir compte des contextes nationaux et des causes profondes des bas salaires

46. Dans l'ensemble, le niveau des salaires dans une économie dépend fortement des niveaux de développement économique et de productivité, ainsi que d'un ensemble de facteurs macro-économiques et institutionnels plus larges. Bien que les mécanismes de fixation des salaires soient des outils essentiels pour établir des salaires adéquats, garantir que les salaires satisfont pleinement aux aspirations et besoins matériels et sociétaux des travailleurs et des membres de leur famille est un défi qui va bien au-delà du seul domaine des politiques salariales. Dans de nombreux pays, les salaires sont bas parce que la productivité sous-jacente des travailleurs et des entreprises dans lesquelles ils travaillent est trop faible pour autoriser des salaires plus élevés. C'est particulièrement le cas dans l'économie informelle, où la grande majorité des entreprises

²⁶ OCDE, *Atteindre l'égalité femmes-hommes: Un combat difficile*, 2017, 19.

²⁷ OIT, *La fixation des salaires par le biais de la négociation collective: tour d'horizon*.

²⁸ Banque mondiale, *Indigenous Latin America in the Twenty-First Century: The First Decade*, 2015.

sont des micro et petites unités, et où la productivité est en moyenne beaucoup plus faible que dans l'économie formelle. Toute stratégie durable visant à promouvoir des salaires adéquats devrait donc dépasser le cadre des seuls mécanismes de fixation des salaires et prendre en compte plus largement les facteurs permettant d'accroître la productivité et de faire en sorte que cela se traduise effectivement par une progression des salaires, ce qui n'est pas possible sans des institutions du travail et un dialogue social forts et efficaces.

- 47.** La forte incidence de l'informalité constitue un risque majeur pour les droits des travailleurs, y compris pour l'application effective de politiques salariales, un défi qui doit être relevé. Près de 60 pour cent de la population active occupée dans le monde a un emploi informel ²⁹. Il s'agit non seulement de plusieurs millions de travailleurs indépendants, mais aussi, selon les estimations, de 606 millions de salariés en 2019 – parmi eux, beaucoup de travailleurs domestiques, occasionnels ou exerçant une activité dans une microentreprise. Une caractéristique commune de ces travailleurs est qu'ils ne sont ni reconnus ni suffisamment protégés, en droit ou dans la pratique, par les cadres légaux et réglementaires en vigueur, ce qui les rend plus vulnérables. Les travailleurs informels sont susceptibles de ne pas bénéficier de la protection de droits du travail tels que la reconnaissance effective du droit de négociation collective, et de subir de mauvaises conditions de travail, notamment une rémunération inférieure au salaire minimum et des revenus qui sont en moyenne nettement inférieurs à ceux des travailleurs pourvus d'un emploi formel ³⁰. En raison du taux élevé de l'emploi informel chez les femmes, le salaire minimum ne les protège pas non plus contre la discrimination salariale fondée sur le genre. Dans les pays où les niveaux d'informalité sont élevés, pour qu'il soit efficace, le salaire minimum doit s'accompagner de mesures favorisant la formalisation.

²⁹ OIT, *Women and men in the informal economy: A statistical update*.

³⁰ OIT, *Women and men in the informal economy: A statistical update*, 41.

► 2. Initiatives récentes sur le salaire vital

48. La question du salaire vital est devenue un enjeu majeur au cours des dernières années. Si la préoccupation selon laquelle les salaires devraient être suffisamment élevés pour permettre un niveau de vie décent n'est pas nouvelle, les initiatives concernant le salaire vital se sont multipliées, souvent en réaction à la persistance des bas salaires et de la pauvreté au travail, y compris dans les chaînes d'approvisionnement.
49. L'idée du salaire vital se rattache aux besoins des travailleurs et de leurs familles et les facteurs économiques n'entrent pas dans la définition de celui-ci, même si, comme on l'a souligné au chapitre précédent, ces facteurs devraient aussi être pris en considération pour déterminer les salaires.
50. Dans ce contexte, les entreprises multinationales sont de plus en plus nombreuses, d'elles-mêmes ou au titre d'initiatives multipartites, à prendre l'engagement de payer le salaire vital dans le cadre de leurs activités propres et/ou d'en promouvoir le paiement auprès de leurs fournisseurs. Ces initiatives volontaires en sont à des stades différents et répondent à différentes approches.
51. Les engagements concernant le salaire vital résultent aussi de l'application de certaines nouvelles règles en matière de conduite responsable des entreprises. Les entreprises assujetties à la directive de l'Union européenne sur la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (CSRD)³¹, en vigueur depuis le 5 janvier 2023, et aux normes européennes correspondantes d'information en matière de durabilité (ESRS), devront indiquer comment elles entendent garantir le paiement de «salaires adéquats» à leur main-d'œuvre propre et aux employés de leur chaîne de valeur³². D'après les normes ESRS, le niveau de référence définissant les «salaires adéquats» pour la zone géographique située en dehors de l'Espace économique européen renvoie à certaines initiatives sur le salaire vital³³.
52. Le présent chapitre donne des renseignements d'ordre général sur les initiatives récentes en matière de salaire vital, en indiquant les différentes approches. Il souligne certaines des initiatives actuelles les plus importantes en la matière³⁴, passe en revue les définitions actuelles du salaire vital et analyse les travaux relatifs à son estimation. Enfin, il récapitule les enseignements tirés de la mise en pratique de la notion de salaire vital et analyse les difficultés rencontrées à cet égard, particulièrement au regard des principes clés soutenus par l'OIT en matière de politique salariale, qui ont été présentés au chapitre précédent.

³¹ Union européenne, Directive (UE) 2022/2464 du Parlement européen et du Conseil du 14 décembre 2022 modifiant le règlement (UE) n° 537/2014 et les directives 2004/109/CE, 2006/43/CE et 2013/34/UE en ce qui concerne la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises, 2022.

³² Voir les [normes européennes d'information en matière de durabilité](#) (pour les effectifs de l'entreprise, voir p. 178, et pour les travailleurs de la chaîne de valeur, voir p. 218).

³³ Pour la [définition du niveau de référence des salaires adéquats](#), voir p. 207.

³⁴ Un point important à noter est que le présent chapitre présente une typologie des initiatives concernant le salaire vital qui donne un aperçu général des différents types d'initiatives, mais ne constitue pas une étude exhaustive de l'ensemble des initiatives actuelles et donne simplement quelques exemples des plus significatives dans chaque catégorie. Par ailleurs, les initiatives présentées ne constituent pas nécessairement des bonnes pratiques au sens des critères de l'OIT, mais sont plutôt mentionnées à titre d'exemple pour illustrer la situation des initiatives sur le salaire vital dans le monde.

2.1. Aperçu des initiatives concernant le salaire vital

53. En passant en revue les initiatives menées récemment dans le monde pour promouvoir le salaire vital, on note que deux dynamiques connexes mais distinctes sont à l'œuvre. La première concerne l'action au niveau international, y compris les initiatives propres d'entreprises multinationales. La seconde concerne des activités nationales ou infranationales, au premier chef dans les pays avancés et à revenu intermédiaire de la tranche supérieure, et recouvre les systèmes d'accréditation volontaire et la prise en compte de la notion de salaire vital dans les instruments juridiques régissant le salaire minimum.

2.1.1. Initiatives internationales concernant le salaire vital

54. Il est possible de classer les initiatives internationales actuelles en matière de salaire vital selon une typologie qui tient compte des différents champs d'action. Le tableau 2 présente cette typologie des initiatives internationales concernant le salaire vital.
55. Un certain nombre d'entreprises multinationales sont à l'origine d'initiatives récentes sur la question du salaire vital. Dans toute une série de secteurs, notamment ceux de l'agro-alimentaire, du textile, des vêtements et des chaussures, des cosmétiques et de l'électronique, des entreprises ont, publiquement ou en interne, pris des engagements visant à instaurer le salaire vital dans le cadre de leurs activités et/ou au niveau de leurs fournisseurs.
56. Un nombre croissant d'initiatives multipartites volontaires préconisent le paiement du salaire vital. Des organismes et structures à adhésion volontaire comme l'Initiative en faveur du commerce durable (IDH), la Fair Labor Association et la Fair Wear Foundation font des travaux sur le salaire vital une priorité. À titre d'exemple, l'IDH a pris des initiatives pour accélérer et harmoniser l'action relative au salaire vital dans le monde entier. En 2021, elle a lancé un appel à l'action sur le salaire vital auprès des entreprises³⁵, et constitué un groupe de travail d'entreprises dans le cadre de sa stratégie pour le salaire vital³⁶.
57. Des alliances regroupant des entreprises et des organisations internationales ont cherché à établir le principe du salaire vital dans le cadre d'un modèle plus inclusif de croissance économique. En 2023, le Pacte mondial de l'ONU a fait du salaire vital l'un des axes de son initiative «Forward Faster», par laquelle les entreprises sont invitées à déclarer publiquement leurs engagements et à indiquer l'action qu'elles mènent pour atteindre une série d'objectifs³⁷. De même, le partenariat «Business for Inclusive Growth (B4IG)» conclu en 2021 entre l'OCDE et de grandes entreprises internationales invite les entreprises et les organisations commerciales à soutenir des initiatives comme l'appel à l'action de l'IDH sur le salaire vital afin de promouvoir des relations économiques plus équitables et plus durables³⁸.
58. Un nombre croissant d'initiatives visant à regrouper les connaissances et les ressources existantes ont apporté des outils de mise en œuvre du salaire vital. Ainsi, l'IDH et le Pacte mondial ont produit une série de ressources pour le renforcement des capacités et de documents d'orientation en vue d'harmoniser les approches, de diffuser les données d'expérience et de cibler les divers problèmes

³⁵ Voir l'appel à l'action de l'IDH («[Call to Action](#)»).

³⁶ Voir la stratégie de l'IDH pour le salaire vital («[Roadmap on Living Wages](#)»).

³⁷ En ce qui concerne le salaire vital, les deux objectifs suivants ont été fixés: i) 100 pour cent des employés de l'organisation touchent le salaire vital d'ici à 2030 (objectif 1); et ii) établir un ou plusieurs plans d'action communs avec les sous-traitants, les partenaires de la chaîne d'approvisionnement et d'autres acteurs clés en vue de parvenir au salaire et/ou au revenu vital, selon des étapes mesurables et assorties de délais (objectif 2).

³⁸ [Business for Inclusive Growth](#).

concernant les moyens de parvenir au salaire vital en pratique. Si les connaissances s'enrichissent, les données d'expérience sur la mise en place du salaire vital restent insuffisantes et le suivi et l'évaluation de ces premières réalisations n'ont guère livré d'éléments probants jusqu'à présent.

59. Des critères relatifs au salaire vital ont été souvent adoptés à la faveur d'une série de normes de durabilité et de régimes de certification privés dont la portée s'étend plus largement à la durabilité environnementale et sociale. Il en va ainsi de programmes fondés sur la certification comme Rainforest Alliance, Fairtrade International et Social Accountability International (SAI), qui imposent aux entreprises certifiées de payer le salaire vital. Depuis janvier 2021, l'Alliance ISEAL (Alliance internationale d'accréditation et de labellisation sociales et environnementales)³⁹ fait appel à des normes de durabilité pour renforcer ses systèmes afin de soutenir l'action des chaînes d'approvisionnement concernant le salaire vital. Des initiatives et des tables rondes sur la durabilité dans le secteur des produits de base durables, notamment l'initiative Bonsucro et la Table ronde sur l'huile de palme durable, œuvrent également de plus en plus pour intégrer des références au salaire vital. Un certain nombre d'initiatives multipartites imposent aussi aux entreprises qui en sont membres de garantir aux travailleurs de leurs chaînes d'approvisionnement le versement du salaire vital – comme l'Ethical Trading Initiative (au Danemark, en Norvège, en Suède et au Royaume-Uni), la Fair Labor Association et la Fair Wear Foundation – et prévoient souvent des mécanismes de responsabilité internes pour évaluer les progrès et suivre les dispositions prises par les membres pour réaliser le salaire vital.
60. Un certain nombre de programmes multipartites adoptent une démarche sectorielle en vue de parvenir à l'adoption du salaire vital, ce qui peut passer par le dialogue social et la négociation collective. Ces initiatives contribuent aux efforts déployés dans ce domaine au niveau sectoriel. On mentionnera à titre d'exemple ACT (Action, Collaboration, Transformation), initiative commune de 19 marques et détaillants internationaux de vêtements, et IndustriALL Global Union, qui vise à faciliter la mise en place du salaire vital par la négociation collective sectorielle.
61. Les pratiques d'achat au sein des chaînes d'approvisionnement sont l'objet d'un nombre croissant d'initiatives, conçues en étroite collaboration avec des entreprises pour déterminer les mesures précises que les acheteurs peuvent adopter pour modifier leurs pratiques d'achat, en vue notamment de parvenir à un progrès salarial sur le lieu de travail des fournisseurs. On mentionnera à titre d'exemple le Better Buying Institute, le Cadre commun pour des pratiques d'achat responsables et l'Initiative pour des termes de l'échange durables.
62. Dans le prolongement des initiatives visant à améliorer la transparence et la divulgation de l'information, une série d'initiatives est en cours afin d'intégrer le salaire vital dans la comptabilité financière. Un dialogue est mené avec les entreprises pour mettre au point un modèle normalisé leur permettant de rendre compte des progrès qu'elles font en ce qui concerne le versement du salaire vital dans le cadre de leurs activités et au niveau de leurs fournisseurs. On citera parmi les initiatives en question le projet Shift/Capitals pour la comptabilité et le salaire vital, les indicateurs IRIS+ du Global Impact Investing Network (GIIN) pour les investisseurs, l'initiative Platform Living Wage Financials (PLWF) et la World Benchmarking Alliance.
63. Cet intérêt pour le salaire vital se retrouve également dans des initiatives réglementaires et de politique publique visant à promouvoir le salaire décent dans les chaînes d'approvisionnement, parmi lesquelles des initiatives réglementaires récentes de l'Union européenne, et la déclaration commune concernant le salaire vital et le revenu vital conclue par les Pays-Bas, l'Allemagne, la

³⁹ L'Alliance ISEAL assure le secrétariat de la Global Living Wage Coalition (GLWC).

Belgique et le Luxembourg ⁴⁰. Cette déclaration invite à un partenariat de collaboration et une action commune en vue de parvenir à des chaînes d'approvisionnement durables et souligne l'importance que revêtent des salaires et des revenus décents pour mettre fin à la pauvreté absolue.

64. Bon nombre des initiatives ayant trait au salaire vital s'appuient sur des estimations du salaire vital et des outils diagnostiques soutenus par diverses organisations. La section 2.3 passe plus largement en revue les méthodes qui existent pour estimer le salaire vital. Les initiatives offrant des outils et services diagnostiques permettant de mesurer comment les estimations du salaire vital se comparent aux salaires pratiqués dans tel ou tel contexte de la chaîne d'approvisionnement sont notamment l'outil ALIGN, le tableau de bord pour une rémunération équitable de la Fair Labor Association, l'échelle des salaires de la Fair Wear Foundation, l'outil de calcul des coûts du salaire vital de la GIZ, et l'outil de matrice salariale conçu par l'IDH pour le salaire vital.

► **Tableau 2. Typologie des initiatives internationales sur le salaire vital**

Type	Description des mesures concernant le salaire vital	Exemples
Initiatives menées par des marques ou des acheteurs individuels pour faire adopter le salaire vital au sein des chaînes d'approvisionnement	Engagement public et assorti de délais concernant le paiement du salaire vital dans leurs chaînes d'approvisionnement, mesures concrètes à l'appui.	
Plateformes/accélérateurs pour l'action multipartite	Groupes multipartites constitués d'entreprises membres s'engageant à verser un salaire vital aux travailleurs de leur chaîne d'approvisionnement. Ces plateformes peuvent disposer de mécanismes de responsabilité internes pour évaluer les progrès et vérifier les dispositions prises par les membres pour réaliser le salaire vital.	<ul style="list-style-type: none"> • Ethical Trading Initiative (Royaume-Uni, Suède, Danemark, Norvège) • Fair Labor Association • Fair Wear Foundation • Accords internationaux conclus par les Pays-Bas sur la conduite responsable des entreprises • Partenariats de la GIZ avec le secteur privé
Forums de discussion stratégique organisés par des entreprises	Forums de discussion permettant aux entreprises de mettre en commun des bonnes pratiques et de concevoir des engagements/appels à l'action communs, des lignes directrices et d'autres normes de pratique que les membres peuvent adopter, et dans lesquels le salaire vital constitue soit un objectif central, soit un axe de travail particulier.	<ul style="list-style-type: none"> • AIM-Progress (chaînes d'approvisionnement de produits de consommation courante – outils /fiches de conseils sur le salaire vital) • amfori/BSCI • B4IG • Initiative «Forward Faster» du Pacte mondial de l'ONU • Responsible Business Alliance (RBA)

⁴⁰ Voir la [déclaration commune concernant le salaire vital et le revenu vital](#), 1^{er} juin 2023.

Type	Description des mesures concernant le salaire vital	Exemples
Outils de mise en œuvre du salaire vital	Initiatives ayant pour objet de proposer des outils et des ressources pour faciliter l'adoption concrète du salaire vital partout dans le monde.	<ul style="list-style-type: none"> • Outils de l'IDH pour l'action en ce qui concerne le salaire vital • Outil d'analyse du salaire vital du Pacte mondial de l'ONU • AIM-Progress: ensemble de principes sur le salaire vital à l'usage des chaînes d'approvisionnement de produits de consommation courante
Certification relative au salaire vital dans les chaînes d'approvisionnement	Programmes fondés sur la certification en vertu desquels les salaires versés par les entreprises certifiées doivent se conformer (ou adopter un plan en vue de se conformer) à une ou plusieurs estimations du salaire vital reconnues sur le plan international.	<ul style="list-style-type: none"> • Aquaculture Stewardship Council (ASC – projet de stratégie sur le salaire vital) • Fairtrade International • Rainforest Alliance • SAI
Initiatives sur la durabilité dans le secteur des produits de base, comportant des engagements sur le salaire vital	Tables rondes et initiatives sur la durabilité dans le secteur des produits de base, mentionnant le salaire vital parmi les critères de durabilité	<ul style="list-style-type: none"> • Bonsucro (cane à sucre) • Table ronde sur l'huile de palme durable
Stratégie à l'échelle du secteur ou de la branche d'activité avec définition de la participation et du rôle des partenaires sociaux	Partenariats de branche ou programmes multipartites ayant pour objet de faire évoluer les processus de fixation des salaires vers une forme de salaire vital, grâce en particulier au dialogue social et à la négociation collective.	<ul style="list-style-type: none"> • ACT (vêtements) • Malawi Tea 2020 • Forum mondial de la banane – dont l'Initiative de sensibilisation sur le salaire vital (LIWIN)
Cadres de collaboration centrés sur les pratiques d'achat au sein des chaînes d'approvisionnement mondiales	Initiatives centrées sur les fournisseurs et les pratiques des chaînes d'approvisionnement en matière d'achats.	<ul style="list-style-type: none"> • Better Buying Institute • Cadre commun pour les pratiques d'achat responsables • Initiative pour des termes de l'échange durables
Initiatives visant à promouvoir l'information, l'évaluation comparative et la transparence concernant le salaire vital dans les chaînes d'approvisionnement	Initiatives centrées sur la transparence et l'information concernant la situation salariale des travailleurs des chaînes d'approvisionnement.	<ul style="list-style-type: none"> • Projet pour la comptabilité et le salaire vital: Shift/Capitals Coalition • GIIN IRIS+: indicateurs à l'intention des investisseurs • Initiative PLWF (Platform Living Wage Financials) • World Benchmarking Alliance

Type	Description des mesures concernant le salaire vital	Exemples
Politiques publiques visant à promouvoir l'adoption du salaire vital dans les chaînes d'approvisionnement	Politiques publiques visant à promouvoir des pratiques salariales décentes dans les chaînes d'approvisionnement.	<ul style="list-style-type: none"> • Pays-Bas, Allemagne, Belgique et Luxembourg: Déclaration commune • Initiatives réglementaires de l'Union européenne (directive concernant la publication d'informations en matière de durabilité par les entreprises (CSRD)/normes européennes d'information en matière de durabilité (ESRS S2) concernant les travailleurs de la chaîne de valeur, directive concernant la diligence raisonnable en matière de durabilité des entreprises (CS3D))
Etablissement d'estimations du salaire vital (pour plusieurs pays)	Estimation du salaire vital en fonction du contexte de la chaîne d'approvisionnement (pays/secteur/produit de base).	<ul style="list-style-type: none"> • Initiative sur le salaire vital de l'Asia Floor Wage Alliance • Clean Clothes Campaign • Fair Wage Network • Global Living Wage Coalition/Anker • Wage Indicator
Diagnostic du salaire vital et calcul des écarts	Fournir et/ou diffuser des outils ou des services de diagnostic permettant de mesurer les salaires en vigueur par rapport à des estimations du salaire vital, et apporter des conseils sur l'utilisation de ces outils ou services.	<ul style="list-style-type: none"> • Outil ALIGN • Fair Labor Association – Tableau de bord pour une rémunération équitable • Échelle des salaires de la Fair Wear Foundation • Outil de calcul des coûts du salaire vital de la GIZ • Matrice salariale conçue par l'IDH pour le salaire vital

65. Les initiatives sur le salaire vital s'appliquant aux seuls salariés, il existe aussi des initiatives sur le revenu vital dont l'objet est d'améliorer le revenu que les travailleurs indépendants, notamment les petits exploitants agricoles, peuvent tirer de leur travail. Les travailleurs indépendants se heurtent souvent à des problèmes comme l'instabilité des prix du marché, l'accès limité aux ressources et les contraintes liées à l'environnement qui les empêchent d'obtenir un revenu qui couvre leurs besoins et ceux de leur famille ⁴¹. Comme dans le cas des initiatives sur le salaire vital, on trouve aussi parmi les initiatives sur le revenu vital des projets multipartites comme la [Communauté de pratique sur le revenu de subsistance](#) et des alliances sectorielles comme l'[Alliance pour le revenu de subsistance dans le secteur du cacao](#). Bien souvent, ces initiatives ne visent pas seulement à augmenter le niveau des revenus du travail, mais aussi à promouvoir la durabilité sociale et environnementale.

⁴¹ Farmer Income Lab, [Disrupting Commodities: Building Thriving Rural Communities and More Sustainable, Resilient Agricultural Supply Chains](#), 2021.

2.1.2. Initiatives nationales

66. Parallèlement aux initiatives internationales sur le salaire vital, il existe d'autres initiatives centrées sur l'insuffisance perçue du salaire minimum applicable (voir tableau 3). Aux États-Unis, le mouvement a été lancé à Baltimore en 1994 par des organisations syndicales et des associations religieuses, à la suite d'une augmentation du nombre de travailleurs pauvres⁴². Des initiatives pour l'adoption d'un salaire vital sont aussi apparues au Royaume-Uni, et ont été relancées en 2000 par la TELCO (East London Community Organisation), une coalition de syndicats et d'organisations religieuses et communautaires⁴³. Une campagne a également été lancée en Nouvelle-Zélande en 2012 pour l'établissement d'un salaire vital, afin de réduire les inégalités et la pauvreté dans le pays⁴⁴.
67. Les programmes volontaires d'accréditation des employeurs constituent la forme la plus notable d'initiatives nationales de promotion du salaire vital. On mentionnera à cet égard la Fondation pour le salaire vital, au Royaume-Uni, Living Wage for US, aux États-Unis, et le Mouvement Aotearoa pour le salaire vital, en Nouvelle-Zélande, qui accréditent individuellement les entreprises qui ont adhéré librement au principe du versement d'un salaire vital. C'est ainsi que, au Royaume-Uni, la Fondation pour le salaire vital avait, en novembre 2023, accrédité 14 000 entreprises en qualité d'employeur accordant le salaire vital⁴⁵.
68. Un nombre croissant d'initiatives nationales d'information et de plaidoyer ont été soutenues dans divers pays, en particulier par des instituts de recherche et des syndicats. Ces initiatives recouvrent des activités de recherche, de diffusion de renseignements et de plaidoyer en rapport avec la notion de salaire vital et le coût des besoins essentiels à l'échelon national. On mentionnera à cet égard des instituts de recherche comme le Centre d'études Espinosa Yglesias au Mexique, Living Wage Ireland et l'Institut sud-africain de recherche sur les politiques sociales, et des initiatives syndicales telles que celles du Département intersyndical d'études statistiques et socio-économiques (DIEESE) au Brésil, de la Fédération des syndicats macédoniens (SSM) (qui a établi un panier de consommation minimum) en Macédoine du Nord et de la Confédération des syndicats turcs (TÜRK-İŞ) en Türkiye.
69. Certains pays mentionnent le salaire vital dans leur politique salariale nationale. Parfois, le salaire vital n'est pas calculé d'après le coût de la vie mais en proportion du revenu médian. Tel est le cas au Royaume-Uni, où le salaire minimum national applicable à tous les travailleurs âgés de 23 ans et plus⁴⁶, qui correspond aux deux tiers du salaire médian, est appelé salaire vital national. Il est fait mention du salaire vital ou du salaire minimum vital dans la constitution et le code du travail de plusieurs pays du monde, comme l'indique le tableau 5.

⁴² Ce mouvement a abouti à ce que le conseil municipal et le maire ont pris un arrêté sur le salaire vital. Voir Stephanie Luce, «Living wages: A US perspective», *Emerald Insight* 39, n° 6 (2017): 863-874.

⁴³ La chronologie peut être consultée à l'adresse suivante: *A chronology of the London living wage campaign 2001–2009*, School of Geography, Queen Mary University of London.

⁴⁴ [Living Wage NZ](#).

⁴⁵ [Living Wage Foundation](#).

⁴⁶ À compter d'avril 2024, le salaire vital national s'appliquera dès l'âge de 21 ans.

► **Tableau 3. Typologie des initiatives nationales sur le salaire vital**

Type	Description	Exemples
Programmes volontaires d'accréditation des employeurs	Accréditation individuelle des entreprises qui le souhaitent d'après le calcul du salaire vital déterminé au niveau national.	<ul style="list-style-type: none"> • Living Wage Foundation (Royaume-Uni) • Living Wage for US (États-Unis) • Living Wage Movement Aotearoa (Nouvelle-Zélande)
Initiatives nationales d'information et de plaidoyer	Activités de recherche, de diffusion de renseignements et de plaidoyer sur la notion de salaire vital et le coût des besoins essentiels à l'échelon national.	<ul style="list-style-type: none"> • Centro de Estudios Espinosa Yglesias (Mexique) • DIEESE (Brésil) • Living Wage Ireland (Irlande) • Southern African Social Policy Research Institute • Panier consommation minimum de la Fédération des syndicats macédoniens (SSM) (Macédoine du Nord) • TÜRK-İŞ (Turquie)
Initiatives réglementaires nationales	Prise en compte de la notion et de la définition du salaire vital dans le cadre du processus de fixation du salaire minimum.	<ul style="list-style-type: none"> • Argentine • Équateur • Viet Nam

2.2. Aperçu des définitions existantes du salaire vital

70. En passant en revue les définitions les plus courantes du salaire vital, on note que toutes convergent généralement vers l'idée d'un niveau de salaire permettant aux travailleurs et aux membres de leur famille d'atteindre un certain niveau de vie (voir tableau 4). La Global Living Wage Coalition définit ainsi le salaire vital comme étant «[l]a rémunération, perçue par un travailleur en un lieu déterminé pour une semaine normale de travail, qui soit suffisante pour lui assurer ainsi qu'à sa famille un niveau de vie décent. Les éléments d'un niveau de vie décent sont l'alimentation, l'eau, le logement, l'éducation, les soins de santé, le transport, l'habillement et d'autres besoins essentiels, y compris une réserve en cas d'imprévu».

► **Tableau 4. Définitions du salaire vital adoptées par diverses initiatives**

Organisation	Définition
ACT	«Le salaire vital est le revenu minimum nécessaire à un travailleur pour subvenir à ses besoins fondamentaux et à ceux de sa famille, y compris un certain revenu discrétionnaire. Il doit être gagné pendant les heures de travail légales (c'est-à-dire sans heures supplémentaires)».
Clean Clothes Campaign	«Le salaire vital doit être gagné pendant une semaine normale de travail (pas plus de 48 heures) et permettre à un travailleur du secteur de l'habillement, pour lui-même et sa famille, d'acheter des aliments, de payer les dépenses de loyer, de soins de santé, d'habillement, de transport et d'éducation, et de disposer d'un petit montant d'épargne en cas d'imprévu».
Ethical Trading Initiative (ETI) – Royaume-Uni, Code de conduite	«Le salaire et les avantages versés pour une semaine de travail ordinaire satisfont, au minimum, les normes légales nationales ou les normes du secteur considéré, le montant le plus élevé étant retenu. En tout état de cause, le salaire doit toujours être suffisant pour subvenir aux besoins essentiels et assurer un revenu discrétionnaire».
Fair Labor Association (FLA), Code du travail équitable	«Rémunération correspondant à une semaine normale de travail, suffisante pour subvenir aux besoins essentiels du travailleur et lui assurer un revenu discrétionnaire».

Organisation	Définition
Fair Wear Foundation (FWF), Code des pratiques de travail	«Les salaires et prestations versés pour une semaine normale de travail doivent (...) toujours être suffisants pour subvenir aux besoins essentiels des travailleurs et de leur famille et leur assurer un certain revenu discrétionnaire (conventions n ^{os} 26 et 131 de l'OIT)».
Global Living Wage Coalition (GLWC)/ Anker Research Institute	«La rémunération, perçue par un travailleur en un lieu déterminé pour une semaine normale de travail, qui soit suffisante pour lui assurer ainsi qu'à sa famille un niveau de vie décent. Les éléments d'un niveau de vie décent sont l'alimentation, l'eau, le logement, l'éducation, les soins de santé, le transport, l'habillement et d'autres besoins essentiels, y compris une réserve en cas d'imprévu».
Living Wage Movement Aotearoa (Nouvelle-Zélande)	«Le revenu nécessaire au travailleur et à sa famille pour répondre à leurs besoins essentiels. Le salaire vital permet au travailleur de vivre dignement et de participer activement à la vie sociale».
MIT, calculateur du salaire vital	«Les revenus du travail [...] dont un travailleur à temps plein a besoin pour couvrir ou financer les dépenses liées aux besoins essentiels de sa famille dans son lieu de résidence».
SAI SA8000	«Le salaire pour une semaine normale de travail, à l'exclusion des heures supplémentaires [...] doit être suffisant pour subvenir aux besoins essentiels du personnel et lui assurer un certain revenu discrétionnaire».

71. On retrouve un certain nombre d'aspects communs à la plupart des définitions du salaire vital.

- a) Le salaire vital est une notion qui, dans sa définition, se rattache exclusivement aux besoins des travailleurs et des membres de leur famille. Le principe fondamental qui sous-tend toutes les définitions est que le salaire vital doit produire un niveau de vie «décent» ou «socialement acceptable». Cependant, comme on l'a vu au chapitre 1, les besoins des travailleurs et des membres de leur famille constituent seulement un des éléments à prendre en considération pour fixer les salaires, parallèlement aux facteurs économiques. Le débat plus général sur le mode de détermination des salaires doit aussi tenir compte des facteurs économiques.
- b) Les définitions du salaire vital s'intéressent aux retombées salariales pour les travailleurs plutôt qu'aux mécanismes particuliers de fixation des salaires. Elles laissent donc en suspens la question des modalités d'application du salaire vital, y compris le rôle que des facteurs économiques, notamment la hausse de la productivité, et des institutions du marché du travail, notamment les régimes de salaire minimum, la négociation collective et l'inspection du travail, sont susceptibles de jouer dans la mise en œuvre du salaire vital.
- c) Le salaire vital est une notion fondée sur la famille, qui met l'accent sur les besoins des travailleurs et de leur famille. La plupart des définitions, mais non la totalité ⁴⁷, s'accordent sur le principe voulant que le salaire vital soit suffisant pour assurer un certain niveau de vie non seulement au travailleur lui-même, mais aussi à sa famille, dans la mesure où le salaire doit assurer la subsistance non seulement du salarié, mais aussi des personnes à sa charge.
- d) Le salaire vital renvoie à la rémunération des heures de travail normales, à l'exclusion des heures supplémentaires. La plupart des définitions du salaire vital indiquent expressément que le salaire vital doit être la rémunération perçue par le travailleur au titre des heures normales de travail, à l'exclusion des heures supplémentaires. Ce lien entre le salaire et les

⁴⁷ Comme on peut le voir, les définitions figurant dans le Code de conduite de l'ETI, le Code du travail équitable de la FLA et la norme SAI SA 8000 ne mentionnent pas expressément les besoins de la famille des travailleurs. Cependant, toutes ces organisations se sont montrées en pratique favorables à une telle interprétation.

heures de travail est au cœur de la notion de salaire vital: la réalisation économique d'un niveau de vie décent doit s'appliquer à des heures de travail normales.

- e) Le salaire vital est défini par rapport au lieu et au temps. Selon la plupart des définitions, il doit être interprété d'après le contexte où le salaire est gagné, tant du point de vue du lieu géographique que de la situation socio-économique qui existe à un moment donné. Dès lors, ce que l'on appelle le salaire vital peut correspondre à des réalités très différentes selon les pays, les régions ou les secteurs d'activité.

72. Si l'on doit la plupart des définitions du salaire vital à des organisations de la société civile et des initiatives multipartites, les principes qui le sous-tendent sont établis dans plusieurs constitutions et codes du travail de pays du monde entier (voir tableau 5).

► **Tableau 5. Les principes du salaire vital dans les constitutions et les codes du travail nationaux**

Pays	Instrument juridique/politique	Reference aux principes du salaire vital
Argentine	Loi de 1974 sur le régime du contrat de travail (article 116)	«Il est instauré une rémunération équitable, consistant en un salaire décent répondant aux besoins essentiels du travailleur et de sa famille».
Brésil	Constitution de 1988 (titre II, chapitre II, article 7)	«L'État s'attache à faire en sorte, par des lois ou par une organisation économique appropriées ou par tout autre moyen, que tous les travailleurs (...) disposent d'un salaire vital, de conditions de travail leur assurant un niveau de vie décent et de la pleine jouissance de loisirs et de possibilités sociales et culturelles».
Équateur	Constitution de 2008 (titre VI, chapitre 6, section 3, article 328)	«Chaque travailleur a droit à un niveau de vie décent».
Inde	Constitution de 1949 (partie IV, article 43)	«Le salaire minimum général doit être suffisant pour répondre aux besoins matériels, sociaux et culturels normaux d'une famille et couvrir l'éducation obligatoire des enfants».
Indonésie	Politique indonésienne de 2021 en matière de salaires [article 2(1)]	«Garantir que les travailleurs reçoivent un salaire vital leur permettant de bénéficier d'un niveau de vie décent et de possibilités sociales et culturelles».
Mexique	Constitution de 1917 (titre VI, article 123)	«Le salaire minimum est la rémunération la plus basse que perçoit un employé exerçant le travail le plus simple dans des conditions normales de travail et doit lui permettre de subvenir à ses besoins minimums et à ceux de sa famille».
Namibie	Constitution de 1990 (chapitre 11, article 95)	«Il est instauré une rémunération équitable, consistant en un salaire décent répondant aux besoins essentiels du travailleur et de sa famille».
Viet Nam	Code du travail de 2012 (chapitre VI, article 91)	«Le salaire minimum est la rémunération la plus basse que perçoit un employé exerçant le travail le plus simple dans des conditions normales de travail et doit lui permettre de subvenir à ses besoins minimums et à ceux de sa famille».

2.3. Principales caractéristiques des méthodes d'estimation du salaire vital

73. Les méthodes d'estimation (évaluation comparative) du salaire vital se sont multipliées ces dix dernières années ⁴⁸. Il est procédé à ces estimations afin de traduire en valeur monétaire les principes qui sous-tendent la notion de salaire vital. La liste présentée au tableau 6 constitue un échantillon indicatif de méthodes d'estimation conçues principalement par des organisations de la société civile ou des entreprises commerciales, mais elle comporte également des méthodes d'estimation du coût de la vie conçues par des organisations de travailleurs.

► **Tableau 6. Vue d'ensemble des méthodes d'estimation du salaire vital et du coût de la vie**

Méthode d'estimation	Postes de consommation inclus	Hypothèses concernant le ménage	Couverture	Révision	Accessibilité
Méthode GLWC/Anker	<ul style="list-style-type: none"> • Alimentation • Logement • Transports • Communication • Biens d'équipement ménager • Loisirs • Autres besoins • 5 % de revenu discrétionnaire 	<p>Famille type: deux adultes; nombre d'enfants selon le taux de fécondité.</p> <p>Salariés: selon le taux d'activité économique.</p>	45 villes ou régions infranationales, dans 23 pays, applicable à 13 secteurs.	Actualisation annuelle en fonction de l'inflation.	Accès public gratuit en ligne .
Valeurs de référence GLWC/Anker	<ul style="list-style-type: none"> • Même approche que la méthode GLWC/Anker 	Même approche que la méthode GLWC/Anker.	42 lieux dans 25 pays.	Actualisation annuelle en fonction de l'inflation.	Accès public gratuit en ligne .
Asia Floor Wage Alliance	<ul style="list-style-type: none"> • Alimentation • Logement • Habillement • Soins de santé • Santé procréative • Combustibles • Transports • 10 % de revenu discrétionnaire 	<p>Famille type: trois adultes; différentes combinaisons possibles quant au nombre d'enfants.</p> <p>Salariés: un adulte salarié à plein temps.</p>	Disponible pour l'industrie du vêtement dans 11 pays d'Asie.	Dernière actualisation faisant suite à une étude exhaustive en 2022 (précédemment en 2011)	Accès public gratuit en ligne .

⁴⁸ Le présent rapport emploie l'expression «méthodes d'estimation du salaire vital» pour désigner les méthodes qui traduisent les principes de la notion de salaire vital en valeur monétaire. On appelle habituellement celles-ci méthodes d'évaluation comparative du salaire vital. Dans le cas du présent rapport, on a également tenu compte des méthodes d'estimation du coût de la vie, qui sont élaborées principalement par les organisations de travailleurs.

Méthode d'estimation	Postes de consommation inclus	Hypothèses concernant le ménage	Couverture	Révision	Accessibilité
Fair Wage Network	<ul style="list-style-type: none"> Alimentation Logement et services collectifs de distribution Soins de santé Garde d'enfants/éducation des enfants Transports Communications Revenu discrétionnaire (pourcentage inconnu) 	<p>Famille type: deux adultes; les personnes à charge sont déterminées en fonction de taux nationaux.</p> <p>Salariés: en fonction du taux d'emploi.</p>	Près de 200 pays, plus de 2 500 régions, provinces et villes.	Actualisation annuelle en fonction de l'inflation.	Consultation possible par accès payant seulement.
Wage Indicator Foundation	<ul style="list-style-type: none"> Alimentation et eau potable Logement et services collectifs de distribution Transports Frais de téléphone Habillement Soins de santé Éducation 5 % de revenu discrétionnaire Cotisations et impôts 	<p>Famille type: Différentes options démographiques pour la définition du ménage.</p> <p>Salariés: choix possible entre différentes options.</p>	161 pays et 2 327 régions.	Actualisation annuelle en fonction de l'inflation.	Consultation possible par accès payant seulement – certaines estimations sont accessibles par un essai gratuit.
Clean Clothes Campaign	<ul style="list-style-type: none"> Alimentation Logement et services collectifs de distribution Soins de santé Habillement Garde d'enfants Éducation Transports Communications Revenu discrétionnaire (pourcentage inconnu) 	<p>Famille type: Différentes options démographiques pour la définition du ménage (trois adultes, deux adultes et deux enfants, un adulte et quatre enfants).</p> <p>Salariés: deux options: i) un apporteur de revenu pour trois personnes à charge; ou ii) un travailleur à temps plein.</p>	Disponible pour les pays d'Europe produisant des vêtements (principalement en Europe centrale, en Europe de l'Est et en Europe du Sud-Est).	Dernière actualisation faisant suite à une étude exhaustive en 2018.	Accès public gratuit en ligne .
NewForesight	<ul style="list-style-type: none"> Alimentation Logement Autres postes (hors alimentation) 5 % de revenu discrétionnaire 	<p>Famille type: deux adultes; nombre d'enfants selon données nationales.</p> <p>Salariés: selon données du marché du travail.</p>	23 pays.		Consultation possible par accès payant seulement.

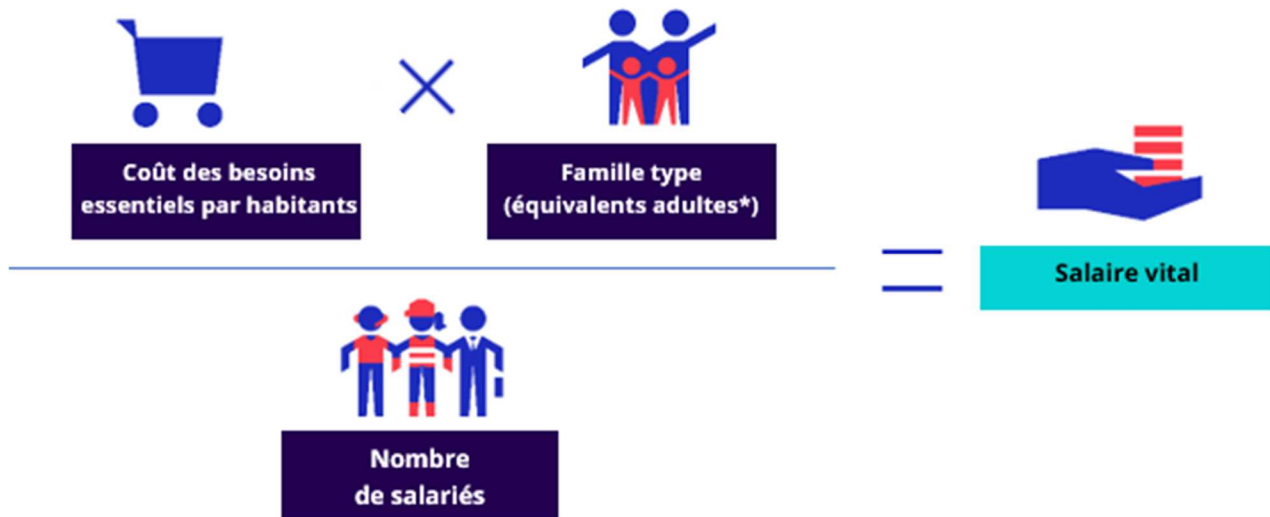
Méthode d'estimation	Postes de consommation inclus	Hypothèses concernant le ménage	Couverture	Révision	Accessibilité
Living Wage Foundation (Royaume-Uni)	<ul style="list-style-type: none"> Alimentation et eau Logement et services collectifs de distribution Habillement Garde d'enfants Transports et combustibles Alcool Tabac Bien et services personnels Vie sociale et culture Impôts locaux 	Famille type: différents types de famille sont envisagés (avec enfants de différents âges et sans enfants).	Pour le Royaume-Uni sauf Londres, et pour Londres en particulier.	Actualisation annuelle (dernière actualisation officielle en 2022).	Accès public gratuit en ligne .
Living Wage for US	<ul style="list-style-type: none"> Alimentation Logement Transports Soins de santé Épargne-retraite Garde d'enfants Autres besoins essentiels 5 % de revenu discrétionnaire Impôts 	<p>Famille type: deux adultes, deux enfants.</p> <p>Salariés: un travailleur à temps plein.</p>	Comtés des États-Unis.	Actualisation annuelle en fonction de l'inflation.	Accès public gratuit en ligne .
MIT, calculateur du salaire vital	<ul style="list-style-type: none"> Alimentation Logement et services collectifs de distribution Soins de santé Garde d'enfants Transports Habillement Hygiène et soins personnels Communications Participation civique 	<p>Famille type: Différentes options démographiques pour la définition du ménage (un ou deux adultes; aucun enfant jusqu'à trois enfants d'âges divers).</p> <p>Salariés: selon données du marché du travail.</p>	États-Unis seulement, dont 3 142 comtés, 384 zones statistiques métropolitaines et 50 États plus Washington, DC.	Dernière actualisation officielle en 2022	Accès public gratuit en ligne .
Labour Research Services	<ul style="list-style-type: none"> Alimentation Logement Habillement Communications Soins de santé Énergie Frais d'obsèques Revenu discrétionnaire (pourcentage inconnu) 	Non précisé.	Afrique du Sud.	Dernière actualisation officielle en 2021.	Accès public gratuit en ligne .

Méthode d'estimation	Postes de consommation inclus	Hypothèses concernant le ménage	Couverture	Révision	Accessibilité
Estimation du coût de la vie de la Confédération des syndicats turcs (TÜRK-İŞ)	<ul style="list-style-type: none"> • Alimentation • Habillement • Logement et services collectifs de distribution • Transports • Éducation • Santé • «Besoins analogues» 	<p>Famille type: Famille de quatre personnes, choix possible entre différentes combinaisons.</p> <p>Salariés: sans objet.</p>	Türkiye.	Dernière actualisation officielle en 2023.	Accès public gratuit en ligne .
Estimation du coût de la vie de la fédération syndicale de la Macédoine du Nord	<ul style="list-style-type: none"> • Alimentation et eau potable • Logement et services collectifs de distribution • Hygiène • Transports • Habillement • Soins de santé • Culture 	<p>Famille type: Famille de quatre personnes.</p> <p>Salariés: sans objet.</p>	Macédoine du Nord.	Dernière actualisation officielle en 2023.	Accès public gratuit en ligne .
Centre de recherche des syndicats brésiliens (DIEESE)	Alimentation uniquement	<p>Famille type: deux adultes et deux enfants.</p> <p>Salariés: sans objet.</p>	Brésil.	Actualisation régulière en fonction de l'inflation. Dernière actualisation officielle en 2023.	Accès public gratuit en ligne .

74. La méthode commune fondamentale utilisée pour calculer une estimation du salaire vital par la plupart des méthodes analysées ici part du principe que le salaire vital est fonction:

- a) du coût des besoins à satisfaire pour atteindre un certain niveau de vie, par habitant/équivalent adulte ⁴⁹;
- b) du nombre de personnes/équivalents adultes dans une famille type;
- c) du nombre de salariés par famille.

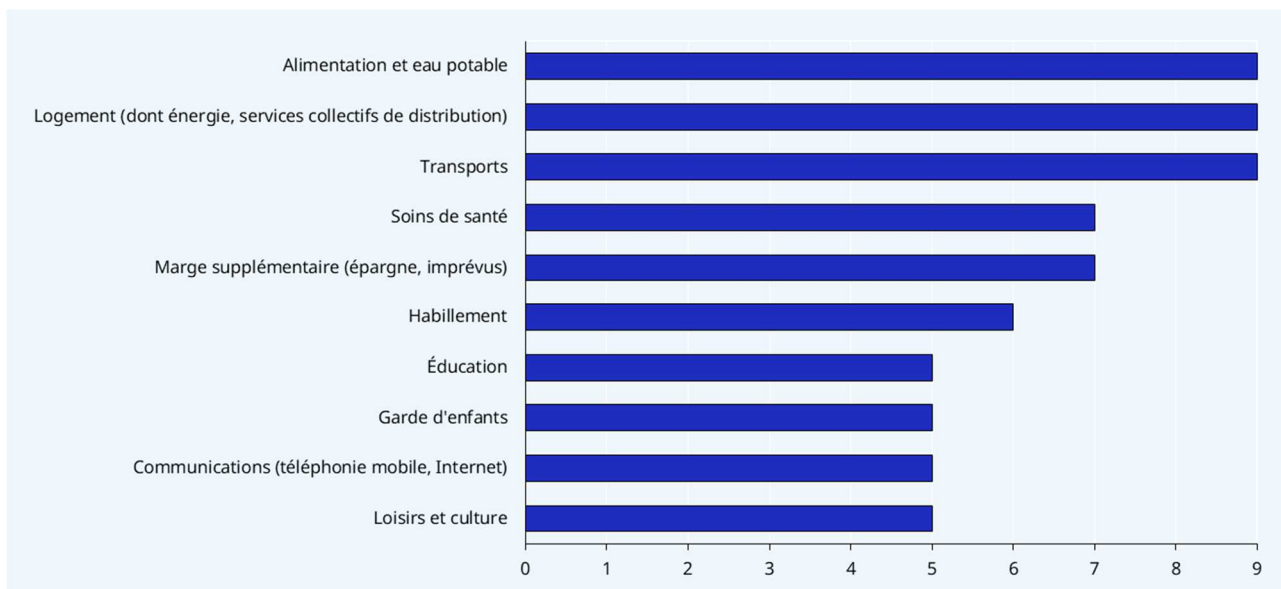
⁴⁹ Des échelles d'équivalence-adulte sont utilisées pour estimer le coût par habitant de certains biens et services. On mentionnera à titre d'exemple la méthode des apports énergétiques en équivalent adulte fondée sur les recommandations caloriques de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) et de l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) et l'échelle d'équivalence-adulte mise au point par l'OCDE (dite «échelle d'Oxford»). Ces échelles sont utilisées pour tenir compte des économies d'échelle obtenues lorsque des personnes cohabitent, et du fait que certains membres de la famille peuvent avoir moins de besoins que d'autres (ainsi, les besoins caloriques des enfants sont généralement inférieurs à ceux des adultes).

► **Figure 8. Méthode commune fondamentale utilisée pour calculer une estimation du salaire vital**

75. S'il existe une approche commune à la plupart des méthodes d'estimation du salaire vital, elles varient sur un certain nombre de points.

- a) Toutes les estimations du salaire vital définissent les quantités consommées et calculent le coût des différents biens et services dans un panier de consommation représentatif, mais les méthodes varient du point de vue de la composition de celui-ci. Certaines catégories de dépenses comme l'alimentation (y compris l'eau potable) et le logement (loyer et charges), figurent systématiquement dans toutes les méthodes d'estimation du salaire vital. Les autres catégories communes sont les transports et la santé et, dans une moindre mesure, l'habillement, la garde d'enfants et l'éducation. D'autres postes comme les communications (Internet, données mobiles et frais de téléphone), les loisirs et la culture (journaux, cinéma), figurent seulement dans certaines (voir figure 9)⁵⁰. Les estimations du salaire vital effectuées selon la même méthode varient généralement selon le lieu car les postes inclus dans chaque catégorie de ce panier représentatif du coût de la vie peuvent beaucoup varier d'un pays et d'une région à l'autre. Ainsi, certaines méthodes utilisent l'approche du groupe de discussion consistant à ce que les membres du groupe conviennent des postes de consommation sans lesquels un niveau de vie décent ne peut être maintenu.

⁵⁰ Les estimations du coût de la vie sont exclues de la présente analyse.

► **Figure 9. Fréquence d'inclusion de certains postes de consommation dans les estimations du salaire vital**

Source: OIT.

- b) Toutes les méthodes d'estimation du revenu d'intégration comportent une définition explicite de la famille type, pour pouvoir établir un profil précis des besoins de consommation de la famille; mais elles diffèrent quant à la façon de déterminer la composition d'une famille moyenne. Certaines estiment la taille moyenne de la famille d'après les données officielles disponibles et des enquêtes/recensements, tandis que d'autres font moins appel aux statistiques et postulent une famille type d'après l'avis d'experts et/ou la consultation de parties prenantes. On notera aussi que certaines méthodes offrent la possibilité de choisir entre différentes compositions familiales, de sorte qu'il revient à l'utilisateur de décider ce qu'il faut entendre par famille type dans chaque contexte.
- c) La plupart des méthodes d'estimation du salaire vital déduisent le nombre de salariés que compte la famille selon des calculs fondés sur les statistiques officielles⁵¹; mais certaines ont recours à des hypothèses types sur les salariés (par exemple, un salarié à temps plein par famille) ou offrent un choix entre plusieurs options. De même que la composition de la famille, le recours à des hypothèses différentes concernant le nombre de salariés par famille peut sensiblement influencer le résultat des estimations du salaire vital. L'hypothèse d'un seul salarié par famille de trois équivalents adultes, au lieu d'une hypothèse de 1,5 salarié, augmenterait l'estimation du salaire vital de 50 pour cent. En outre, il importe de ne pas perdre de vue les préjugés de genre qui peuvent découler de ces hypothèses. À titre d'exemple, les besoins des familles ayant à leur tête une femme célibataire peuvent être insuffisamment pris en compte dans les méthodes habituelles d'estimation du revenu des familles types et/ou les méthodes qui envisagent plus d'un salarié par ménage. Shift, par exemple, considère que le salaire vital doit être perçu par un seul salarié.

⁵¹ Enquêtes locales sur le taux d'activité, enquêtes sur l'emploi ou autres statistiques sur l'activité économique, notamment.

- d) La plupart des méthodes estiment le salaire vital en combinant des études primaires et des sources secondaires, mais dans la plupart des cas, ne font pas intervenir de consultation des partenaires sociaux pour leur conception ou leur validation, ni de processus officiel de dialogue social. Les estimations du salaire vital sont le plus souvent calculées par des chercheurs qui recueillent des données à l'aide d'enquêtes et/ou de groupes de discussion, et complètent ces renseignements par des sources secondaires, notamment des statistiques nationales, des contributions d'experts ou d'autres formes de recherche documentaire. Si peu de méthodes cherchent à associer les organisations d'employeurs et de travailleurs, lorsqu'il en existe, à la collecte et à la validation des données, la plupart s'appuient généralement sur des contributions et/ou une validation obtenues dans le cadre d'un échange direct avec des travailleurs et/ou des employeurs et d'autres acteurs locaux, tels que des organisations civiques ou des notables⁵². Le dialogue avec les partenaires sociaux ne relève donc pas des processus officiels de dialogue social.
- e) Si la plupart des méthodes d'estimation du salaire vital privilégient une démarche contextuelle, le degré de spécificité est très variable d'une méthode à l'autre. Certaines adoptent une approche très localisée, qui produit des estimations pour un site de production national déterminé. D'autres apportent des estimations régionales ou nationales. Parfois, les documents publics donnent une information fragmentaire sur la manière dont le salaire vital local ou propre à un certain secteur est agrégé à un niveau supérieur.
- f) Les estimations du salaire vital étant par essence limitées dans le temps, presque toutes les méthodes d'estimation prévoient un mécanisme de révision et d'actualisation, mais diffèrent entre elles quant à la fréquence d'ajustement. La valeur d'un salaire nominal peut être influencée par l'évolution des prix à la consommation. À cet égard, nombre d'estimations du salaire vital en révisent la valeur chaque année, tandis que d'autres le font moins régulièrement à intervalles de quelques années⁵³. En outre, à mesure que les pays se développent, le niveau de vie s'améliore et les besoins individuels sont susceptibles de changer⁵⁴.
- g) Les estimations du salaire de subsistance varient en fonction de la disponibilité des services publics. L'accès à certains biens et services comme la santé et l'éducation est (ou devrait être) assuré par des services publics, gratuitement ou pour un coût assez faible. On notera cependant qu'en pratique, la disponibilité de services publics qui soient abordables, accessibles et de qualité reste souvent insuffisante. Comme il est essentiel que les travailleurs et les membres de leur famille aient accès notamment à des services de santé de qualité et des services d'éducation suffisants, la plupart des méthodes d'estimation du salaire vital évaluent le coût de ces besoins. Dans certaines, les coûts sont estimés selon une approche relative, et sont donc représentatifs des dépenses d'un groupe de référence de ménages dans la répartition des dépenses.

⁵² Living Wage Foundation (Royaume-Uni) et Living Wage for US consultent largement le public et les organisations civiques pour éclairer leurs estimations du coût de la vie et des besoins familiaux, mais ne consultent pas les partenaires sociaux.

⁵³ La méthode GLWC/Anker recommande d'utiliser l'indice des prix à la consommation pour actualiser les estimations du salaire vital au moins chaque année, et davantage qu'une fois par an dans les pays où l'inflation dépasse 10 pour cent par an. Voir Richard Anker et Martha Anker, *Living Wages Around the World: Manual for Measurement* (Northampton, MA, Edward Elgar Publishing États-Unis, 2017).

⁵⁴ La méthode GLWC/Anker recommande de procéder à une nouvelle estimation du salaire vital cinq ans au plus tôt après l'étude initiale sur le salaire vital et dix ans au plus tard après celle-ci.

- h) Si bon nombre d'estimations peuvent être consultées par le public en accès libre et gratuit, d'autres ne sont accessibles que moyennant un achat ou un abonnement, ce qui n'en permet pas la libre évaluation. Parmi les estimations du salaire vital décrites au tableau 6, trois sont d'accès payant et les dix autres peuvent être consultées par le public en accès libre et gratuit. Certaines méthodes en accès libre indiquent des détails plus complets quant aux différentes étapes des méthodes de calcul et à la justification des hypothèses retenues pour les différentes composantes.
- i) Les estimations du salaire vital sont calculées en général comme étant le montant du revenu nécessaire à un travailleur pour couvrir les frais de subsistance de la famille, compte non tenu des déductions ni des impôts ou de la sécurité sociale. De la même manière, les estimations du salaire vital sont le plus souvent représentées par mois, le calcul étant effectué d'après les heures de travail et les jours de repos légaux dans le pays ou le secteur en question. Toutefois, en fonction du contexte local ou de la pratique courante (mode d'expression du salaire minimum légal ou négocié, par exemple), les estimations du salaire vital peuvent aussi être établies par jour ou par semaine.
- j) Le plus souvent, les estimations du salaire vital dépassent nettement le salaire minimum. Le tableau 7 compare une série d'estimations du salaire vital au salaire minimum en vigueur, et permet de voir que, le plus souvent, le salaire vital est nettement supérieur au salaire minimum. Cet état de fait peut tenir à plusieurs raisons, qu'il conviendrait d'étudier plus avant. Un tel écart témoigne aussi des difficultés considérables que l'instauration du salaire vital peut présenter dans certaines situations et du fait que ce salaire peut ne pas être en phase avec les impératifs économiques et de long terme, ou peut seulement être réalisé progressivement.
- k) Des efforts ont été menés pour harmoniser les méthodes d'estimation du salaire vital, parmi lesquels des travaux de l'IDH en ce sens⁵⁵. Par ailleurs, le projet WageMap⁵⁶ regroupe des initiatives pour renforcer l'harmonisation des méthodes d'estimation du salaire vital.

► **Tableau 7. Comparaison de diverses estimations du salaire vital avec le salaire minimum**

Pays	Année	Salaire minimum (en devise locale)	Indications sur le salaire minimum	Salaire vital (en devise locale)	Indications sur le salaire vital
Afrique du Sud [†]	2021	4 229.55	National, semaine de 45 heures	7 911	National
Bangladesh	2023	12 500,00	Secteur de l'habillement	19 255 – 25 497	Dhaka et ses environs, secteur de l'habillement
Belize	2023	975,00	National, semaine de travail de 45 heures	1 027	Zones rurales, secteur de la banane
Brésil*	2023	1 320,00	National	6 281	National
Bulgarie**	2023	780,00	National	1 402	National, famille d'une personne
Cambodge	2023	200,00	National	230	Zones urbaines

⁵⁵ Ainsi, l'IDH a mis au point un [processus de reconnaissance des méthodes d'évaluation comparative du salaire vital](#) afin de déterminer les méthodes d'estimation du salaire vital qui répondent à certains critères méthodologiques (2020).

⁵⁶ Le projet [WageMap](#) regroupe des initiatives des acteurs suivants: Business for Social Responsibility (BSR), Living Wage Foundation, Living Wage For US, Centre de recherche sur les politiques sociales de l'Université de Loughborough, NewForesight et WageIndicator Foundation.

Pays	Année	Salaire minimum (en devise locale)	Indications sur le salaire minimum	Salaire vital (en devise locale)	Indications sur le salaire vital
Cameroun	2023	45 000,00	Secteur agricole	125 575	Zones rurales
Chili	2023	460 000,00	National, travailleurs âgés de 18 à 65 ans	782 549	Zones urbaines (non métropolitaines)
Chine	2023	1 860,00	Salaire médian provincial	3 166 – 5 114	Zones urbaines, secteur manufacturier
Colombie	2023	1 160 000,00	National	2 111 077 – 2 141 831	Zones rurales, secteurs du café et de la banane
Congo	2022	90 000,00	National	108 338	Zones rurales
Costa Rica	2023	300 255,79	Travailleurs non qualifiés	484 917	Zones rurales, secteur de la banane
Côte d'Ivoire	2023	36 000,00	Secteur agricole	143 236	Zones rurales
Égypte	2022	2 700,00	National	5 048	Zones rurales
El Salvador	2022	243,46 – 365,00	Secteur agricole, commerce de détail, services et industrie	393 – 519	Zones rurales et urbaines
Équateur	2023	450,00	National	489	Zones rurales, secteur de la banane
Éthiopie	2023	n. d.	n. d.	14 611	Zones urbaines, floriculture
Gabon	2022	80 000,00	National	205 446 – 274 914	Zones rurales et urbaines
Ghana	2023	322,40	National, semaine de 40 heures	2 922	Zones périurbaines
Guatemala	2023	3 237,53	Secteur agricole, zone économique 2	3 659	Zones rurales, secteurs du café et de la banane
Honduras	2022	9 181,12 – 14 347,45	Secteur agricole, services financiers, immobilier et services aux entreprises	9 542	Zones urbaines
Inde	2022	5 340,00	Niveau plancher national	13 279 – 16 999	Zones rurales
Indonésie***	2022	2 694 729,00	Salaire médian provincial	8 107 632	Salaire plancher pour l'Asie
Jordanie	2022	260,00	National	361	Zones urbaines
Kenya	2023	8 109,90	Travailleurs non spécialisés	30 531 – 35 518	Zones rurales et urbaines
Malawi	2019	25 012,00	National, semaine de 48 heures	101 361	Zones rurales, secteur du thé
Maroc	2022	2 193,62	Secteur agricole	2 445	Zones rurales
Mexique	2023	4 491,08	National, à l'exclusion de la zone franche de la frontière nord	11 927 – 13 750	Zones rurales et non métropolitaines

Pays	Année	Salaire minimum (en devise locale)	Indications sur le salaire minimum	Salaire vital (en devise locale)	Indications sur le salaire vital
Mozambique	2022	6 885,18	National, pondération sectorielle	7 684	Zones rurales
Nicaragua	2023	5 196,34	Secteur agricole	12 726 – 15 733	Zones rurales et urbaines, secteurs du café et de la banane, secteur manufacturier
Ouganda	2023	6 000,00	National	848 837	Zones rurales, floriculture
Pakistan	2023	33 280,00	Travailleurs qualifiés (applicable au secteur du tabac et à plusieurs industries)	39 938 – 58 600	Zones rurales et urbaines, secteur manufacturier, secteur du tabac
Panama	2023	326,31	Salaire plancher sectoriel, agriculture	610	Zones rurales
Pérou	2023	1 025,00	National	1 960	Zones rurales
Philippines	2023	10 062,00	Salaire médian régional	16 944	Zones rurales
République dominicaine	2023	13 685 – 24 150	Microentreprises, grandes entreprises	27 209 – 36 943	Zones rurales et urbaines
République-Unie de Tanzanie	2023	120 000,00	Salaire plancher sectoriel, travailleurs domestiques	342 926 – 462 868	Zones rurales et urbaines
Rwanda	2022	2 600,00	National	174 290	Zones rurales
Sri Lanka	2022	12 500,00	National	84 231	Zones urbaines
Tchad	2022	51 173,00	Secteur agricole	73 234	Zones rurales
Thaïlande	2023	8 840,00	Salaire médian provincial, semaine de 48 heures	14 235	Zones urbaines
Tunisie	2020	429,31	Secteur agricole	695	Zones rurales
Türkiye	2021	2 826,00	National	4 954	Zones urbaines
Viet Nam	2018	3 310 000,00	Salaire médian régional	2 250 000 – 7 593 000	National, famille de 1 à 4 personnes
Zambie	2023	2 313,00	Ensemble des travailleurs	2 726	Zones rurales

Sources: concernant le salaire minimum, les chiffres proviennent de l'entité locale compétente; concernant le salaire vital, les chiffres proviennent des entités suivantes: * Département intersyndical d'études statistiques et socio-économiques (Brésil), ** Confédération bulgare des syndicats indépendants, *** Asia Floor Wage Alliance, et † Labour Research Services (Afrique du Sud). Le reste des estimations provient de la Global Living Wage Coalition. n. d. = non disponible.

2.4. Prise en considération des principes clés de la politique salariale dans la conduite des initiatives actuelles sur le salaire vital

- 76.** Une question importante est de savoir comment les principes clés de la politique salariale répertoriés au chapitre 1 du présent rapport sont pris en considération dans toutes ces initiatives de promotion du salaire vital.

2.4.1. Besoins des travailleurs et des membres de leur famille et facteurs économiques

- 77.** Si la notion de salaire vital concerne uniquement les besoins des travailleurs et des membres de leur famille, il est fréquent que les facteurs économiques ne soient pas pris en compte dans la mise en œuvre du salaire vital. Comme on l'a vu dans l'examen des définitions actuelles du salaire vital, celles-ci renvoient seulement aux besoins des travailleurs et des membres de leur famille. Cependant, la mise en œuvre d'une telle initiative à tout niveau, notamment sectoriel ou national, impliquerait de tenir compte de facteurs économiques comme la productivité et la capacité des entreprises de payer le salaire vital ou les effets de ce paiement sur la compétitivité et la rentabilité des entreprises, la consommation et la demande globale, la création d'emplois et d'autres aspects du marché du travail. En ce qui concerne les chaînes d'approvisionnement, un facteur économique à prendre en compte est la capacité des fournisseurs de payer le salaire vital, qui tient à de nombreux facteurs, notamment les prix payés par les acheteurs et autres pratiques d'achat, cet élément étant de plus en plus reconnu.
- 78.** De fait, il n'existe pratiquement pas de données globales sur la mise en œuvre du salaire vital. Il est donc difficile de tirer des conclusions sur leur efficacité et leurs effets économiques, ou même de repérer des bonnes pratiques. Souvent, il n'existe pas de mécanismes de suivi et d'évaluation pour déterminer les retombées de ces initiatives et les circuits de transmission utilisés pour en atteindre les objectifs. De même, il existe peu d'études sur les effets possibles du paiement du salaire vital sur la productivité, les impératifs du développement économique ou la réalisation et le maintien d'un niveau d'emploi élevé.

2.4.2. Renforcer le rôle des institutions nationales et du dialogue social

- 79.** Lors de la conception et de l'exécution des initiatives sur le salaire vital, le dialogue social et la consultation des acteurs sociaux sont presque toujours faibles ou inexistantes, ou bien les processus de dialogue social établis sont évités, ce qui compromet la légitimité de ces initiatives et leur maîtrise par les acteurs nationaux. Définir les niveaux de salaire sans la participation des partenaires sociaux à l'échelon local ou national revient de fait à contourner le rôle reconnu des partenaires sociaux nationaux et dissuade employeurs et travailleurs d'adhérer aux organisations qui les représentent et de prendre part à des institutions du dialogue social telles que les commissions sur le salaire minimum ou la négociation collective. Autrement dit, les initiatives sur le salaire vital peuvent être préjudiciables à un dialogue social objectif sur les salaires. Il existe cependant quelques exceptions, comme l'initiative ACT décrite plus haut.

2.4.3. Utiliser les données et les statistiques pour permettre une démarche objective

- 80.** Les estimations du salaire vital existent en grand nombre, mais il subsiste des divergences concernant les méthodes, la source des données et les résultats. Certaines de ces méthodes risquent donc de perdre en crédibilité. Les méthodes, les hypothèses et les résultats sont moins transparents quand les acteurs économiques ne rendent pas leurs méthodes et estimations accessibles au public.

81. Lorsque les estimations du salaire vital sont menées en excluant les partenaires sociaux nationaux, ou en dehors des processus de dialogue social établis, la maîtrise de ces processus par les acteurs locaux concernés est compromise. Ils apparaissent alors bien plutôt comme un substitut technocratique au dialogue social, y compris à la négociation collective, que comme un outil d'information propre à favoriser un dialogue social objectif. Lorsque les données sont maîtrisées par les autorités nationales et les partenaires sociaux, elles peuvent être efficaces pour renforcer les institutions nationales de fixation des salaires, notamment les mécanismes du salaire minimum.

2.4.4. Garantir l'égalité entre les sexes et la non-discrimination

82. Certaines initiatives sur le salaire vital ont accordé une attention particulière à la dimension de genre comme déterminant de la situation salariale des femmes. Dans sa feuille de route sur le salaire vital, l'IDH recommande aux entreprises de ventiler les données par sexe pour le suivi des progrès en matière de salaire vital⁵⁷. Dans le même ordre d'idées, l'IDH recueille grâce à sa matrice salariale des données ventilées par sexe et concernant le nombre d'hommes et de femmes par catégorie d'emploi⁵⁸. En s'intéressant aux soins à autrui rémunérés et non rémunérés⁵⁹, on est amené à constater que dans bien des contextes, les familles où les enfants sont jeunes et les familles monoparentales peuvent être vulnérables à la pauvreté, même lorsque les adultes qui y vivent touchent un salaire vital, du fait de l'importance des besoins liés aux soins à autrui par rapport au revenu⁶⁰. Une attention particulière doit être accordée à la situation des ménages ayant à leur tête une femme seule, dont les besoins peuvent être mal pris en compte par les conceptions habituelles du salaire vital familial⁶¹. Certaines de ces préoccupations liées au genre figurent expressément dans plusieurs méthodes d'estimation du salaire vital, dont la méthode Anker⁶².

2.4.5. Tenir compte de la situation nationale et des causes profondes de la faible rémunération

83. Si les estimations du salaire vital donnent des informations, leur pouvoir explicatif est limité et, souvent, il n'est pas assez tenu compte dans leur mise en pratique de la situation nationale et des causes profondes des bas salaires. La seule estimation du salaire vital a un pouvoir explicatif limité: en effet, dans les initiatives sur le salaire vital, des questions comme celle de savoir pourquoi les salaires sont bas dans tel ou tel pays ou région restent le plus souvent sans réponse ou ne sont pas abordées. Dans leur application, ces initiatives ne tiennent pas compte généralement de l'ensemble du contexte économique national, notamment du poids de l'économie informelle et du niveau d'éducation et de qualification, autant de facteurs qui influencent le niveau des salaires dans un pays.

⁵⁷ Voir IDH Roadmap on Living Wages Recommended Key Performance Indicators, 2021.

⁵⁸ Voir The IDH Salary Matrix, 2020.

⁵⁹ OIT, *Soins à autrui au travail: Investir dans les congés et services de soins à autrui pour plus d'égalité de genre dans le monde du travail*, 2022.

⁶⁰ Voir Christa Luginbühl, *Will women workers benefit from living wages? A gender-sensitive approach to living wage benchmarking in global garment and footwear supply chains* (Clean Clothes Campaign and Public Eye, 2019).

⁶¹ C'est pourquoi l'Asia Floor Wage Alliance (AFWA) adopte, dans sa formulation du salaire vital, une perspective centrée sur les femmes, en partant de l'hypothèse d'une famille à revenu unique et selon un rapport précis entre le nombre de salariés et le nombre de personnes à charge qui tient compte du travail ménager et des soins à autrui non rémunérés. Voir AFWA, *Towards a Woman-Centred Living Wage Beyond Borders: The Asia Floor Wage Alliance's Methodology for Garment Workers*, 2023.

⁶² Sally Smith, Richard Anker et Martha Anker, *How gender is embedded in the Anker Methodology and an exploration of care work and living wage*, Anker Research Institute, Working Paper Series Number 9, 2023.

► 3. Promouvoir la convergence des initiatives sur le salaire vital avec les principes définis par l'OIT pour les processus de fixation des salaires

84. Si le salaire moyen augmente dans nombre de pays, le niveau de pauvreté et le poids de l'économie informelle restent élevés partout dans le monde et plusieurs millions de travailleurs continuent de percevoir un salaire insuffisant pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille. Pour remédier à cette situation, il est nécessaire de traiter les causes profondes de la faible rémunération et de renforcer les institutions et les politiques de fixation des salaires, action à laquelle l'OIT participe déjà. Vu l'hétérogénéité des initiatives sur le salaire vital et leur nombre croissant de par le monde, la convergence avec les principes définis par l'OIT pour les processus de fixation des salaires doit être garantie pour faire en sorte que ces initiatives ne compromettent pas les principes de l'OIT mais au contraire les renforcent. Le présent chapitre propose donc quelques pistes de réflexion pour favoriser cette convergence.
85. Il serait bon que les initiatives sur le salaire vital respectent les principes de l'Organisation, issus des normes de l'OIT ainsi que des accords tripartites conclus sur les sujets concernés. Les modalités proposées ici visent à répondre à cette attente tout en gardant à l'esprit les préoccupations qui inspirent les initiatives sur le salaire vital.
86. Les propositions évoquées dans le présent chapitre seraient intégrées dans le programme de travail déjà existant et effectif de l'OIT concernant les salaires. Les nouvelles tâches pouvant découler pour l'OIT de la réunion d'experts sur les politiques salariales, y compris le salaire vital, devraient être intégrées dans le programme de travail de l'OIT, au titre du produit 6.2, «Capacité accrue des États Membres à fixer des salaires adéquats et à promouvoir un temps de travail décent», prévu au programme et budget pour 2024-25, et dans les activités relatives aux salaires inscrites dans le plan d'action sur la protection des travailleurs pour la période 2023-2029, adopté par le Conseil d'administration en novembre 2023 comme suite à la résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur la protection des travailleurs.

3.1. Convenir d'une définition du «salaire vital»

87. Une première étape pour clarifier la situation du salaire vital dans le contexte plus général des politiques salariales consisterait à convenir d'une définition de la notion de «salaire vital». Si les expressions «salaire assurant des conditions d'existence convenables» et «salaire minimum vital» figurent dans la Constitution de l'OIT et plusieurs déclarations de l'OIT soulignées au chapitre 1 du présent rapport, l'OIT ne dispose actuellement d'aucune définition de l'expression «salaire vital». Il n'existe pas non plus de définition du salaire vital acceptée sur le plan mondial. De par son mandat, l'OIT serait bien placée pour mener des travaux visant à formuler une telle définition au niveau international.
88. Pour définir le salaire vital, il est proposé de souscrire à l'interprétation commune (voir le chapitre 2) selon laquelle par salaire vital, il faut entendre un salaire suffisant pour assurer un niveau de vie décent aux travailleurs et aux membres de leur famille. Il serait plus aisé de garantir la convergence des initiatives sur le salaire vital avec les activités de l'OIT si celle-ci utilisait l'expression «salaire vital» d'une manière semblable à l'utilisation qu'en font ces initiatives. On

respecterait aussi ce faisant le libellé original de l'article 41 de la Constitution de l'OIT ⁶³, qui préconisait «[l]e paiement aux travailleurs d'un salaire leur assurant un niveau de vie convenable tel qu'on le comprend dans leur temps et dans leur pays».

- 89.** Compte tenu de ce qui précède, l'OIT, pour une définition possible du salaire vital, s'appuierait sur les éléments communs des définitions du salaire vital les plus largement utilisées et acceptées (voir chapitre 2). Un premier élément constitutif de la définition pourrait être formulé comme suit: «Niveau de salaire, payable en échange du travail effectué pendant les heures normales de travail, qui soit suffisant pour assurer un niveau de vie décent aux travailleurs et aux membres de leur famille».
- 90.** De ce que l'on a clarifié que la notion de salaire vital se rattache aux besoins des travailleurs et des membres de leur famille, il ne s'ensuit pas que les facteurs économiques ne sont pas d'égale importance pour fixer les salaires. Comme on l'a vu au chapitre 1, un principe clé de la détermination des salaires consiste à tenir compte aussi bien des besoins des travailleurs et des membres de leur famille que des facteurs économiques.
- 91.** Selon la convention n° 95, «le terme «salaire» signifie, quels qu'en soient la dénomination ou le mode de calcul, la rémunération ou les gains susceptibles d'être évalués en espèces et fixés par accord ou par la législation nationale, qui sont dus en vertu d'un contrat de louage de services, écrit ou verbal, par un employeur à un travailleur, soit pour le travail effectué ou devant être effectué, soit pour les services rendus ou devant être rendus».
- 92.** Les heures normales de travail sont définies comme la durée du travail à plein temps, à l'exclusion des heures supplémentaires. À cet égard, il est utile de rappeler que la convention (n° 1) sur la durée du travail (industrie), 1919, conjugue deux principes pour la durée normale du travail: 8 heures par jour et 48 heures par semaine. La convention (n° 47) des quarante heures, 1935, préconise une semaine de travail de quarante heures.
- 93.** Il pourrait être utile, pour clarifier deux aspects importants, d'ajouter une référence au temps et au pays, comme dans la dernière partie de l'ancien article 41 de la Constitution de l'OIT, mentionné plus haut («tel qu'on le comprend dans leur temps et dans leur pays»). En premier lieu, ce que l'on considère comme un salaire vital peut évoluer dans le temps. En effet, le niveau de vie s'améliore et les besoins des personnes peuvent évoluer à mesure que les pays se développent. En second lieu, le salaire vital correspondre à l'idée que les habitants d'un pays se font d'un «niveau de vie décent». Les besoins auxquels le salaire vital doit permettre de subvenir peuvent varier d'un pays à l'autre, selon des facteurs culturels, historiques et même environnementaux. La référence au «pays» souligne aussi qu'il importe que les institutions nationales et les partenaires sociaux soient associés à l'estimation du salaire vital. C'est ce que réclament les principes clés de la fixation des salaires soutenus par l'OIT (voir le chapitre 1) et il serait possible ainsi d'associer les principaux acteurs nationaux au processus de détermination du salaire vital.
- 94.** En ajoutant la référence au «temps» et au «pays» au premier élément de la définition susmentionnée, on aboutirait à la proposition suivante:
- «Niveau de salaire, payable en échange du travail effectué pendant les heures normales de travail, qui soit suffisant pour assurer un niveau de vie décent aux travailleurs et aux membres de leur famille, tel qu'on le comprend dans leur temps et dans leur pays.»
- 95.** La définition ci-dessus n'indique pas ni ne prédétermine les paramètres à utiliser pour calculer les estimations du salaire vital.

⁶³ Le libellé original de l'article 41 a été remplacé ensuite par le texte de la Déclaration de Philadelphie en 1946.

3.2. Renforcer les éléments objectifs de fixation des salaires

96. Les données sur le salaire vital peuvent apporter des indications utiles, mais doivent être interprétées selon le contexte plus général de la fixation de salaires adéquats, et être utilisées parallèlement à l'information dont on dispose sur les facteurs économiques, notamment sur la productivité et l'opportunité d'atteindre et de maintenir un niveau d'emploi élevé. Il serait utile d'améliorer l'estimation du salaire vital et des facteurs économiques pour éclairer les processus et institutions de fixation des salaires. En particulier, cela pourrait contribuer à un salaire minimum légal plus adéquat, pourrait apporter des informations aux parties associées à la négociation collective, et pourrait contribuer à ancrer les débats et initiatives sur le salaire vital au sein la chaîne d'approvisionnement dans une meilleure compréhension des réalités du pays.

3.2.1. Méthode possible, convenue de manière tripartite, pour l'estimation du salaire vital

97. Pour étoffer les données objectives dont on dispose sur le salaire vital, une possibilité consisterait pour l'OIT à mettre au point une méthode convenue de manière tripartite. Il est proposé, en particulier, d'évaluer la possibilité de vérifier et de renforcer plus avant la méthode actuelle d'estimation par le BIT des besoins des travailleurs et des membres de leur famille, présentée au chapitre 1 (voir encadré 1), puis de soumettre celle-ci à un processus d'examen tripartite. Cette méthode pourrait ensuite être utilisée et appliquée par les institutions nationales en partenariat avec les services nationaux de statistique, avec ou sans l'aide technique du BIT. En d'autres termes, les Membres de l'OIT, en consultation avec les partenaires sociaux, pourraient utiliser la méthode de l'OIT pour concevoir leurs propres estimations du salaire vital, tels qu'on le comprend dans leur temps et dans leur pays, et les comparer aux salaires en vigueur. Une telle méthode de l'OIT, convenue de manière tripartite, renforcerait les données objectives dont on dispose pour fixer les salaires parallèlement aux facteurs économiques, selon des mécanismes prévus par la loi ou par voie de négociation collective, et pourrait être utilisée dans le cadre de la négociation collective pour fixer des niveaux de salaire supérieurs au salaire minimum⁶⁴. Ce pourrait être aussi un moyen de renforcer la participation des institutions nationales et des partenaires sociaux au débat sur le salaire vital.

98. Cette méthode de l'OIT devrait idéalement satisfaire à un certain nombre d'attentes liées à toute estimation du salaire vital.

- a) Mesurer les besoins des travailleurs et des membres de leur famille. La méthode devrait mesurer le coût de la vie d'une famille type vivant dans une région ou dans un contexte particulier, compte tenu de l'importance d'une bonne nutrition, d'un logement décent, de l'éducation des enfants, de soins de santé adéquats et d'autres besoins essentiels.
- b) Accessibilité au public. Certaines organisations produisent des évaluations comparatives qui sont payantes et ne sont donc pas accessibles au public (employeurs ou travailleurs) des pays producteurs. Les estimations du salaire vital devraient être accessibles au public
- c) Transparence. Les postes de dépense et la méthode utilisés pour estimer les besoins et le coût de la vie devraient être transparents, susceptibles de contrôle, exhaustifs et transposables. Le nombre de salariés retenu comme hypothèse devrait être clairement indiqué.

⁶⁴ La recommandation (n° 163) reconnaît l'importance que revêt l'accès à l'information pour une négociation collective efficace. Son paragraphe 7 1) énonce ce qui suit: «[d]es mesures adaptées aux circonstances nationales devraient être prises, s'il y a lieu, pour que les parties aient accès aux informations nécessaires pour pouvoir négocier en connaissance de cause».

- d) Consultation des organisations de travailleurs et d'employeurs. Les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent être consultées sur les estimations du salaire vital et associées à leur élaboration.
 - e) Robustesse des données. Les données devraient être aussi représentatives que possible et la méthode de collecte des données devrait être transparente.
 - f) Indiquer si l'estimation du salaire vital est en termes bruts ou nets. Des déductions, notamment les cotisations de sécurité sociale, sont prélevées sur le salaire brut des travailleurs. Il devra donc être indiqué clairement si l'estimation du salaire vital correspond au montant net du salaire nécessaire pour répondre aux besoins des travailleurs et des membres de leur famille ou si des postes tels que les cotisations de sécurité sociale y sont inclus.
 - g) Ajustements. Les estimations du salaire vital devraient être ajustées à intervalles réguliers pour tenir compte de l'évolution du coût de la vie. Il est également fondamental de tenir compte du fait que les besoins des travailleurs et des membres de leur famille évoluent sans cesse, notamment à la faveur du développement et de la croissance économiques.
 - h) Contrôle de la qualité. Il convient d'indiquer si telle ou telle méthode ou estimation ont fait l'objet d'un examen technique par les pairs ou d'une procédure quelconque de validation.
- 99.** Si les estimations du salaire vital peuvent éclairer les processus de fixation des salaires, elles ne doivent pas être considérées comme une contrainte impérative mais plutôt comme un élément parmi d'autres pouvant éclairer la fixation des salaires. Comme on l'a déjà indiqué, le salaire minimum devrait être fixé d'après les besoins des travailleurs et des membres de leur famille et d'après les facteurs économiques. Dans le même ordre d'idées, la négociation collective est un processus de négociation volontaire, ce qui implique l'autonomie des parties. Toutefois, les estimations du salaire vital peuvent constituer à terme une étape importante pour les mécanismes de fixation des salaires, grâce notamment à un ajustement progressif du salaire minimum, compte tenu des facteurs économiques.
- 100.** Comme pour tout autre sujet du dialogue social, l'estimation du salaire vital ne saurait constituer le résultat imposé d'un processus de dialogue social ou préjuger du résultat d'un processus de négociation collective. La négociation collective peut cependant être un moyen d'aborder les caractéristiques de certaines entreprises, certains secteurs, certaines régions ou certains pays, tout en contextualisant les éléments du salaire vital dans le cadre de négociations reposant sur des données factuelles.

3.2.2. Élaborer un répertoire des facteurs économiques pour la fixation des salaires

- 101.** Parallèlement, l'OIT pourrait aussi établir un répertoire des facteurs économiques qu'il est possible d'utiliser, parallèlement aux besoins des travailleurs et des membres de leur famille, pour fixer les salaires. En pratique, de nombreux indicateurs économiques différents sont utilisés de par le monde dans les processus de fixation des salaires, parmi lesquels différents indicateurs de la productivité et de la valeur ajoutée, et des indices de compétitivité; le PIB ou le PIB par habitant; différents types d'indicateurs de l'inflation; le rapport du salaire minimum au salaire médian; et diverses méthodes de simulation de l'effet du salaire minimum sur différentes variables de l'emploi et de l'économie (voir aussi le chapitre 1). Pourtant, le BIT n'a pas, dans la période récente, publié de recueil d'indicateurs économiques ni des sources de données nécessaires à leur calcul, ni des méthodes d'interprétation et d'utilisation possibles. Le rôle et l'utilisation des enquêtes sur les entreprises pourraient aussi être étudiés dans ce contexte. La production d'un répertoire de cette nature pourrait aider les gouvernements et/ou les partenaires sociaux à mener un examen

des facteurs économiques à prendre en considération dans la fixation des salaires, ainsi qu'un examen de la question de la disponibilité des données.

- 102.** Les facteurs économiques sont également essentiels afin de payer des salaires supérieurs à l'estimation du salaire vital. Si l'on peut voir dans le fait que tous les salariés reçoivent une rémunération au moins égale au salaire vital une étape importante de la politique salariale et du développement économique, le salaire vital ne doit pas être considéré comme l'objectif final en matière de salaires. Payer «seulement» le salaire vital lorsque les facteurs économiques autoriseraient le versement de salaires plus élevés irait à l'encontre du principe de la Déclaration de Philadelphie visant à promouvoir «la possibilité pour tous d'une participation équitable aux fruits du progrès en matière de salaires et de gains». Lorsque c'est possible eu égard aux facteurs économiques, la négociation salariale ou d'autres mécanismes peuvent aboutir à des salaires plus élevés que le salaire vital, ce qui permet de garantir à tous une participation équitable aux fruits du progrès.

3.3. Élaborer sur la question du salaire vital des orientations techniques conformes aux principes de l'OIT en matière de salaires

- 103.** Des orientations de l'OIT sur la question du salaire vital, conformes à ses principes sur les salaires, seraient mises à la disposition des mandants et des organisations qui demandent conseil au Bureau. Il existe bon nombre d'initiatives visant à promouvoir le salaire vital, qui ont été passées en revue au chapitre 2 du présent rapport. Pour favoriser la convergence de ces initiatives avec les principes de l'OIT convenus de manière tripartite, il est proposé que l'OIT élabore des orientations sur la question du salaire vital et les communique aux mandants et aux organisations qui demandent conseil au Bureau. Ces orientations auraient pour objet d'aider les mandants à appliquer les définitions et les principes de l'OIT en matière de salaires, y compris dans le contexte de la chaîne d'approvisionnement, qui peut présenter des complexités supplémentaires. Les orientations proposées couvriraient la détermination d'une estimation du salaire vital au moyen du dialogue social, l'analyse des causes profondes des facteurs qui peuvent empêcher les entreprises de payer des salaires atteignant le niveau du salaire vital, et le rôle et la responsabilité des mandants tripartites et des entreprises dans la détermination et la mise en œuvre du salaire vital.
- 104.** Les orientations établies par l'OIT pourraient couvrir les domaines indiqués ci-après.
- a) Examen des données et des tendances salariales. L'examen des tendances salariales pourrait consister à analyser le salaire moyen et le salaire médian; le niveau de la productivité du travail, ainsi que l'articulation entre le salaire moyen et la productivité; la répartition des salaires entre les hommes et les femmes; les écarts de rémunération entre différents groupes de travailleurs; l'évolution des inégalités salariales entre les travailleurs à salaire élevé, moyen et bas; la répartition des salaires par secteur et par profession, notamment dans le secteur public et dans le secteur privé; et l'évolution de la part des revenus du travail.
 - b) Examen des politiques et des processus de fixation des salaires. Pourraient être abordés ici: un examen de l'adéquation du salaire minimum au regard des principes de la convention n° 131⁶⁵, y compris de l'efficacité des mécanismes de consultation avec les partenaires

⁶⁵ À savoir, le champ d'application, la périodicité des ajustements des salaires minima, les critères utilisés pour déterminer le niveau des salaires minima et la pertinence de ces critères – en particulier pour ce qui est de savoir si ceux-ci tiennent compte à la fois des besoins des travailleurs et de ceux de leur famille ainsi que des facteurs économiques –, et les mesures prises pour assurer l'application effective des salaires minima.

sociaux; une estimation de la couverture de la négociation collective et des différents types de structure salariale et de composition du salaire négociés dans le cadre des conventions collectives; la cohérence des systèmes de rémunération du secteur public et du secteur privé; une analyse des politiques d'égalité de rémunération et des facteurs à l'origine des écarts de rémunération entre hommes et femmes; et l'adéquation des systèmes d'inspection du travail pour promouvoir le respect des règles. Les résultats de cet examen des tendances salariales, des politiques salariales et des institutions de fixation des salaires pourraient être diffusés par différents circuits et supports, ce qui pourrait ensuite éclairer la politique salariale et contribuer à l'information des différents acteurs, y compris des partenaires sociaux.

- c) Orientations sur l'estimation du salaire vital. À l'heure actuelle, un grand nombre d'acteurs produisent des estimations du salaire vital, comme on l'a vu au chapitre 2. Le BIT pourrait, comme proposé précédemment dans le présent chapitre, mettre au point une méthode convenue de manière tripartite pour l'estimation du salaire vital, à laquelle les institutions nationales ou les partenaires sociaux pourraient recourir pour faire leurs propres estimations du salaire vital, avec ou sans l'assistance technique du BIT. En outre, il prendrait des dispositions pour faire en sorte que les estimations du salaire vital produites par d'autres organisations respectent les critères indiqués précédemment au présent chapitre, y compris quant à l'importance du dialogue social.
- d) Orientations sur les facteurs économiques. Une fois établie une estimation solide du salaire vital qui corresponde aux besoins des travailleurs et des membres de leur famille ainsi qu'au coût de la vie local, les salaires en vigueur pourraient être comparés à cette estimation. Si les salaires en vigueur sont inférieurs à l'estimation du salaire vital, il conviendra de faire entrer en ligne de compte dans l'évaluation les causes fondamentales des bas salaires, des facteurs économiques comme le faible niveau de productivité et d'autres contraintes qui limitent l'aptitude des entreprises à payer le salaire vital. Les conséquences que le salaire vital peut avoir sur l'économie nationale pourraient aussi être évaluées. Ces évaluations nécessiteraient la participation et la contribution des partenaires sociaux.
- e) Déterminer quels facteurs macroéconomiques, quels cadres institutionnels et quelles politiques peuvent favoriser et permettre l'augmentation des salaires. Il convient aussi de garder à l'esprit que globalement, le niveau des salaires dans un pays donné dépend pour beaucoup d'un ensemble de facteurs et de politiques macroéconomiques et institutionnels plus généraux, et que les améliorations éventuelles de la politique salariale devraient être viables socialement et économiquement dans le contexte considéré. Certaines politiques demandent une attention particulière. Sans que la liste soit exhaustive, on mentionnera à cet égard les cadres réglementaires et de politique générale visant à protéger la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective; les politiques macroéconomiques favorables à l'emploi qui soutiennent la demande globale, l'investissement productif et la transformation structurelle; les politiques de l'emploi dont le but est de contribuer à la création du plein emploi, productif et librement choisi; la création de conditions propices à des entreprises durables et de politiques propres à renforcer la croissance de la productivité, ce qui détermine la capacité des entreprises à payer des salaires plus élevés; les stratégies favorisant la transition vers l'emploi formel, lequel est aussi une condition nécessaire pour que les entreprises productives et durables se développent et que les travailleurs bénéficient d'une protection de leurs conditions de travail et d'une protection sociale adéquates; et le renforcement des mécanismes d'application pour faire en sorte que les lois et règlements en matière de salaires, y compris les conventions collectives, soient effectivement appliqués.

f) Déterminer, par le dialogue social, les voies possibles pour améliorer la politique salariale et le processus de fixation des salaires. Sur la base des étapes susmentionnées, il serait possible d'organiser des dialogues afin de déterminer des mesures pour améliorer la politique salariale et les institutions de fixation des salaires, y compris des mesures pour promouvoir la négociation collective volontaire à tous les niveaux appropriés, tant dans le secteur privé que dans le secteur public⁶⁶. Les orientations de l'OIT tiendraient compte du rôle important du dialogue social – aussi bien la négociation collective que le dialogue social tripartite – pour remédier aux obstacles à la réalisation du salaire vital. Les dialogues indiqueraient le rôle et les responsabilités de toutes les parties concernées, y compris les gouvernements, les partenaires sociaux et les entreprises, et étudieraient les mesures et initiatives éventuellement nécessaires pour relever le défi du paiement du salaire vital. Les orientations incluraient aussi des propositions en vue d'un système de suivi et d'évaluation des mesures convenues.

105. Dans la mesure où assurer la convergence des initiatives sur le salaire vital avec les principes, facteurs et paramètres de l'OIT peut s'avérer complexe, il pourra être utile d'élaborer des outils de formation. Des supports de formation pourraient être élaborés, et une formation pourrait être assurée en complément des orientations. Un programme d'assistance technique pourrait aussi être conçu pour aider les mandants qui participent au pilotage, à l'élaboration et/ou à la mise en œuvre des orientations.

3.4. Conclusions

106. Au cours de la dernière décennie, le BIT a fourni une aide technique sur les politiques salariales dans un grand nombre de pays de tout niveau de développement économique. Par le passé, il a aidé les mandants de l'OIT dans environ 15 à 20 pays par exercice biennal toutes régions confondues, qu'il s'agisse de pays en développement, de pays émergents ou de pays développés, en vue d'améliorer les politiques salariales et les processus de fixation des salaires. L'aptitude de l'Organisation à fournir des conseils techniques a été renforcée par la mise au point de produits de connaissances comme le *Rapport mondial sur les salaires*, publication phare du BIT qui paraît tous les deux ans en plusieurs langues depuis 2008, et la base de données sur les salaires correspondante.

107. Les conseils techniques de l'OIT s'appuient sur les normes internationales du travail actuelles en matière de salaires, à savoir les normes sur le salaire minimum (conventions nos 26 et 131); les normes fondamentales sur la liberté d'association et de négociation collective (conventions nos 87 et 98), l'égalité de rémunération (convention n° 100) et la non-discrimination (convention n° 111); et les normes sur la négociation collective (convention n° 154), la protection des salaires (convention n° 95) et la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de l'employeur (convention n° 173). La Déclaration sur les entreprises multinationales donne aussi des orientations en matière de salaires.

108. Par ses conseils techniques, fondés sur les normes internationales du travail, le BIT a promu certains principes clés en matière de politique salariale, à savoir:

- la nécessité de tenir compte des besoins des travailleurs et des membres de leur famille et des facteurs économiques;
- le renforcement du rôle des institutions nationales et du dialogue social;
- l'utilisation de données et de statistiques fiables pour permettre une démarche objective;

⁶⁶ Voir les [conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme](#), 2018.

- la promotion de l'égalité des sexes et la non-discrimination;
 - la prise en compte de la situation nationale, y compris des facteurs macroéconomiques, et le traitement des causes profondes de la faible rémunération, notamment de la faible productivité et l'emploi informel.
- 109.** Partout dans le monde, les initiatives qui ont vu le jour ces dernières années pour promouvoir le salaire vital ne reprennent pas généralement les principes clés de la politique salariale établis par l'OIT. En particulier, le rôle du dialogue social dans ces initiatives est souvent faible; les facteurs économiques et les causes profondes de la faible rémunération ne sont pratiquement jamais pris en considération; et ces initiatives sont souvent dissociées du cadre national de la politique salariale. De plus, un grand nombre d'estimations différentes du salaire vital sont conçues et utilisées sans consulter les gouvernements et les partenaires sociaux à l'échelon national.
- 110.** Il est de plus en plus attendu de l'OIT – principale institution des Nations Unies compétente sur les questions relatives au travail et aux salaires – qu'elle joue un rôle de premier plan dans les discussions sur le salaire vital. Or, elle n'a pas été en mesure de le faire jusqu'à présent. Si la notion de salaire vital est mise en avant dans la Constitution de l'OIT, il n'y a jamais eu d'accord tripartite sur une définition du salaire vital ni sur des dispositions permettant de mettre en pratique cette notion selon des modalités conformes aux principes, facteurs et paramètres préconisés par l'Organisation en ce qui concerne la politique salariale. Cela réduit la capacité de l'OIT d'influencer les initiatives sur le salaire vital et affaiblit son rôle d'institution chef de file du système des Nations Unies pour les questions salariales. Garantir la convergence des initiatives sur le salaire vital avec les principes de l'OIT en matière de politique salariale revient donc à renforcer le rôle de chef de file de l'Organisation à l'échelle mondiale sur la question des politiques salariales, y compris le salaire vital.
- 111.** Des propositions sont formulées à l'intention des experts dans le présent rapport d'information afin de renforcer le rôle joué par l'OIT dans la définition des politiques salariales, y compris le salaire vital. L'une de ces propositions concerne l'adoption d'une définition de l'OIT pour la notion de «salaire vital». D'autres, présentées au chapitre 3, ont trait au renforcement des données objectives sur le salaire vital et les facteurs économiques, et à l'élaboration par l'OIT d'orientations techniques sur la question du salaire vital qui soient conformes à ses principes relatifs aux salaires.