



Organisation
internationale
du Travail

► Rapport phare du BIT



► **Rapport
mondial sur
les salaires**

2020-21

Salaires et
salaire minimum
au temps du COVID-19

▶ **Rapport
mondial
sur les salaires
2020-21**

Salaires et salaire
minimum au temps
du COVID-19

Copyright © Organisation internationale du Travail 2021
Première édition 2021

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Rapport mondial sur les salaires 2020-21: salaires et salaire minimum au temps du COVID-19
Genève, Bureau international du Travail, 2021

ISBN 978-92-2-034321-0 (imprimé)
ISBN 978-92-2-034322-7 (pdf Web)

Salaires / COVID-19 / disparité des salaires / salaire minimum / politique des salaires / égalité des genres
13.07

Également disponible en anglais: *Global Wage Report 2020-21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19*, ISBN 978-92-2-031948-2 (imprimé), 978-92-2-031945-1 (pdf Web), Genève, 2020;
et en espagnol: *Informe Mundial sobre Salarios 2020-2021: Los salarios y el salario mínimo en tiempos de la COVID-19*, ISBN 978-92-2-034325-8 (imprimé), 978-92-2-034326-5 (pdf Web), Genève, 2021.

Données de catalogage avant publication du BIT

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

Photo de couverture: © Luke Jones sur Unsplash

Illustrations: © José Cardoso

Cette publication a été réalisée par l'Unité de gestion
de la production des publications (PRODOC) du BIT.

PRODOC veille à utiliser du papier provenant de forêts gérées d'une façon
qui est respectueuse de l'environnement et socialement responsable.

Code: DTP/WEI/ICA

Préface

Le monde a été frappé de manière profonde par la pandémie de COVID-19. Plus de 1 million de vies ont été perdues, les activités sociales et économiques ont été perturbées et les moyens de subsistance ainsi que le bien-être de millions de personnes à travers le monde sont menacés. Le BIT estime que l'équivalent de 345 millions d'emplois à plein temps ont été supprimés au troisième trimestre 2020¹. Malgré le développement encourageant de vaccins, la crise est loin d'être terminée.

Le *Rapport mondial sur les salaires* de cette année – septième édition de la série actuelle – présente les preuves concrètes qui émergent sur les effets de la crise sur les salaires. La partie I du rapport fait état d'une tendance à la baisse du niveau et/ou du taux de croissance des salaires moyens dans deux tiers des pays pour lesquels on dispose de chiffres en 2020. Il y a dix ans, la deuxième édition de cette série de rapports passait à la loupe les politiques salariales au moment de la crise financière et économique mondiale². Cette fois-ci, beaucoup plus que dans la période 2008-2010, les gouvernements ont pris des mesures sans précédent pour contrecarrer les conséquences sur l'économie et sur le marché du travail, y compris par des subventions salariales temporaires, en étendant la protection sociale et en fournissant un soutien aux entreprises pour les garder à flot. De même, les banques centrales du monde entier sont intervenues en appliquant des politiques monétaires expansionnistes afin de stimuler l'économie. Ces mesures ont permis à des millions de salariés de préserver tout ou partie de leurs revenus.

Malgré ces mesures, les conséquences de la crise du COVID-19 sur l'économie et l'emploi devraient, dans un avenir proche, exercer une pression à la baisse sur les salaires. Ainsi, si les économies veulent retrouver le chemin d'une croissance soutenue et équilibrée, les évolutions en matière salariale devront prendre en compte à la fois la nécessité d'un soutien pour les revenus et la demande globale et le besoin pour les entreprises de rester prospères et durables. L'existence d'un dialogue social constructif s'avérera essentielle pour atteindre cet objectif.

En mars 2020, le Secrétaire général de l'ONU avait demandé que l'on agisse pour atténuer l'impact de la pandémie sur les moyens de subsistance des populations ainsi que sur leur bien-être. Il avait également mis l'accent sur la nécessité de mieux reconstruire. Si nous voulons poser les fondations qui nous permettent de bâtir une «meilleure normalité», nous aurons besoin de réponses politiques intégrées, ciblées sur les populations et sur ce dont elles ont besoin, afin de construire ou de reconstruire leurs moyens de subsistance et pour qu'elles puissent vivre de manière décente. Centrée sur l'humain, la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail de 2019 se réfère directement à cette nécessité.

La partie II du présent rapport fait suite à l'appel à «un salaire minimum adéquat, légal ou négocié» contenu dans la Déclaration du centenaire de l'OIT. Elle comprend une description des politiques en matière de salaire minimum à travers le monde établie de manière empirique et démontre comment, lorsqu'elles sont bien pensées et bien appliquées, elles peuvent constituer un outil efficace afin d'empêcher les travailleurs de toucher un salaire excessivement bas tout en réduisant les inégalités.

Actuellement, 90 pour cent des États Membres de l'OIT ont des politiques de salaire minimum en vigueur, qu'il soit légal ou négocié par l'intermédiaire d'un processus de négociations collectives. Cependant, 266 millions de salariés sont payés au-dessous du salaire minimum, soit parce qu'ils ne sont pas couverts légalement ou en raison d'un défaut d'application. Le rapport analyse ce qui caractérise les salariés payés à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum et met en évidence le fait que les femmes, les jeunes, les travailleurs ayant un niveau d'éducation inférieur, les travailleurs ruraux ainsi que celles et

¹ BIT, *Observatoire de l'OIT: le COVID-19 et le monde du travail. Sixième édition, 2020.*

² BIT, *Rapport mondial sur les salaires 2010/11: politiques salariales en temps de crise, 2010.*

ceux qui ont des enfants à charge sont tous surreprésentés. Il s'agit là de quelques-unes des catégories de personnes qui figurent parmi les plus vulnérables face à la crise actuelle du marché du travail, et le salaire minimum devrait jouer un rôle essentiel afin qu'ils soient en mesure de passer le cap de ces temps difficiles. Hélas, le salaire minimum n'est pas toujours fixé à un niveau adéquat ou défini en consultation avec les partenaires sociaux et il ne fait pas toujours l'objet d'un ajustement à intervalle régulier³. La plupart des travailleurs touchant moins que le salaire minimum évoluent au sein de l'économie informelle, dans laquelle ils ne sont pas protégés – ou seulement partiellement – par les cadres législatifs et réglementaires.

Ces faits mettent en évidence la nécessité d'accompagner les politiques de salaire minimum de mesures visant à la formalisation de l'économie informelle, si l'on veut réellement qu'elles démontrent l'intégralité de leur potentiel politique.

La partie III de cette édition propose un certain nombre de mesures afin d'aider à une application efficace des politiques de salaire minimum. Tout comme les démonstrations déjà contenues dans l'ouvrage, elles sont destinées à fournir aux législateurs, aux partenaires sociaux, aux universitaires et à l'ensemble des parties prenantes une source précieuse d'informations et à contribuer, au sein du monde du travail, à une reprise économique centrée sur l'humain après la crise du COVID-19, dont le besoin urgent se fait sentir. Des politiques salariales appropriées et définies dans le temps joueront un rôle important pour atteindre cet objectif et, dans ce contexte, l'OIT se tient prête à fournir tout son soutien à ses États Membres.



Guy Ryder
Directeur général du BIT

³ Conformément à la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970.

► Remerciements

Ce rapport a été établi par l'équipe du Service des marchés du travail inclusifs, des relations professionnelles et des conditions de travail (INWORK) du BIT, avec la contribution d'autres collègues du BIT basés à Genève et dans les bureaux extérieurs, sous la responsabilité de Philippe Marcadent, chef d'INWORK. Patrick Belser, Nicolas Maitre, Rosalia Vazquez-Alvarez, Khalid Maman Waziri, Ding Xu et Athanasia Zarkou sont les principaux auteurs du rapport. Patrick Belser a assuré la coordination de l'ensemble du rapport. Rosalia Vazquez-Alvarez a coordonné les recherches à propos de la capacité du salaire minimum à réduire les inégalités, avec le soutien d'Athanasia Zarkou. Plusieurs spécialistes du BIT ont apporté leurs contributions à certaines parties du rapport, comme Sevane Ananian (Le Caire), Florence Bonnet (Genève), Xavier Estupiñan (New Delhi), Claire Hobden (Genève), Daniel Kostzer (Bangkok), Andres Marinakis (Santiago du Chili), Adriana Mata-Greenwood (Genève), David Mosler (Genève) et Mariko Ouchi (Budapest).

Chris Edgar a coordonné l'édition, la publication et l'examen collégial anonyme de l'ensemble du rapport. L'Unité de la production des publications (PRODOC) a pris en charge la gestion et la production du projet, la création graphique, y compris le design de la couverture, la conception typographique, la révision et la correction d'épreuves. Chris Edgar, Inês Gomes et Yann Hakam ont assuré la production des infographies publiées conjointement avec le rapport. Claire Piper a assuré l'appui administratif. Nous remercions particulièrement Manuela Tomei, directrice du Département des conditions de travail et de l'égalité du BIT.

Contributions spécifiques

La partie II de ce rapport se base sur des données épurées et préparées par Maite Martinez Granados, Rasha Ramadan, Anna Lukyanova, Roxana Maurizio et Hanan Nazier. Dans la partie I, le chapitre contenant l'estimation de l'impact de la crise du COVID-19 sur le marché du travail en Europe est basé sur une analyse contextuelle de l'Institut d'études européennes (IEE). Adam Elsheikhi et Erika Chaparro Perez ont contribué à l'analyse documentaire de la partie II.

Pour l'assistance technique offerte sur la mesure des inégalités, nous souhaitons remercier les professeurs Diego Sanchez Ancochea (Université d'Oxford), Jon Bakija (William's College), Charles M. Beach (Queen's College), Evelyn Z. Brodtkin (Université de Chicago), Margaret Denton (Université McMaster), Matthew Dimick (Université de l'État de New York, Buffalo), Dennis Gilbert (Hamilton College), Janet Gornick (Graduate Institute de la City University of New York), Lawrence Kahn (Université Cornell), Frank Levy (MIT), Doug May (Université Memorial de Terre-Neuve), Ushnik Mukherjee (Université de Waterloo), Richard J. Murnane (Université de Harvard), David Rothwell (Université d'État de l'Oregon), Christian Weller (Université du Massachusetts) et Paul Wolfson (Tuck School of Business).

Remerciements particuliers

Nous remercions tout spécialement les offices nationaux de statistique qui nous ont aidés à rassembler des données. Nous souhaitons également remercier toute l'équipe du BIT/SIALC (système d'information et d'analyse du marché du travail pour l'Amérique latine et les Caraïbes) à Panama, en particulier Bolívar Pino, qui nous a fourni des données sur les salaires pour les pays de la région.

Nous tenons également à remercier les personnes suivantes pour leurs contributions et observations très utiles: Samuel Asfaha, Christina Behrendt, Marva Corley-Coulibaly, Marcelo Cuautle Segovia, Angela Doku, Rosina Gammarano, Sajid Ghani, Roger Gomis, Tariq Haq, Yasuhiko Kamakura, Steven Kapsos, Stefan Kühn, Dong Eung Lee, Hannah Liepmann, Basha Marafie, Rossana Merola, Niall O'Higgins, Rafael Peels,

Yves Perardel, Ira Postolachi, Shahrashoub Razavi, Diego Rei, Catherine Saget, Geraldine Scott-Scrivens, Pelin Sekerler Richiardi, Roberto Villamil. Nous remercions aussi les représentants des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs des États Membres de l'OIT qui ont contribué à enrichir ce rapport.

Nous remercions tout particulièrement les deux personnes qui ont réalisé l'examen collégial anonyme, ainsi que tous les évaluateurs internes de plusieurs départements du BIT.

Une partie du rapport est basée sur les données d'Eurostat (étude des Statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC), 2018). Nous remercions Eurostat de nous avoir fourni ces statistiques sous le numéro de contrat RPP_28_2020_EUSILC_SES_HBS_ILO_ID_2013.2018. La responsabilité de l'ensemble des conclusions tirées de ces données repose entièrement sur les auteurs.

► Table des matières

► Préface	3
Remerciements	5
Abréviations	13
► Résumé analytique	15
► Partie I. Salaires: les dernières tendances	20
1. Introduction	22
2. Contexte mondial de l'économie et du marché du travail	24
2.1 Contexte économique	24
2.2 Le marché du travail dans le monde	26
2.3 Mesures politiques	28
3. Tendances salariales avant et après la crise du COVID-19	29
3.1 Moyenne des salaires avant la crise dans le monde et par région	29
3.2 Indices des salaires et de la productivité avant la crise	33
3.3 L'impact de la crise du COVID-19 sur les salaires en 2020	35
4. L'impact de la crise en Europe	44
5. Ajustements du salaire minimum en 2020	51
► Partie II. Salaire minimum et inégalités	56
6. Introduction	58
7. Le salaire minimum et sa capacité à réduire les inégalités	60
7.1 Combien de pays disposent de systèmes de salaire minimum?	60
7.2 Combien de travailleurs sont payés à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum?	66
7.3 Quelles différences entre les systèmes de salaire minimum obligatoires selon les pays?	70
7.4 Trois conditions à réunir pour qu'un salaire minimum puisse réduire les inégalités	88
8. L'efficacité du salaire minimum: couverture légale et respect de la loi	91
8.1 Combien de salariés sont payés au-dessous du salaire minimum?	91
8.2 Couverture légale des systèmes de salaire minimum	93
8.3 Non-respect de la loi et économie informelle	97
9. Niveaux de salaire minimum	99
9.1 Que signifie un salaire minimum adéquat?	99
9.2 À quel niveau un salaire minimum est-il fixé?	104
9.3 Fréquence des ajustements	115
9.4 Comment les différentes formes de salaire minimum ont-elles évolué au fil du temps?	118

10. Les bénéficiaires du salaire minimum	127
10.1 Les personnes payées au salaire minimum vivent-elles dans des familles pauvres?	127
10.2 Caractéristiques démographiques des personnes payées au salaire minimum	132
10.3 Profil des personnes payées au salaire minimum sur le marché du travail	134
11. Résultats d'un exercice de simulation	139
11.1 Données et méthodologie	139
11.2 Conclusions à propos des inégalités de revenu et de la pauvreté relative	141
11.3 Exemples par pays	146
11.4 L'importance de la formalisation de l'économie informelle	155
11.5 Conclusions de l'exercice de simulation	161
► Partie III. Des politiques salariales pour une reprise économique centrée sur l'humain	162
12. Le COVID-19 et la nécessité de politiques salariales adéquates à court terme	164
13. Après la crise: un salaire minimum adéquat, légal ou négocié	168
14. Une série de mesures complètes pour réduire les inégalités et amortir les conséquences de la crise	173
15. Des politiques salariales adéquates jouant le rôle «d'accélérateurs» des objectifs de développement durable	175
► Annexes	179
I. Croissance du salaire nominal et du salaire réel pour chaque pays, 2015-2019	180
II. Informations concernant le salaire minimum dans chaque pays	188
III. Utiliser les niveaux de salaire minimum: concepts et définitions	195
IV. Hypothèses et définitions utilisées dans l'analyse des effets du salaire minimum sur les inégalités des ménages en matière de revenu	199
V. Sources des données par pays	206
► Références	209

Liste des encadrés

3.1 Réductions salariales et gel des salaires aux États-Unis	39
7.1 Qu'est-ce qu'un salaire minimum?	61
7.2 Méthodologie utilisée pour estimer le nombre de salariés payés à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum dans le monde et par région	68
7.3 Le lien empirique entre salaire minimum et inégalité de revenu	86
8.1 Les travailleurs domestiques	93
9.1 Impôts sur le revenu et contributions sociales des salariés payés au salaire minimum	101
11.1 «L'effet phare» du salaire minimum sur les travailleurs exerçant un emploi informel	158
13.1 Les salaires minima répondent-ils aux besoins des travailleurs et de leurs familles?	170
15.1 Salaires et objectifs de développement durable	177

Liste des figures

2.1 Croissance économique moyenne annuelle, 2006-2020 (PIB en prix constants)	25	3.8 Exemples de pression à la baisse sur les salaires dans certains pays dans les Amériques, en Asie et dans le Pacifique	42
2.2 Inflation, 2006-2020 (prix moyens à la consommation)	25	3.9 Pays dans lesquels la crise du COVID-19 n'a pas eu d'effets apparents sur les salaires	43
3.1 Croissance des salaires réels moyens dans le monde, taux annuel, 2006-2019	31	3.10 Comparaison de la croissance du salaire réel et du salaire nominal en 2020 et en 2019, pays avancés du G20	43
3.2 Croissance des salaires réels moyens dans les pays du G20, taux annuel, 2006-2019	31	4.1 Perte totale de masse salariale, et perte de masse salariale due à la réduction des heures de travail et aux suppressions d'emplois, dans différents pays européens, entre le premier et le deuxième trimestre de 2020	45
3.3 Croissance des salaires réels moyens par région, taux annuel, 2006-2019	32	4.2 Masse salariale totale perdue, par pays et par genre, dans différents pays européens, entre le premier et le deuxième trimestre de 2020	46
3.4 Indice des salaires réels moyens dans les pays du G20, 2008-2019	34	4.3 Part de la masse salariale totale reçue par ceux qui se situent dans la moitié inférieure de la distribution des salaires, quatre groupes de pays européens, premier et deuxième trimestre de 2020	47
3.5 Tendances pour les salaires réels moyens et la productivité du travail dans 52 pays à revenu élevé, 1999-2019	34	4.4 Ratio entre le 90 ^e centile de la distribution des salaires et le 10 ^e centile, dans différents pays européens, premier et deuxième trimestre de 2020	49
3.6 «L'effet de composition» dans plusieurs pays, illustré par l'indice du salaire moyen et le taux de chômage, 2019 et 2020	38	4.5 a) Masse salariale perdue en raison de la réduction des heures de travail (avant et après les subventions salariales); b) Part de la masse salariale totale reçue par ceux qui se situent dans la moitié inférieure de l'échelle des salaires (avant et après les subventions salariales)	50
B3.1.1 Tendances pour les salaires de base aux États-Unis, contrôle de la sélection, février-juin 2020	39		
B3.1.2 Probabilité d'une réduction de salaire et d'un gel en 2019 et 2020 par échantillon de quintiles du salaire de base: travailleurs dans des entreprises qui ajustent généralement les salaires entre mars et juin	39		
3.7 Exemples de pression à la baisse sur les salaires dans plusieurs pays d'Europe	40		

5.1 Vue d'ensemble des ajustements du salaire minimum en 2020 (premier et deuxième trimestre de 2020)	52	7.17 Le système de salaire minimum dans la Fédération de Russie (niveaux minimaux par profession, 2008-2020)	84
5.2 Augmentation en pourcentage du salaire minimum nominal, en comparant les ajustements intervenus en 2020 avec les ajustements précédents les plus récents	54	7.18 Le système de salaire minimum en Afrique du Sud (niveaux minimaux, pour des secteurs déterminés, par région, avant et après 2019)	85
7.1 Répartition des systèmes de salaire minimum à travers le monde	62	7.19 Dans quelles conditions une politique de salaire minimum peut-elle réduire de manière significative les inégalités en matière de revenu?	90
7.2 Salaire minimum, légal, négocié ou absent, dans le monde et par région, 2020	64	8.1 Nombre des salariés payés au-dessous du salaire minimum horaire, au niveau mondial et par région, 2019	92
7.3 Proportion des salariés résidant dans des pays dans lesquels il n'existe pas de salaire minimum, au niveau mondial et par région, 2020	64	8.2 Carte montrant où les travailleurs domestiques et/ou les travailleurs agricoles sont exclus des politiques de salaire minimum, 2020	94
7.4 Salaires minima, légaux ou négociés, au niveau mondial et par groupe de revenu, 2020	64	8.3 Rapport entre le salaire mensuel moyen des femmes dans l'emploi salarié formel et informel, celui des hommes dans l'emploi informel et le salaire mensuel moyen des hommes dans l'emploi formel	98
7.5 Nombre de salariés payés à un niveau égal ou inférieur au salaire horaire minimum, dans le monde et par région, 2019	67	B9.1.1 Décomposition du salaire minimum brut dans un panel de 42 pays, par: <i>a</i>) région, <i>b</i>) niveau national de revenu, 2019	101
7.6 Part des femmes parmi les personnes employées payées à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum, et payées au-dessus du salaire minimum, dans le monde et par région, 2019	69	B9.1.2 Impôts sur le revenu et contributions sociales pour un salarié célibataire sans enfants payé au salaire minimum (% du salaire minimum brut), dans 42 pays, 2019	102
7.7 Nombre de taux de salaire minimum à travers le monde, 2020	72	9.1 Niveaux de salaire minimum mensuel brut en Afrique, 2019 (en valeurs réelles en dollars É.-U. et en PPA)	105
7.8 Part des pays disposant de taux de salaire minimum uniques ou multiples, dans le monde et par région, 2020	73	9.2 Niveaux de salaire minimum mensuel brut dans les Amériques, 2019 (en valeurs réelles en dollars É.-U. et en PPA)	106
7.9 Carte montrant la répartition mondiale des taux de salaire minimum uniques et multiples, 2020	74	9.3 Niveaux de salaire minimum mensuel brut en Asie-Pacifique, 2019 (en valeurs réelles en dollars É.-U. et en PPA)	108
7.10 Répartition des taux de salaire minimum uniques ou multiples, dans le monde et par région, 2020	74	9.4 Niveaux de salaire minimum mensuel brut en Europe et en Asie centrale, 2019 (en valeurs réelles en dollars É.-U. et en PPA)	109
7.11 Le système de salaire minimum aux États-Unis (niveaux minimaux par État, 2005-2020)	78	9.5 Niveaux de salaire minimum mensuel brut dans les États arabes, 2019 (en valeurs réelles en dollars É.-U. et en PPA)	110
7.12 Le système de salaire minimum en Chine (niveaux minimaux par province, 2010-2019)	79	9.6 Salaires minima les plus élevés et les plus bas dans les pays sélectionnés possédant des taux multiples (valeurs réelles en dollars É.-U.)	111
7.13 Le système de salaire minimum au Costa Rica (niveaux minimaux par profession, 2010-2020)	80		
7.14 Le salaire minimum au Brésil (niveaux minimaux par État, 2008-2019)	81		
7.15 Le système de salaire minimum en Inde (niveaux minimaux par État, 2008-2019)	82		
7.16 Le système de salaire minimum en Indonésie (niveaux minimaux par État, 2010-2019)	83		

9.7 Salaires minima les plus élevés et les plus bas dans les pays sélectionnés possédant des taux multiples, 2019 (valeurs en dollars É.-U. et PPA)	111	10.4 Caractéristiques des personnes payées à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum par décile de revenu, Asie (moyennes pondérées)	131
9.8 Niveau de salaire minimum relatif au salaire médian et au salaire moyen, dans des économies en développement et émergentes de plusieurs pays	113	10.5 Caractéristiques des personnes payées à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum par décile de revenu, Afrique (moyennes pondérées)	131
9.9 Niveau de salaire minimum relatif au salaire médian et au salaire moyen, dans une sélection de pays développés, 2017	113	10.6 Caractéristiques démographiques des personnes payées à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum en comparaison avec celles payées au-dessus du salaire minimum, estimations au niveau mondial et par région	133
9.10 Carte montrant la fréquence de l'ajustement du salaire minimum, 2010-2019	116	10.7 Caractéristiques des personnes payées au salaire minimum ou au-dessous du salaire minimum sur le marché du travail en comparaison avec celles qui sont payées au-dessus du salaire minimum, estimations au niveau mondial et par région	135
9.11 Fréquence moyenne de l'ajustement du salaire minimum, au niveau mondial et par région, 2010-2019 (en nombre d'années)	116	10.8 Classification internationale type des professions (CITP-08) des salariés payés au salaire minimum et au-dessous en comparaison avec ceux payés au-dessus du salaire minimum, estimations au niveau mondial et par région	136
9.12 Fréquence moyenne de l'ajustement du salaire minimum, au niveau mondial et par groupe de revenu, 2010-2019 (en nombre d'années)	117	10.9 Répartition par secteur d'activités des salariés payés au salaire minimum ou au-dessous en comparaison avec ceux payés au-dessus du salaire minimum, estimations au niveau mondial et par région	137
9.13 Évolution des salaires minima nominaux et réels, dans les pays sélectionnés, par région, 2001-2019 (indice, année 2001 = 100)	119	11.1 Impact potentiel d'une simulation à deux scénarios sur les inégalités de revenu, dans un panel de pays: a) évolution du ratio de Palma ; b) évolution du coefficient ; c) évolution du ratio D9/D1 ; d) évolution du ratio D8/D2	142
9.14 Croissance annuelle moyenne des salaires minima réels, au niveau mondial et par région, 2010-2019	121	11.2 Impact potentiel d'une simulation à deux scénarios sur la pauvreté dans un panel de pays: a) évolution de la pauvreté relative au sein des ménages ; b) évolution des personnes vivant dans des ménages dont les revenus ont augmenté	145
9.15 Croissance annuelle moyenne des salaires minima réels et de la productivité du travail en Afrique, 2010-2019	122	11.3 Guatemala (indice de Kaitz = 105%): a) répartition des salariés par groupe; b) répartition des travailleurs par décile de revenus des ménages; c) sources de revenu par décile; d) statut sur le marché du travail par décile	147
9.16 Croissance annuelle moyenne des salaires minima réels et de la productivité du travail dans les Amériques, 2010-2019	123	11.4 Équateur (indice de Kaitz = 88%): a) répartition des salariés par groupe; b) répartition des travailleurs par décile de revenus des ménages; c) sources de revenu par décile; d) statut sur le marché du travail par décile	147
9.17 Croissance annuelle moyenne des salaires minima réels et de la productivité du travail en Asie et dans le Pacifique, 2010-2019	124		
9.18 Croissance annuelle moyenne des salaires minima réels et de la productivité du travail dans les États arabes, 2010-2019	125		
9.19 Croissance annuelle moyenne des salaires minima et de la productivité du travail en Europe et en Asie centrale, 2010-2019	126		
10.1 Répartition des salariés selon les déciles de revenus, par région	129		
10.2 Caractéristiques des personnes payées à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum par décile de revenu, en Europe (moyennes pondérées)	130		
10.3 Caractéristiques des personnes payées à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum par décile de revenu, Amérique latine (moyennes pondérées)	130		

11.5 Hongrie (indice de Kaitz = 71 %): <i>a)</i> répartition des salariés par groupe; <i>b)</i> répartition des travailleurs par décile de revenus des ménages; <i>c)</i> sources de revenu par décile; <i>d)</i> statut sur le marché du travail par décile	148	11.13 Chili (indice de Kaitz = 66%): <i>a)</i> répartition des salariés par groupe; <i>b)</i> répartition des travailleurs par décile de revenus des ménages; <i>c)</i> sources de revenu par décile; <i>d)</i> statut sur le marché du travail par décile	153
11.6 Estonie (indice de Kaitz = 43%): <i>a)</i> répartition des salariés par groupe; <i>b)</i> répartition des travailleurs par décile de revenus des ménages; <i>c)</i> sources de revenu par décile; <i>d)</i> statut sur le marché du travail par décile	148	11.14 Portugal (indice de Kaitz = 70%): <i>a)</i> répartition des salariés par groupe; <i>b)</i> répartition des travailleurs par décile de revenus des ménages; <i>c)</i> sources de revenu par décile; <i>d)</i> statut sur le marché du travail par décile	153
11.7 Viet Nam (indice de Kaitz = 28%): <i>a)</i> répartition des salariés par groupe; <i>b)</i> répartition des travailleurs par décile de revenus des ménages; <i>c)</i> sources de revenu par décile; <i>d)</i> statut sur le marché du travail par décile	149	11.15 Répartition des travailleurs (par statut d'emploi et emploi formel/informel) à l'intérieur des déciles de l'échelle des revenus des ménages, par région	157
11.8 Uruguay (indice de Kaitz = 44%): <i>a)</i> répartition des salariés par groupe; <i>b)</i> répartition des travailleurs par décile de revenus des ménages; <i>c)</i> sources de revenu par décile; <i>d)</i> statut sur le marché du travail par décile	149	11.16 Comparaison de l'impact potentiel des deux scénarios portant sur les politiques de salaire minimum en termes d'évolution du pourcentage du ratio de Palma lorsque: <i>a)</i> tous les salariés sont concernés; <i>b)</i> seuls les salariés ayant un emploi formel sont concernés	159
11.9 Niger (indice de Kaitz = 37%): <i>a)</i> répartition des salariés par groupe; <i>b)</i> répartition des travailleurs par décile de revenus des ménages; <i>c)</i> sources de revenu par décile; <i>d)</i> statut sur le marché du travail par décile	151	11.17 Comparaison de l'impact potentiel des deux scénarios portant sur les politiques de salaire minimum en termes d'évolution du pourcentage du coefficient de Gini lorsque: <i>a)</i> tous les salariés sont concernés; <i>b)</i> seuls les salariés ayant un emploi formel sont concernés	159
11.10 République-Unie de Tanzanie (indice de Kaitz = 47%): <i>a)</i> répartition des salariés par groupe; <i>b)</i> répartition des travailleurs par décile de revenus des ménages; <i>c)</i> sources de revenu par décile; <i>d)</i> statut sur le marché du travail par décile	151	11.18 Comparaison de l'impact potentiel des deux scénarios portant sur les politiques de salaire minimum en termes de part de la population vivant dans des ménages qui voient leurs revenus augmenter lorsque: <i>a)</i> tous les salariés sont concernés; <i>b)</i> seuls les salariés ayant un emploi formel sont concernés	160
11.11 État plurinational de Bolivie (indice de Kaitz = 66%): <i>a)</i> répartition des salariés par groupe; <i>b)</i> répartition des travailleurs par décile de revenus des ménages; <i>c)</i> sources de revenu par décile; <i>d)</i> statut sur le marché du travail par décile	152	11.19 Comparaison de l'impact potentiel des deux scénarios portant sur les politiques de salaire minimum en termes d'évolution du pourcentage de la pauvreté relative au sein des ménages lorsque: <i>a)</i> tous les salariés sont concernés; <i>b)</i> seuls les salariés ayant un emploi formel sont concernés	160
11.12 Pologne (indice de Kaitz = 63%): <i>a)</i> répartition des salariés par groupe; <i>b)</i> répartition des travailleurs par décile de revenus des ménages; <i>c)</i> sources de revenu par décile; <i>d)</i> statut sur le marché du travail par décile	152	13.1 Calendrier de la ratification de la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970	172
		15.1 Les salaires en tant qu'accélérateurs de l'accomplissement des objectifs de développement durable	176

Tableau

B7.2.1 Couverture des microdonnées pour l'estimation mondiale 68

► Abréviations

EU-SILC	Statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie
FMI	Fonds monétaire international
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
ODD	objectifs de développement durable
OMS	Organisation mondiale de la santé
ONU	Organisation des Nations Unies
ONU Femmes	Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes
PIB	produit intérieur brut
PPA	parité de pouvoir d'achat
SIALC	système d'information et d'analyse du marché du travail pour l'Amérique latine et les Caraïbes (BIT)
SMAG	Salaire minimum agricole garanti
SMIG	Salaire minimum interprofessionnel garanti
UE	Union européenne

Résumé analytique

► Partie I. Salaires: les dernières tendances

Pendant les quatre années qui ont précédé la pandémie de COVID-19 (2016-2019), la croissance des salaires au niveau mondial a oscillé entre 1,6 et 2,2 pour cent. Si l'on exclut la Chine de l'échantillon, la croissance des salaires réels pendant ces quatre années a fluctué à un moindre niveau, entre 0,9 et 1,6 pour cent. Dans les économies avancées des pays membres du G20, la croissance des salaires réels a varié entre 0,4 et 0,9 pour cent, alors qu'elle a augmenté plus rapidement – entre 3,5 et 4,5 pour cent annuellement – dans les pays émergents du G20. En Chine, les salaires réels ont fait plus que doubler entre 2008 et 2019. Au sein des économies avancées du G20, la croissance des salaires a connu l'augmentation la plus forte (22 pour cent) en République de Corée, suivie par l'Allemagne (15 pour cent). Inversement, les salaires réels ont baissé en Italie, au Japon et au Royaume-Uni.

Au premier semestre 2020, en raison de la crise du COVID-19, on a observé une pression à la baisse sur le niveau ou sur le taux de croissance des salaires moyens dans deux tiers des pays pour lesquels on dispose de données récentes. Dans les autres pays, le salaire moyen a augmenté de façon largement artificielle, reflétant les importantes suppressions d'emploi qui ont touché les travailleurs faiblement rémunérés. En temps de crise, le niveau du salaire moyen peut évoluer de manière significative simplement en raison de changements majeurs dans la composition de l'emploi, ce que l'on appelle «l'effet de composition»¹. Au Brésil, au Canada, aux États-Unis, en France et en Italie, les salaires moyens ont visiblement augmenté en raison des suppressions d'emplois qui ont frappé essentiellement celles et ceux qui se situent au bas de l'échelle salariale. Au contraire, on a observé une pression à la baisse du salaire moyen en République de Corée, au Japon et au Royaume-Uni. Dans les pays dans lesquels des mesures énergiques de maintien des emplois ont été mises en œuvre ou étendues, la hausse du chômage a été modérée, de manière telle que les effets de la crise ont pu se manifester plus nettement par une pression à la baisse sur les salaires plutôt que par des pertes énormes en matière d'emploi.

La crise n'a pas eu les mêmes conséquences pour les hommes que pour les femmes, ces dernières étant touchées de manière disproportionnée. En se basant sur une sélection de pays européens, le rapport estime que, sans le versement de subventions salariales, la masse salariale totale aurait baissé de 6,5 pour cent entre le premier et le deuxième trimestre 2020. En ce qui concerne les femmes, la masse salariale aurait baissé de 8,1 pour cent, et de 5,4 pour cent pour les hommes. Un tel écart est surtout la conséquence de la réduction des heures de travail plutôt que d'une différence au niveau du nombre de licenciements. La masse salariale perdue en raison de la baisse des heures de travail était de 6,9 pour cent pour les femmes, contre 4,7 pour cent pour les hommes.

La crise a touché de manière disproportionnée les travailleurs faiblement rémunérés, en aggravant les inégalités salariales. Des études ont montré que, dans de nombreux pays, la baisse du nombre d'heures travaillées a eu un impact sur les métiers peu qualifiés, en particulier les professions élémentaires, plutôt que sur les métiers d'encadrement et sur les emplois qualifiés mieux rémunérés. Dans certains pays européens, le rapport estime que, sans les subventions salariales, la moitié des travailleurs les moins bien rémunérés auraient perdu environ 17,3 pour cent de leur salaire, ce qui est,

¹ Lorsque la plupart de ceux qui perdent leur emploi sont des travailleurs faiblement rémunérés, le salaire moyen qui est calculé pour le reste des personnes employées augmente automatiquement.

de loin, supérieur à la baisse d'environ 6,5 pour cent qui serait enregistrée pour l'ensemble des travailleurs. En conséquence, la part de la masse salariale totale de celles et ceux qui se situent dans la moitié inférieure de la distribution des salaires – qui permet de mesurer les inégalités – aurait baissé d'environ 3 points de pourcentage, de 27 à 24 pour cent sur la moyenne de la masse salariale totale, alors que, de son côté, la part de la moitié supérieure de la distribution aurait augmenté de 73 à 76 pour cent.

Cependant, l'existence de subventions salariales temporaires a permis à de nombreux pays de compenser en partie la chute de la masse salariale et d'atténuer les effets de la crise sur les inégalités en matière de salaires. À travers le monde, de nombreux pays ont introduit des subventions salariales ou encore ils ont étendu celles qui existaient déjà afin de sauvegarder des emplois durant la crise. Sur un échantillon de 10 pays européens pour lesquels on dispose de données, le rapport estime que les subventions salariales ont permis de compenser 40 pour cent des pertes en termes de masse salariale totale, y compris la chute de 51 pour cent de la masse salariale causée par la baisse du nombre d'heures de travail. Les subventions salariales ont également permis de modérer les effets de la crise sur les inégalités en matière de revenus en raison du fait que les principaux bénéficiaires étaient aussi ceux qui ont été les plus touchés par la crise, en l'occurrence les travailleurs occupant les emplois les moins rémunérés.

En ayant pour objectif d'apporter un soutien aux travailleurs faiblement rémunérés, de nombreux pays dans lesquels il existe un ajustement régulier du salaire minimum ont appliqué les augmentations programmées au premier semestre 2020. Les études montrent qu'au beau milieu de la crise, dans les 60 pays dans lesquels on procède à un ajustement du salaire minimum de manière régulière, toutes les augmentations attendues au premier trimestre 2020 ont eu lieu comme anticipé et que 6 pays sur 9 qui opèrent généralement un ajustement au deuxième trimestre ont respecté la date prévue. Parmi les 87 pays qui ajustent le salaire minimum de manière sporadique, 12 ont augmenté leur salaire minimum au premier semestre 2020, soit un nombre moins élevé que l'année précédente. Cela semble indiquer que la crise du COVID-19 a pu pousser certains gouvernements à reporter l'ajustement potentiel prévu cette année.

► Partie II. Salaire minimum et inégalités

Abordant le sujet des systèmes de salaire minimum, le rapport montre que ces derniers, qu'ils soient réglementés par la loi ou négociés, existent dans 90 pour cent des 187 États Membres de l'OIT. Les systèmes de salaire minimum diffèrent énormément selon les pays. Ils sont parfois simples ou, au contraire, très complexes. De manière globale, environ la moitié des pays qui disposent d'un salaire minimum réglementé par la loi appliquent un seul taux national de salaire minimum. L'autre moitié a un système plus complexe avec plusieurs taux de salaire minimum, déterminés par secteur d'activité, selon l'emploi occupé, l'âge de la personne employée ou la région géographique. Différents systèmes sont compatibles avec la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, qui appelle à ce qu'ils s'appliquent de manière large, en consultation très étroite avec les partenaires sociaux, avec des niveaux prenant en considération les besoins des travailleurs et de leurs familles ainsi que les facteurs économiques, que des ajustements soient réalisés de temps en temps, et que des mesures permettant une application effective soient prises.

Dans le monde, on estime que 327 millions de salariés sont payés à un niveau égal ou inférieur au taux horaire du salaire minimum applicable. Ce nombre représente 19 pour cent de l'ensemble des salariés et comprend 152 millions de femmes. Même si, en nombre absolu, un nombre plus important d'hommes que de femmes touche une somme équivalente ou inférieure au salaire minimum, les femmes sont surreprésentées dans cette catégorie: alors que les femmes comptent pour 39 pour cent des personnes dans le monde payées au-dessus du salaire minimum, elles représentent 47 pour cent des salariés dans le monde payés au salaire minimum ou au-dessous du salaire minimum.

La capacité du salaire minimum à pouvoir réduire les inégalités en matière de salaire et de revenu dépend au moins de trois facteurs essentiels: «L'efficacité» du salaire minimum, son niveau de fixation ainsi que le profil des personnes qui le reçoivent. Même si la fonction première d'un salaire minimum consiste à protéger les travailleurs contre des rémunérations beaucoup trop basses, il peut aussi contribuer, sous certaines conditions, à la réduction des inégalités. La première condition englobe l'étendue de la *couverture légale* et le *respect de la loi* qui, lorsqu'on les combine, peuvent être considérés comme une mesure de «l'efficacité» du salaire minimum. Deuxièmement, le *niveau* auquel le salaire minimum est fixé joue un rôle essentiel. Enfin, la possibilité que les systèmes de salaire minimum réduisent les inégalités dépend de la *structure de la population active du pays*, notamment du fait que les travailleurs peu rémunérés soient des travailleurs salariés ou des travailleurs indépendants, ainsi que des caractéristiques des bénéficiaires du salaire minimum, en particulier s'ils vivent dans des familles à bas revenu.

L'efficacité du salaire minimum

Sur les 327 millions de salariés dans le monde dont on estime qu'ils touchent une rémunération égale ou inférieure au salaire minimum, 266 millions sont rémunérés au-dessous du salaire horaire minimum en vigueur, soit parce qu'ils ne sont pas couverts par la loi, soit en raison du non-respect de la législation. Les personnes qui sont le plus souvent exclues de la couverture légale en matière de salaire minimum sont les travailleurs agricoles et les travailleurs domestiques. Le rapport souligne ainsi que, en 2020, on estime à 18 pour cent le nombre de pays disposant d'un salaire minimum obligatoire qui exclut de la réglementation en matière de salaire minimum soit les travailleurs agricoles, soit les travailleurs domestiques ou encore ces deux catégories. L'un des indicateurs les plus significatifs de non-respect réside dans l'existence d'un fort taux d'informalité, ce qui constitue un important défi pour les droits des travailleurs en général, y compris en ce qui concerne le respect de l'application du salaire minimum. Dans les pays dans lesquels le travail informel est fréquent, si l'on veut que le salaire minimum soit efficace, il est nécessaire d'accompagner la législation de mesures qui encouragent la formalisation. Parmi les autres dispositions, on peut citer des contrôles ciblés par l'inspection du travail, l'existence de campagnes de sensibilisation, ainsi que des efforts d'augmentation de la productivité. En effet, la faiblesse de la productivité constitue l'un des éléments moteurs de l'informalité et a aussi des répercussions sur le niveau de non-respect de la législation en matière de salaire minimum.

L'adéquation des niveaux de salaire minimum

Comme le prévoit la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, l'établissement d'un niveau approprié de salaire minimum doit s'appuyer sur le dialogue social et prendre en considération les besoins des travailleurs et de leurs familles ainsi que les facteurs économiques. L'analyse montre que le salaire minimum est fixé, en moyenne, à environ 55 pour cent du salaire médian dans les pays développés et à 67 pour cent du salaire médian dans les économies en développement et dans les économies émergentes. Parmi les pays développés, une grande majorité possède un dispositif de salaire minimum fixé entre environ 50 pour cent et deux tiers du salaire médian. Dans les économies en développement et dans les économies émergentes, le ratio salaire minimum et salaire médian va de 16 pour cent au Bangladesh à 147 pour cent au Honduras. De manière globale, la valeur médiane du salaire minimum brut en 2019 est égale à 486 dollars des États-Unis PPA par mois, ce qui signifie que, dans le monde, la moitié des pays dispose d'un salaire minimum fixé à un niveau inférieur à ce montant et que l'autre moitié a un salaire minimum plus élevé. Par ailleurs, certains pays ont un salaire minimum qui se situe au-dessous du seuil de pauvreté.

Il est essentiel de procéder à des ajustements suffisamment fréquents afin de maintenir le salaire minimum à un niveau approprié, un niveau très bas reflétant souvent un défaut d'ajustement régulier au fil du temps. En pratique, 54 pour cent seulement des pays qui disposent d'un système de salaire minimum ont procédé à son ajustement au moins tous les deux ans dans la période 2010-2019. Au niveau global, 114 pays sur 153 pour lesquels on dispose de données (environ 75 pour cent) ont vu leur salaire minimum croître en chiffres absolus entre 2010 et 2019. La croissance réelle annuelle du salaire minimum était, en moyenne, de 1,1 pour cent en Afrique, 1,8 pour cent dans les Amériques, 2,5 pour cent en Asie et 3,5 pour cent en Europe et en Asie centrale.

Profil des personnes payées au salaire minimum

Globalement, la majorité des salariés payés au salaire horaire minimum ou au-dessous se situent dans l'échelle inférieure de la répartition du revenu des ménages. Toutefois, le profil des salariés payés au salaire minimum varie selon les pays et selon les régions. Ainsi, par exemple en Europe, on retrouve 69 pour cent en moyenne des salariés payés au salaire minimum ou au-dessous dans la moitié inférieure de la répartition des revenus. De plus, les salariés payés au salaire minimum ou au-dessous vivant dans les foyers les plus démunis sont souvent plus âgés et évoluent plus fréquemment au sein de familles monoparentales, avec des enfants à charge, que ceux vivant au sein de familles plus riches. Cependant, en Afrique, 52 pour cent seulement de l'ensemble des salariés payés au salaire minimum ou au-dessous se situent dans la partie basse de la répartition des revenus. Dans les pays en développement, de nombreux travailleurs à bas revenu sont des travailleurs à leur propre compte et non des salariés. Cela semble indiquer que le fait d'être salarié a tendance à accroître le revenu moyen des ménages et que, dans les pays en développement, il est nécessaire d'accompagner le salaire minimum de mesures visant à créer des emplois salariés pour les travailleurs issus de familles pauvres.

Le plus souvent, les femmes sont surreprésentées au sein des travailleurs faiblement rémunérés et l'analyse montre que, dans bien des cas, le salaire minimum est susceptible de réduire les écarts salariaux entre hommes et femmes. Dans l'ensemble des régions du monde, la proportion de femmes parmi les personnes rémunérées soit au salaire minimum soit au-dessous est plus importante que la part qu'elles représentent au sein de ceux qui ont un salaire supérieur au salaire minimum. De même, les jeunes travailleurs (âgés de moins de 25 ans), les travailleurs peu éduqués et les travailleurs ruraux sont tous surreprésentés, indiquant ainsi que le salaire minimum peut également réduire les écarts salariaux entre ces personnes et d'autres catégories. Le rapport montre que les salariés payés au salaire minimum ou au-dessous sont plus susceptibles d'avoir un contrat à durée déterminée ou un emploi à temps partiel que ceux qui bénéficient d'une rémunération plus importante. En moyenne, ils effectuent également des horaires de travail plus longs.

Conclusions d'un exercice de modélisation

En utilisant des données macroéconomiques portant sur un échantillon de 41 pays couvrant l'Afrique, l'Asie, l'Europe et l'Amérique latine pour lesquels on dispose de données chiffrées sur les salaires et les revenus, les modélisations laissent à penser que, quelle que soit la mesure des inégalités utilisée, dans pratiquement tous les pays analysés l'amélioration de la couverture juridique et la bonne application de la loi sur le salaire minimum, ainsi qu'une augmentation de son niveau allant par exemple jusqu'à deux tiers du salaire médian, peuvent potentiellement réduire les inégalités en matière de revenu. Si l'on observe le ratio de Palma (la masse du revenu qui revient aux 10 pour cent des plus aisés divisée par celle que reçoivent les 40 pour cent les plus pauvres), et si l'on part de l'hypothèse que le salaire minimum est parfaitement appliqué et que son niveau a bien été augmenté, on constate alors une baisse des inégalités de 3 à 10 pour cent dans la majorité des pays. Toutefois, dans les pays à bas revenu et à revenu intermédiaire dans lesquels le travail informel prédomine, la réduction potentielle des inégalités devient bien moindre si le respect total du salaire minimum ne s'étend pas aux personnes salariées ayant un emploi informel.

Alors que, dans certains pays, les régimes de salaire minimum ont pu déjà aller au bout de leur potentiel en matière de réduction des inégalités, dans d'autres cas des avancées peuvent encore être accomplies. Par exemple, dans certains pays comme l'Équateur et la Hongrie, il existe des possibilités réelles de pouvoir réduire les inégalités en matière de revenu si l'on effectue des progrès dans l'application de la loi sur le salaire minimum. Dans d'autres pays comme l'Estonie, l'Uruguay et le Viet Nam, on constate qu'il existe un fort potentiel de réduction des inégalités en matière de revenu si l'on augmente le niveau du salaire minimum, tout en tenant en compte des besoins des travailleurs et de leurs familles ainsi que des facteurs économiques. Que ce soit en augmentant l'efficacité, par des mesures de contrôle, la formalisation des emplois, l'élargissement de la couverture juridique, ou en fixant des niveaux adéquats basés sur des éléments factuels et équilibrés, il est possible de s'assurer que les régimes de salaire minimum réalisent l'intégralité de leur potentiel en matière de réduction des inégalités.

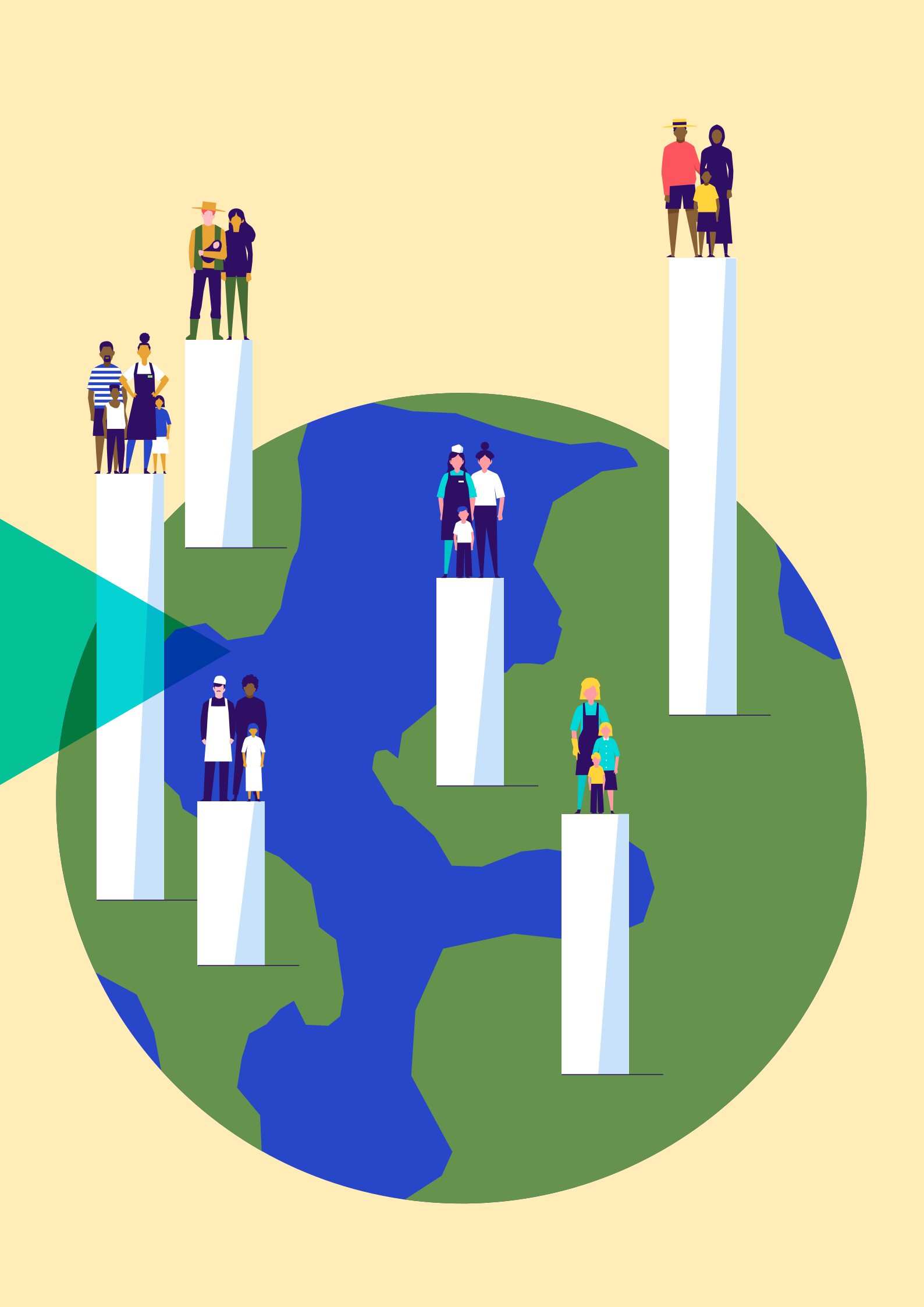
► Partie III. Des politiques salariales en faveur d'une reprise économique centrée sur l'humain

Des politiques salariales appropriées et équilibrées, élaborées dans le cadre d'un dialogue social à la fois approfondi et inclusif, s'imposent pour contenir les effets de la crise et soutenir la reprise économique. Dans un avenir proche, les conséquences de la crise du COVID-19 sur l'économie et sur l'emploi devraient entraîner une énorme pression à la baisse sur les salaires. Dans ce contexte, on aura besoin d'ajustements salariaux équilibrés, prenant en considération les facteurs économiques et sociaux nécessaires, pour sauvegarder les emplois et assurer la viabilité des entreprises et, parallèlement, protéger les revenus des travailleurs et de leurs familles, soutenir la demande et éviter les situations de déflation. Les ajustements en matière de salaire minimum devront être soigneusement équilibrés et calibrés. Si un ajustement des taux pour compenser l'inflation des prix pourrait se révéler essentiel afin de s'assurer que les travailleurs faiblement rémunérés et leurs familles puissent maintenir leur niveau de vie, il se peut que, compte tenu des circonstances dans certains pays, il s'avère difficile ou encore risqué de procéder à de plus larges augmentations. Des négociations collectives tenant compte des circonstances particulières dans lesquelles se trouvent certaines entreprises ou certains secteurs sont les plus à même d'aboutir à un juste équilibre. Il en est de même en ce qui concerne la réévaluation de l'adéquation des salaires dans certains secteurs dans lesquels les rémunérations sont faibles, pour lesquels l'emploi est essentiellement féminin et qui ont prouvé leur caractère essentiel et leur grande utilité sociale tout au long de la crise actuelle. Pendant la deuxième vague de confinement, il pourrait également être nécessaire de prolonger les subventions salariales, qui ont joué un rôle important afin d'atténuer les conséquences de la crise en protégeant à la fois les entreprises et les travailleurs, tout en prenant en compte le coût de ces mesures.

Dans la planification d'une nouvelle et meilleure «normalité» après la crise, l'existence de salaires minima adéquats – qu'ils soient obligatoires ou négociés – pourrait contribuer à assurer une plus grande justice sociale et une réduction des inégalités. À cet égard, la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail de 2019 appelle à adopter une approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain. Elle met l'accent sur l'importance d'un salaire minimum adéquat, légal ou négocié. Les analyses empiriques présentées dans la partie II de ce rapport montrent que, lorsque le salaire minimum est fixé à un niveau suffisant, qu'il couvre légalement les employés les plus susceptibles d'occuper des emplois faiblement rémunérés et qu'il est convenablement appliqué, non seulement il contribue à la protection des travailleurs contre des niveaux de rémunération exagérément bas, mais il concourt également à la réduction des inégalités. Ce que l'on entend par salaire minimum approprié, y compris à un niveau suffisant, doit faire l'objet d'un accord détaillé au niveau national à travers un dialogue social basé sur des données factuelles, en accord avec la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970. Par ailleurs, pour être efficace, un salaire minimum doit s'accompagner d'autres mesures destinées à soutenir la formalisation de l'économie informelle, la création d'emplois salariés et une hausse de la productivité au sein d'entreprises durables. Le salaire minimum ne constitue qu'un des éléments d'un certain nombre de mesures qui incluent également la protection sociale et les politiques fiscales et qui peuvent s'avérer utiles pour promouvoir à la fois la croissance économique et la justice sociale.

Partie I

**Salaires:
les dernières tendances**



▶ 1

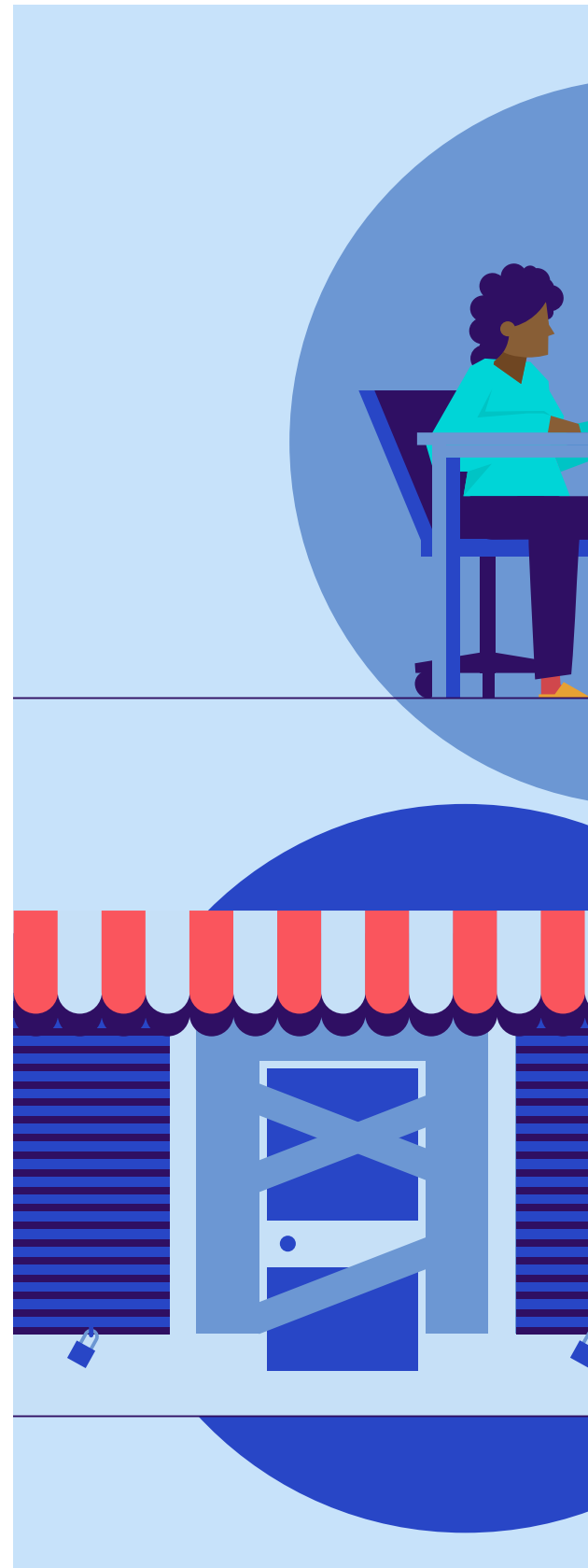
Introduction

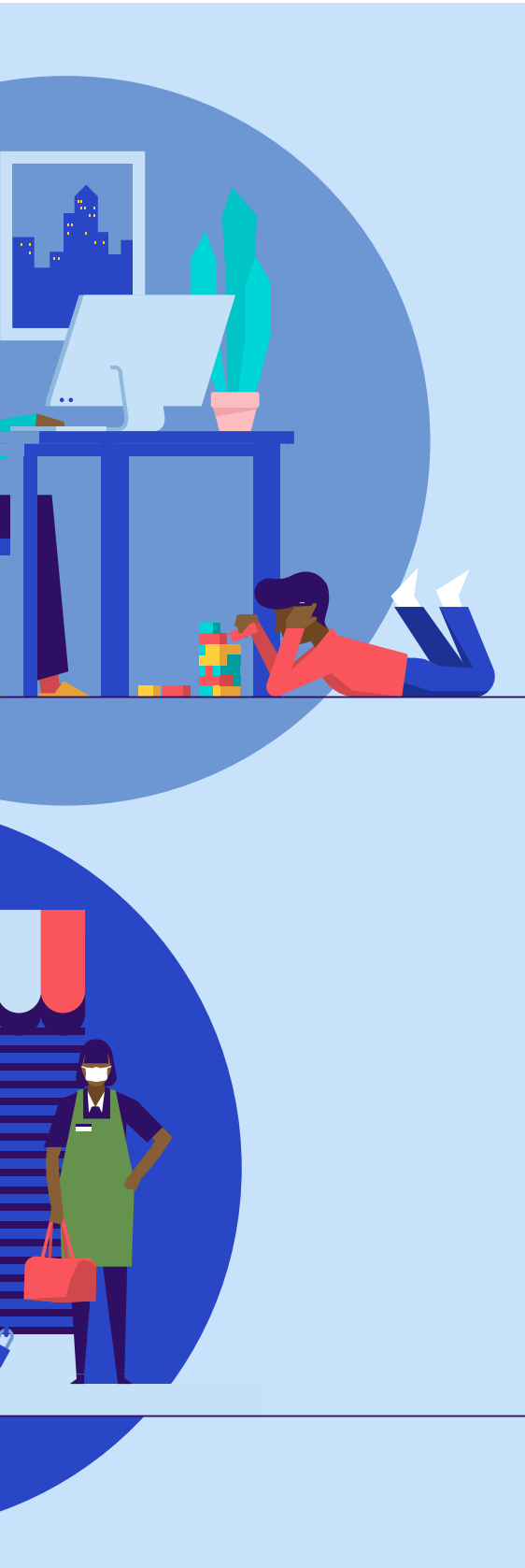
L'année 2020 a été marquée par le déclenchement de la pandémie de COVID-19, qui a rapidement entraîné une crise mondiale sans précédent dans le domaine économique et sur le marché du travail et qui s'est traduite par des suppressions d'emplois et d'heures de travail. En novembre 2020, plus de 45 millions de cas confirmés de COVID-19 avaient été enregistrés à travers le monde, ainsi que plus de 1,1 million de décès en raison de la maladie¹. Cette pandémie a fait subir une pression énorme aux services publics de santé et à leurs employés, dont la majorité est composée de femmes. Nombre d'entre eux ont été infectés par le virus. On a pu constater ses répercussions économiques à mesure qu'il se répandait à travers le monde, entraînant la fermeture des lieux de travail et des entreprises, tandis que des millions de travailleurs perdaient tout ou partie de leurs revenus pendant des semaines ou même des mois. L'ampleur de ces effets est confirmée par la baisse estimée de 12,1 pour cent des heures de travail au niveau mondial – ce qui équivaut à 345 millions d'emplois à plein temps – au troisième trimestre de 2020 si l'on compare au quatrième trimestre de 2019 (BIT, 2020a). On estime à 10,7 pour cent la perte globale en revenus du travail – soit 3500 milliards de dollars des États-Unis – durant les trois premiers trimestres de 2020 en comparaison avec la même période en 2019. Les travailleurs évoluant au sein de l'économie informelle ont particulièrement souffert. Ainsi, on estime que 1,6 milliard de travailleurs dans l'économie informelle – soit 76 pour cent de l'emploi informel dans le monde – ont été impactés par la crise de manière significative (BIT, 2020b)².

De nombreux pays ont mis en œuvre un nombre inédit de mesures, sans lesquelles les conséquences de la crise sur l'économie et le marché du travail auraient été bien plus graves. Les mesures concernant les subventions salariales et

¹ Tableau de bord de la maladie à coronavirus (COVID-19) de l'Organisation mondiale de la santé (OMS), <https://covid19.who.int/>.

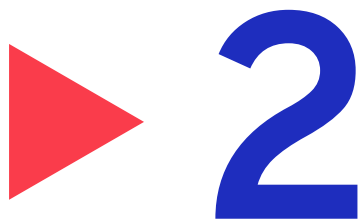
² Dans ce rapport, les termes «personnes employées» et «salariés» sont utilisés de manière interchangeable pour se référer à l'ensemble des personnes recevant un salaire, quelles que soient les dispositions de leur contrat, à la fois dans l'économie formelle et dans l'économie informelle.





le soutien aux revenus ont été complétées par des dispositions plus générales en vue de stimuler l'économie et d'empêcher des faillites à grande échelle. Ce fut le cas des politiques monétaires et budgétaires ainsi que des mesures ciblées comme la mise en place de facilités de crédit, le report du paiement des impôts ainsi que des contributions sociales ou encore le report des loyers des entreprises et du paiement des factures de service. Des initiatives ont été prises pour élargir la protection à un nombre important de travailleurs et d'entreprises vulnérables. Cependant, en dépit d'un certain nombre d'initiatives prises pour soutenir les travailleurs et les entreprises au sein de l'économie informelle, dans la plupart des pays les subventions salariales et les mesures concernant le crédit ont été dirigées vers l'économie formelle (Fasih, Patrinos et Shafiq, 2020).

Dans ces circonstances exceptionnelles, quels ont été les effets de la crise du COVID-19 sur les salaires et jusqu'où les subventions salariales et les autres mesures ont-elles pu contribuer à la stabilité des salaires et des revenus des travailleurs? Afin de documenter les dernières tendances en matière salariale, ce rapport se base, autant que possible, sur des données récoltées et publiées par les offices nationaux des statistiques. Certains d'entre eux ont appliqué de nouvelles méthodes pour leurs enquêtes afin de déterminer l'impact de la crise sur le marché du travail. Toutefois, dans d'autres pays, les chiffres sont publiés avec un délai relativement long, ce qui fait que, lorsque c'est le cas, les conséquences exactes du COVID-19 sur les salaires restent inconnues. L'insuffisance des statistiques nationales dans le monde rend également difficile l'évaluation précise de l'impact des subventions salariales et des autres mesures sur les tendances salariales. Ce rapport repose sur des sources variées et combine différentes méthodologies, y compris des simulations basées sur des modèles et des hypothèses qui sont décrits dans le rapport et dans ses annexes.



Contexte mondial de l'économie et du marché du travail

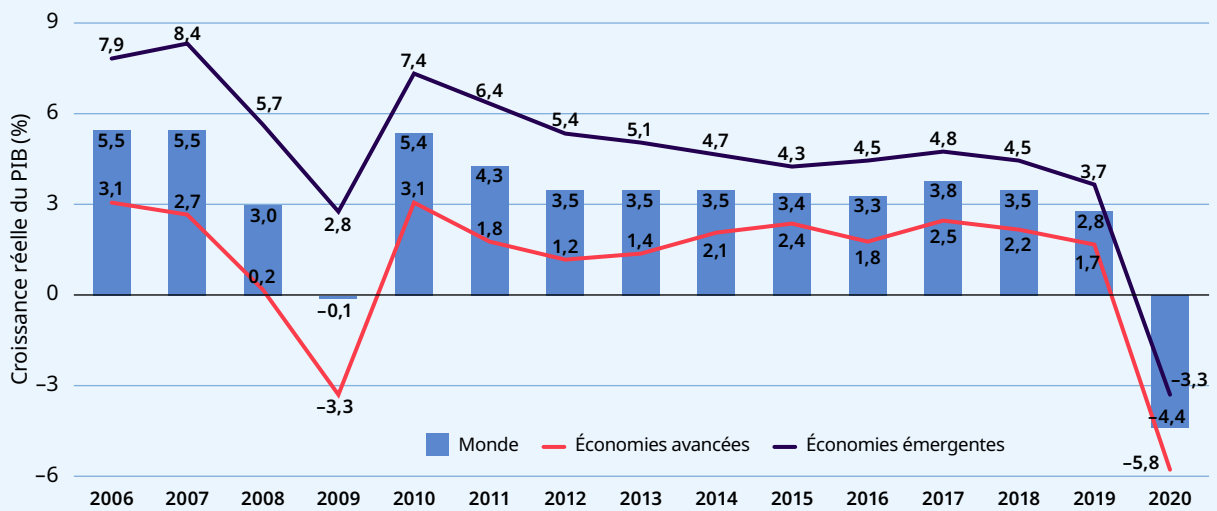
► 2.1 Contexte économique

Après un ralentissement entre 2017 et 2019, la croissance économique mondiale s'est effondrée en 2020 en raison de l'impact de la pandémie de COVID-19, le produit intérieur brut (PIB) chutant plus lourdement dans les économies avancées que dans les économies émergentes (voir figure 2.1). Les mesures d'isolement, les confinements et les fermetures généralisées des entreprises – mises en œuvre pour permettre aux systèmes de santé de pouvoir faire face au virus et de ralentir sa circulation – ont infligé des coûts économiques élevés. Les différents pays ont fait face à toute une série de perturbations sur le plan domestique, à une baisse de la demande extérieure, à des sorties de capitaux et à la chute des prix des matières premières (Banque mondiale, 2020a). En octobre 2020, le Fonds monétaire international (FMI) avait prévu que l'économie mondiale, dont la croissance avait augmenté de 2,8 pour cent en 2019, connaîtrait une contraction de 4,4 pour cent pour 2020. Dans les économies avancées, le FMI s'attendait à une baisse plus marquée, de 5,8 pour cent, contrastant avec une contraction plus réduite mais tout de même substantielle de 3,3 pour cent dans les économies émergentes. Même si certains s'attendent à un rebond important en 2021, de nombreuses incertitudes subsistent autour de ces prévisions. Le FMI avertit que les conséquences diverses sur les foyers à bas revenu seront particulièrement aiguës, mettant en péril les progrès significatifs accomplis dans la réduction de l'extrême pauvreté dans le monde depuis les années 1980 (FMI, 2020a).

Tous les secteurs industriels n'ont pas été touchés par le confinement de manière égale. Ceux qui ont été les plus affectés sont le commerce de gros et de détail, les activités d'hébergement et de restauration ainsi que d'autres secteurs dans lesquels les femmes ont tendance à être surreprésentées. On estime que les secteurs les plus touchés représentent 40 pour cent de l'ensemble de l'emploi féminin et 36,6 pour cent pour les hommes (BIT, 2020c). De plus, dans les pays à bas revenu, l'emploi informel représente jusqu'à 80 pour cent du total des emplois dans ces secteurs les plus affectés (BIT, 2020d). D'autres types d'industrie, comme le secteur bancaire et le commerce électronique, ont soit été moins sérieusement frappés ou ont vu leur activité augmenter. On a également pu observer que les petites et moyennes entreprises ont été, en moyenne, touchées plus fortement que les très grandes (OCDE, 2020a). Les effets ont été particulièrement dévastateurs sur les microentreprises et sur les petites entreprises qui emploient plus de 95 pour cent des 1,6 milliard de personnes évoluant au sein de l'économie informelle qui ont été touchées de manière significative (BIT, 2020b).

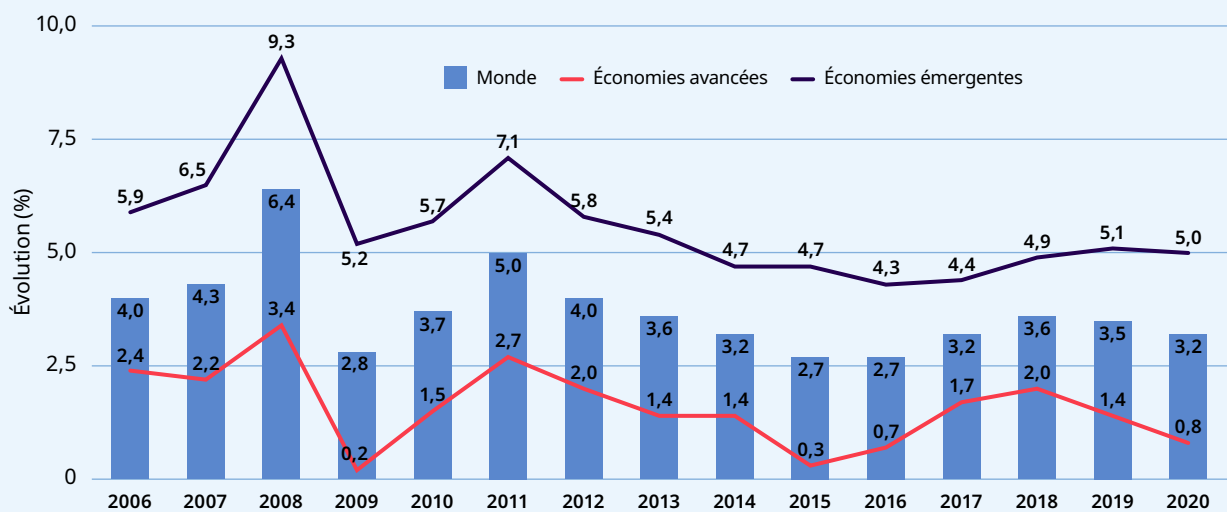
L'inflation globale des prix a eu tendance à baisser, surtout dans les économies avancées (voir figure 2.2). Même si l'inflation est restée relativement stable dans les économies émergentes, elle a enregistré une baisse substantielle dans les économies avancées en 2019 et surtout en 2020. Cela signifie que dans les économies avancées, pour les travailleurs dont les salaires ont maintenu leur valeur nominale, les salaires réels ont très peu baissé. Par contre, dans les pays émergents, un niveau constant de valeur nominale signale un déclin substantiel des salaires réels.

► **Figure 2.1 Croissance économique moyenne annuelle, 2006-2020 (PIB en prix constants) (pourcentage)**



Source: FMI (2020a).

► **Figure 2.2 Inflation, 2006-2020 (prix moyens à la consommation) (pourcentage)**



Source: FMI (2020a).

► 2.2 Le marché du travail dans le monde

Les mesures de confinement et de fermeture temporaire de millions de lieux de travail ont eu des effets considérables sur les différents marchés de l'emploi à travers la planète, touchant de manière disproportionnée les travailleurs faiblement rémunérés. Alors que l'un après l'autre, les pays procédaient à la fermeture des activités économiques non essentielles, un nombre considérable de travailleurs en ont subi les conséquences. Aux États-Unis, le bureau des statistiques du travail estime qu'avant le confinement environ 20 pour cent des travailleurs étaient employés dans les six secteurs touchés le plus directement par ces mesures³. De plus, les politiques de confinement ont frappé les travailleurs faiblement rémunérés de façon disproportionnée⁴. Selon les estimations du bureau des

Les politiques de confinement ont frappé les travailleurs faiblement rémunérés de façon disproportionnée.

statistiques du travail, près de 54 pour cent des emplois dans les secteurs fermés se situaient dans la tranche des 20 pour cent inférieure de la distribution nationale des salaires. Même si les travailleurs des secteurs confinés représentaient 20 pour cent du total des emplois du pays, leurs salaires ne comptaient que pour 12 pour cent du total des salaires, indiquant ainsi que ces derniers étaient bien au-dessous de la moyenne nationale.

Dans certains pays, les effets néfastes des mesures de confinement sur l'emploi se sont très vite fait sentir, généralement par d'importantes réductions du nombre d'heures de travail ou des suppressions d'emplois. Au deuxième trimestre de 2020,

le BIT estime que les pertes en heures de travail ont atteint 15,2 pour cent en Asie et dans le Pacifique, 15,6 pour cent en Afrique, 16,9 pour cent dans les États arabes, 17,5 pour cent en Europe et en Asie centrale et 28 pour cent dans les Amériques, avec une moyenne mondiale de 17,3 pour cent (BIT, 2020a). Dans sa quatrième étude mondiale portant sur le COVID-19, la Confédération syndicale internationale (CSI) indique que, dans 87 des 100 pays couverts, les entreprises licencient des travailleurs en raison de la crise (CSI, 2020). Bien que tous les travailleurs licenciés puissent ne pas être disponibles pour rechercher un nouvel emploi dans les circonstances particulières actuelles, des pics de chômage ont fait leur apparition dans de nombreux pays à revenu élevé, alors que d'autres pays ont obtenu de meilleurs résultats (BIT, 2020c). Des suppressions d'emploi importantes ont également été observées dans les pays émergents, où les allocations de chômage n'ont qu'une couverture limitée.

Parmi les travailleurs qui ont poursuivi leur activité (qu'elle soit essentielle ou non essentielle), beaucoup sont passés au télétravail. L'une des mesures importantes prises par les gouvernements à travers le monde afin de contenir la circulation du COVID-19 a été d'encourager celles et ceux qui peuvent travailler depuis leur domicile à le faire. En conséquence, à la mi-avril 2020, 59 pays avaient mis en place le télétravail pour les fonctionnaires non essentiels, et de nombreuses personnes employées dans le privé et leurs entreprises ont suivi (BIT, 2020e). Pour beaucoup d'autres travailleurs, cependant, dont ceux évoluant dans le secteur manufacturier, dans celui de la santé, dans les supermarchés et dans les activités d'emballage de biens destinés à la livraison, le télétravail s'est révélé impossible. Selon le FMI, les jeunes, les travailleurs n'ayant pas effectué d'études supérieures, ceux disposant de contrats de travail atypiques et ceux exerçant leur activité dans de petites entreprises ou se situant au bas de l'échelle de la distribution des revenus font partie des personnes qui sont le moins susceptibles de télétravailler (Brussevich, Dabla-Norris et Khalid, 2020). Pour la vaste majorité de la main-d'œuvre dans les pays en développement qui évolue au sein de l'économie informelle, par exemple les vendeurs de rue et ceux qui collectent les déchets, le télétravail n'a jamais été une option.

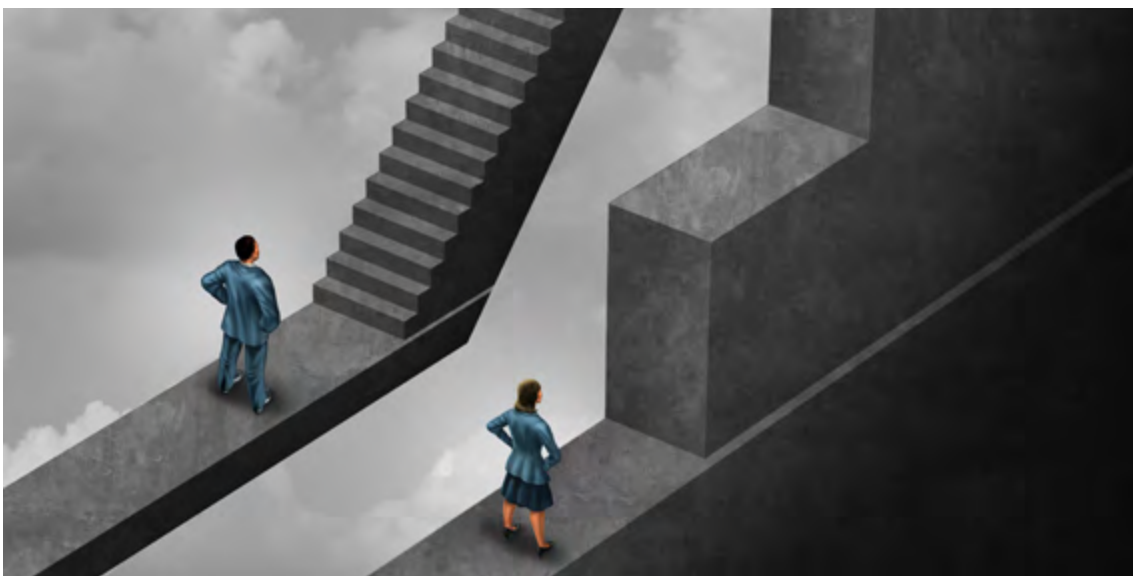
³ Il s'agissait des restaurants et des bars, des voyages et des transports, des loisirs, des services à la personne, une partie du commerce de détail (comme les grands magasins et les concessions automobiles) et une partie du secteur manufacturier (comme l'aviation et la construction automobile). Voir US Bureau of Labor Statistics (2020).

⁴ Les données des États-Unis suggèrent que les licenciements et les réductions des heures de travail ont entraîné une baisse estimée des salaires de 26 pour cent pour la moitié inférieure de la distribution entre mi-mars et mi-avril 2020, alors que la réduction estimée était de 1 pour cent pour les personnes aux revenus plus élevés. Voir Berman (2020).

Les conséquences négatives sur les revenus et sur la pauvreté ont été énormes et, globalement, la crise a touché de manière disproportionnée les catégories de personnes se trouvant dans des situations de vulnérabilité. Le BIT estime que, durant le premier mois de la crise, le revenu total des travailleurs informels dans le monde pourrait avoir chuté jusqu'à 60 pour cent. On considère que cette baisse a entraîné, à son tour, une hausse importante du nombre de travailleurs pauvres à travers le monde. En particulier, on estime que la pauvreté relative parmi les travailleurs dans l'économie informelle dans le monde est susceptible d'avoir augmenté de 26 à 59 pour cent pendant le premier mois du confinement (BIT, 2020b). Les projections de la Banque mondiale laissent à penser que la crise du COVID-19 pourrait mettre en péril les progrès accomplis en matière de pauvreté en poussant, en 2020, entre 71 millions et 100 millions de personnes dans l'extrême pauvreté, augmentant ainsi le taux d'extrême pauvreté dans le monde pour la première fois depuis 1998 (Banque mondiale, 2020b). Les groupes de personnes se trouvant en situation de vulnérabilité, comme les travailleurs migrants – représentant 164 millions de personnes dans le monde – ont été parmi les plus durement frappés (BIT, 2020f; ONU Femmes, 2020). Les jeunes ont également souffert de manière disproportionnée, puisque 40 pour cent d'entre eux travaillaient dans les secteurs les plus touchés et 77 pour cent avaient un travail informel (BIT, 2020g). Alors que le chômage des jeunes à travers le monde est déjà trois fois plus élevé que celui des adultes, la crise actuelle au niveau de l'économie et de l'emploi hypothèque singulièrement les possibilités d'emplois futurs pour la jeunesse mondiale (BIT, 2020h).

La crise n'a pas eu les mêmes conséquences sur les hommes et sur les femmes, ces dernières ayant été frappées de manière disproportionnée de multiples façons, ce qui pourrait aggraver les disparités entre les genres sur le marché du travail et, potentiellement, anéantir les progrès accomplis ces dernières années. D'abord, les femmes représentent une proportion plus élevée des travailleurs dans les services essentiels et les métiers de première ligne, comptant pour plus de 70 pour cent des personnels de santé et des travailleurs sociaux. Deuxièmement, une plus forte proportion de femmes que d'hommes travaillent dans les secteurs les plus touchés. C'est pourquoi elles ont subi des pertes d'emploi plus importantes, comme l'indiquent les statistiques sur l'emploi publiées récemment en Australie, au Canada, en Colombie, en République de Corée, aux États-Unis et au Japon. Les estimations du BIT mettent aussi en évidence le fait que 55 millions de travailleurs domestiques – dont les deux tiers sont des femmes – ont été particulièrement concernés par les pertes d'emploi ou les réductions d'heures de travail et de revenus (BIT, 2020i). Troisièmement, les femmes ont recours plus fréquemment que les hommes à l'emploi informel dans plus de 90 pour cent des pays d'Afrique subsaharienne, 89 pour cent dans les pays d'Asie du Sud et près de 75 pour cent dans les pays d'Amérique latine. De plus, les femmes ont souffert également du partage inégal des tâches ménagères, encore alourdies par les besoins en matière de garde d'enfants pendant la pandémie (BIT, 2019b; BIT, 2020c).

▶ La crise n'a pas eu les mêmes conséquences sur les hommes et sur les femmes, ces dernières ayant été frappées de manière disproportionnée de multiples façons, ce qui pourrait aggraver les disparités entre les genres sur le marché du travail.



► 2.3 Mesures politiques

Pendant le confinement, de nombreux gouvernements ont pris des mesures sans précédent afin de contrer les effets de la crise⁵ sur l'économie et le marché du travail, même si l'ampleur de ces mesures a beaucoup varié (FMI, 2020b). Selon l'une des estimations, l'ensemble des pays du G20 a dépensé plus de 7600 milliards de dollars des États-Unis – soit environ 11,2 pour cent de leur PIB – en mesures budgétaires pour s'attaquer aux conséquences sociales, économiques et financières de la crise (Segal et Gerstel, 2020). Le composant essentiel en matière de soutien budgétaire a consisté à fournir une aide financière afin de maintenir en vie les entreprises (OCDE, 2020b). Ce soutien s'est exprimé de manières diverses, par exemple dépenses directes de l'État, recettes fiscales non perçues, prêts et crédits, ainsi qu'allègement des charges fiscales des entreprises, y compris en ce qui concerne les contributions sociales. Dans de nombreux pays, des mesures budgétaires ont permis de mettre en place des interventions vigoureuses visant à sauvegarder les emplois, allant de l'interdiction de licencier à des programmes de grande échelle de partage du travail, à l'extension des allocations de chômage ainsi qu'à des subventions salariales (voir, par exemple, Cheng, 2020). Les institutions internationales

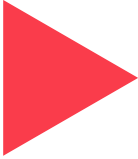
ont également engagé des actions significatives. De plus, face aux niveaux records de la dette publique atteints dans la plupart des économies émergentes et des économies en développement, ce qui laisse peu de marge de manœuvre budgétaire pour des mesures, les pays du G20 ont annoncé une suspension du service de la dette à partir du 1^{er} mai 2020 (Banque mondiale, 2020c). Les banques centrales sont également intervenues massivement.

De nombreux pays ont instauré des subventions salariales temporaires pendant la crise, ce qui se révèle essentiel en matière de tendances salariales (BIT, 2020j). Les subventions salariales incluent tous les types d'allocations destinées aux employeurs comme aux employés ayant pour objectif de couvrir tout ou partie des coûts salariaux des personnes salariées ou non salariées. Certains pays, comme la Nouvelle-Zélande, ont mis sur pied des subventions salariales sous la forme d'une prime forfaitaire.

Souvent, dans d'autres cas (par exemple en Allemagne, au Danemark et en Suisse), les subventions salariales ont couvert un certain pourcentage du salaire des travailleurs, jusqu'à un plafond défini. Là où des subventions salariales existaient, elles ont été utilisées par un grand nombre d'entreprises employant des millions de personnes. En France, début juillet, plus de 1 million d'établissements appliquaient les mesures de *chômage partiel* afin d'aider au règlement des salaires de plus de 14 millions de travailleurs, représentant 56 pour cent de l'ensemble des personnes employées dans le pays. (France, ministère du Travail, de l'Emploi et de l'insertion, 2020). En Suisse, fin avril 2020, le mécanisme correspondant couvrait 1,9 million d'employés, soit 37 pour cent de l'ensemble des salariés (Suisse, Conseil fédéral, 2020). Au Royaume-Uni, la proportion des travailleurs mis en congé dans les entreprises qui n'avaient pas suspendu totalement leur activité était estimée à 29,2 pour cent dans la semaine se terminant le 28 juin (Royaume-Uni, Office for National Statistics, 2020).

► De nombreux pays ont instauré des subventions salariales temporaires pendant la crise, ce qui se révèle essentiel en matière de tendances salariales.

⁵ Le BIT présente un résumé très complet de ces mesures sur une section de son site Internet intitulée «Le COVID-19 et le monde du travail: réponses politiques nationales», <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/country-responses/lang--fr/index.htm>



3

Tendances salariales avant et après la crise du COVID-19

► 3.1 Moyenne des salaires avant la crise dans le monde et par région

Comment les salaires évoluaient-ils à travers le monde avant la crise? La figure 3.1 montre que dans les quatre années qui ont précédé la pandémie, la croissance mondiale des salaires réels a oscillé entre 1,6 et 2,2 pour cent. Lorsqu'on exclut la Chine de l'échantillon de pays, la croissance des salaires réels pendant ces années d'avant la crise a fluctué à un niveau moindre, entre 0,9 et 1,6 pour cent. Comme dans les éditions précédentes du *Rapport mondial sur les salaires*, ces chiffres se réfèrent aux salaires mensuels réels moyens. La croissance des salaires mensuels réels correspond aux variations intervenues dans les salaires mensuels nominaux, corrigées en fonction des variations du coût de la vie tel qu'il est mesuré par l'indice national des prix, généralement l'indice des prix à la consommation. Étant donné que le rapport se base sur le salaire mensuel plutôt que sur le salaire horaire, pour lequel on possède moins de données, les fluctuations révèlent les évolutions à la fois au niveau du salaire horaire et du nombre moyen d'heures de travail effectuées. Les estimations mondiales et régionales sont des moyennes pondérées qui prennent en considération le nombre total d'employés dans les différents pays. L'estimation présentée dans la figure 3.1 est basée sur des données en provenance de 136 économies, jusqu'à l'année 2019 pour la plupart d'entre elles⁶.

La figure 3.2 présente l'estimation de la croissance annuelle des salaires réels moyens dans les pays du G20. Elle montre que, dans les quatre années qui ont précédé la crise, la croissance des salaires réels a oscillé entre 0,4 et 0,9 pour cent dans les économies avancées évoluant au sein de ce groupe de pays, et à des niveaux plus élevés – entre 3,5 et 4,5 pour cent – dans les économies émergentes⁷. Globalement, l'estimation de la croissance des salaires au sein du G20 s'avère très semblable à l'estimation mondiale de la figure 3.1 – ce qui n'est pas très surprenant puisque les pays du G20 représentent 60 pour cent du nombre de salariés dans le monde et produisent environ les trois quarts du PIB mondial.

⁶ Tous les pays n'ont pas publié leurs chiffres jusqu'à 2019. L'ensemble des données ainsi que la méthodologie employée pour calculer les estimations mondiales et régionales sont disponibles sur le site du *Rapport mondial sur les salaires* (www.ilo.org). Voir également BIT (2019c, annexe 1).

⁷ La division des pays du G20 entre «pays avancés du G20» et «pays émergents du G20» se base sur les regroupements du FMI. Le G20 compte 19 pays membres, hors entité de l'UE.

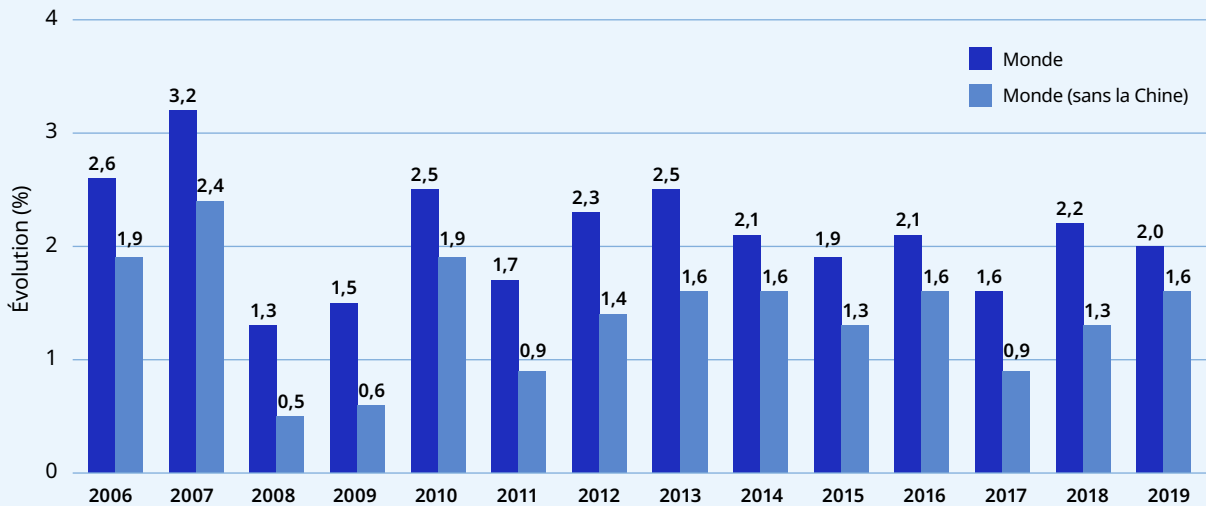


Pendant les quatre années
qui ont précédé la pandémie,
la croissance mondiale des salaires
réels a oscillé entre

1,6 et **2,2** pour cent



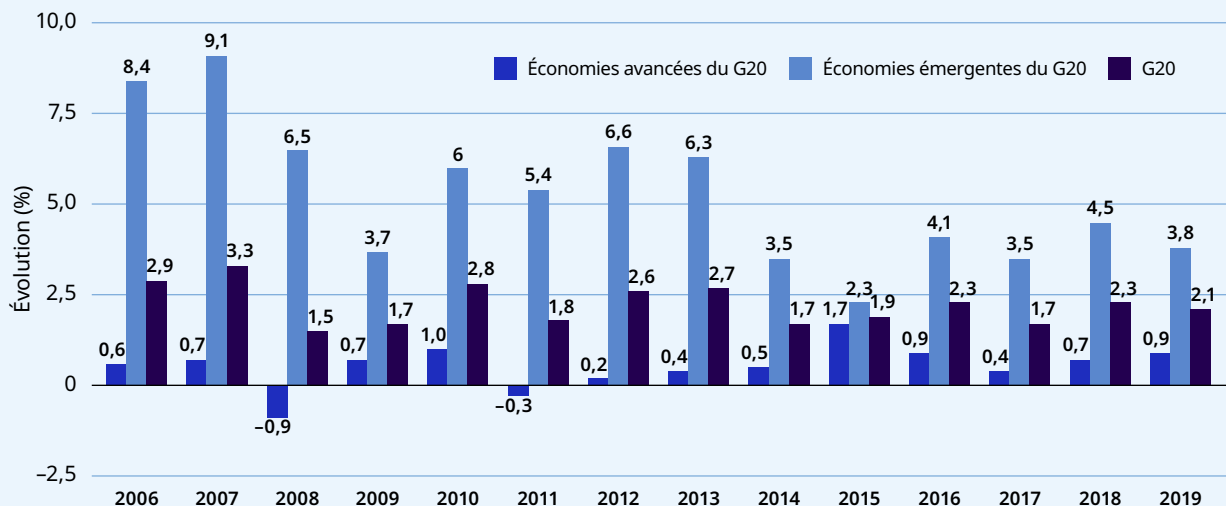
► **Figure 3.1 Croissance des salaires réels moyens dans le monde, taux annuel, 2006-2019 (pourcentage)**



Note: Les chiffres pour 2019 sont des estimations préliminaires, les estimations nationales n'étant pas encore disponibles dans tous les pays.

Source: Estimation du BIT basée sur les sources officielles nationales telles qu'elles sont enregistrées dans ILOSTAT et dans la base de données mondiale du BIT sur les salaires. Les données complètes sont disponibles sur la base de données mondiale du BIT sur les salaires et peuvent être téléchargées gratuitement (voir www.ilo.org/ilostat).

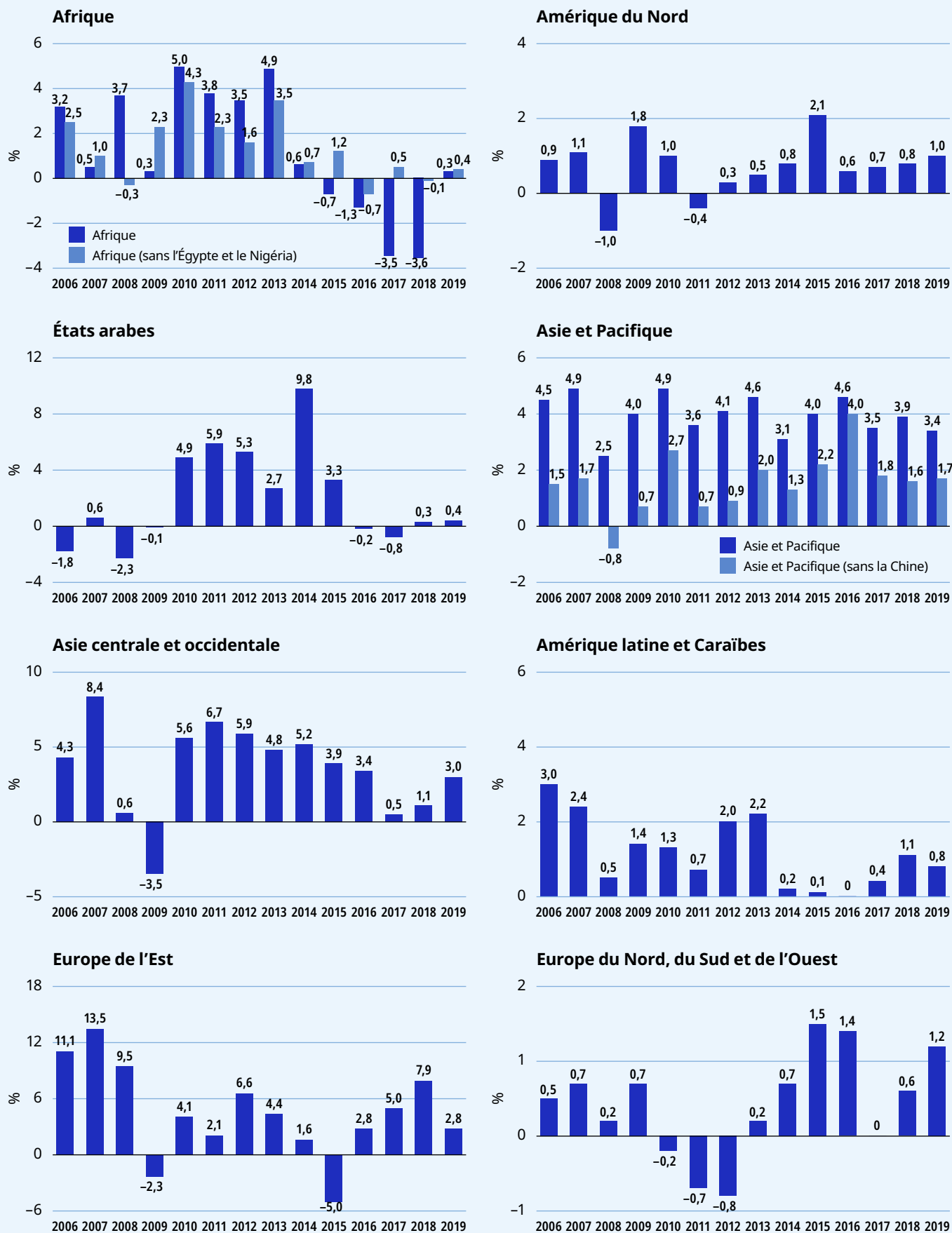
► **Figure 3.2 Croissance des salaires réels moyens dans les pays du G20, taux annuel, 2006-2019 (pourcentage)**



Note: Les chiffres pour 2019 sont des estimations préliminaires, les estimations nationales n'étant pas encore disponibles dans tous les pays.

Source: Estimation du BIT basée sur les sources officielles nationales telles qu'elles sont enregistrées dans ILOSTAT et dans la base de données mondiale du BIT sur les salaires. Les données complètes sont disponibles sur la base de données mondiale du BIT sur les salaires et peuvent être téléchargées gratuitement (voir www.ilo.org/ilostat).

► **Figure 3.3 Croissance des salaires réels moyens par région, taux annuel, 2006-2019 (pourcentage)**



Source: Estimations du BIT basées sur des chiffres officiels.

La perspective régionale illustrée sur la figure 3.3 nous montre que, quelques années avant la crise, les salaires réels avaient augmenté plus rapidement en Asie et dans le Pacifique ainsi qu'en Europe de l'Est, et beaucoup plus lentement en Amérique du Nord ainsi qu'en Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest. En Asie et dans le Pacifique, les travailleurs ont bénéficié de la croissance la plus élevée des salaires réels parmi toutes les régions du monde dans la période 2006-2019 avec, en tête, la Chine, la République de Corée, l'Inde, la Thaïlande et le Viet Nam. Au contraire, la croissance des salaires réels a fluctué entre 0 et 1 pour cent environ en Amérique du Nord (Canada et États-Unis) et en Europe de l'Ouest, même avec une tendance à la hausse dans cette fourchette ces deux dernières années. En Amérique latine et dans les Caraïbes, la croissance des salaires réels a commencé également à rebondir, frôlant la barre supérieure à 1 pour cent en 2018 avant de baisser légèrement à nouveau en 2019. En Afrique, la croissance des salaires réels avait commencé à reprendre en 2019 après une chute brutale en 2017 et 2018 en raison de la pression inflationniste persistante qui y régnait. L'estimation présentée sur la figure 3.3 pour les États arabes est purement préliminaire compte tenu des contraintes existantes en matière de données dans la région.

Les différences régionales en matière de croissance des salaires reflètent largement celles concernant les indicateurs économiques, qui ont varié considérablement selon les régions. Dans les quelques années précédant 2019, la croissance économique restait plus élevée dans les économies émergentes en Asie que dans les autres régions du monde, malgré une croissance du PIB en Chine moins forte mais robuste. L'inflation a varié aussi considérablement entre les régions du monde. En 2019, c'est en Afrique subsaharienne, au Moyen-Orient et en Afrique du Nord qu'elle a été la plus élevée, après avoir augmenté pendant les trois années précédentes dans l'ensemble des économies émergentes à l'exception de l'Afrique subsaharienne.

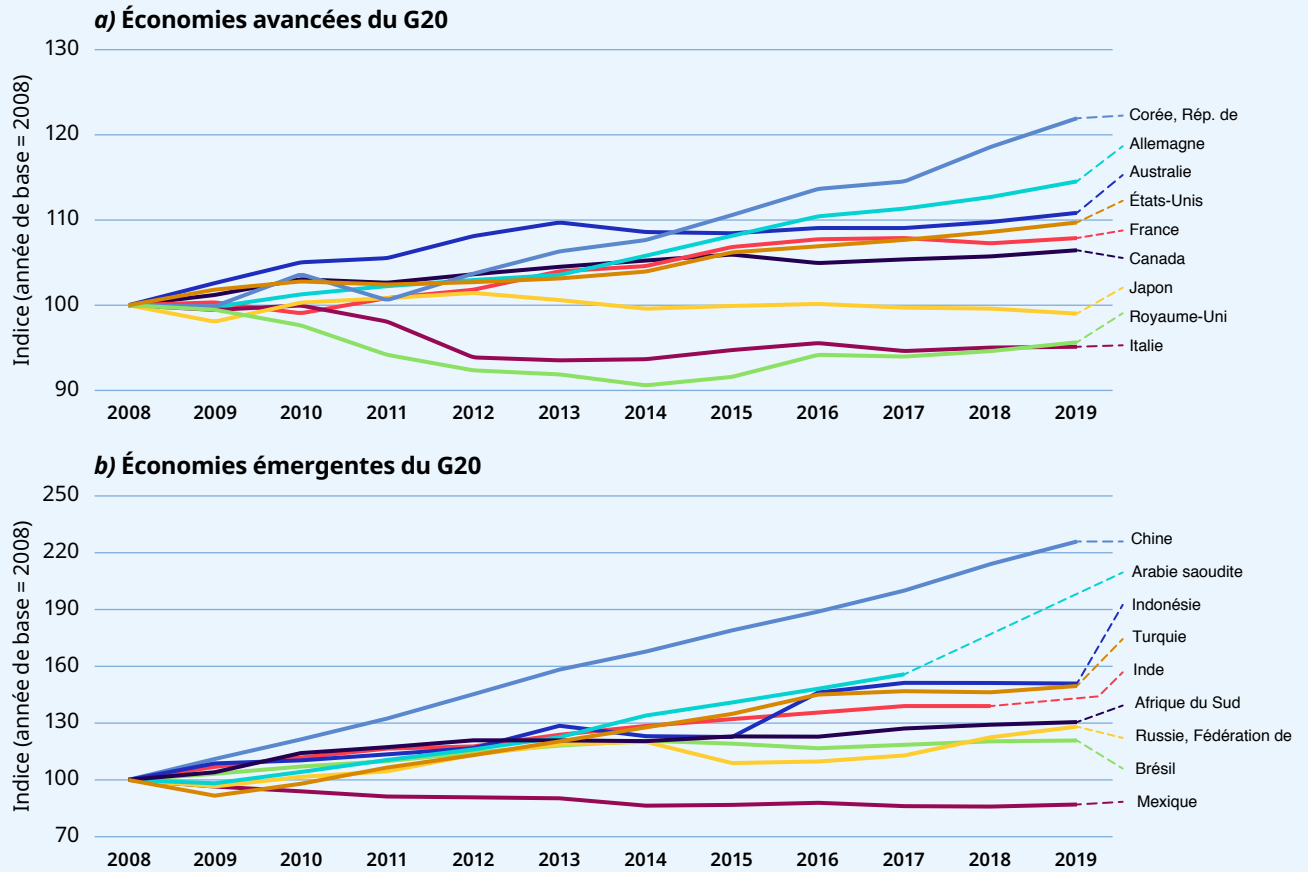
▶▶ Quelques années avant la crise, les salaires réels avaient augmenté plus rapidement en Asie et dans le Pacifique ainsi qu'en Europe de l'Est, et beaucoup plus lentement en Amérique du Nord ainsi qu'en Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest.

▶ 3.2 Indices des salaires et de la productivité avant la crise

La figure 3.4, qui fait état de l'évolution de l'indice des salaires réels depuis 2008 dans les pays avancés et les pays émergents du G20, révèle d'importantes variations dans les tendances de la croissance des salaires dans les années qui ont précédé la crise du COVID-19. Au sein des économies avancées, la croissance des salaires a augmenté plus rapidement (de 22 pour cent) en République de Corée, suivie par l'Allemagne où la croissance salariale était pratiquement au niveau zéro en 2008 et en 2009 et était seulement modérée dans la période 2010-2013, avant d'accélérer par la suite, pour aboutir à une augmentation de 15 pour cent des salaires réels sur l'ensemble de la période 2008-2019. Au contraire, les salaires réels ont décliné en Italie, au Japon et au Royaume-Uni. Parmi les pays émergents du G20, la Chine se détache, avec une hausse constante des salaires qui ont plus que doublé pendant cette période. Mais tous les pays faisant partie de ce groupe, à l'exception du Mexique, ont connu une croissance positive importante des salaires moyens réels au même moment. Néanmoins, en dépit de cette croissance plus rapide des salaires, le niveau des salaires moyens dans les économies émergentes demeure sensiblement plus faible que dans les économies avancées du G20. La conversion de tous les salaires moyens des pays du G20 en dollars des États-Unis en utilisant la parité de pouvoir d'achat (PPA) permet d'obtenir un salaire moyen d'environ 3 780 dollars É.-U. par mois dans les économies avancées et d'environ 1 850 dollars É.-U. par mois dans les économies émergentes.

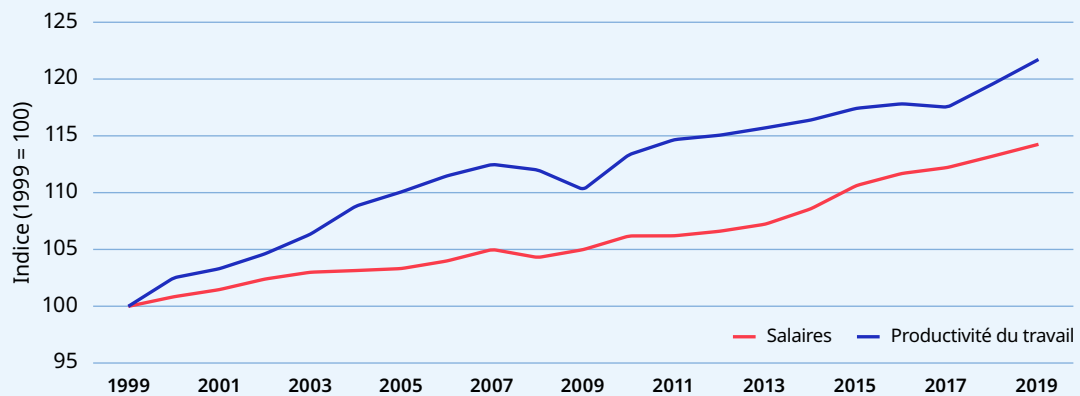
▶▶ En Chine, les salaires réels ont plus que doublé dans la période 2008-2019.

► **Figure 3.4 Indice des salaires réels moyens dans les pays du G20, 2008-2019**



Source: Estimations du BIT.

► **Figure 3.5 Tendances pour les salaires réels moyens et la productivité du travail dans 52 pays à revenu élevé, 1999-2019**



Source: Estimations du BIT.

Jusqu'ici, le Rapport mondial sur les salaires s'est concentré sur l'identification des évolutions au fil du temps en matière salariale à l'intérieur des différents pays plutôt que sur la comparaison des niveaux de salaires entre les pays, cela en raison de la grande diversité des définitions de ces statistiques. Par exemple, certains pays incluent les primes dans le calcul des revenus, alors que d'autres les excluent. En conséquence, compte tenu des différences de définitions et de l'absence de données salariales qui soient harmonisées dans tous les pays, il est impossible de tirer des statistiques qui soient entièrement comparables. Les données pour chaque pays sur les salaires moyens sont présentées dans l'annexe I.

Ces vingt dernières années, un fossé s'est creusé entre la croissance des salaires et la croissance de la productivité, en particulier dans les pays à revenu élevé.

Une croissance durable des salaires sur de longues périodes n'est possible que s'il existe également une croissance de la productivité du travail. La figure 3.5 montre les indices des salaires réels moyens et de la productivité du travail dans 52 pays à revenu élevé entre 1999 et 2019. La productivité du travail est mesurée en fonction du PIB par travailleur. L'indice des salaires réels et l'indice de la productivité réelle sont calculés tous deux en tant que moyennes pondérées (afin que les grands pays puissent avoir une influence sur les chiffres supérieure à celle des petits pays) et ils sont présentés par rapport à 1999, année de référence. En résumé, il est possible d'observer que la productivité du travail (+ 21,8 pour cent) a augmenté plus rapidement que les salaires réels (+14,3 pour cent) entre 1999 et 2019. Pendant la période 2016-17, la productivité a légèrement décliné alors que les salaires ont légèrement augmenté. Sur ces deux années, le fossé s'est rétréci d'environ 2 pour cent. Ensuite, la productivité a enregistré une nouvelle hausse plus rapide que celle des salaires, ce qui fait que, dans les années 2018-19, le fossé s'est finalement agrandi de 2 pour cent. Globalement, le découplage des salaires de la productivité du travail explique pourquoi, dans de nombreux pays, la part des revenus du travail (la part de la compensation du travail en PIB) demeure sensiblement au-dessous de celle des années 1990.

▀▀ Ces vingt dernières années, un fossé s'est creusé entre la croissance des salaires et la croissance de la productivité, en particulier dans les pays à revenu élevé.

► 3.3 L'impact de la crise du COVID-19 sur les salaires en 2020

Alors même qu'une demande se faisait sentir afin d'obtenir des chiffres supplémentaires pour tenter de comprendre l'impact de la crise du COVID-19 sur les salaires, la pandémie rendait la tâche plus difficile aux autorités nationales pour récolter des statistiques (BIT, 2020k; BIT, 2020l).

L'étendue de ces difficultés a varié selon le contexte spécifique, les infrastructures et les capacités des différents pays. Les restrictions de mouvement pendant les confinements ont obligé de nombreux pays à suspendre les entretiens en tête à tête qui restent la méthode principale utilisée afin de récolter des données pour les enquêtes sur la population active. Les pays ont réagi de manière différente, par exemple en réalisant cette fois des entretiens par téléphone, en organisant des enquêtes basées sur des réponses rapides et en se tournant vers de nouvelles sources de données ainsi que vers des méthodes expérimentales. Malgré ces efforts, dans beaucoup d'endroits, les conséquences de la crise demeurent inconnues. Dans nombre de cas, même les statistiques habituelles en matière salariale sont publiées seulement après plusieurs mois ou même plusieurs années après avoir été collectées. Ce n'est donc que dans les mois et les années à venir que le monde pourra disposer d'une photographie complète de l'impact de la crise sur les salaires et sur le marché du travail.

Il existe de nombreuses preuves tirées d'études de cas qui montrent que des travailleurs ont été contraints d'accepter – au moins de manière temporaire – un horaire de travail réduit et/ou une baisse de salaire. Selon Adams-Prassl *et al.* (2020), parmi les personnes sélectionnées ayant répondu et qui avaient toujours un travail rémunéré début avril, 35 pour cent aux États-Unis, 30 pour cent au Royaume-Uni et 20 pour cent en Allemagne faisaient état de revenus minorés en mars par rapport à janvier et février. En Argentine, où le gouvernement a fait respecter une interdiction généralisée de licencier des travailleurs sans raison valable pendant la crise, un accord collectif a identifié une série de mesures d'urgence, y compris une baisse de 25 pour cent des salaires des travailleurs dans les secteurs fermés par les mesures de confinement pour une durée de soixante jours à partir du 1^{er} avril

2020, avec pour objectif de sauvegarder des emplois (Sindicato Empleados de Comercio de Junín, 2020). Au Chili, de manière similaire, le nombre d'entreprises ayant conclu un accord avec les travailleurs pour réduire les salaires de manière temporaire afin de préserver l'emploi a augmenté de 6,6 pour cent en avril 2020 à 8,4 pour cent en juillet 2020, et à plus de 15 pour cent dans certains secteurs⁸. Dans les régions urbanisées d'Éthiopie, les salaires nominaux moyens dans le secteur privé ont chuté d'environ 6 pour cent entre février et août 2020 (BIT, JCC et Ethiopoll, 2020). En Inde, les salaires des travailleurs du secteur formel semblent avoir connu une baisse de 3,6 pour cent, alors que les travailleurs informels ont subi une chute beaucoup plus forte de leurs salaires, à hauteur de 22,6 pour cent (Estupiñan et Sharma, 2020). Parmi d'autres pays, le Paraguay a mis en place une baisse temporaire des salaires dans le secteur public afin de pouvoir allouer des fonds supplémentaires au système de santé public pour combattre le virus (Gamba, 2020). En Uruguay, une baisse temporaire de 20 pour cent des salaires des fonctionnaires rémunérés au-dessus d'un certain niveau a contribué à financer les dépenses liées à la lutte contre le COVID-19. Pendant ce temps, au Burkina Faso, un plan a été annoncé afin de rediriger une partie des salaires de certains fonctionnaires pour financer la réponse à la crise (García-Escribano et Abdallah, 2020).

Les premiers chiffres des offices nationaux des statistiques montrent qu'environ deux tiers des pays pour lesquels on dispose de statistiques à court terme⁹ font état d'une baisse des salaires ou d'une croissance salariale moyenne plus lente, alors que dans d'autres pays le salaire moyen a fait un bond surprenant dans les statistiques – ce qui reflète essentiellement un «effet de composition» en raison de la suppression de nombreux emplois faiblement rémunérés. En temps de crise, les salaires moyens peuvent être biaisés par «l'effet de composition» qui est la conséquence des changements au sein de la composition de l'emploi. Lorsque la plupart de ceux qui perdent leur emploi sont des travailleurs faiblement

Les premiers chiffres des offices nationaux des statistiques montrent qu'environ deux tiers des pays pour lesquels on dispose de statistiques à court terme font état d'une baisse des salaires ou d'une croissance salariale moyenne plus lente, alors que dans d'autres pays le salaire moyen a fait un bond surprenant dans les statistiques – ce qui reflète essentiellement un «effet de composition» en raison de la suppression de nombreux emplois faiblement rémunérés.

⁸ Chili, Instituto Nacional de Estadística (https://www.ine.cl/docs/default-source/sueldos-y-salarios/boletines/espaa%3B10l/base-anual-2016-100/m%C3%B3dulo-covid-19-ir-icmo/bolet%C3%ADn_covid_amjj.pdf?sfvrsn=a1a46ea9_12).

⁹ Les pays ont été sélectionnés principalement sur la base de la disponibilité de statistiques récentes sur les salaires moyens couvrant au moins le premier semestre de 2020, permettant ainsi d'examiner les premières conséquences de la crise du COVID-19 sur le marché du travail. Même si des statistiques récentes concernant les salaires moyens pour le deuxième trimestre de 2020 dans les pays d'Afrique n'étaient pas disponibles lorsque cette section a été rédigée, ces chiffres, ainsi que ceux concernant les autres économies du G20, sont présentés dans les infographies du *Rapport mondial sur les salaires 2020/21* (www.ilo.org).

rémunérés, cela augmente automatiquement le niveau moyen des salaires des autres employés. Afin de comprendre les données salariales au niveau de chaque pays, le rapport explique l'évolution du taux global de chômage d'un côté et des indices des salaires nominaux et réels de l'autre. Pour faciliter la comparaison avec la période d'avant la crise, un indice du salaire moyen a été établi, l'année 2019 servant comme période de référence de l'indice (2019 = 100). Même si les estimations en matière de chômage peuvent faire l'objet de distorsions, en raison de la difficulté de chercher un travail de manière active pendant le confinement et du découragement de certaines personnes au chômage face à des suppressions d'emplois sans précédent, le taux de chômage augmente généralement au moment où des emplois sont perdus¹⁰.

La figure 3.6 révèle plusieurs exemples frappants de «l'effet de composition» au Brésil, au Canada, aux États-Unis, en France, en Italie et en Norvège, pays dans lesquels les salaires moyens ont augmenté visiblement au même moment que les pertes d'emplois sans précédent.

Aux États-Unis, où la plupart des États avaient mis en place des mesures de confinement à la fin de mars 2020, des effets significatifs sur le marché du travail ont été notés dès avril 2020, mois marqué par une hausse du chômage, d'une intensité jamais vue auparavant, qui a atteint 14,7 pour cent alors que l'indice du salaire réel moyen bondissait à 106,6. En comparaison avec le salaire moyen pour l'année 2019, le salaire réel moyen était respectivement autour de 7 et de 14 pour cent plus élevé en avril 2020 et en juillet 2020, en raison du fait que pendant les mois précédents ce sont les travailleurs

les moins qualifiés qui avaient subi les augmentations les plus fortes en matière de chômage. De manière spécifique, pour le mois d'avril 2020, le chômage a augmenté de 14,4 points de pourcentage parmi ceux qui «possèdent un niveau inférieur à un diplôme de fin d'études secondaires», en comparaison à 5,9 points de pourcentage parmi ceux qui «possèdent un diplôme de fin d'études secondaires ou un niveau plus élevé»¹¹. (Pour en savoir davantage sur l'effet de composition aux États-Unis, voir l'encadré 3.1.) Il existe une tendance similaire au Canada, où le chômage a fortement augmenté à partir de mars 2020, atteignant 14 pour cent en mai, alors que l'indice du salaire réel moyen pour ce dernier mois était d'environ 11 pour cent plus élevé que le salaire réel moyen pour 2019. De même, au Brésil, l'indice du salaire réel moyen a connu un pic à 107,3 au deuxième trimestre de 2020, une augmentation accompagnée d'une faible hausse du chômage, alors que la circulation du virus s'intensifiait et que les mesures anti-COVID étaient renforcées. Pendant ce temps, en Norvège, un effet de composition plus limité pouvait être mis en évidence, probablement en raison d'une hausse proportionnellement plus faible du chômage. En France et en Italie, même si le taux de chômage a baissé pendant la crise du COVID-19 en raison des difficultés pour entreprendre une recherche active d'emploi, un nombre sans précédent de travailleurs ont perdu leur travail et, en conséquence, les salaires moyens ont augmenté en raison de l'effet de composition.

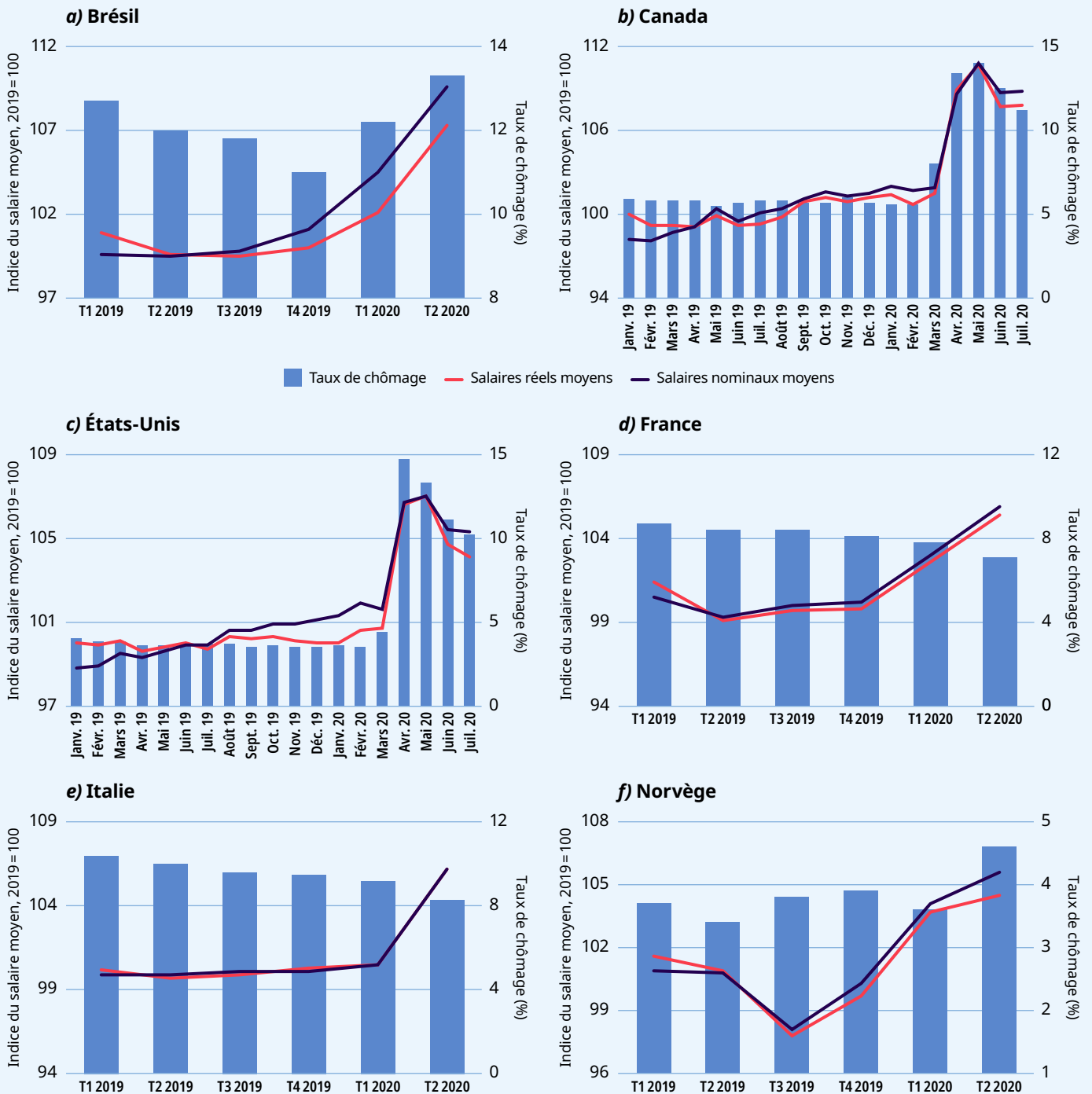
►► Une forte croissance des salaires qui ressortirait de mesures agrégées ne devrait pas être interprétée comme le signe d'une reprise ou d'un marché du travail vigoureux.

► «The Illusion of Wage Growth»
Crust et al., 2020

¹⁰ L'utilisation du taux de chômage pour mettre en évidence les effets de la crise a été motivée par le fait que cet indicateur du marché du travail est beaucoup plus accessible que le rapport emploi-population ainsi que d'autres mesures de sous-utilisation de la main-d'œuvre. Dans de nombreux pays, alors que les chiffres de l'emploi étaient en baisse, le taux de chômage montait. Par exemple, au Chili, alors que le taux d'emploi baissait d'environ 20,5 pour cent au deuxième trimestre de 2020, le taux de chômage augmentait de 49 pour cent. Une tendance similaire a été observée dans beaucoup d'autres pays. Au contraire, en France et en Italie, le taux de chômage a baissé au début de la crise du fait que seule une petite partie de ceux qui avaient perdu leur travail cherchaient activement un nouvel emploi durant le confinement (voir <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4641598#titre-bloc-1>).

¹¹ Données du bureau des statistiques du travail des États-Unis (Bureau of Labor Statistics), revenus moyens hebdomadaires de l'ensemble des employés du secteur privé, avec ajustement saisonnier.

► **Figure 3.6 «L'effet de composition» dans plusieurs pays, illustré par l'indice du salaire moyen et le taux de chômage, 2019 et 2020**



Note: a) Brésil: salaire moyen tiré de l'emploi principal, touché habituellement par mois, pour des personnes âgées de 14 ans et plus; b) Canada: revenus hebdomadaires moyens y compris les heures supplémentaires pour l'ensemble des personnes employées, le total pour l'ensemble des activités économiques exclut les entreprises non répertoriées; taux de chômage global; c) États-Unis: revenus hebdomadaires moyens pour toutes les personnes employées dans le secteur privé, données corrigées des variations saisonnières; taux de chômage de la population civile pour les personnes âgées de 25 ans et plus, données corrigées des variations saisonnières; d) France: indice du coût de la main-d'œuvre – salaires uniquement (indice du salaire horaire), pour tous les secteurs d'activité; taux de chômage (définition du chômage selon l'Organisation internationale du Travail) pour les personnes de 15 ans et plus, sans Mayotte, données corrigées des variations saisonnières; e) Italie: indice du salaire brut par unité d'équivalent plein temps, ne couvre que le secteur de l'industrie et des services, excluant l'administration publique et la défense, et sécurité sociale obligatoire, données corrigées des variations saisonnières; taux de chômage chez les personnes âgées de 15 ans et plus, données corrigées des variations saisonnières; f) Norvège: salaires mensuels moyens, pour l'ensemble du pays et pour tous les secteurs industriels; taux de chômage pour les personnes âgées de 15 à 74 ans.

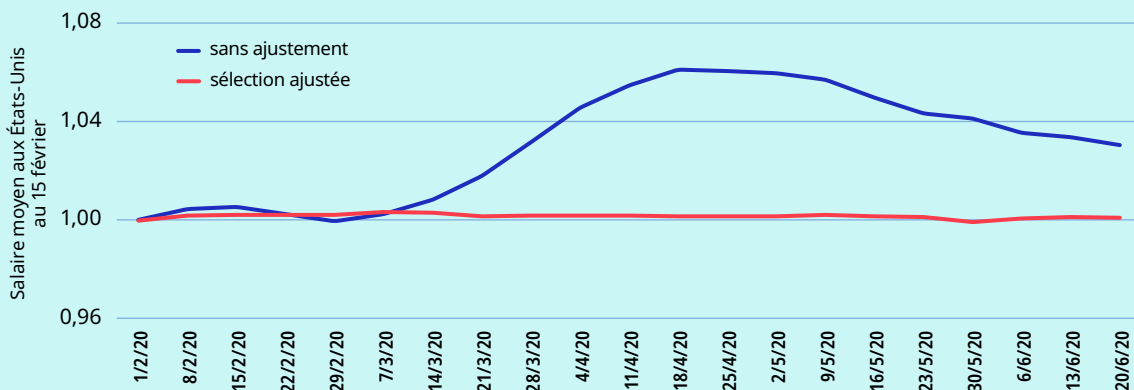
Source: a) Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística; b) Statistique Canada; c) US Bureau of Labor Statistics; d) Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS), Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES); e) Istituto nazionale di statistica (Istat); f) Statistics Norway.

► Encadré 3.1 Réductions salariales et gel des salaires aux États-Unis

Une étude utilisant la nature longitudinale des données administratives des salaires (Cajner *et al.*, 2020) montre l'impact de l'effet de composition sur le salaire de base (revenus contractuels par période de paie versée, excluant la variation du nombre d'heures de travail et les paiements exceptionnels) aux États-Unis en comparant l'évolution du salaire de base moyen de tous les travailleurs inclus dans l'échantillon (ce qui reflète les changements dans le nombre et le profil des travailleurs) avec l'évolution du salaire de base moyen d'un travailleur donné sur une certaine période. Les résultats, présentés en figure B3.1.1, montrent que l'augmentation du salaire moyen pour l'ensemble de l'échantillon est entièrement attribuable à l'effet de composition. Lorsque l'échantillon est restreint à un travailleur employé tout au long de la période, la croissance du salaire est pratiquement nulle.

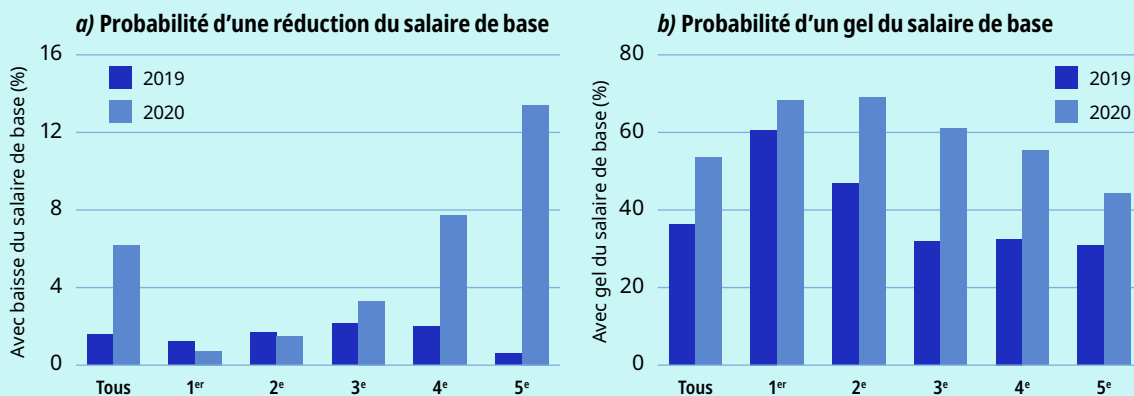
Les auteurs signalent également que les réductions salariales et le gel des salaires ont été beaucoup plus fréquents en 2020 qu'en 2019. Alors que seulement 1,6 pour cent des travailleurs employés par une entreprise donnée à la fois en mars et en juin 2019 avaient été touchés par une baisse de salaire cette année-là, ce pourcentage a plus que triplé, atteignant 6,2 pour cent en 2020. Lorsque l'échantillon a été réduit pour inclure seulement les entreprises qui ajustent normalement leur salaire de base en mars, avril, mai ou juin, on constate un nombre plus important de gels des salaires en 2020 (58 pour cent des personnes employées) par rapport à 2019 (36 pour cent des personnes employées). Alors que la probabilité d'un gel de salaire était forte sur toute l'échelle des salaires, l'éventualité d'une baisse de salaire était plus probable pour les travailleurs hautement rémunérés.

► **Figure B3.1.1 Tendances pour les salaires de base aux États-Unis, contrôle de la sélection, février-juin 2020**



Note: La figure indique des tendances pour le salaire hebdomadaire au début de la récession due à la pandémie. La ligne bleue montre le salaire de base moyen pour l'ensemble des personnes employées; la ligne rouge contrôle la sélection en mesurant le salaire de base d'un travailleur précis sur une certaine période. Toutes les données sont pondérées de manière à ce que l'échantillon primaire de l'ADP (Automatic Data Processing, Inc) corresponde aux parts d'emploi agrégées à la fois selon le SCIAN (système de classification des industries de l'Amérique du Nord) à deux chiffres et selon la taille des entreprises.

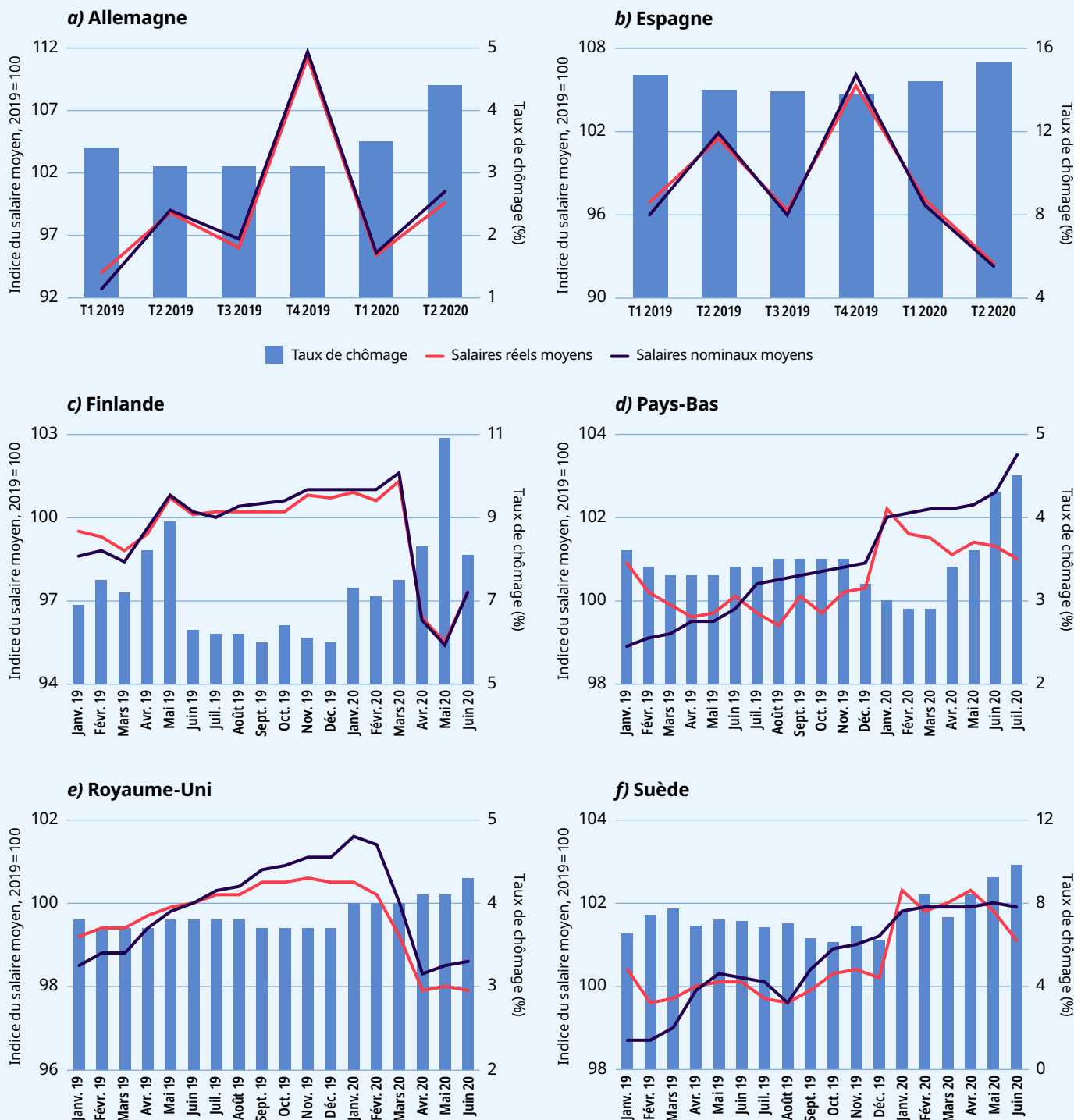
► **Figure B3.1.2 Probabilité d'une réduction de salaire et d'un gel en 2019 et 2020 par échantillon de quintiles du salaire de base: travailleurs dans des entreprises qui ajustent généralement les salaires entre mars et juin**



Note: La figure indique la probabilité d'une réduction de salaire (a) ou d'un gel du salaire (b) pour différents quintiles de salaires; a) l'échantillon inclut tous les travailleurs employés dans une même entreprise à la fois en mars et en juin; b) l'échantillon est restreint aux entreprises qui procèdent à 75% de leurs modifications salariales annuelles pour leur personnel en 2019 aux mois de mars, avril, mai et juin.

Source: Cajner *et al.* (2020).

► **Figure 3.7 Exemples de pression à la baisse sur les salaires dans plusieurs pays d'Europe**



Note: a) Allemagne: indice des revenus mensuels convenus, y compris les paiements supplémentaires, pour l'ensemble de l'économie; taux de chômage du BIT; b) Espagne: total du coût du salaire par travailleur, pour tous les secteurs industriels allant de B à S de NACE Rev.2 (sauf pour les activités domestiques en tant qu'employeur ainsi que celles des organisations et corps extraterritoriaux); taux de chômage global; c) Finlande: indices des salaires par secteur industriel, mensuellement, données ajustées des variations saisonnières, pour l'ensemble de l'économie; taux de chômage pour les personnes âgées de 15 à 64 ans; d) Pays-Bas: indice des salaires des conventions collectives, y compris des paiements spéciaux; taux de chômage chez les personnes âgées de 15 à 74 ans, données ajustées des variations saisonnières; e) Royaume-Uni: revenus hebdomadaires moyens, données ajustées des variations saisonnières, pour l'ensemble de l'économie; taux de chômage du BIT, pour l'ensemble du Royaume-Uni, données ajustées des variations saisonnières; f) Suède: salaire mensuel moyen des travailleurs non manuels dans le secteur privé, y compris les suppléments variables; taux de chômage des 15-74 ans.

Source: a) Allemagne, Statistisches Bundesamt; b) Espagne, Instituto Nacional de Estadística; c) Finlande: Statistics Finland; d) Pays-Bas: Statistics Netherlands; e) Royaume-Uni: UK Office for National Statistics; f) Suède: Statistics Sweden.

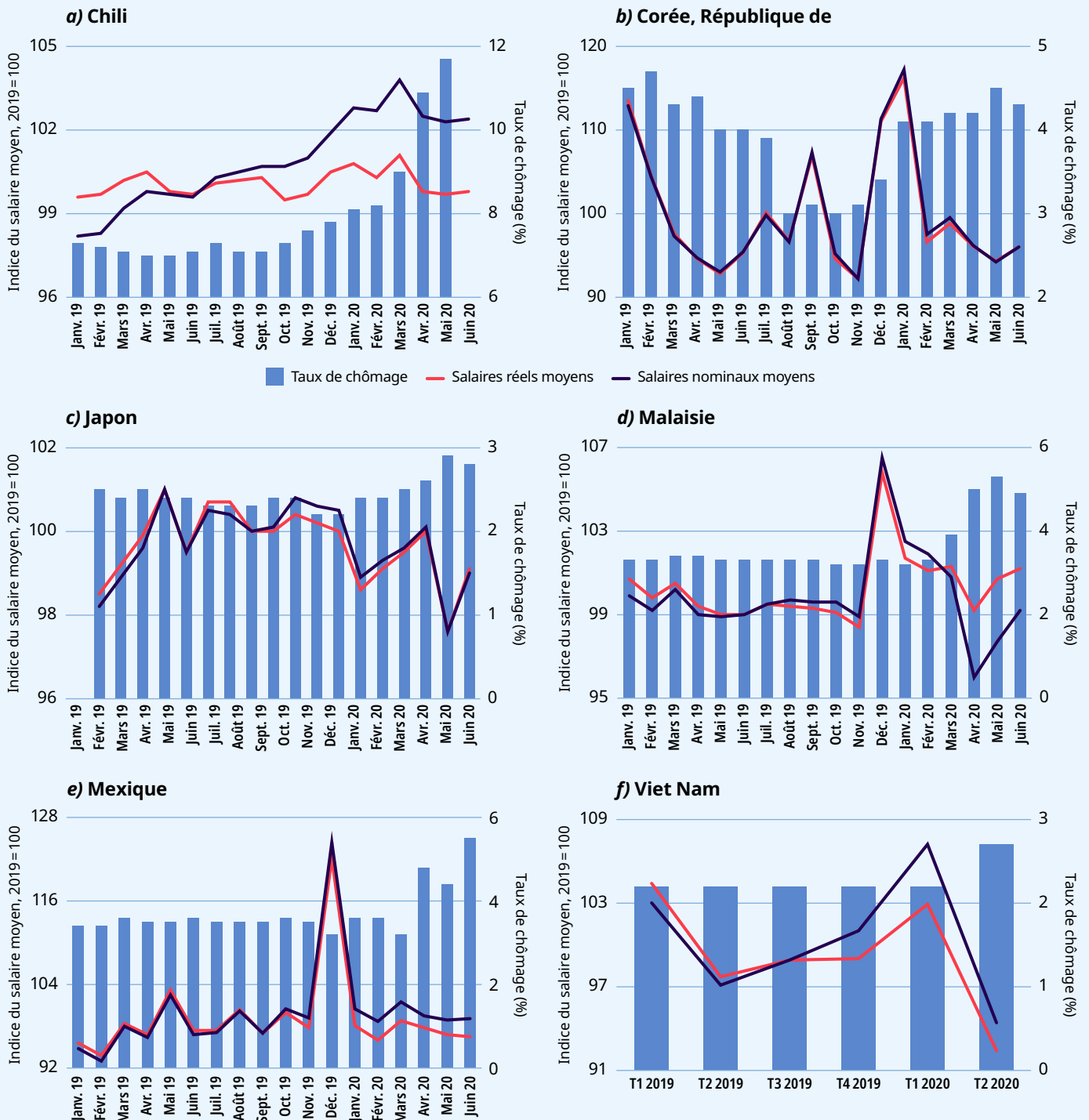
Par contre, la figure 3.7 révèle la pression à la baisse sur les salaires dans une sélection de pays en Europe où l'augmentation du chômage a été beaucoup moins forte et/ou sous contrôle, probablement en raison de l'existence de dispositifs de maintien dans l'emploi. Le Royaume-Uni fournit l'exemple le plus évident de la baisse du salaire moyen qui a débuté en février 2020 et qui a continué ensuite en mars et en avril, alors que le taux de chômage restait stable malgré la crise. La situation peut s'expliquer par le fait que les salariés qui ont bénéficié du dispositif national de maintien dans l'emploi, qui prévoyait que l'État verse 80 pour cent des salaires, n'étaient pas considérés comme étant au chômage même si leurs heures de travail étaient réduites à néant. En conséquence, l'indice du salaire moyen est tombé à 97,9 en avril 2020, indiquant une baisse de 2,1 pour cent du salaire moyen en comparaison à celui de 2019. Des situations similaires ont été relevées dans d'autres pays européens, dont l'Espagne, la Finlande, les Pays-Bas et la Suède. Ainsi, en Finlande, les différents indices des salaires ont chuté lourdement en avril et en mai 2020 alors que, au même moment, le chômage augmentait, même de manière temporaire. En Allemagne, on a observé une croissance plus faible des salaires entre le premier et le deuxième trimestre de 2020, en comparaison à 2019. Ces enseignements laissent entendre que des ajustements sur le marché du travail se sont également produits, au moins dans certains de ces pays, sous la forme d'une pression à la baisse sur les salaires.

La figure 3.8 souligne cette même pression à la baisse sur les salaires dans les autres régions du monde: plus précisément dans les Amériques ainsi qu'en Asie et dans le Pacifique. Au Chili et au Mexique, contrairement aux tendances observées en 2019, l'indice des salaires moyens a chuté en avril et en mai 2020 alors que le chômage progressait. Au Viet Nam, les données trimestrielles du marché du travail montrent qu'entre le premier et le deuxième trimestre de 2020 les salaires réels moyens ont baissé de 10,5 pour cent (l'indice a chuté de 102,9 à 92,4), alors que le taux de chômage – généralement stable – a progressé de 0,5 point de pourcentage, signalant l'effet prononcé de la crise du COVID-19 dans un pays où les salaires ont pu servir de principale variable d'ajustement du marché du travail. Une tendance similaire peut être observée en Malaisie, pays dans lequel une montée relativement plus importante du chômage, de 1,1 point de pourcentage entre mars et avril 2020, a été accompagnée d'une lourde chute des salaires moyens de 2,1 pour cent en termes réels et de 4,8 pour cent en termes nominaux en avril. En raison de la baisse des prix à partir d'avril, la chute du pouvoir d'achat des salaires nominaux moyens – qui est de 4 pour cent inférieure à la moyenne de 2019 – a été modérée. Enfin, en République de Corée et au Japon, deux pays qui ont été parmi les premiers touchés par le virus, les taux de chômage ont augmenté très légèrement au premier trimestre de 2020 alors que la dérive des salaires a été moins marquée. Au Japon, on repère une pression à la baisse sur les salaires entre janvier et mars 2020, période qui a vu une augmentation beaucoup plus modérée des salaires que pendant la période correspondante en 2019. De même, la baisse des salaires moyens en mai 2020 a été plus forte que celle de 2019. La situation était semblable en République de Corée, où les salaires ont baissé plus fortement entre janvier et février 2020 qu'à la même période en 2019.

Dans d'autres pays, notamment au Danemark et en Roumanie, il n'existe aucun effet identifiable de la crise sur les salaires, comme le montre la figure 3.9. En Roumanie, malgré la hausse de chômage, aucun impact évident n'apparaît sur les salaires. C'est également le cas au Danemark, peut-être en raison de l'existence d'un dialogue social solide ainsi que de négociations collectives bien établies, qui ont pu contribuer à protéger les travailleurs de manière efficace contre les conséquences de la crise.

Au sein des économies avancées du G20, les salaires réels moyens ont augmenté – en moyenne – de 2,6 pour cent à la fin du deuxième trimestre de 2020, en raison de changements sans précédent intervenus dans la composition de l'emploi dans de nombreux pays, en particulier aux États-Unis. En utilisant les derniers chiffres disponibles auprès des offices nationaux des statistiques, la figure 3.10 établit la comparaison entre la croissance annuelle des salaires en 2020 et en 2019, estimée sur une base identique pour les deux années, avec pour objectif de se faire une idée de l'effet que la crise aurait pu avoir sur la croissance annuelle des salaires dans les pays avancés du G20. L'estimation indique que la croissance annuelle des salaires réels sera négative ou au moins à un niveau inférieur dans 4 des 9 pays avancés du G20. Toutefois, les salaires réels moyens augmenteraient de 2,6 pour cent en moyenne, en raison des suppressions d'emplois sans précédent qui ont conduit automatiquement à une hausse des salaires moyens pour les personnes conservant leur emploi dans de nombreux pays, particulièrement aux États-Unis.

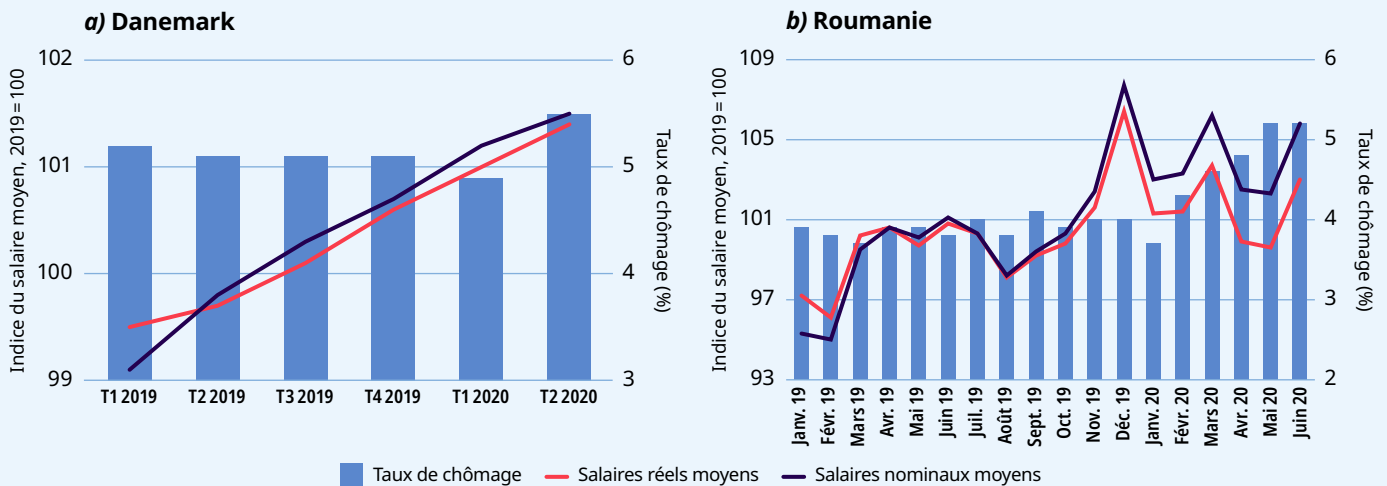
► **Figure 3.8 Exemples de pression à la baisse sur les salaires dans certains pays dans les Amériques, en Asie et dans le Pacifique**



Note: a) Chili: indices des salaires réels et nominaux, 15 ans et plus; taux de chômage, 15 ans et plus; b) République de Corée: total du salaire brut, toutes les entreprises de 1 employé ou plus; taux de chômage global; c) Japon: établissements de 5 employés avec revenus contractuels en liquide; taux de chômage de l'OCDE; d) Malaisie: salaires moyens par personne employée dans le secteur manufacturier, 15 ans et plus; taux de chômage, 15 ans et plus; e) Mexique: indice des salaires réels moyens par personne employée et par heure travaillée dans le secteur manufacturier; taux de chômage de l'OCDE; f) Viet Nam: rémunérations mensuelles moyennes; taux de chômage global, en âge de travailler.

Source: a) Chili, Instituto Nacional de Estadísticas; b) République de Corée, RépubStatistics Korea; c) Japon, ministère de la Santé, du Travail et des Affaires sociales; d) Malaisie, Département de la statistique; e) Mexique, Instituto Nacional de Estadísticas y Geografía; f) Viet Nam, Office général de la statistique.

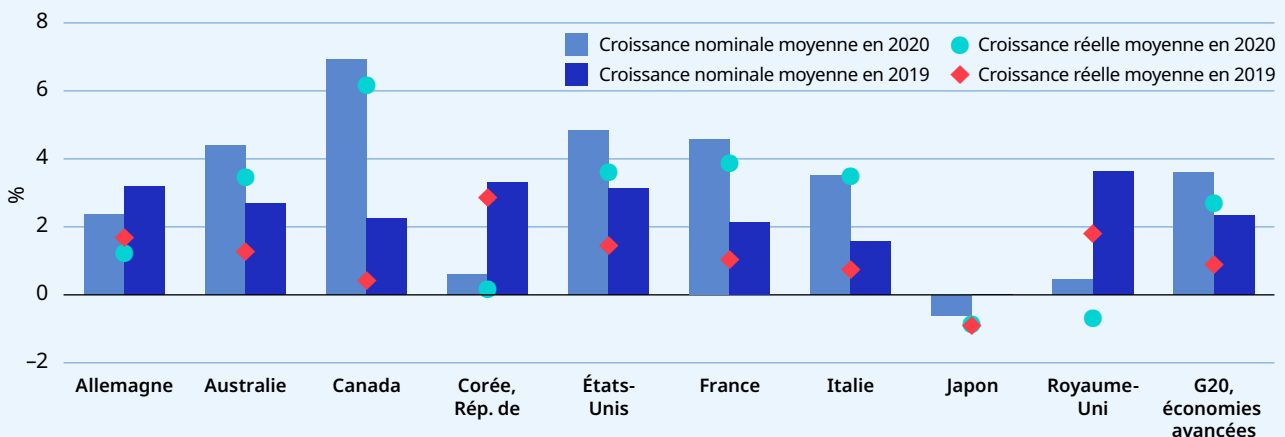
► **Figure 3.9 Pays dans lesquels la crise du COVID-19 n'a pas eu d'effets apparents sur les salaires**



Note: a) Danemark: indice implicite des revenus moyens des sociétés et des organisations, données ajustées selon les secteurs et en fonction des variations saisonnières; taux de chômage du BIT, données ajustées des variations saisonnières; b) Roumanie: revenus mensuels bruts, pour l'ensemble de l'économie; taux de chômage global.

Source: a) Danemark, Statistics Denmark; b) Roumanie, Institutul National de Statistica, Roumanie.

► **Figure 3.10 Comparaison de la croissance du salaire réel et du salaire nominal en 2020 et en 2019, pays avancés du G20 (pourcentage)**



Note: Les statistiques sur les salaires à court terme en provenance des offices nationaux de statistiques sont utilisées pour estimer la croissance annuelle des salaires pour 2020 et 2019 sur la même base. Les statistiques récentes sur les salaires couvrent au moins le premier semestre de 2020. Allemagne: indice des revenus mensuels convenus, y compris les paiements exceptionnels, dans l'ensemble de l'économie; Australie: revenus hebdomadaires moyens comprenant les heures supplémentaires pour l'ensemble des personnes employées, séries originales, adultes à plein temps, total des revenus; Canada: revenus hebdomadaires moyens comprenant les heures supplémentaires pour l'ensemble des personnes employées, total industriel excluant les entreprises non répertoriées; Corée, République de: total du salaire brut, toutes les entreprises ayant au moins 1 employé ou plus; États-Unis: revenus hebdomadaires moyens de l'ensemble des personnes employées dans le secteur privé; France: indice du coût de la main-d'œuvre - salaires uniquement (indice du salaire horaire), pour l'ensemble des secteurs industriels; Italie: revenus bruts par l'indice d'unité équivalent plein temps, seuls les secteurs industriels et les services sont couverts en excluant l'administration publique et la défense, et sécurité sociale obligatoire; Japon: établissements de 5 employés ou plus avec revenus contractuels en liquide; Royaume-Uni: revenus hebdomadaires moyens, dans l'ensemble de l'économie.

Source: BIT et offices nationaux de statistiques des pays respectifs.

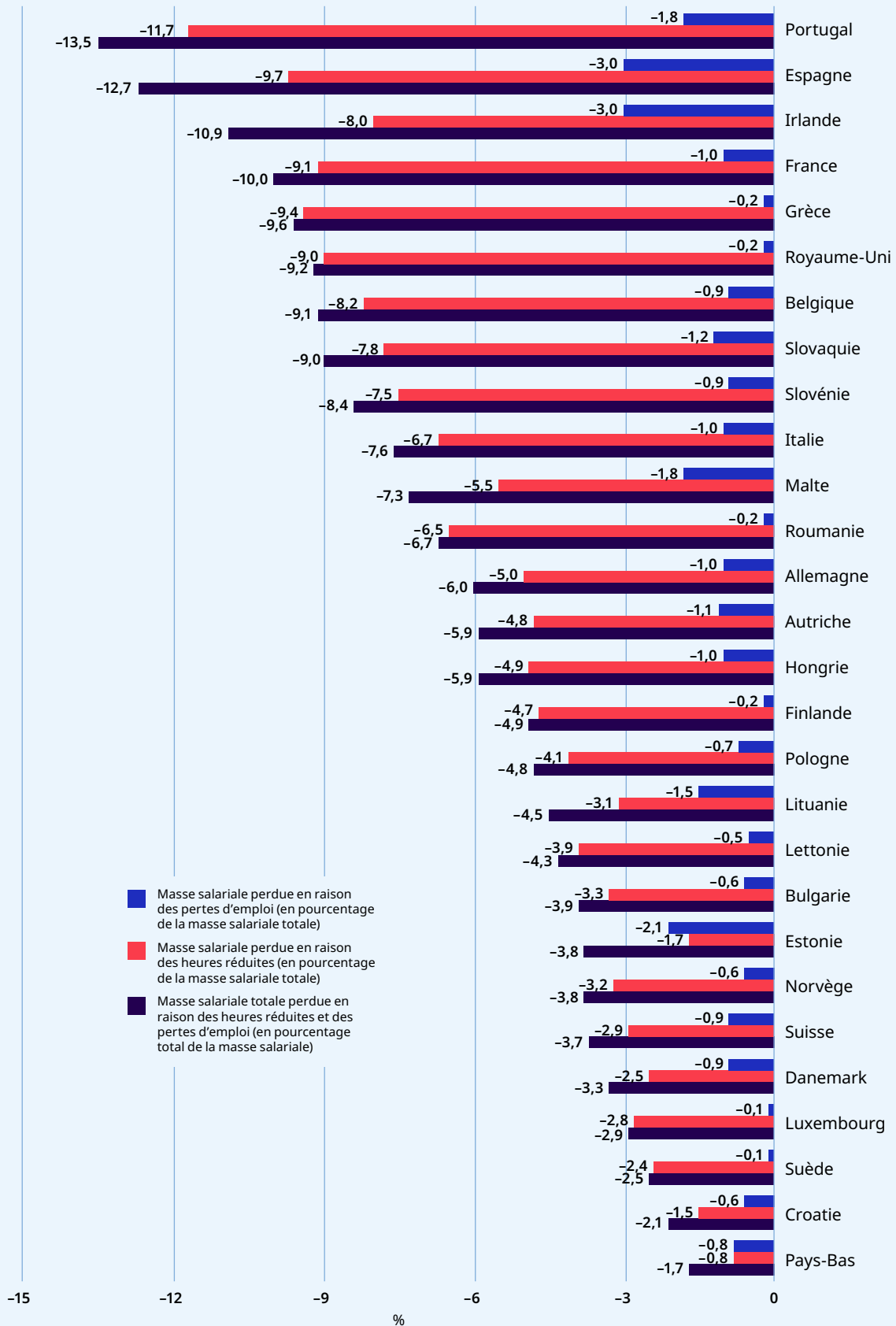
▶ 4

L'impact de la crise en Europe

Lorsque l'on s'intéresse aux conséquences de la crise du COVID-19 sur les pays européens, on constate que les suppressions d'emplois sans précédent ainsi que la réduction des heures de travail pourraient aboutir à une perte totale de masse salariale de 6,5 pour cent en moyenne (avant la prise en compte des subventions salariales), baisse alimentée essentiellement par la réduction des heures de travail (figure 4.1). Le recul de la masse salariale totale est moins important que la baisse du nombre total d'heures effectivement travaillées (-11,4 pour cent) en raison du fait que les métiers les moins bien rémunérés sont ceux qui ont été les plus touchés par le recul de l'emploi et du nombre d'heures. De plus, alors que de nombreux employés ont perdu leurs revenus en raison des licenciements, il semble que, dans tous les pays analysés, le marché du travail a d'abord réagi face à la crise en réduisant le nombre d'heures de travail. En conséquence, les pertes de masse salariale entraînées par les licenciements (-1 pour cent) sont moins importantes que celles attribuées aux réductions des heures de travail (-5,5 pour cent), suggérant ainsi que les mesures mises en place afin de sauvegarder les emplois sont parvenues à contenir les conséquences négatives de la crise sur l'emploi. On estime que les pertes les plus importantes de masse salariale ont concerné l'Espagne, l'Irlande et le Portugal. En revanche, en Croatie, au Luxembourg, aux Pays-Bas et en Suède, les travailleurs ont enregistré les pertes de masse salariale les plus faibles, inférieures à 3 pour cent.



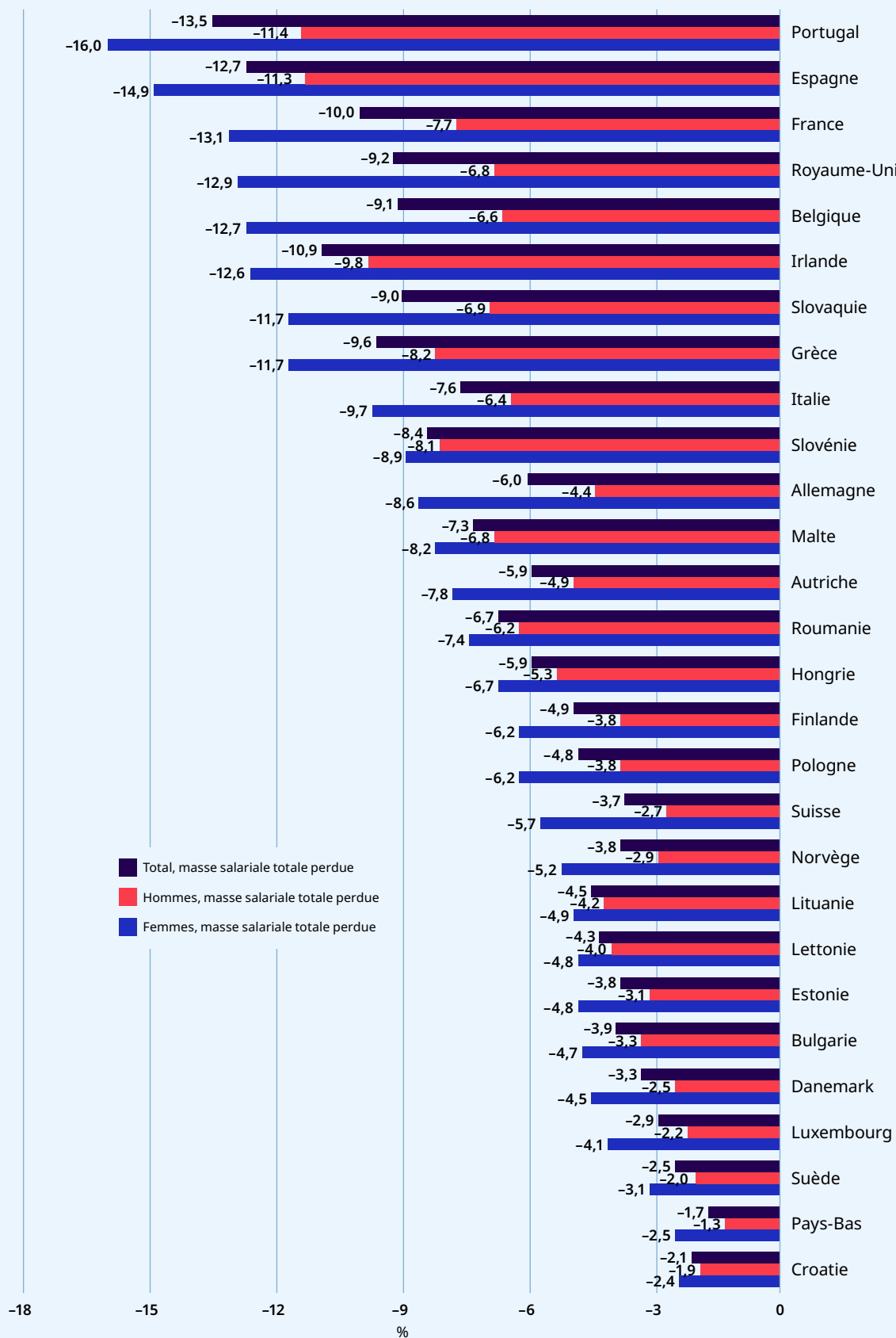
► **Figure 4.1 Perte totale de masse salariale, et perte de masse salariale due à la réduction des heures de travail et aux suppressions d'emplois, dans différents pays européens, entre le premier et le deuxième trimestre de 2020 (pourcentage)**



Note: Pour effectuer une simulation de la perte en masse salariale, nous avons utilisé l'estimation réalisée par Eurostat du nombre d'emplois («Emplois par sexe, âge et citoyenneté») ainsi que le nombre des heures effectivement travaillées («Indice des heures effectivement travaillées pour un même travail par sexe et par groupe d'âge»).

Source: EU-SILC (2018); Eurostat.

► Figure 4.2 Masse salariale totale perdue, par pays et par genre, dans différents pays européens, entre le premier et le deuxième trimestre de 2020 (pourcentage)



Note: Pour effectuer une simulation de la perte en masse salariale, nous avons utilisé l'estimation réalisée par Eurostat du nombre d'emplois («Emplois par sexe, âge et citoyenneté») ainsi que le nombre des heures effectivement travaillées («Indice des heures effectivement travaillées pour un même travail par sexe et par groupe d'âge»).

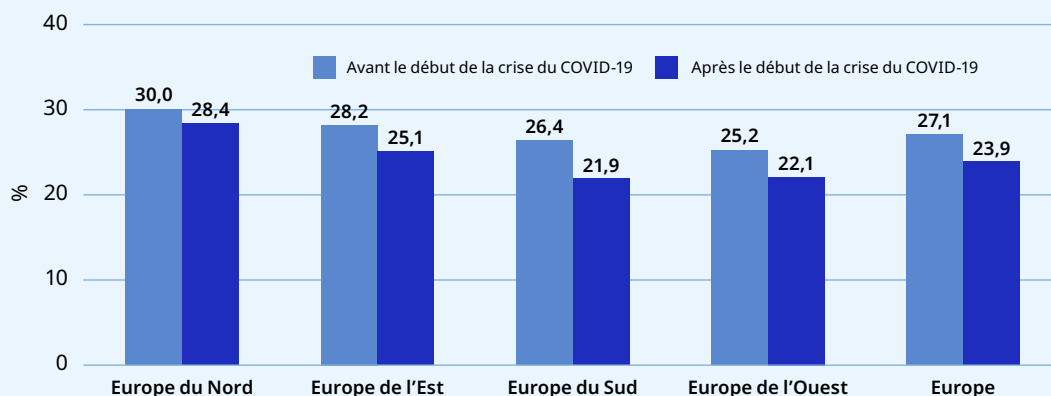
Source: EU-SILC (2018); Eurostat.

Compte tenu des conséquences disproportionnées sur l'emploi qu'ont subies les femmes, qui représentent une forte proportion des personnes employées dans les services essentiels et dans les métiers de première ligne et sont surreprésentées dans les secteurs les plus fortement touchés, on estime que la masse salariale totale perdue est plus importante chez les femmes (-8,1 pour cent) que chez les hommes (-5,4 pour cent) (figure 4.2). Dans l'ensemble des pays européens, en termes de masse salariale, les femmes ont été touchées plus sévèrement par les suppressions d'emplois sans précédent ainsi que par la réduction des heures de travail qui ont suivi la crise du COVID-19. Un tel décalage s'explique par la différence dans les pertes en masse salariale dues à la réduction des heures de travail. Alors que la différence moyenne dans les pertes de masse salariale causées par les licenciements était inférieure à 0,4 point de pourcentage entre les femmes et les hommes, la perte en masse salariale en raison de la chute des heures de travail était de 6,9 pour cent chez les femmes, en comparaison à 4,7 pour cent chez les hommes. Les différences les plus grandes entre les femmes et les hommes sont observées en Allemagne, en Belgique, en France, au Portugal, au Royaume-Uni et en Slovaquie. Au contraire, les différences sont moins importantes en Croatie, en Lettonie, en Lituanie et en Slovénie.

Compte tenu des conséquences disproportionnées sur l'emploi qu'ont subies les femmes, on estime que la masse salariale totale perdue est plus importante chez les femmes (-8,1 pour cent) que chez les hommes (-5,4 pour cent).

Lorsque l'on s'intéresse à l'impact de la crise sur les inégalités salariales dans les pays européens, on constate que la part estimée de la masse salariale totale reçue par ceux qui se situent dans la dernière moitié de la distribution des salaires a baissé de 3,3 points de pourcentage en Europe, indiquant que la crise a modifié la distribution des salaires en faveur des travailleurs les mieux rémunérés, aggravant ainsi les inégalités de revenu. La figure 4.3 montre le pourcentage de la masse salariale totale comptabilisée par les personnes qui se trouvent dans la moitié basse de la distribution des salaires avant et après le déclenchement de la pandémie au sein de quatre groupes de pays européens. Ce pourcentage était le plus élevé dans les pays d'Europe du Nord et le moins élevé dans les pays d'Europe de l'Ouest. Après le début de la crise, il est évident que ceux qui disposaient d'un salaire sous cette médiane ont subi une baisse de leur part de la masse salariale à l'intérieur de chaque groupe, la baisse la moins forte étant observée dans les pays d'Europe du Nord et la plus forte

► **Figure 4.3 Part de la masse salariale totale reçue par ceux qui se situent dans la moitié inférieure de la distribution des salaires, quatre groupes de pays européens, premier et deuxième trimestre de 2020 (pourcentage)**



Note: Europe du Nord = Danemark, Finlande, Norvège, Suède; Europe du Sud = Croatie, Espagne, Grèce, Italie, Malte, Portugal; Europe de l'Ouest = Allemagne, Autriche, Belgique, France, Irlande, Luxembourg, Pays-Bas, Royaume-Uni, Suisse; Europe de l'Est = Bulgarie, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Pologne, Roumanie, Serbie, Slovaquie, Slovénie.

Source: EU-SILC (2018); chiffres des bureaux nationaux des statistiques.

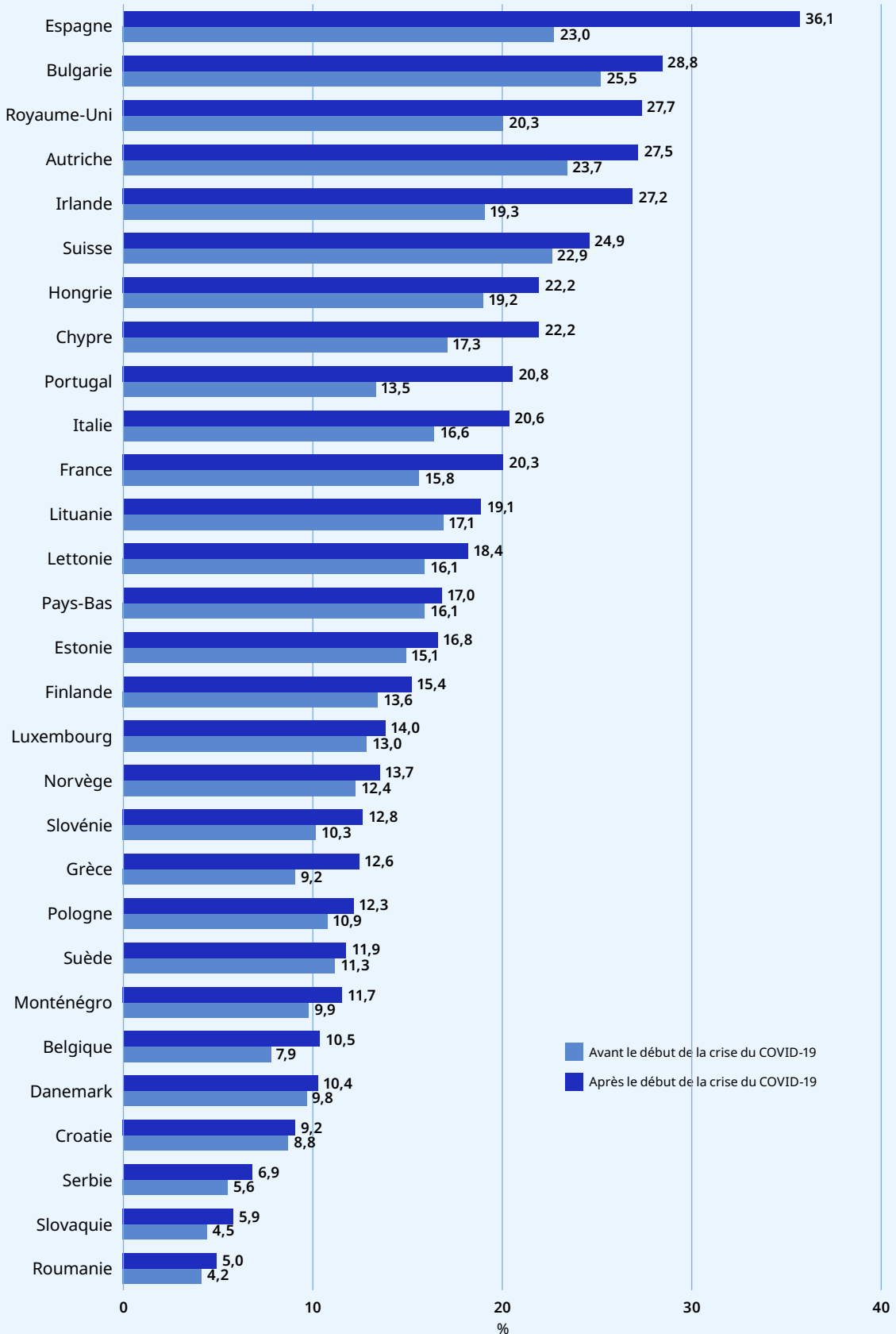
dans ceux d'Europe du Sud. Ce résultat reflète le fait que les travailleurs exerçant des métiers peu qualifiés et en particulier ceux exécutant des travaux élémentaires, courraient un risque beaucoup plus grand de perdre leur emploi ainsi que de voir leurs heures de travail réduites après le début de la pandémie, alors que ceux qui occupaient des métiers d'encadrement et des emplois qualifiés mieux rémunérés avaient moins de risques d'être touchés par la crise.

En poursuivant l'analyse de l'impact de la crise sur les inégalités, la figure 4.4 montre, dans l'ensemble des pays européens, une augmentation du ratio C90/C10 sur la masse salariale totale, ce qui signifie que les inégalités salariales ont augmenté en Europe de manière générale depuis le début de la pandémie. Cet indicateur se réfère au ratio entre la part de la masse salariale totale gagnée par ceux qui se situent au décile supérieur de la distribution des salaires et la part de ceux qui se situent au décile inférieur. Les chiffres sont indiqués ici pour le premier trimestre de 2020 (avant le début de la pandémie) et pour le deuxième trimestre (après le début de la pandémie). Plus le ratio est élevé, plus il y a d'inégalités salariales. Alors qu'avant la crise le ratio oscillait entre 4,2 en Roumanie et 25,5 en Bulgarie, au deuxième trimestre de 2020 le rapport fluctuait entre 5,0 en Roumanie et 36,1 en Espagne. On estime que le C90/C10 a augmenté de 21,1 pour cent en moyenne, ce qui indique que la crise pourrait sérieusement aggraver les inégalités salariales en Europe. Pour tous les pays inclus dans l'échantillon utilisé, si l'on mesurait ainsi les inégalités, elles augmenteraient donc après le début de la pandémie. Les pays qui enregistrent la hausse la plus élevée des inégalités mesurées par le pourcentage d'augmentation du C90/C10 sont l'Espagne, l'Irlande et le Portugal. À l'opposé, la Croatie, le Danemark, le Luxembourg, la Norvège, la Suède et la Suisse ont enregistré des augmentations dans le ratio C90/C10 qui sont inférieures à 10 pour cent.

▶ L'analyse de l'impact de la crise montre que les inégalités salariales ont augmenté en Europe de manière générale depuis le début de la pandémie.



► **Figure 4.4 Ratio entre le 90^e centile de la distribution des salaires et le 10^e centile, dans différents pays européens, premier et deuxième trimestre de 2020**

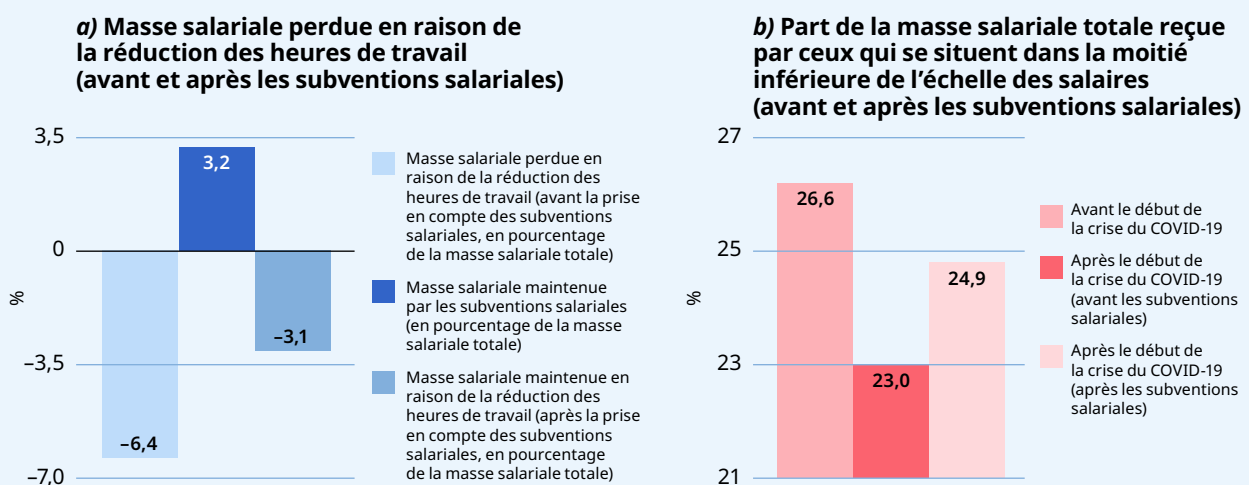


Source: EU-SILC (2018); chiffres des bureaux nationaux des statistiques.

Les subventions salariales ont été largement utilisées à travers l'Europe afin d'empêcher les licenciements massifs et elles ont permis de compenser environ la moitié de la perte en masse salariale causée par la réduction des heures de travail, atténuant ainsi la hausse des inégalités. La plupart des pays européens ont soit mis en place des subventions salariales, soit les ont étendues afin de couvrir l'ensemble des personnes employées ou celles qui étaient dans l'impossibilité de travailler en raison des mesures de confinement. En se basant sur un échantillon de 10 pays européens pour lesquels on dispose d'informations détaillées sur les dispositifs de subventions salariales, la figure 4.5 souligne combien de telles mesures permettant de sauvegarder des emplois ont permis de diminuer les effets de la crise sur la baisse de la masse salariale, en même temps que sur la hausse des inégalités. En moyenne, alors que 6,4 pour cent de la masse salariale aurait été perdue suite à la réduction des heures de travail dans ces 10 pays étudiés, seulement 3,1 pour cent de la masse salariale a été effectivement perdue si l'on prend en considération les subventions salariales, ce qui signifie que 51 pour cent environ des pertes en masse salariale causées par la réduction des heures de travail ont pu être sauvegardées grâce aux subventions salariales. Ces dernières ont également permis d'atténuer l'impact de la crise sur les inégalités en matière de revenus dans ces pays en réduisant la baisse de la part de la masse salariale totale reçue par ceux qui se situent dans la moitié inférieure de l'échelle des salaires de 3,7 points de pourcentage à 1,7 point. Même si, dans de nombreux secteurs industriels, les mesures de confinement ont provoqué l'arrêt de la production et des services, les réductions relativement faibles de la masse salariale totale, après la prise en compte des subventions salariales, permettent d'affirmer que des pans entiers de l'économie européenne ont pu continuer à tourner en combinant des mesures de sauvegarde de l'emploi et le télétravail.

Les subventions salariales ont été largement utilisées à travers l'Europe afin d'empêcher les licenciements massifs et elles ont permis de compenser environ la moitié de la perte en masse salariale causée par la réduction des heures de travail, atténuant ainsi la hausse des inégalités.

► **Figure 4.5 a) Masse salariale perdue en raison de la réduction des heures de travail (avant et après les subventions salariales); b) Part de la masse salariale totale reçue par ceux qui se situent dans la moitié inférieure de l'échelle des salaires (avant et après les subventions salariales) (pourcentage)**



Note: Les estimations utilisent les informations sur les subventions salariales des pays suivants: Belgique, Bulgarie, Espagne, France, Hongrie, Lettonie, Portugal, Slovénie, Suède et Suisse.

Source: EU-SILC (2018); Eurostat.

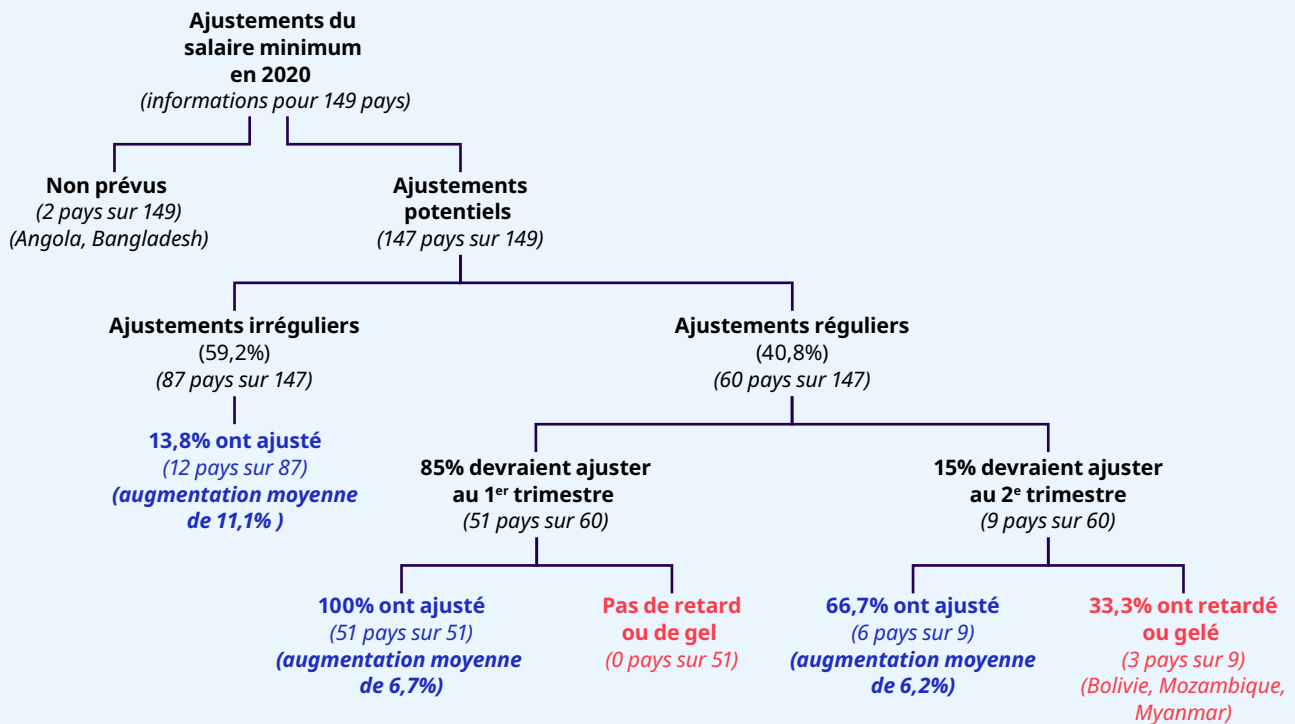
▶ 5

Ajustements du salaire minimum en 2020

Comment les pays ont-ils ajusté leur salaire minimum en 2020? Compte tenu des difficultés économiques actuelles, les différents pays ont-ils décidé de reporter ou d'annuler les ajustements prévus en ce qui concerne les systèmes de salaire minimum en 2020? En utilisant les informations récoltées sur les ajustements du salaire minimum ces dix dernières années pour 149 pays dans lesquels il existe un salaire minimum légal, la figure 5.1 nous indique le nombre de pays qui ont procédé à l'ajustement de leurs systèmes de salaire minimum au premier et au deuxième trimestre de 2020. Parmi tous ces pays, seuls deux d'entre eux avaient déjà décidé de ne pas revoir les niveaux de salaire minimum en 2020. Il s'agit de l'Angola, qui procède à un ajustement du salaire minimum tous les deux ans en mars et qui avait décidé d'une augmentation pour la dernière fois en 2019, et du Bangladesh, qui révisé le salaire minimum tous les cinq ans et qui l'a fait pour la dernière fois en décembre 2018. Si on laisse de côté ces deux exceptions, au moins 147 pays étaient susceptibles d'ajuster leur salaire minimum en 2020. La plupart d'entre eux (59,2 pour cent) possèdent des calendriers d'ajustement variables dans le temps tandis que d'autres (40,8 pour cent) ont planifié un ajustement à un moment ou à un autre au cours de l'année 2020.



► **Figure 5.1 Vue d'ensemble des ajustements du salaire minimum en 2020 (premier et deuxième trimestre de 2020)**



Note: Pour les augmentations du salaire minimum (en terme nominal), les estimations médianes sont préférées aux estimations moyennes, en raison de valeurs extrêmes. Ces estimations excluent l'Afrique du Sud, la Chine, l'Inde, les Philippines, ainsi que la République bolivarienne du Venezuela.

Source: Base de données du BIT sur le salaire minimum.

Parmi les pays qui procèdent à un ajustement de leurs systèmes de salaire minimum à intervalle irrégulier, 13,8 pour cent (12 pays sur 87) ont augmenté le salaire minimum en 2020, contre environ 20 pour cent entre 2017 et 2019. Cela signifie que la crise a pu conduire certains pays à reporter un ajustement potentiel prévu cette année. Par exemple, au Pérou, les autorités ont annulé une hausse du salaire minimum en expliquant ce revirement par la détérioration des conditions économiques (*Gestión*, 2020). Il est intéressant de constater que, parmi les pays qui procèdent à des ajustements à intervalles irréguliers, seuls quelques États indiens¹², l'Algérie et le Soudan l'ont fait depuis le premier trimestre, au moment où la pandémie de COVID-19 a commencé à devenir une préoccupation majeure.

► Parmi les pays qui procèdent à un ajustement de leurs systèmes de salaire minimum à intervalle irrégulier, 13,8 pour cent (12 pays sur 87) ont augmenté le salaire minimum en 2020, contre environ 20 pour cent entre 2017 et 2019.

¹² Les États du Bihar, Chhattisgarh, Goa, Gujarat, Karnataka, Madhya Pradesh, Tamil Nadu, Uttarakhand et d'Uttar Pradesh ont ajusté leur taux de salaire minimum le 1^{er} avril 2020. Voir Jha (2020).

Si l'on regarde à présent les pays qui ajustent leurs taux de salaire minimum à intervalle régulier, on constate que tous les ajustements prévus normalement au premier trimestre ont bien eu lieu en 2020, alors que 67 pour cent de ceux qui procèdent habituellement à un ajustement au deuxième trimestre (en plein cœur de la crise) ont respecté la date prévue. En étudiant la fréquence des ajustements en relation avec la menace posée par la crise du COVID-19, il s'avère judicieux de suivre avec attention le moment de l'année pendant lequel ces ajustements sont généralement effectués. La figure 5.1 permet d'identifier deux catégories distinctes de pays: tout d'abord ceux pour lesquels la révision du niveau du salaire minimum a normalement lieu au premier trimestre (c'est-à-dire, en 2020, avant que la gravité de la crise ne devienne apparente); ensuite ceux qui procèdent à des ajustements au deuxième trimestre (en 2020, au plus fort de la crise).

Les informations résumées dans la figure 5.1 indiquent que la grande majorité des ajustements réguliers ont lieu au premier trimestre (51 pays sur 60, c'est-à-dire 85 pour cent des pays qui effectuent des ajustements à intervalle régulier). Seuls 9 pays sur 60 procèdent à un ajustement régulier au deuxième trimestre. Ainsi, le fait d'ignorer le calendrier d'ajustement pour ces pays pourrait aboutir à des conclusions extrêmement trompeuses en sous-estimant la proportion des pays qui ont annulé ou retardé l'ajustement des salaires, renforçant ainsi les conséquences négatives de la crise.

Les pays qui ont décidé de s'en tenir à l'ajustement programmé de leur salaire minimum sont la Macédoine du Nord, la République de Moldova, la Nouvelle-Zélande, le Royaume-Uni et la République bolivarienne du Venezuela ainsi que certaines régions du Canada¹³. Dans plusieurs de ces pays, certains ont appelé à retarder ou à annuler l'ajustement planifié. Ce fut notamment le cas en Nouvelle-Zélande, où de nombreuses voix se sont élevées pour clamer énergiquement que l'entrée en vigueur du salaire minimum révisé devait être repoussée, en citant les défis considérables posés par le COVID-19 sur le plan économique. Cependant, ces arguments n'ont pas empêché le gouvernement d'appliquer l'ajustement au 1^{er} avril 2020, en se basant sur le fait que les travailleurs pourraient ainsi dépenser davantage, ce qui bénéficierait à l'économie (Small, 2020). Au Royaume-Uni, de manière similaire, le salaire minimum a été augmenté comme c'est le cas chaque année au 1^{er} avril, malgré, à nouveau, des appels à un report (Atkinson, 2020).

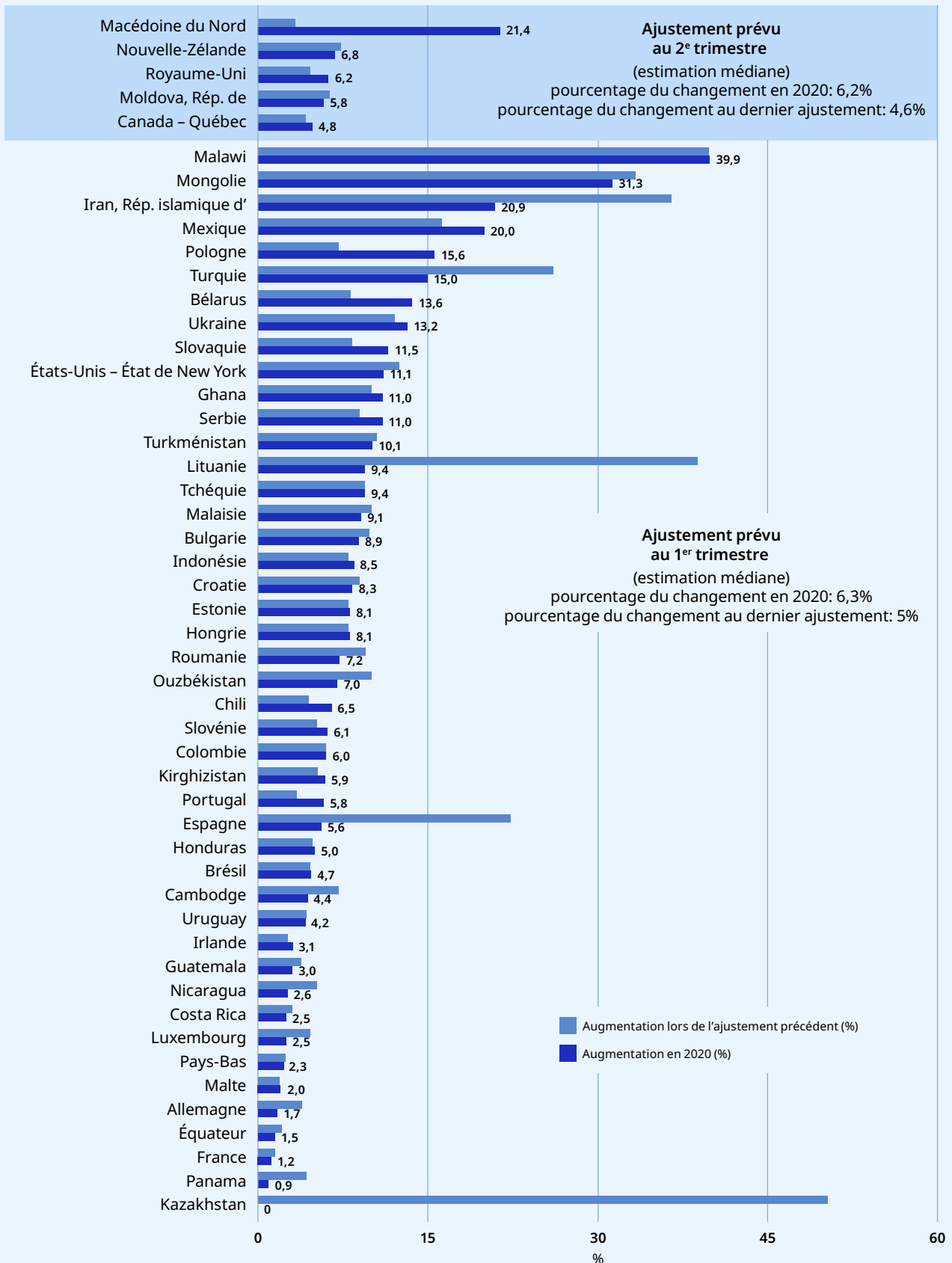
À l'opposé, comme le montre la figure 5.1, trois des neuf pays qui étaient supposés ajuster leur salaire minimum au deuxième trimestre – l'État plurinational de Bolivie, le Mozambique et le Myanmar – ont opté pour un report ou pour un gel. Dans l'État plurinational de Bolivie, alors que les travailleurs exigeaient une augmentation de 15 pour cent du salaire minimum, le gouvernement a décidé que cette question serait traitée après la crise du COVID-19, en mettant en avant le fait que la priorité immédiate était de stabiliser les emplois (Amurio Montes, 2020). Une situation similaire s'est produite au Mozambique, et les mêmes arguments ont été avancés. Dans le cas de ce pays, les négociations sur un possible ajustement, qui intervient généralement chaque année début avril, ont été suspendues (Euronews, 2020). Au Myanmar, les discussions sur la hausse du salaire minimum ont été repoussées pour au moins trois mois en raison du COVID-19 (Wathan, 2020).

À l'opposé, comme le montre la figure 5.1, trois des neuf pays qui étaient supposés ajuster leur salaire minimum au deuxième trimestre – l'État plurinational de Bolivie, le Mozambique et le Myanmar – ont opté pour un report ou pour un gel. Dans l'État plurinational de Bolivie, alors que les travailleurs exigeaient une augmentation de 15 pour cent du salaire minimum, le gouvernement a décidé que cette question serait traitée après la crise du COVID-19, en mettant en avant le fait que la priorité immédiate était de stabiliser les emplois (Amurio Montes, 2020). Une situation similaire s'est produite au Mozambique, et les mêmes arguments ont été avancés. Dans le cas de ce pays, les négociations sur un possible ajustement, qui intervient généralement chaque année début avril, ont été suspendues (Euronews, 2020). Au Myanmar, les discussions sur la hausse du salaire minimum ont été repoussées pour au moins trois mois en raison du COVID-19 (Wathan, 2020).

▶▶ Tous les ajustements prévus normalement au premier trimestre ont bien eu lieu en 2020, alors que 67 pour cent des pays qui procèdent habituellement à un ajustement au deuxième trimestre (en plein cœur de la crise) ont respecté la date prévue.

¹³ Sept des 13 provinces et territoires du Canada ont ajusté leur salaire minimum en 2020 (après le premier trimestre): voir Gouvernement du Canada, 2020.

► **Figure 5.2 Augmentation en pourcentage du salaire minimum nominal, en comparant les ajustements intervenus en 2020 avec les ajustements précédents les plus récents**



Note: Les estimations médianes de l'augmentation du salaire minimum excluent l'Afrique du Sud, la Chine, les Philippines et la République bolivarienne du Venezuela. Pour l'État de New York, le taux s'applique à la ville de New York, petits employeurs (10 employés ou moins).

Source: Base de données du BIT sur le salaire minimum.

Il faut noter que dans d'autres pays des augmentations différées ou encore un gel du salaire minimum en raison de la crise du COVID-19 ont été constatés au niveau local ou au niveau sectoriel. Ainsi, dans la région indienne du Punjab, les autorités locales ont fait marche arrière en annulant la mesure qui prévoyait la hausse du salaire minimum (Jha, 2020). Au Costa Rica, alors que les taux de salaire minimum avaient fait l'objet d'une augmentation générale en janvier 2020, le gouvernement a décidé de suspendre la hausse pour les fonctionnaires, expliquant qu'il était nécessaire d'utiliser ces fonds pour traiter de questions urgentes mises en évidence par la crise du COVID-19. Cependant, depuis, le procureur général a rendu un avis s'opposant à cette décision et exigeant du gouvernement qu'il applique l'augmentation telle qu'elle avait été décidée (Costa Rica, ministère des Finances, 2020). Ailleurs, comme à Chypre et aux Maldives, l'entrée en vigueur initiale d'un nouveau salaire minimum a été suspendue (Aiham, 2020; *Miadh*, 2020). Au Salvador, les négociations sur le prochain ajustement du salaire minimum ont été également suspendues en raison de la pandémie.

Les calculs concernant l'importance de l'augmentation des taux de salaire minimum pendant la pandémie font apparaître une augmentation médiane de 11,1 pour cent pour les pays effectuant des ajustements à intervalle irrégulier et de 6,7 pour cent pour ceux qui procèdent à un ajustement à intervalle régulier. Il est possible que, au moment où certains pays seraient susceptibles d'opter pour une annulation ou un report des ajustements prévus cette année, d'autres préfèrent procéder au moins à une hausse réduite, quoique plus faible qu'elle aurait dû l'être sans le COVID-19. Jusqu'ici, les augmentations du salaire minimum en 2020 ont été faites par des pays qui ajustent leurs taux de salaire minimum de manière sporadique, peut-être parce que, dans ces pays, la révision a lieu généralement après un intervalle de plusieurs années, ce qui fait que chaque hausse tend à être importante.

La comparaison entre les augmentations actuelles et celles qui sont prévues cette année avec les derniers ajustements en date révèle que les pays qui ont ajusté leurs taux de salaire minimum pendant la crise n'ont pas cédé à la tentation de pratiquer des hausses réduites. La figure 5.2 montre que les augmentations du salaire minimum appliquées au premier trimestre de 2020 (hausse médiane de 6,3 pour cent) sont comparables à celles effectuées lors du même trimestre au moment du dernier ajustement en date (hausse médiane de 5 pour cent). Si l'on examine les ajustements réguliers au deuxième trimestre, on observe une augmentation un peu plus forte en 2020 (avec une médiane de 6,2 pour cent en 2020 contre 4,6 pour cent pour le tout dernier ajustement précédent). Trois pays procédant à des ajustements selon un calendrier régulier ont augmenté leurs taux de salaire minimum au deuxième trimestre de 2020 à un niveau plus élevé qu'ils ne l'avaient fait auparavant à la même période; il s'agit du Canada (Québec), de la Macédoine du Nord et du Royaume-Uni.

De nombreuses politiques mises en œuvre à travers le monde pour éviter les licenciements massifs tout en protégeant les revenus des travailleurs, notamment les subventions salariales, ont utilisé le salaire minimum comme niveau de référence. Comme indiqué plus haut, les subventions salariales ont été versées aux entreprises éligibles afin de soutenir la préservation des emplois pendant une période donnée. Dans de nombreux cas, ces contributions fournies par les autorités publiques et destinées au paiement des salaires ont été alignées sur le salaire minimum ou sur une partie de ce dernier: par exemple en Croatie, aux Îles Cook et en Lettonie, l'allocation représente 75 pour cent du salaire minimum; en Pologne, 50 pour cent, 70 pour cent ou 90 pour cent du salaire minimum, selon le niveau de la perte du chiffre d'affaires; et au Timor-Leste, 50 pour cent du salaire minimum. Dans d'autres pays, le gouvernement a contribué jusqu'à un certain pourcentage du salaire des personnes employées, tout en fixant une limite qui varie entre deux fois le salaire minimum en Argentine, deux fois et demie au Luxembourg et quatre fois et demie en France (BIT, 2020j). L'adéquation et la pertinence du niveau de salaire minimum sont donc d'une importance décisive pour parvenir au succès et à l'efficacité de ces mesures afin de préserver l'emploi.

De nombreuses politiques mises en œuvre à travers le monde pour éviter les licenciements massifs tout en protégeant les revenus des travailleurs, notamment les subventions salariales, ont utilisé le salaire minimum comme niveau de référence.

Partie II

Salaire minimum et inégalités







6

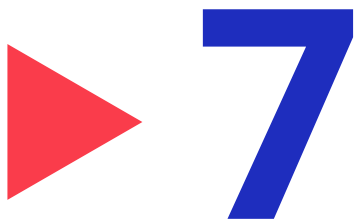
Introduction

La crise inédite qui a frappé l'économie et le marché du travail au niveau mondial en raison de la pandémie de COVID-19 est susceptible d'avoir affecté les groupes vulnérables, faisant courir le risque à de nombreuses familles de tomber dans la pauvreté. En conséquence, la menace d'un accroissement de la pauvreté et des inégalités constitue, plus que jamais, une source de préoccupation essentielle en matière de justice sociale. Il est donc crucial de renforcer les mesures visant à protéger les travailleurs à risques et de prendre les dispositions nécessaires afin de prévenir une nouvelle augmentation des niveaux de pauvreté et d'inégalité. À cet égard, des systèmes adéquats de salaire minimum pourraient s'avérer un outil particulièrement utile. L'objectif premier d'un salaire minimum est de protéger les travailleurs contre un salaire exagérément bas. Cependant, de nombreux pays reconnaissent le potentiel que représente le salaire minimum pour promouvoir l'égalité en augmentant la rémunération des travailleurs et en améliorant les conditions de vie de celles et ceux qui se situent au bas de l'échelle des salaires (BIT, 2014a).

L'expérience passée peut nous offrir un éclairage utile sur le potentiel que représente un salaire minimum en tant que mesure visant à contrecarrer les effets néfastes de la crise actuelle. En juin 2009, après la crise économique et financière, le Pacte mondial pour l'emploi adopté par l'OIT détaillait une série de mesures afin d'amortir les conséquences de la crise sur la société et sur le développement. Entre autres dispositions, il proposait que les gouvernements «envisagent différentes options, telles qu'un salaire minimum, qui puissent réduire la pauvreté et les inégalités, accroître la demande et contribuer à la stabilité économique» (BIT, 2009, p. 12) et appelait à un réajustement régulier du salaire minimum afin d'éviter les tendances à la déflation en matière salariale. Le Pacte mondial pour l'emploi réaffirmait également la pertinence des normes internationales du travail sur les salaires «afin d'empêcher un nivellement par le bas des conditions de travail et de favoriser la relance» (BIT, 2009, p. 9), en faisant référence de manière explicite à la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, qui met en évidence l'importance du renforcement des institutions du marché du travail et de la protection des travailleurs par l'intermédiaire, entre autres, de l'application d'un «salaire minimum adéquat, légal ou négocié» (BIT, 2019, p. 6).

▶▶ La Déclaration du centenaire de l’OIT pour l’avenir du travail appelle à la mise en place d’un «salaire minimum adéquat, légal ou négocié».

Dans les circonstances exceptionnelles actuelles, il apparaît opportun que les gouvernements et les partenaires sociaux se penchent sur des exemples récents concernant le salaire minimum. Le rôle central du dialogue social dans la fixation d’un salaire minimum, mis en évidence par la convention n° 131 est particulièrement d’actualité dans la situation actuelle. Afin de soutenir ce dialogue social, ce rapport identifie les conditions dans lesquelles des salaires minima peuvent contribuer à fournir une protection adéquate du travail et à réduire les inégalités, et il présente les résultats d’analyses empiriques récentes montrant l’impact potentiel d’un salaire minimum sur la pauvreté et les inégalités. Le premier chapitre de la partie II (chapitre 7) débute en s’intéressant au nombre de pays disposant de systèmes de salaire minimum. Ensuite, il présente une estimation mondiale du nombre de salariés rémunérés à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum, en évoquant quelques-uns des systèmes de salaire minimum qui existent dans le monde. Enfin, il identifie trois conditions selon lesquelles un salaire minimum peut, de la meilleure des manières, réduire les inégalités et contribuer à la justice sociale: *a)* par une large couverture légale et un respect de la réglementation en matière de salaire minimum (que l’on peut résumer sous le concept d’«efficacité»); *b)* par un niveau adéquat de salaire minimum; *c)* en prenant en compte les bénéficiaires qui se situent au plus bas niveau de l’échelle des salaires et des revenus. Les chapitres suivants passent en revue ces trois conditions l’une après l’autre. La partie II se termine en fournissant de nouvelles preuves de l’impact potentiel des salaires minima sur la pauvreté et les inégalités. Les répercussions en matière de mesures à prendre sont détaillées dans la partie III du rapport.



Le salaire minimum et sa capacité à réduire les inégalités

► 7.1 Combien de pays disposent de systèmes de salaire minimum?

Des systèmes de salaire minimum existent dans 90 pour cent des États Membres de l'OIT (voir figure 7.1). Dans 6 pour cent des pays, ils font l'objet de négociations, ce qui veut dire qu'ils sont fixés exclusivement ou principalement à travers un accord collectif juridiquement contraignant. Dans un nombre beaucoup plus important de pays (84 pour cent), les systèmes de salaire minimum sont légaux, ce qui signifie qu'ils sont fixés par les gouvernements, avec ou sans consultation des partenaires sociaux (voir figure 7.2). Dans certains de ces pays, les salaires minima coexistent avec des salaires minima plus élevés qui ont fait l'objet d'une négociation collective dans certains secteurs industriels ou dans certaines entreprises. L'encadré 7.1 fournit des précisions sur ce qu'est un salaire minimum pour les besoins de ces estimations.

D'un point de vue régional, les États arabes constituent la région du monde dans laquelle les salaires minima sont les moins utilisés (voir figure 7.3). Il existe des salaires minima légaux ou négociés dans l'ensemble des pays d'Europe et d'Asie centrale ainsi que dans la plupart des pays dans les Amériques, en Afrique et en Asie-Pacifique. En Europe et en Asie centrale, 10 pays – Autriche, Belgique, Danemark, Finlande, Islande, Italie, Norvège, Saint-Marin, Suède et Suisse¹ – se reposent exclusivement ou principalement sur des salaires minima qui ont été fixés par des négociations collectives. Dans les Amériques, 94 pour cent des pays ont des salaires minima légaux, la seule exception étant Cuba et Sainte-Lucie. À Cuba, le salaire minimum s'applique uniquement aux établissements financés par l'État². En Afrique, il existe des salaires minima dans 47 des 54 pays que compte la région, à l'exception notable de l'Égypte et de l'Éthiopie. Sur ces 47 pays, seuls la Namibie et le Zimbabwe se reposent exclusivement ou principalement sur des salaires minima ayant fait l'objet de négociations collectives. En Asie et dans le Pacifique, 31 États Membres de l'OIT disposent de systèmes de salaire minimum, tous légaux. Dans la

¹ En Suisse, certains salaires minima légaux s'appliquent, mais seulement dans un nombre limité de cantons; les travailleurs domestiques sont couverts par un salaire minimum légal au niveau fédéral. Cependant, pour la majorité des personnes employées qui sont couvertes, le salaire-plancher est défini par la négociation collective.

² À Cuba, toutes les entreprises sont la propriété de l'État mais certaines – les *unidades presupuestadas* (établissements financés par l'État) – sont administrées par l'État, alors que d'autres sont gérées par des entités privées.

► Encadré 7.1 Qu'est-ce qu'un salaire minimum?

Comment définir un salaire minimum? La notion de salaire minimum est définie par le BIT comme étant «le montant minimum de la rémunération qu'un employeur est tenu de verser à ses salariés pour les prestations qu'ils ont effectuées au cours d'une période donnée, sans que ce montant puisse être abaissé par voie de convention collective ou de contrat individuel» (BIT, 2014a, par. 68, p. 36). Cela signifie que tout salaire minimum doit avoir force de loi.

Un salaire minimum peut être légal ou négocié. La définition ci-dessus implique qu'un salaire minimum peut être fixé par l'État (légal) ou peut être le produit d'une négociation collective (négocié) entre les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs qui devient juridiquement contraignant. Cette définition ne nécessite pas forcément l'existence d'un mécanisme d'extension qui applique l'accord négocié à l'ensemble du secteur ou à l'intégralité du pays; l'obligation est limitée au seul fait qu'un salaire minimum négocié engage l'ensemble des parties prenantes. Alors

que la Finlande étend les dispositions de beaucoup de négociations collectives à de nombreux secteurs industriels, dans d'autres pays, comme le Danemark, la Suède ou la Suisse, les accords collectifs ne concernent que les groupes qui les ont signés.

Les pays qui disposent d'un salaire-plancher qui s'applique seulement aux fonctionnaires et à la fonction publique ne sont pas considérés comme disposant d'un salaire minimum. Les salaires des fonctionnaires à travers le monde sont régis par des échelles salariales fixées par des accords ou des textes administratifs, la plupart d'entre eux n'entrant pas dans le domaine de la législation en matière de salaire minimum. Cela signifie que tous les fonctionnaires sont normalement couverts par des échelles de rémunération qui – de facto – jouent le rôle de salaire-plancher. Il n'y aurait donc que peu de sens à considérer que ces pays qui n'ont qu'un salaire-plancher pour la fonction publique disposent d'un salaire minimum, car cela amènerait alors à inclure tous les pays du monde dans cette catégorie.

région des États arabes, un système de salaire minimum existe dans 7 pays sur 11, en l'occurrence en Irak, en Jordanie, au Koweït, au Liban, à Oman (qui ne concerne que les ressortissants nationaux), au Qatar (ce qui constitue une nouveauté) et en République arabe syrienne. Il n'existe pas de salaire minimum en Arabie saoudite, au Bahreïn, aux Émirats arabes unis ou au Yémen. À travers les États arabes, comme le montre la figure 7.3, la part des salariés résidant dans des pays sans système de salaire minimum est d'environ 52 pour cent. Au contraire, même si 14 pour cent des pays d'Asie et du Pacifique n'ont pas de salaire minimum, la part des salariés de la région résidant dans ces pays est inférieure à 0,5 pour cent, puisque les pays en question sont relativement petits. Au niveau mondial, 3,1 pour cent environ des salariés habitent dans des pays dans lesquels il n'existe aucun système de salaire minimum, ce qui équivaut approximativement à 57 millions de salariés.

57 millions

de salariés résident dans des pays sans système de salaire minimum

Lorsque l'on regroupe les pays par niveau de revenu, on peut observer que, même dans les pays à faible revenu, une grande majorité d'entre eux ont adopté un système de salaire minimum. En réalité, la figure 7.4 montre que seuls 13 pour cent des pays à faible revenu n'ont pas de salaire minimum. Dans les autres groupes de revenu, cette proportion est de 9 pour cent. Les systèmes de salaire minimum négociés sont considérablement plus fréquents dans les pays à revenu élevé, 16 pour cent d'entre eux ayant des salaires minima fixés lors de négociations collectives juridiquement contraignantes.

Ces dernières années, il existe une tendance positive dans le développement de salaires minima, de nombreux pays en adoptant de nouveaux ou renforçant les systèmes déjà existants. Par ailleurs, une initiative a aussi été lancée afin de promouvoir des niveaux adéquats de salaire minimum dans les États membres de l'UE. Depuis 2010, des pays comme l'Allemagne, Cabo Verde, la Malaisie, le Myanmar, le Suriname et – plus récemment – le Qatar, ont adopté un système de salaire minimum. Le BIT a fourni une assistance technique à plusieurs de ces pays et continue de le faire dans d'autres pays

► **Figure 7.1 Répartition des systèmes de salaire minimum à travers le monde**

Note: Ce chiffre couvre uniquement les États Membres de l'OIT. Les pays sous « négociations collectives » sont ceux où les taux de salaire minimum sont fixés exclusivement ou principalement à travers des accords collectifs négociés. Les pays dans lesquels le salaire minimum s'applique uniquement au secteur public sont classés avec les pays qui n'ont pas de salaire minimum (voir encadré 7.1).

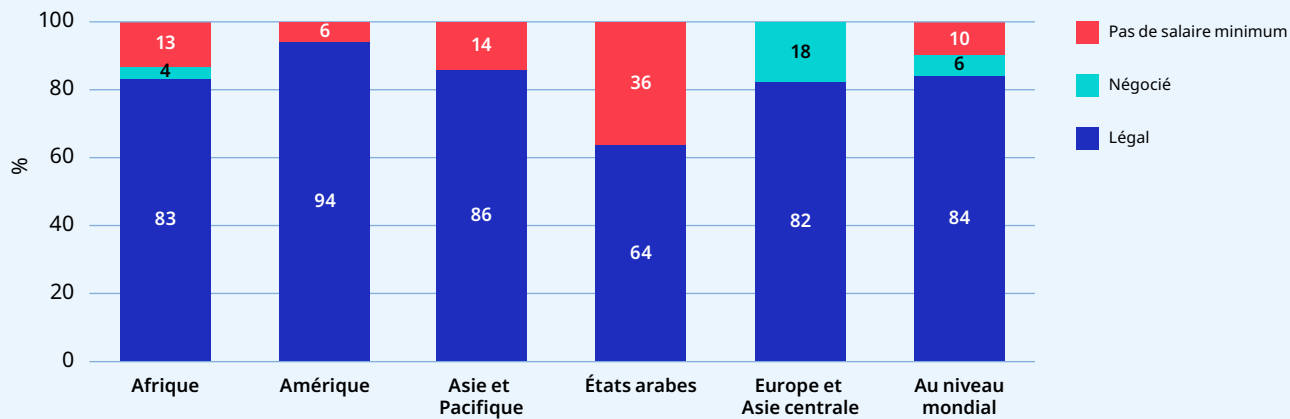
Source: Base de données du BIT sur le salaire minimum.



► **90 %**

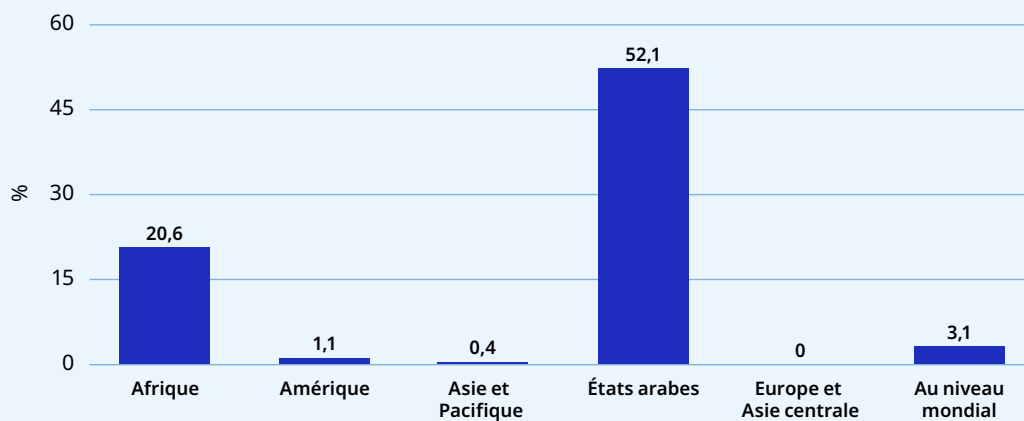
**des États Membres de l'OIT
ont un salaire minimum**

► **Figure 7.2 Salaire minimum, légal, négocié ou absent, dans le monde et par région, 2020 (pourcentage)**



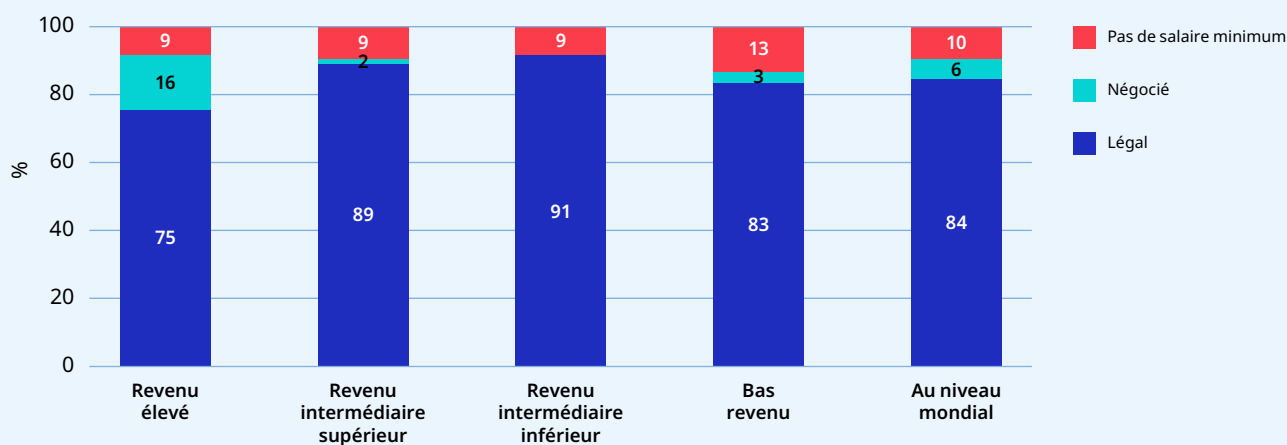
Source: Base de données du BIT sur le salaire minimum.

► **Figure 7.3 Proportion des salariés résidant dans des pays dans lesquels il n'existe pas de salaire minimum, au niveau mondial et par région, 2020 (pourcentage)**



Source: Estimations du BIT.

► **Figure 7.4 Salaires minima, légaux ou négociés, au niveau mondial et par groupe de revenu, 2020 (pourcentage)**



Source: Base de données du BIT sur le salaire minimum.

qui ont fait part de leur intention d'introduire un système de salaire minimum, comme les Maldives³ et l'Éthiopie. Par ailleurs, les systèmes de salaire minimum évoluent et changent à travers le temps. Les pays qui ont renforcé un système de salaire minimum déjà existant sont notamment l'Inde, qui a étendu la couverture du salaire minimum à travers un salaire minimum national universel (salaire-plancher) intégré dans un code des salaires, récemment entré en vigueur (août 2019)⁴ et l'Afrique du Sud, pays dans lequel un niveau-plancher de salaire minimum est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2019. En 2020, la Commission européenne a lancé une consultation en deux étapes avec les partenaires sociaux européens afin de faire progresser une initiative visant à s'assurer que chaque travailleur au sein de l'UE puisse avoir droit à un salaire minimum équitable (Commission européenne, 2020).

Le dialogue social se situe au cœur d'un système adéquat de salaire minimum. Même si une majorité des États Membres de l'OIT fixent les salaires minima après consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, ou avec leur entière participation, dans la pratique de telles consultations ne s'avèrent pas toujours efficaces. Il existe différents mécanismes utilisés à travers le monde pour fixer et ajuster un salaire minimum. Il peut être fixé par les autorités sans l'obligation de consulter les partenaires sociaux, comme c'est le cas dans l'État plurinational de Bolivie et au Kirghizistan; il peut être fixé ou ajusté par les parlements nationaux, comme aux États-Unis et au Luxembourg; il peut être arrêté à travers des accords collectifs au niveau national, comme en Belgique; ou encore il peut être fixé après consultation avec les partenaires sociaux (soit séparément ou par l'intermédiaire d'un cadre établi par des commissions sur le salaire minimum), ou encore directement par des organismes tripartites comme en Argentine, en France, au Kenya et dans de nombreux autres pays. Cependant, alors que la législation de la plupart des pays comprend la consultation ou l'implication des partenaires sociaux sous une forme ou sous une autre, ces dispositions ne sont pas toujours efficaces. Dans de nombreux pays, l'une des principales priorités dans le cadre des efforts pour atteindre des salaires minima adéquats sera d'améliorer ces mécanismes de consultation.

Le dialogue social se situe au cœur d'un système adéquat de salaire minimum.

³ Un salaire minimum pourrait entrer en vigueur aux Maldives fin 2021, suite à la décision de la commission des affaires économiques du Parlement du pays d'approuver en août 2020 les amendements nécessaires à la loi sur l'emploi (South Asia Monitor, 2020).

⁴ *L'Indian Economic Survey 2018-19*, dont les résultats ont été publiés en juillet 2019, reconnaît la complexité du système indien de salaire minimum et appelle à sa révision.



► 7.2 Combien de travailleurs sont payés à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum?

On estime à 327 millions le nombre de salariés dans le monde qui sont payés à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum horaire en vigueur (figure 7.5). Cela correspond à 19 pour cent de l'ensemble des salariés et cela inclut 152 millions de femmes. Cette estimation se base sur des microdonnées d'un panel de 72 pays, couvrant 73 pour cent environ de l'ensemble des salariés dans le monde⁵. Le nombre de salariés payés à un niveau inférieur au salaire minimum est défini dans les statistiques comme l'ensemble de ceux qui gagnent moins de 95 pour cent de la valeur du salaire minimum. Les salariés payés au salaire minimum sont définis comme ceux qui gagnent entre 95 et 105 pour cent de la valeur du salaire minimum. La méthodologie est décrite plus en détails dans l'encadré 7.2. Ces chiffres mondiaux et régionaux fournissent une estimation du nombre de bénéficiaires directs et – dans le cas de ceux qui gagnent moins que le salaire minimum – du nombre de bénéficiaires potentiels des systèmes de salaire minimum.

Si l'on met de côté les États arabes, pour lesquels on dispose de chiffres insuffisants pour générer des résultats fiables, on constate que la proportion des salariés payés à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum est la plus forte en Afrique et la plus faible en Europe et en Asie centrale. En Afrique, la part des personnes employées qui sont payées à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum est estimée à 24 pour cent, ce qui correspond à 32 millions de personnes employées, dont 11 millions de femmes. En valeur absolue, cependant, l'Asie et le Pacifique comptent le plus grand nombre de personnes employées payées à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum, avec environ 160 millions de personnes employées dans cette situation, dont 72 millions de femmes. Dans les Amériques, la proportion des personnes employées qui reçoivent un salaire égal ou inférieur au salaire minimum est estimée à 22 pour cent, ce qui équivaut à 76 millions de personnes employées, dont 38 millions de femmes. En Europe et en Asie centrale, 17 pour cent – soit 58 millions – des personnes employées sont rémunérées au niveau ou au-dessous du salaire minimum, dont 30 millions de femmes.

Au niveau mondial, même si un plus grand nombre d'hommes que de femmes sont payés à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum, les femmes sont surreprésentées au sein de cette catégorie: alors que les femmes comptent pour 39 pour cent des personnes employées à travers le monde payées au-dessus du salaire minimum, elles représentent 47 pour cent des salariés dans le monde payés à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum. La figure 7.6 montre que, dans toutes les régions, la proportion des femmes parmi ceux qui sont payés à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum est plus importante que leur part parmi ceux qui sont payés à un niveau supérieur au salaire minimum. Par exemple, en Asie et dans le Pacifique, alors que les femmes représentent 45 pour cent des personnes payées à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum, seules 36 pour cent des personnes employées gagnant davantage que le salaire minimum sont des femmes. Le nombre absolu moins élevé de femmes payées à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum dans certaines régions du monde reflète leur niveau de participation généralement plus faible au marché du travail.

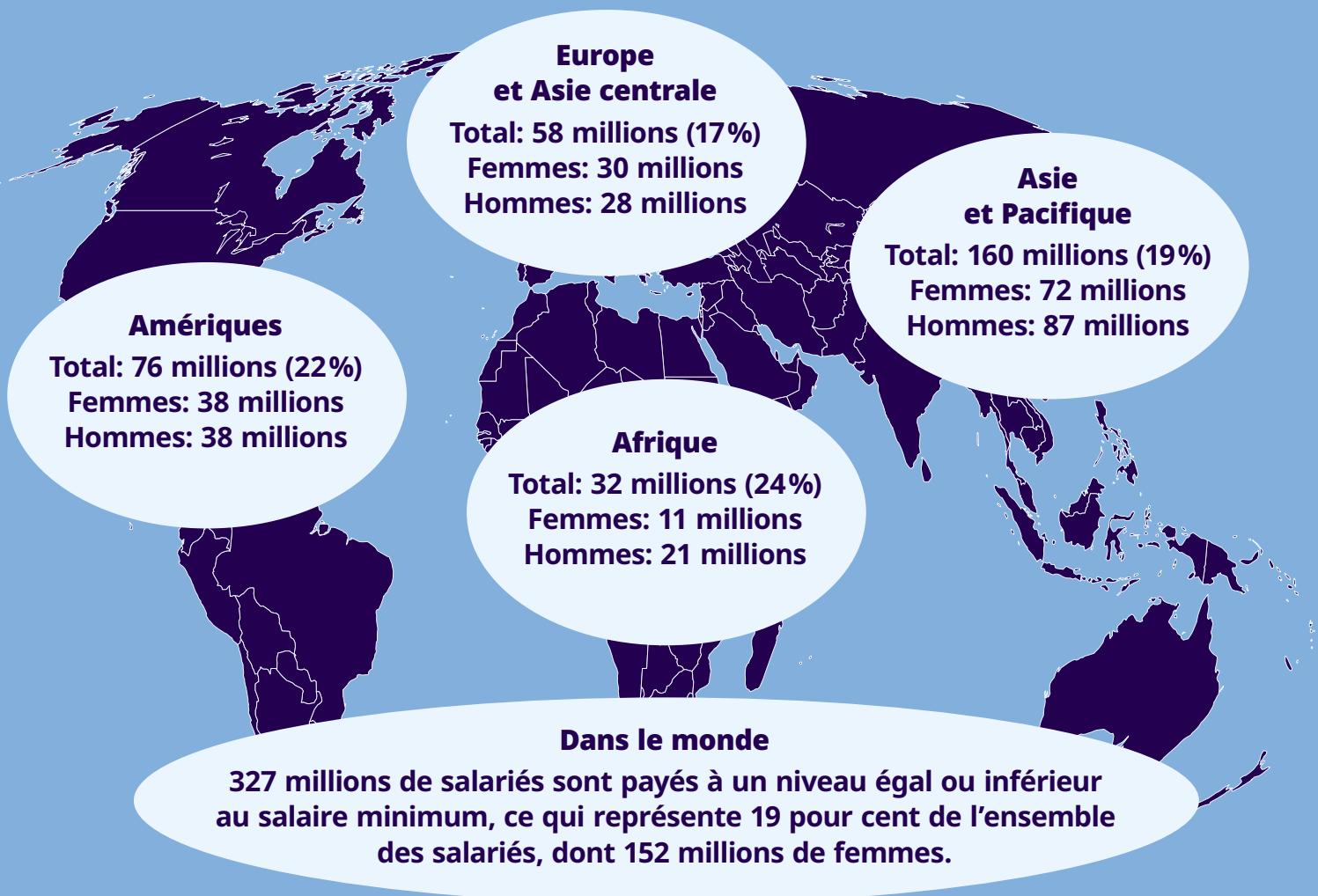
La littérature spécialisée disponible laisse à penser que le salaire minimum peut contribuer de manière significative au rétrécissement des écarts de rémunération entre hommes et femmes. Un lien entre le salaire minimum et une réduction des inégalités de genre en matière salariale a été observé dans de nombreux pays. Ainsi, en Indonésie, une étude montre que les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes au sein des opérateurs de production ont été réduits grâce à une augmentation des niveaux de salaire minimum, avec des conséquences différentes selon le niveau d'éducation des travailleurs et la position de leur entreprise sur l'échelle des salaires (Hallward-Driemeier, Rijkers et Waxman, 2017). Une autre étude relève que, en Pologne, l'augmentation du salaire minimum a réduit

⁵ Se référer à l'annexe V pour des informations supplémentaires concernant les sources de ces microdonnées.

▶ 327 millions

de salariés payés à un niveau égal ou inférieur
au salaire horaire minimum en vigueur

▶ Figure 7.5 Nombre de salariés payés à un niveau égal ou inférieur au salaire horaire minimum, dans le monde et par région, 2019



Note: Les pourcentages entre parenthèses indiquent la proportion des salariés dans chaque région payés à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum. L'estimation mondiale inclut les États arabes dans lesquels on estime qu'environ 1 million de salariés sont payés à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum. Toutefois, les résultats pour les États arabes ne sont pas indiqués en raison du manque de chiffres pour produire une estimation fiable pour cette région.

Source: Estimations du BIT.

Les femmes sont surreprésentées parmi les salariés payés à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum. Les informations disponibles laissent à penser que le salaire minimum peut contribuer de manière significative au rétrécissement des écarts salariaux entre hommes et femmes.

► **Encadré 7.2 Méthodologie utilisée pour estimer le nombre de salariés payés à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum dans le monde et par région**

En utilisant des microdonnées sur un échantillon de 72 pays ainsi que les informations concernant les taux de salaire minimum tirées de la base de données du BIT sur le salaire minimum, nous avons estimé la part respective des salariés pour l'ensemble des pays étudiés:

- **Part des salariés payés au-dessous du salaire minimum:** les salariés payés au-dessous du salaire minimum sont définis comme ceux qui touchent un salaire horaire qui correspond à moins de 95 pour cent du niveau du salaire minimum. Comme nous estimons le salaire horaire pour chaque travailleur, nous sommes en mesure de prendre en compte l'ensemble de ces derniers, qu'ils soient à temps partiel ou à plein temps, dans un seul groupe^a.
- **Part des salariés payés au salaire minimum:** les salariés payés au salaire minimum sont définis comme ceux touchant un salaire qui varie entre 95 et 105 pour cent du niveau de salaire minimum.
- **Part des salariés payés au-dessus du salaire minimum:** les salariés payés au-dessus du salaire minimum sont définis comme ceux touchant un salaire qui se situe au-delà de 105 pour cent du niveau du salaire minimum.

En appliquant cette classification aux estimations nationales du BIT pour 2019 concernant le nombre total

de personnes employées dans chaque pays couvert, nous sommes arrivés à un nombre absolu de salariés tombant dans chacune des catégories mentionnées précédemment.

Afin d'obtenir une couverture mondiale, nous avons imputé des valeurs pour les pays où il existe un salaire minimum mais pour lesquels les microdonnées ne sont pas disponibles. Pour cela, nous avons utilisé la part régionale moyenne pour chaque catégorie de salariés définie précédemment et nous l'avons appliquée aux estimations du BIT pour 2019 du nombre total de personnes employées dans chaque pays.

Nous avons suivi une procédure identique afin d'obtenir la part des femmes tombant dans chacune de ces catégories.

Le tableau B7.2.1 fournit des informations à propos de la couverture des microdonnées par région, montrant dans quelle mesure les microdonnées actuelles, par rapport aux valeurs imputées, ont été utilisées afin d'estimer la part des salariés payés à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum. Globalement, nous avons été en mesure d'estimer le nombre de salariés payés à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum dans 72 pays, couvrant environ 73 pour cent de l'ensemble des salariés dans le monde.

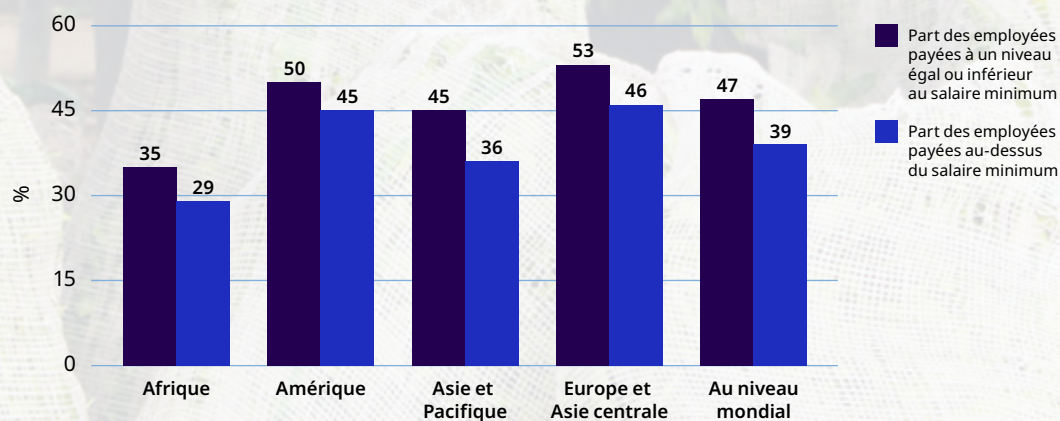
► **Tableau B7.2.1 Couverture des microdonnées pour l'estimation mondiale**

Région	Pourcentage de population couverte	Pourcentage de personnes employées couvertes	Nombre de pays couverts
Afrique	16	13	11
Amériques	89	92	15
Asie et Pacifique	60	76	14
États arabes	6	4	1
Europe et Asie centrale	78	78	31
Dans le monde	57	73	72

^a L'ensemble des données utilisées fournit suffisamment d'informations pour permettre de déterminer le salaire horaire que touchent les travailleurs. La plupart des pays indiquent le salaire minimum mensuel. Pour ces pays, nous avons estimé le salaire horaire minimum correspondant en divisant le salaire minimum mensuel par le nombre moyen de semaines par mois et ensuite par le nombre d'heures spécifiques travaillées de manière hebdomadaire par un travailleur à plein temps dans le pays en question. Voir l'annexe III pour obtenir des informations complémentaires sur le traitement de ces données.



Figure 7.6 Part des femmes parmi les personnes employées payées à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum, et payées au-dessus du salaire minimum, dans le monde et par région, 2019 (pourcentage)



Note: La mesure en bleu foncé représente la part des femmes parmi les personnes employées payées à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum, alors que la mesure en bleu représente la part des femmes parmi les personnes employées qui sont payées au-dessus du salaire minimum. Cela signifie qu'au niveau mondial, par exemple, parmi les salariés payés à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum, 47 pour cent sont des femmes et 53 pour cent sont des hommes, alors que parmi les salariés payés au-dessus du salaire minimum, 39 pour cent sont des femmes et 61 pour cent sont des hommes. Les résultats pour les États arabes ne sont pas indiqués, car il n'existe pas assez de données pour produire une estimation fiable pour cette région.

Source: Estimations du BIT.

de manière significative les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes entre 2006 et 2010, notamment parmi les jeunes travailleurs (Majchrowska et Strawiński, 2018). En Chine, dans les régions urbaines, un travail de recherche a établi que la réduction des inégalités de genre à long terme en matière de salaires, notamment chez les personnes faiblement rémunérées, est liée à l'application d'une politique de salaire minimum (Li et Ma, 2015). Enfin, une étude sur l'impact de l'introduction de systèmes de salaire minimum au Royaume-Uni et en Irlande (Bargain, Doorley et Van Kerm, 2019) estime que, alors que l'existence d'un salaire-plancher a bien permis de réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes en Irlande, aucun effet n'a été enregistré au Royaume-Uni.

► 7.3 Quelles différences entre les systèmes de salaire minimum obligatoires selon les pays?

Même s'ils existent dans la grande majorité des pays dans le monde, les systèmes de salaire minimum diffèrent largement selon les pays et peuvent être simples ou, au contraire, s'avérer extrêmement complexes. Certains pays ont un seul salaire minimum qui s'applique à l'ensemble des personnes employées au niveau national. D'autres ont plusieurs taux de salaire minimum, déterminés par secteur d'activité, par métier, selon l'âge de la personne employée ou sa localisation géographique. Comme le souligne le *Guide des politiques en matière de salaire minimum*, les systèmes simples sont plus faciles à gérer, à partager et à appliquer, mais ils offrent moins de marge pour prendre en considération des circonstances particulières dans différentes régions ou dans certains secteurs d'activité à l'intérieur d'un même pays (BIT, 2016). Inversement, des systèmes plus complexes peuvent être mieux adaptés aux circonstances dans différents secteurs et régions, mais ils nécessitent des capacités institutionnelles plus solides pour les administrer. Les systèmes qui sont excessivement complexes ont tendance à être moins efficaces et peuvent même, dans certains cas, venir interférer avec la négociation collective entre travailleurs et employeurs.



Environ la moitié des pays dans le monde qui disposent d'un salaire minimum légal appliquent un seul taux de salaire minimum sur l'ensemble du territoire national. Les autres pays utilisent des systèmes plus complexes (voir figure 7.7). En Europe, par exemple, des pays comme l'Espagne, la France, la Grèce et la Slovénie ont un seul taux de salaire minimum, en vigueur partout dans le pays dans l'ensemble (ou pratiquement l'ensemble) des secteurs et pour toutes les catégories professionnelles. Parmi les autres pays disposant d'un seul taux de salaire minimum, on trouve notamment l'Algérie, le Ghana et le Nigéria en Afrique; l'Argentine, la Colombie et le Pérou en Amérique latine; la République de Corée, le Népal et le Sri Lanka dans la région Asie-Pacifique. D'autres pays, parmi lesquels le Canada, la Chine, les États-Unis, l'Inde et la Fédération de Russie, disposent de systèmes plus complexes de salaire minimum qui se caractérisent par des taux multiples.

Il existe un plus grand nombre de pays pratiquant des taux multiples en Afrique, dans les Amériques et en Asie-Pacifique qu'en Europe et en Asie centrale. La figure 7.8 montre que, alors que que 31 pour cent seulement des pays (soit 13 pays) en Europe et en Asie centrale disposent de plus d'un seul taux, 61 pour cent des pays (soit 20 pays) dans les Amériques et 53 pour cent des pays (soit 24 pays) d'Afrique ont des taux multiples de salaire minimum. Toutefois, il est bon de mentionner que ces statistiques excluent des pays dans lesquels les taux de salaire minimum sont fixés par des accords collectifs, une pratique qui est plus fréquente dans les pays européens que dans d'autres régions du monde. De manière significative, 23 pour cent des pays (soit 7 pays) d'Asie-Pacifique disposent de systèmes de salaire minimum extrêmement complexes qui se caractérisent par plus d'une cinquantaine de taux. Un tel niveau de complexité survient souvent lorsque les taux par profession sont combinés avec les taux par secteur et/ou par région. Les figures 7.9 et 7.10 affichent la répartition au niveau mondial et régional des taux de salaire minimum simples et multiples, différenciés par leur critère d'application.



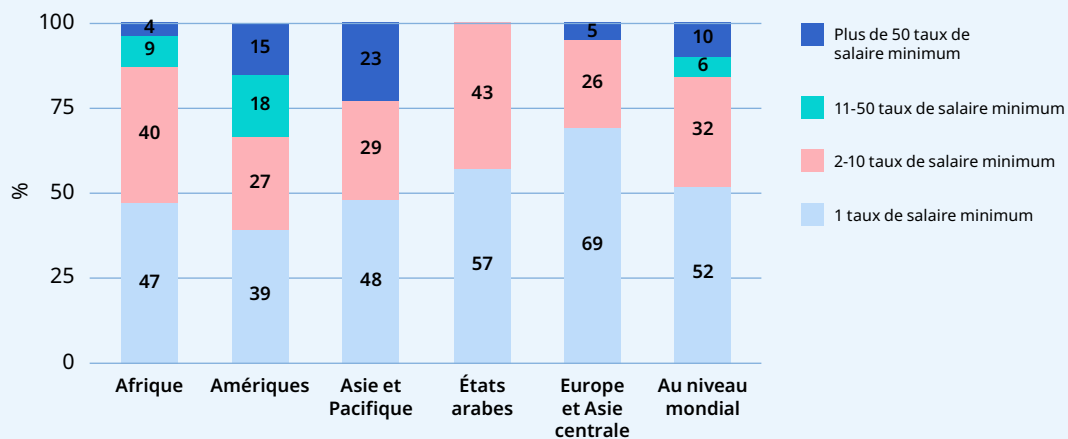


Environ la moitié des pays dans le monde qui disposent d'un salaire minimum légal ont un seul taux de salaire minimum pour l'ensemble du territoire national; les autres pays utilisent des systèmes plus complexes.





► **Figure 7.8 Part des pays disposant de taux de salaire minimum uniques ou multiples, dans le monde et par région, 2020 (pourcentage)**



Note: Cette figure couvre uniquement les États Membres de l'OIT qui disposent d'un salaire minimum légal.

► **Figure 7.9 Carte montrant la répartition mondiale des taux de salaire minimum uniques et multiples, 2020**

Note: Cette figure couvre seulement les États Membres de l'OIT qui disposent d'un salaire minimum légal. Les pays en gris incluent ceux qui ne sont pas Membres de l'OIT, ceux qui ont des taux de salaire minimum établis par la négociation collective et ceux qui n'ont pas de salaire minimum. «Système mixte» se réfère aux systèmes qui se caractérisent par des taux différents selon la profession, la région et/ou le secteur industriel. La catégorie «par région» inclut à la fois les pays qui disposent d'un seuil national de salaire minimum et ceux qui n'en disposent pas.

Source: Base de données du BIT sur le salaire minimum.

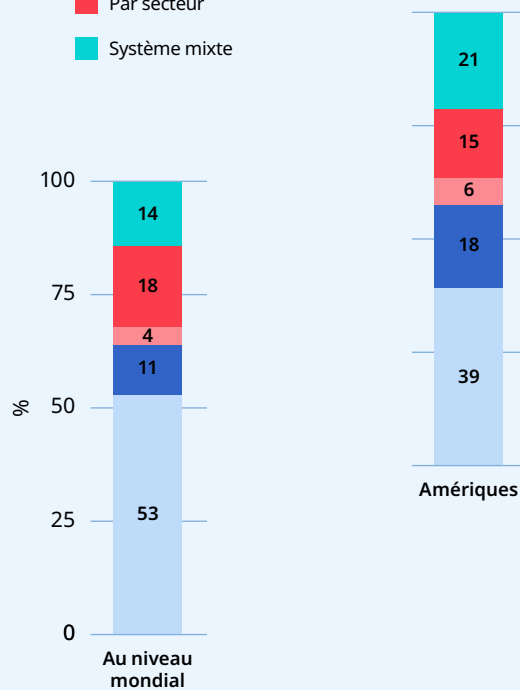


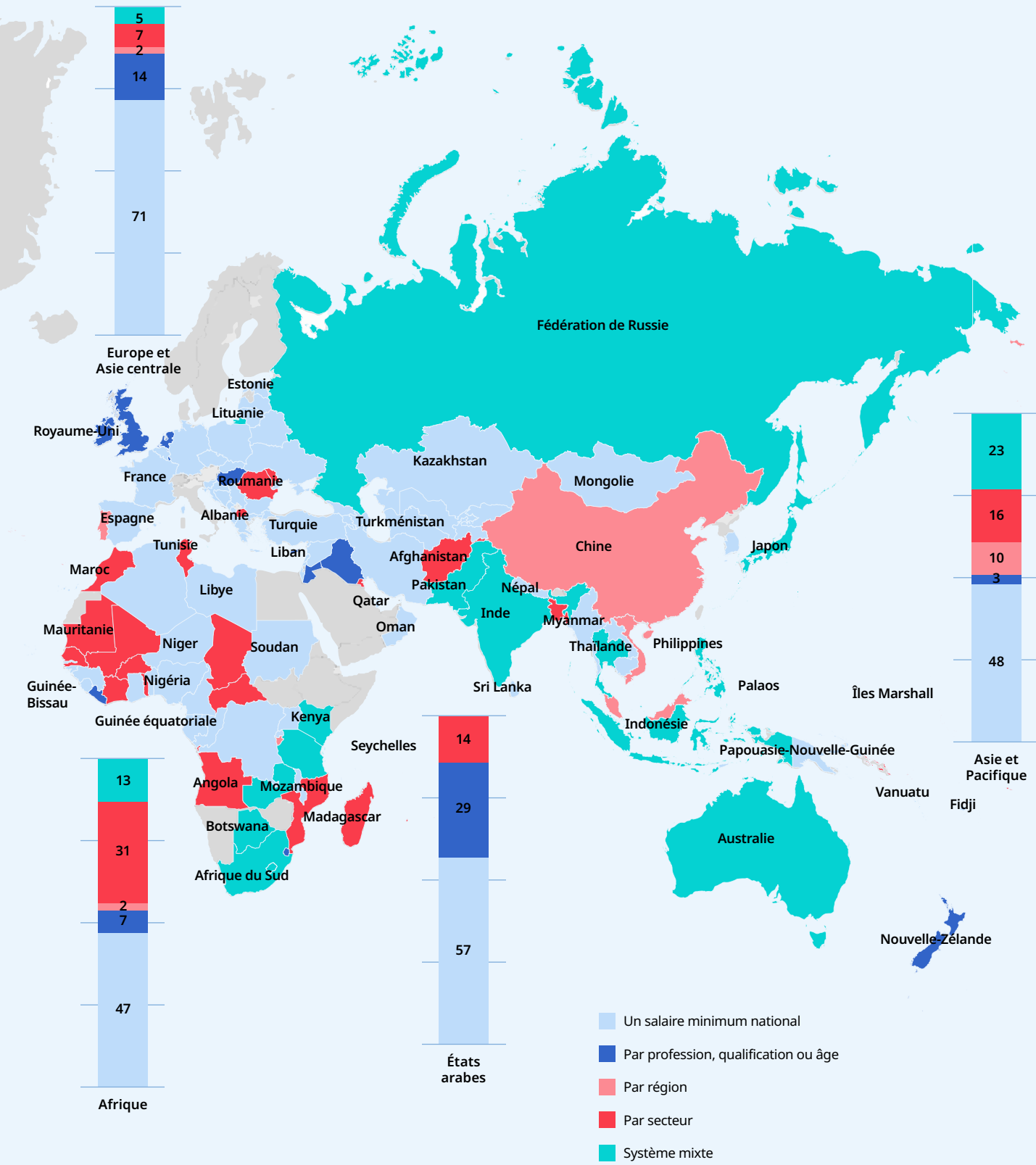
- Un salaire minimum national
- Par profession, qualification ou âge
- Par région
- Par secteur
- Système mixte

► **Figure 7.10 Répartition des taux de salaire minimum uniques ou multiples, dans le monde et par région, 2020 (pourcentage)**

Note: Cette figure ne couvre que les États Membres de l'OIT qui disposent d'un salaire minimum légal. «Système mixte» fait référence aux systèmes qui se caractérisent par des taux différents selon la profession, la région et/ou le secteur industriel. La catégorie «par région» inclut à la fois les pays qui disposent d'un seuil national de salaire minimum et ceux qui n'en disposent pas.

Source: Base de données du BIT sur le salaire minimum.





Parmi les pays qui disposent de taux multiples, certains ont des taux différents selon les secteurs d'emploi. En Afrique, 14 pays au moins, représentant 31 pour cent des pays ayant un salaire minimum légal, possèdent des taux sectoriels. La plupart d'entre eux, comme le Burkina Faso, la Côte d'Ivoire, Madagascar, le Mali, le Maroc, le Sénégal, le Tchad et le Togo, disposent de deux taux: un pour l'agriculture (SMAG) et l'autre pour l'ensemble des autres secteurs (SMIG)⁶. En Amérique latine, des pays comme l'Équateur, El Salvador, le Guatemala, le Honduras et le Nicaragua ont une multitude de taux sectoriels allant de 3 catégories élargies au Guatemala à 21 catégories spécifiques en Équateur. En Asie et dans le Pacifique, le Bangladesh constitue l'un des quelques exemples où les salaires minima sont fixés entièrement par le secteur industriel. En Europe et en Asie centrale, la Macédoine du Nord a un taux moins élevé dans le secteur du textile et du cuir, alors que la Roumanie dispose d'un taux séparé pour les travailleurs du secteur du bâtiment.

Dans certains cas, les pays disposent de taux différents de salaire minimum selon les zones géographiques, qui peuvent être des régions, des provinces ou des villes. Ces disparités peuvent refléter des différences régionales significatives quant au coût de la vie, au développement économique et à la situation du marché du travail à l'intérieur des frontières du pays. Les pays où les niveaux de salaire minimum diffèrent seulement selon les régions sont, par exemple, le Canada, la Chine, les États-Unis, la Malaisie, le Portugal⁷ et le Viet Nam. Aux États-Unis, il existe un seuil national de salaire minimum, combiné avec la possibilité de fixer des taux régionaux plus élevés. Ici, comme le montre la figure 7.11, le salaire minimum au niveau fédéral est fixé à 7,25 dollars É.-U. par heure et il n'a pas été ajusté depuis 2009. Toutefois, comme en 2020, 29 États ainsi que le district de Columbia, Guam et les Îles Vierges disposent d'un salaire minimum dont le niveau est supérieur à celui du salaire minimum fédéral, allant de 8,25 dollars É.-U. par heure à Guam à 15 dollars É.-U. par heure dans le district de Columbia. En Chine, inversement, il n'existe pas de seuil de salaire minimum au niveau national et les niveaux de salaire minimum sont fixés par les autorités locales. La figure 7.12 montre qu'en 2019 le salaire minimum était 65 pour cent plus élevé à Shanghai, où le taux est le plus haut, qu'à Qinghai, où il est le plus bas. Bien que, dans certaines provinces comme Beijing, Shanghai et Tianjin, il n'existe qu'un seul taux de salaire minimum, dans la majorité des provinces, on recense des taux multiples. Par exemple, dans la province de Guangdong, il y a 5 taux différents qui couvrent 21 villes. Au Canada, de manière semblable, chaque province et territoire fixe son propre taux de salaire minimum, et il n'existe aucun seuil de salaire minimum au niveau national.

Dans certains pays, il existe des taux différents selon le type de métiers exercé, le niveau de qualification ou encore la catégorie d'âge. En Europe, 14 pour cent des pays fixent des taux distincts selon la profession, le niveau de qualification ou l'âge. Par exemple, en Irlande, au Luxembourg, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, des salaires minima distincts s'appliquent selon les différentes catégories d'âge. D'autres pays disposent de toute une série de taux de rémunération selon la profession. Par exemple, le Costa Rica compte 14 taux par profession, 5 taux définis sous la forme de taux journalier et 9 en tant que taux mensuels (figure 7.13).

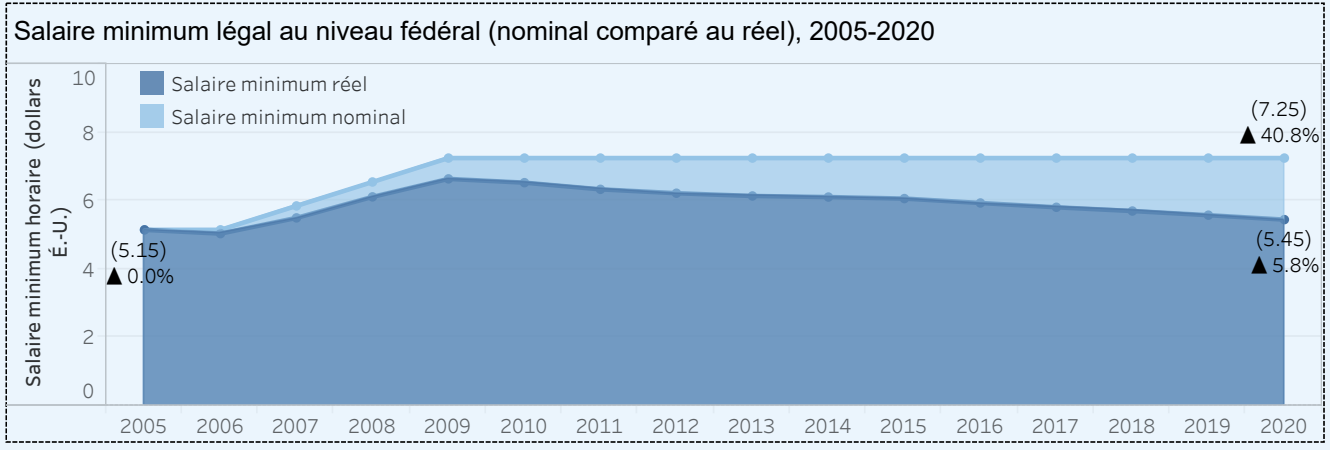
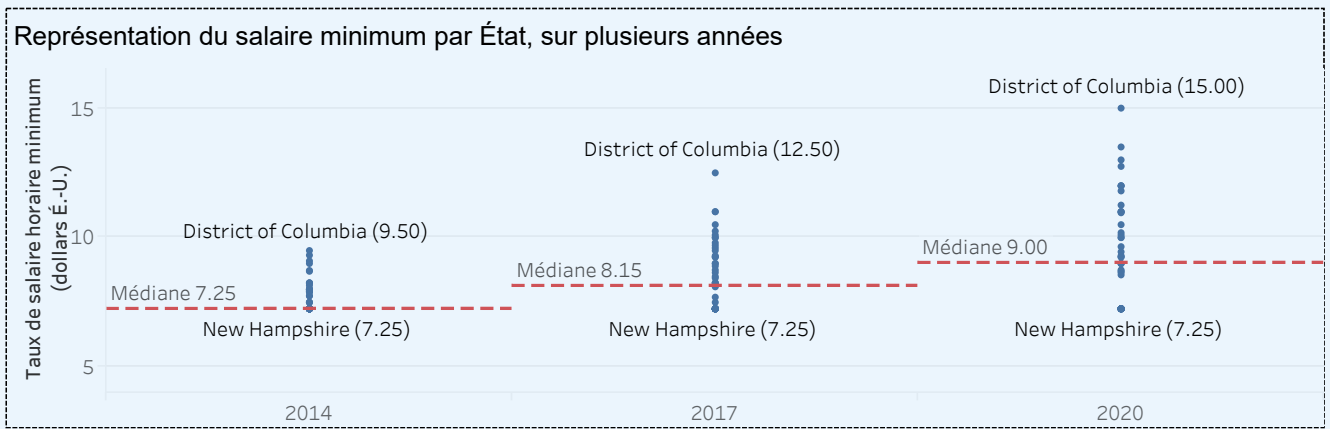
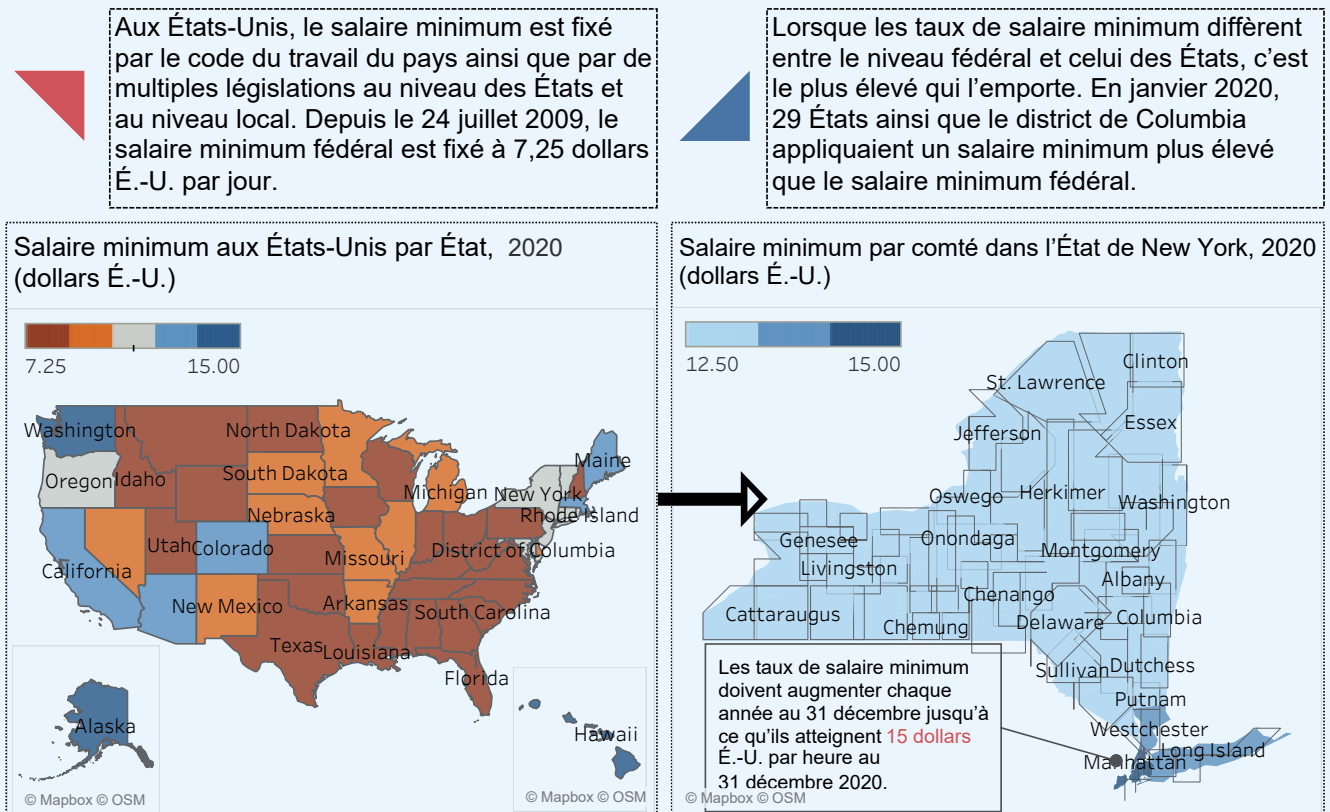
Enfin, dans certains pays, les taux par profession sont combinés avec les taux par secteur et/ou les taux géographiques, conduisant à des systèmes qui sont plus complexes avec des taux multiples. On trouve ces systèmes que l'on appelle systèmes mixtes dans 20 pays à travers le monde, notamment en Afrique du Sud, au Brésil, en Inde, en Indonésie et dans la Fédération de Russie. Comme dans le cas des taux par région, ces systèmes sont parfois combinés avec un seuil de salaire minimum au niveau national. Les exemples de pays possédant des systèmes mixtes sont rassemblés dans les figures 7.14-7.18. Parmi les autres pays dans lesquels les taux de salaire minimum varient par région et par secteur, on peut citer le Japon, le Pakistan et les Philippines.

⁶ Il s'agit, respectivement, des sigles pour «salaire minimum agricole garanti» et «salaire minimum interprofessionnel garanti».

⁷ Au Portugal, il existe un taux de salaire minimum spécifique pour les régions des Açores et de Madère.

- ▶ **Au Brésil (figure 7.14), chaque État est autorisé depuis 2000 à déterminer de façon autonome son propre salaire minimum au-dessus du niveau national, qui a été fixé en 2019 à 998 reais brésiliens.** Actuellement, cinq États, tous situés dans le sud-est du pays, ont adopté un salaire minimum supérieur. Les États peuvent également établir plusieurs taux pour différentes catégories de travailleurs. Par exemple, en 2019 à Rio de Janeiro, il existait 9 taux distincts, allant de 1 238 reais pour les travailleurs agricoles à 3 159 reais pour les juristes. À Paraná, il y avait 6 taux différents; 5 dans le Rio Grande; 3 à São Paulo et 4 à Santa Catarina.
- ▶ **En Inde (figure 7.15), avant la réforme récente qui visait à étendre la couverture du salaire minimum à travers un «salaire-plancher» universel au niveau national et à aboutir à une réduction du nombre de taux, chaque État avait l'habitude de fixer ses propres taux de salaire minimum pour les employés par profession et par catégorie d'emploi.** Cela a donné naissance à plus de 1 915 taux de salaire minimum dans la sphère des États et 48 taux de salaire minimum dans la sphère centrale, selon l'*Economic Survey 2019-20* (Inde, ministère des Finances, 2020), qui couvrait deux tiers de tous les salariés. L'application du code des salaires devrait permettre de réduire le nombre de taux à 4 au minimum et à 12 au maximum par État (Estupiñan, Satpathy et Malick, 2020). Elle a aussi pour objectif de rendre le processus de fixation des salaires en Inde plus efficace et plus dynamique.
- ▶ **En Indonésie (figure 7.16), il n'existe pas de seuil de salaire minimum au niveau national et les taux sont fixés de manière décentralisée, permettant ainsi d'établir des taux de salaire minimum par province et par agglomération.** De nombreuses provinces ont fixé un salaire minimum de base qui s'applique à l'ensemble des secteurs (BIT, 2015a). Cependant, les provinces sont autorisées à fixer des salaires minima par secteur. Plusieurs provinces ont procédé à la fixation de taux sectoriels de salaire minimum pour l'agriculture, les services ainsi que les mines, le secteur manufacturier, les activités forestières et l'industrie du caoutchouc, entre autres, ce qui a conduit à l'apparition d'une multitude de taux de salaire minimum qui varient de façon considérable.
- ▶ **Dans la Fédération de Russie (figure 7.17), il existe un salaire minimum au niveau fédéral qui s'applique à l'ensemble des travailleurs, peu importe leur âge, leur profession ou encore le secteur dans lequel ils exercent leur activité.** Depuis septembre 2007, les régions ont le droit de définir leurs propres salaires minima au niveau régional, qui peut être spécifique à un secteur déterminé, aussi longtemps qu'il se situe au-dessus du seuil fédéral.
- ▶ **En Afrique du Sud (figure 7.18), avant l'introduction d'un salaire minimum au niveau national de 20 rands sud-africains par heure en 2019, les taux étaient fixés seulement pour certaines professions dans un nombre limité de secteurs et dans trois zones géographiques.** La figure 7.18 permet de visualiser les principaux effets de ce nouveau salaire minimum implanté récemment dans plusieurs professions. Il est utile de noter également que, dans certains secteurs (notamment pour les travailleurs domestiques et les travailleurs agricoles), il faudra du temps pour que les rémunérations atteignent le seuil de 20 rands par heure.

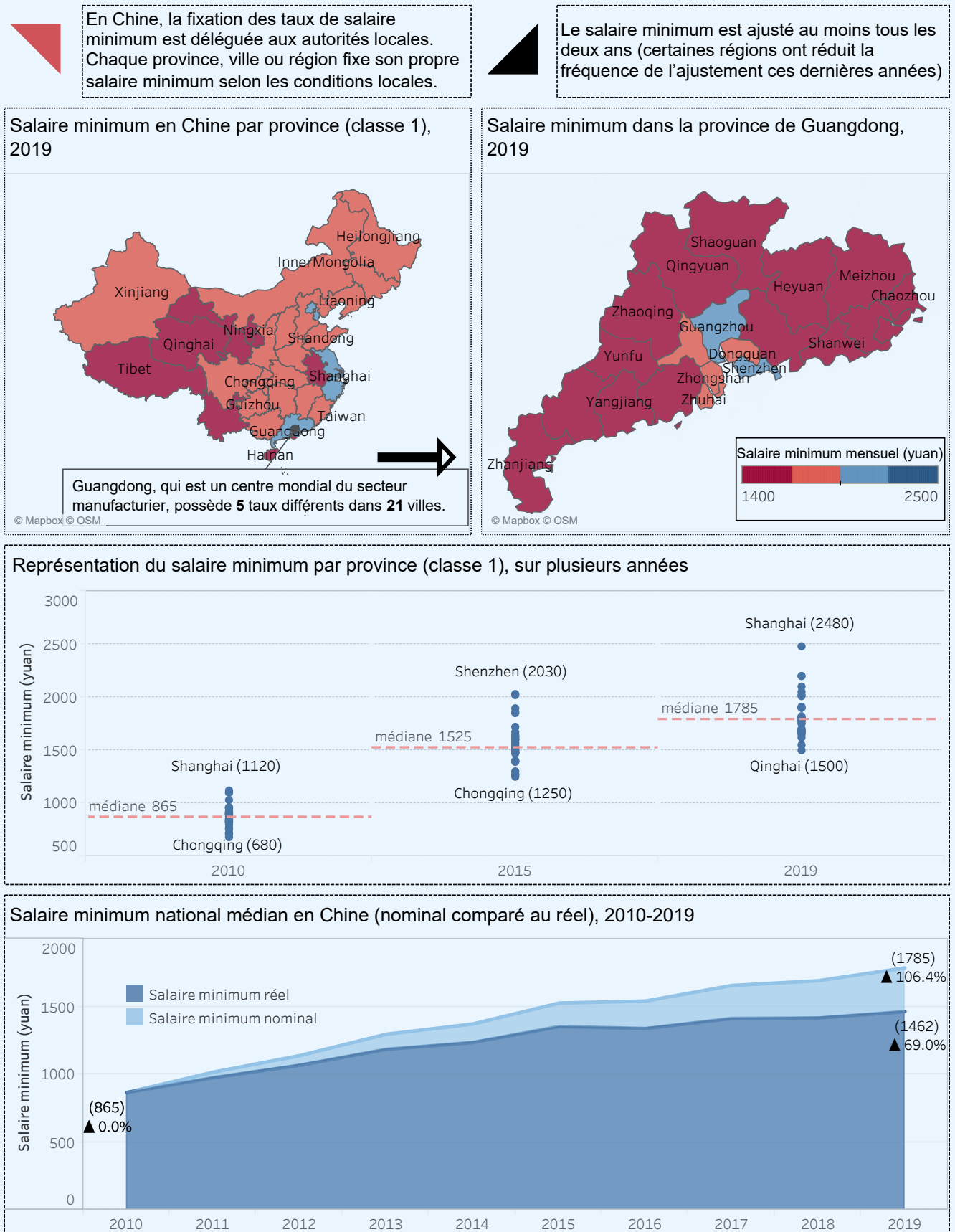
► **Figure 7.11 Le système de salaire minimum aux États-Unis (niveaux minimaux par État, 2005-2020)**



Note: Dans 21 États, le salaire minimum horaire est de 7,25 dollars É.-U., soit parce qu'il n'existe pas de salaire minimum d'État, soit parce que le salaire minimum d'État est fixé au même niveau que le salaire minimum fédéral.

Source: Département du Travail des États-Unis, Département du Travail de l'État de New York.

► **Figure 7.12 Le système de salaire minimum en Chine (niveaux minimaux par province, 2010-2019)**

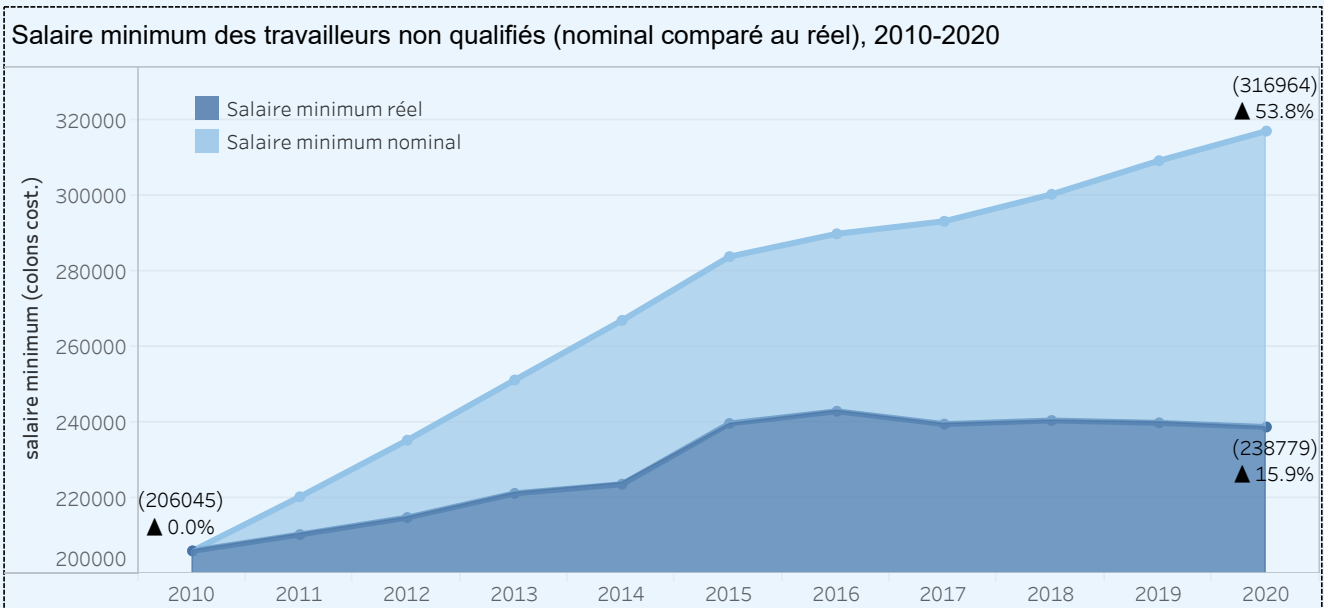
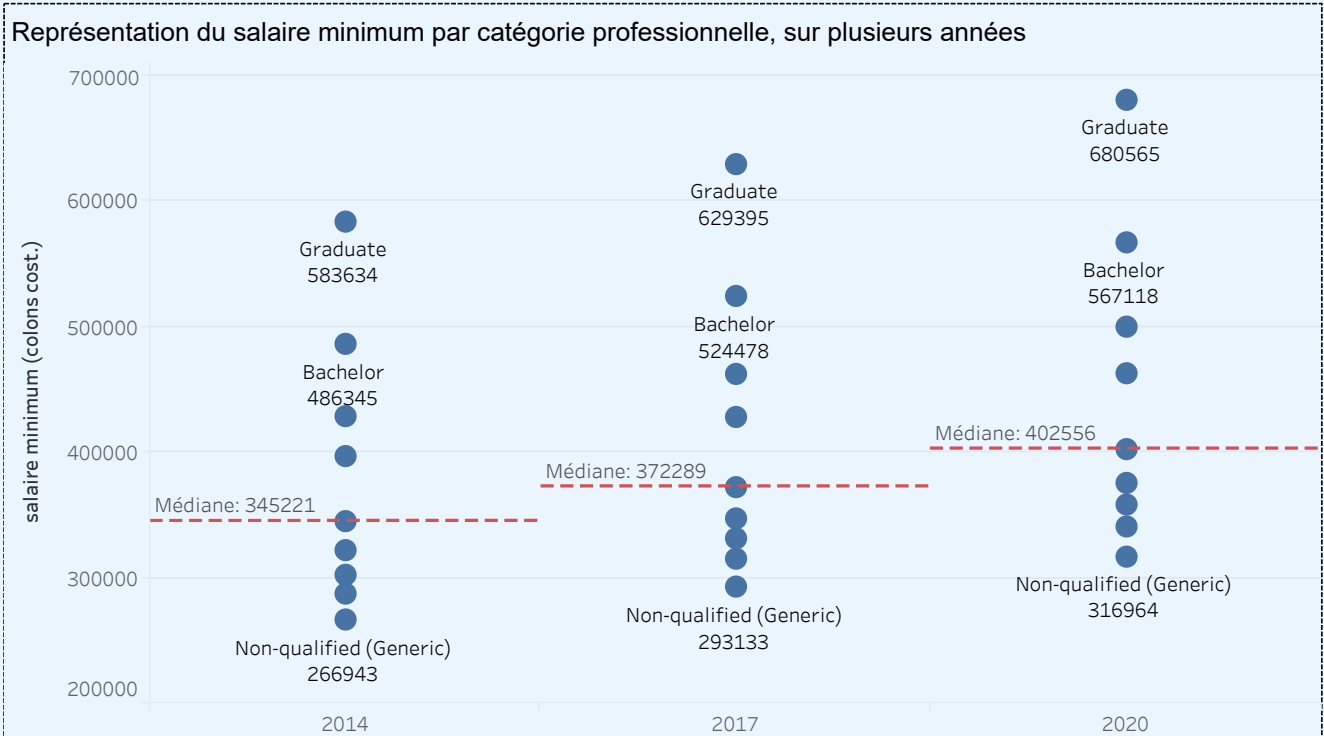


Note: Classe 1 fait référence au salaire minimum le plus élevé à l'intérieur de chaque province. Dans la province de Guangdong, il existe 4 taux régionaux; la ville de Shenzhen fixe indépendamment son propre salaire minimum.

Source: Chine, ministère des Ressources humaines et de la Sécurité sociale.

► **Figure 7.13 Le système de salaire minimum au Costa Rica (niveaux minimaux par profession, 2010-2020)**

<p>TAUX</p> <p>Le nombre de taux a été réduit de 520 en 1982 à 14 taux par catégories professionnelles en 2020. Il existe également un taux moins élevé qui s'applique aux travailleurs domestiques.</p>	<p>RESPECT</p> <p>Une campagne en faveur du salaire minimum national a eu lieu en 2010, avec la création d'un numéro vert permettant aux travailleurs de faire état de violations de la réglementation en matière salariale.</p>	<p>AJUSTEMENT</p> <p>Le gouvernement augmente le salaire minimum de manière annuelle selon l'inflation ainsi qu'en tenant compte également de la croissance économique antérieure, cette dernière étant soumise à une clause de sortie.</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



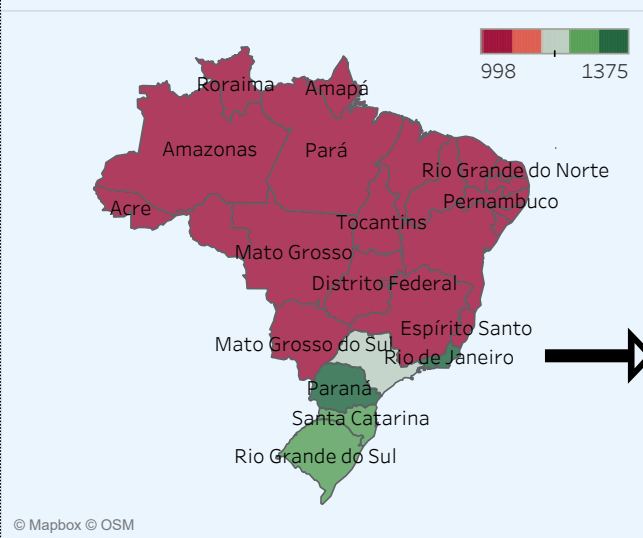
Source: Costa Rica, ministère du Travail et de la Sécurité sociale.

► **Figure 7.14 Le salaire minimum au Brésil (niveaux minimaux par État, 2008-2019)**

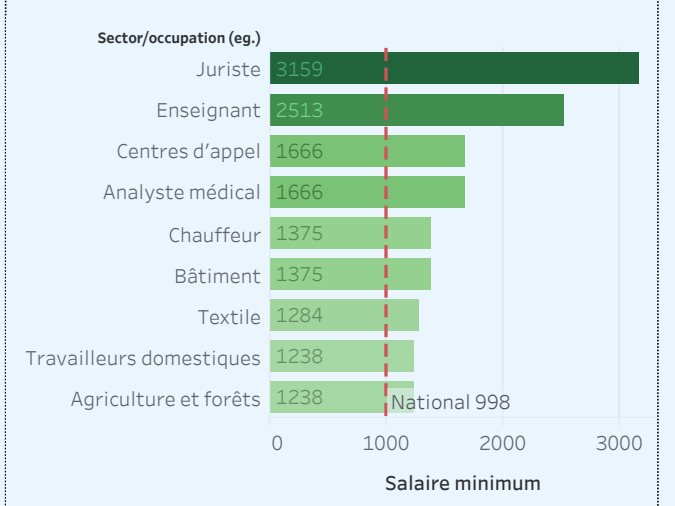
Depuis l'an 2000, la loi 103 permet aux régions (États) de fixer leurs propres niveaux de salaire minimum, mais toujours au-dessus du niveau national ayant force de loi.

Le salaire minimum brésilien constitue le seuil à respecter en matière de salaires; il est généralement ajusté tous les ans par une formule mathématique.

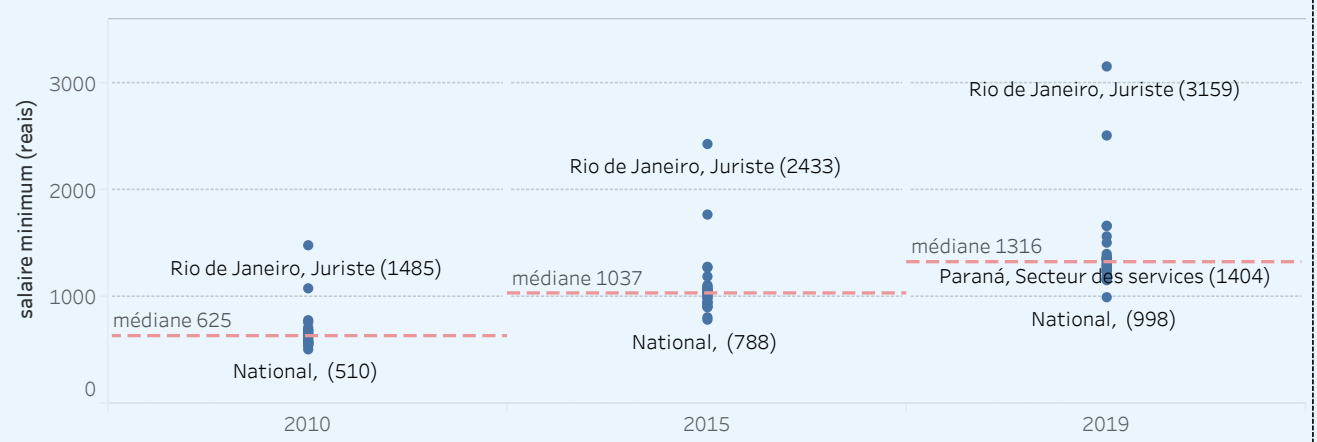
Le salaire minimum au Brésil par État (reais), 2019



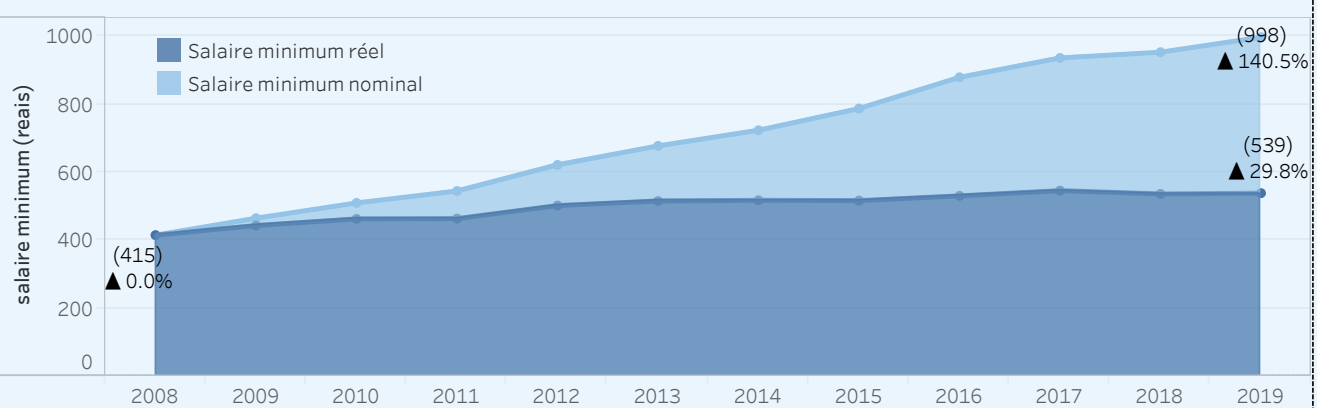
Neuf niveaux de salaire minimum dans l'État de Rio de Janeiro, 2019 (reais)



Représentation du salaire minimum par État et secteur/profession, sur plusieurs années



Salaire minimum national (nominal comparé au réel), 2008-2019

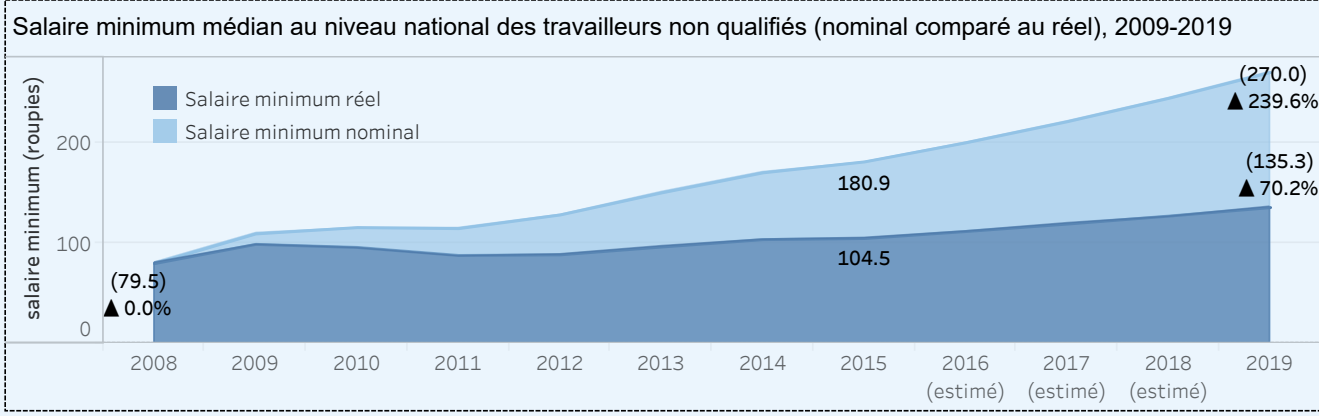
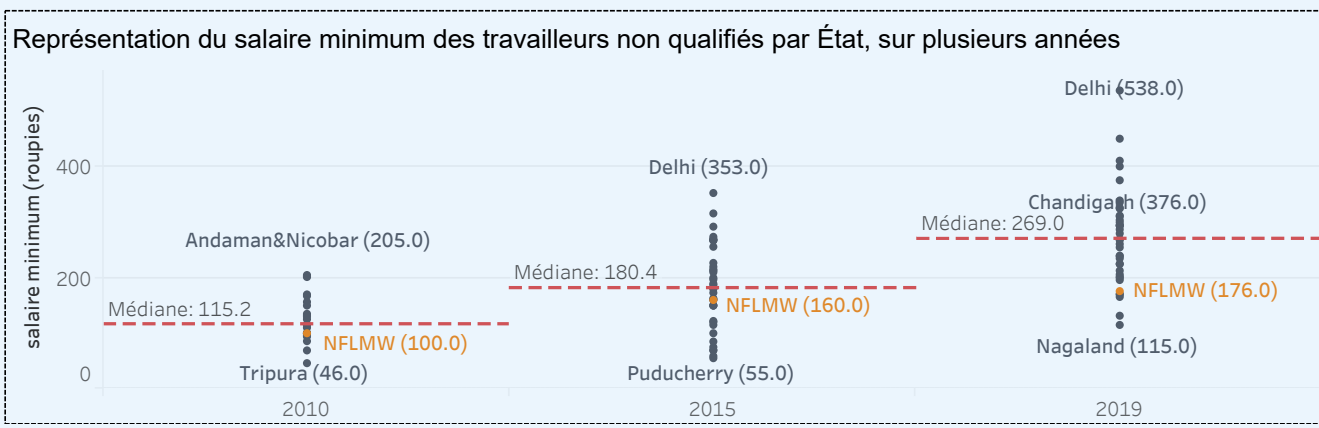
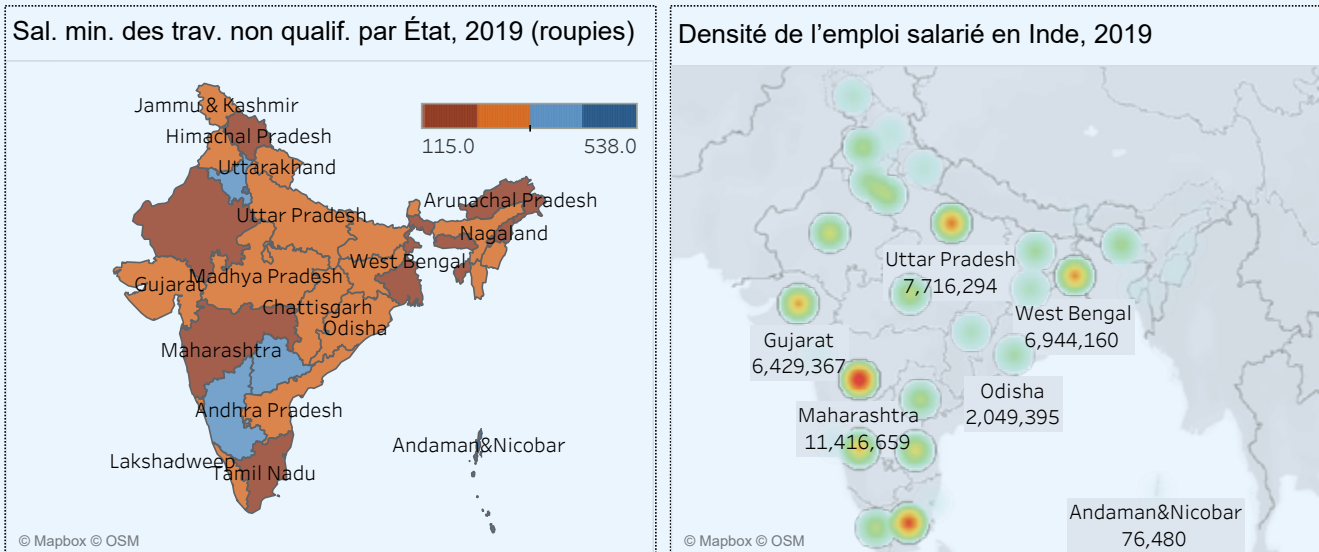


Source: Brésil, ministère du Travail et de l'Emploi.

► **Figure 7.15 Le système de salaire minimum en Inde (niveaux minimaux par État, 2008-2019)**

Les taux de salaire minimum varient énormément, pas seulement pour les travailleurs non qualifiés; les variations selon les États du nombre de taux de salaire réglementaires indiquent le haut niveau de complexité du système de salaire minimum en Inde.

En Inde, la réforme en cours actuellement a pour but d'étendre la couverture du salaire minimum via un «seuil salarial plancher» universel et national et d'aboutir à une réduction du nombre de taux à un minimum de 4 et à un maximum de 12 par État. Un seuil salarial plancher basé sur les besoins au niveau régional et sur le plan national a également été proposé.

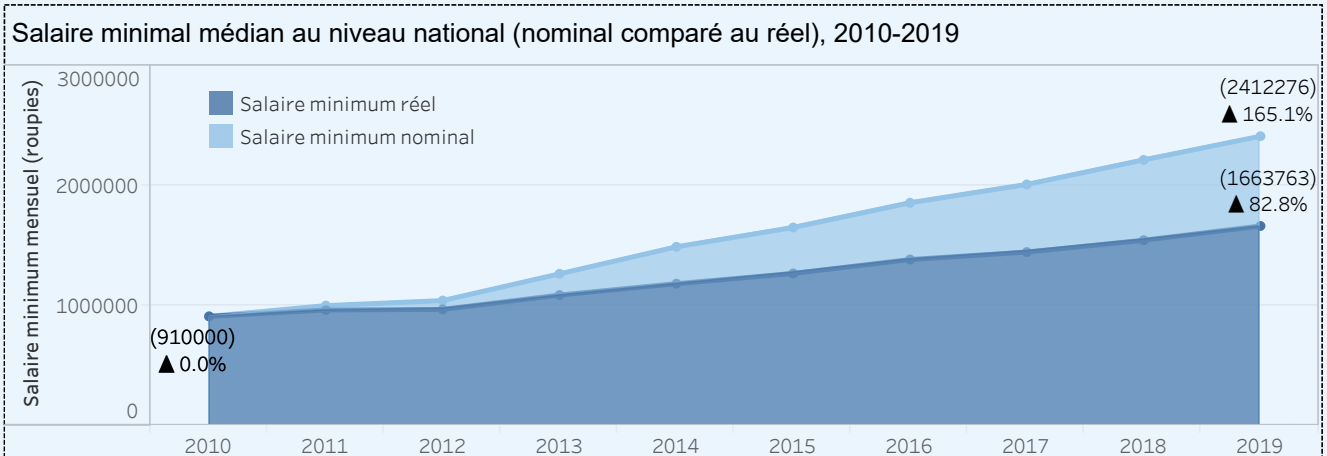
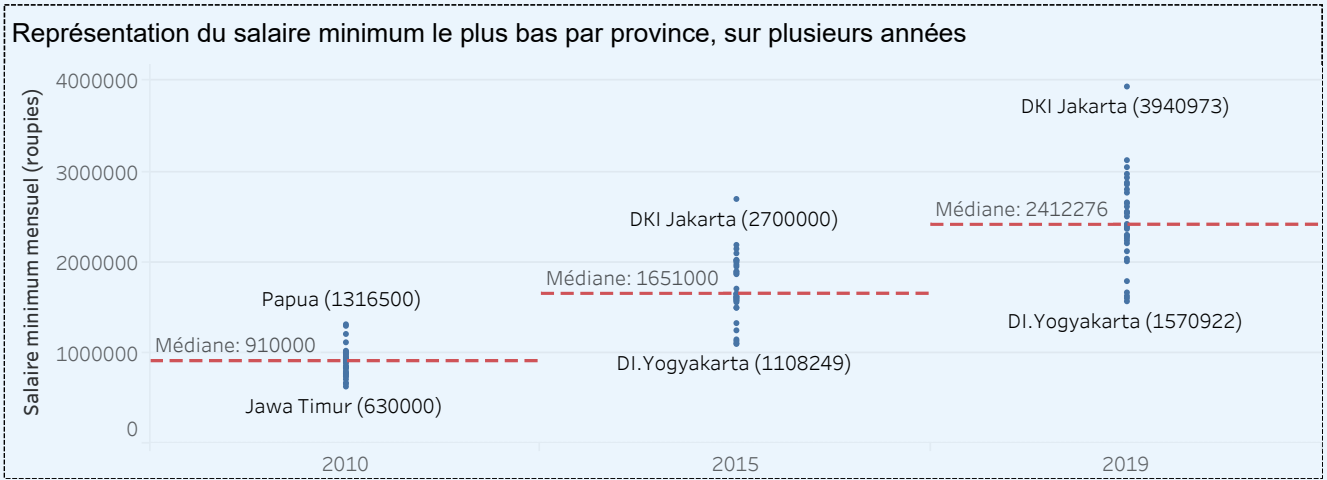
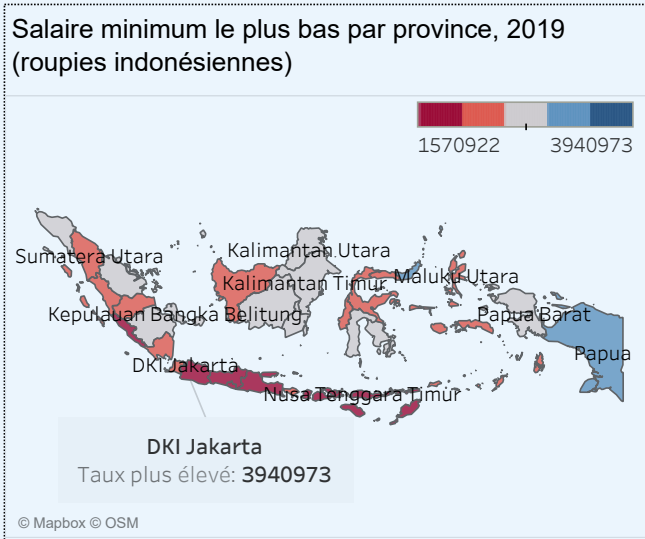


NFLMW = salaire minimum national plancher (un salaire plancher indicatif national non contraignant).
Note: Une imputation linéaire a été réalisée pour les années 2016, 2017 et 2018, comme il n'existait pas de données granulaires sur l'évolution du salaire minimum médian des travailleurs non qualifiés pendant ces années.
Source: Inde, Bureau du travail; ministère des Finances; et ministère des Statistiques et de l'Application des programmes.

► **Figure 7.16 Le système de salaire minimum en Indonésie (niveaux minimaux par État, 2010-2019)**

Le système de salaire minimum en Indonésie implique des consultations tripartites aussi bien au niveau national qu'au niveau local. Il se caractérise par son extrême hétérogénéité. Il existe environ 250 taux différents qui sont fixés pour des agglomérations à l'intérieur des provinces.

Alors que certaines provinces ne possèdent qu'un seul taux qui s'applique à toutes les agglomérations, la plupart ont des taux multiples. Aucun salaire minimum national ne prédomine. Depuis 2015, tous les taux sont ajustés par une formule qui intègre le taux d'inflation et le taux de croissance du PIB.



Source: Indonésie, ministère de la Main-d'œuvre et de la Transmigration; Statistics Indonesia.

► **Figure 7.17 Le système de salaire minimum dans la Fédération de Russie (niveaux minimaux par profession, 2008-2020)**

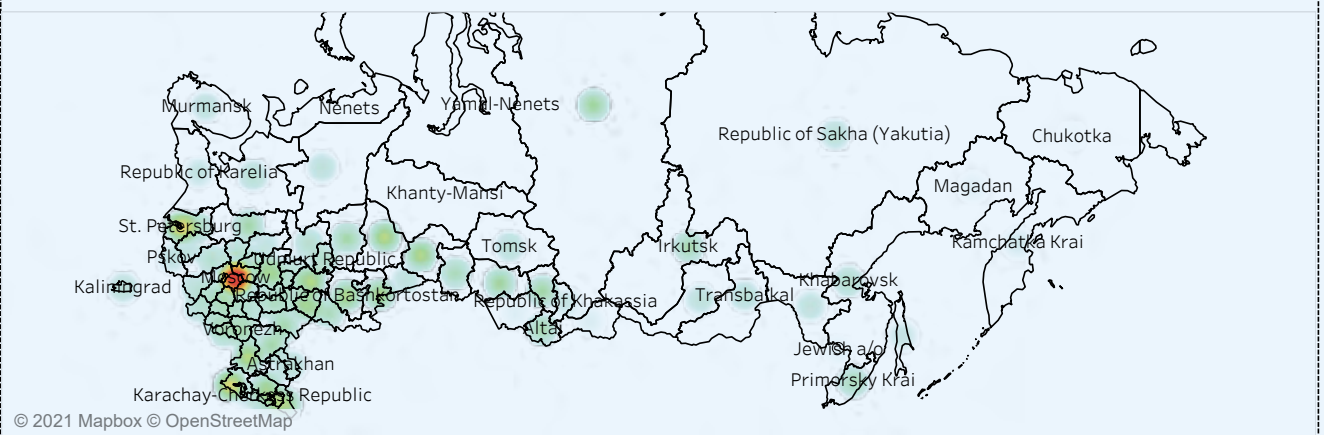
Dans de nombr. régions du pays, on applique au sal. min. féd. un multiplicat. régional qui varie de 1,15 à 2; il peut exister une variation suppl. à l'intérieur même des régions. Les régions et les villes peuvent également fixer leurs propres niveaux selon les sect. d'activité.

Ces 20 dernières années, la fréquence de l'ajustement a tourné en général autour d'une fois par an, sauf en 2001, 2005, 2016 et 2018, années durant lesquelles le sal. min. a fait l'objet d'un double ajustement, ainsi qu'en 2008, 2010 et 2012, où il n'y a pas eu d'ajustement.

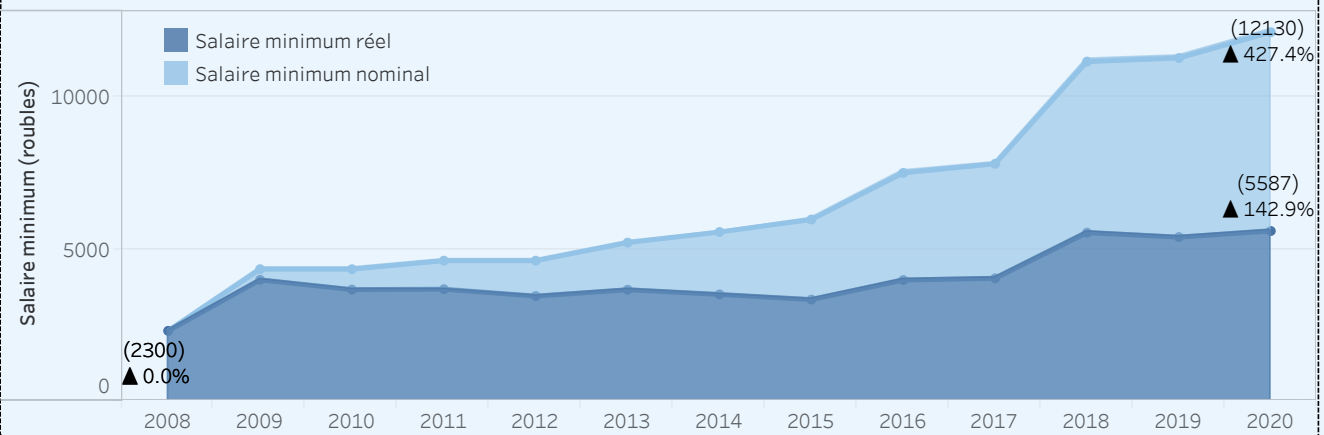
Le salaire minimum dans la Fédération de Russie par région, janvier 2020



Densité de la main-d'œuvre dans la Fédération de Russie, 2019



Salaire minimum fédéral russe (nominal comparé au réel), 2008-2020



Note: Les taux de salaire minimum font référence aux taux appliqués dans le secteur privé.

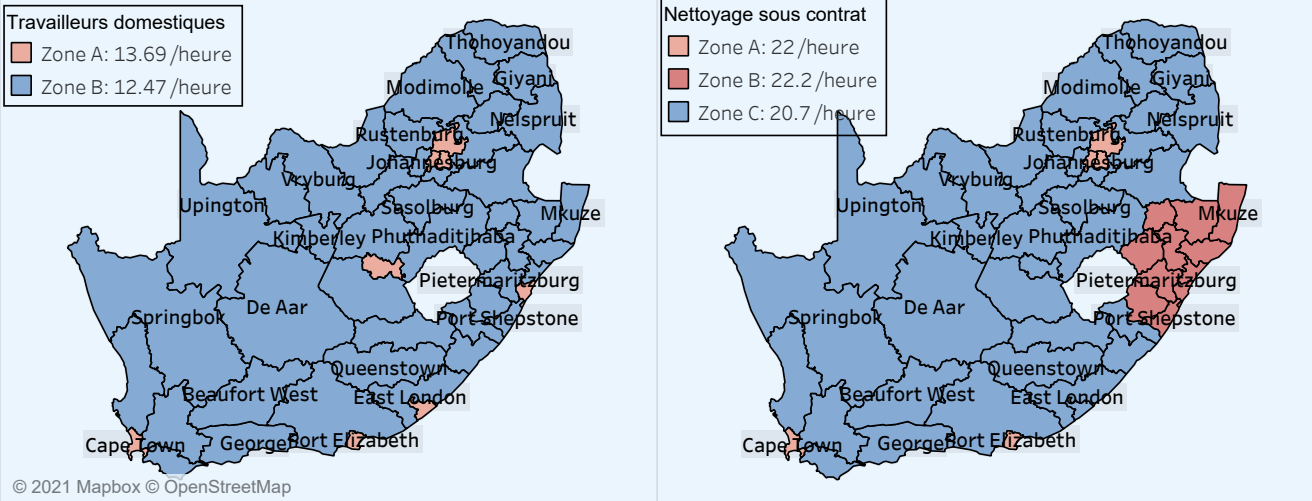
Source: Fédération de Russie, Service fédéral de sécurité; Portail fédéral des projets de loi et des règlements officiels. La visualisation des niveaux de salaire minimum dans les entités constituantes de la Fédération de Russie est basée sur des éléments préparés par des consultants et des spécialistes.

► **Figure 7.18 Le système de salaire minimum en Afrique du Sud (niveaux minimaux, pour des secteurs déterminés, par région, avant et après 2019)**

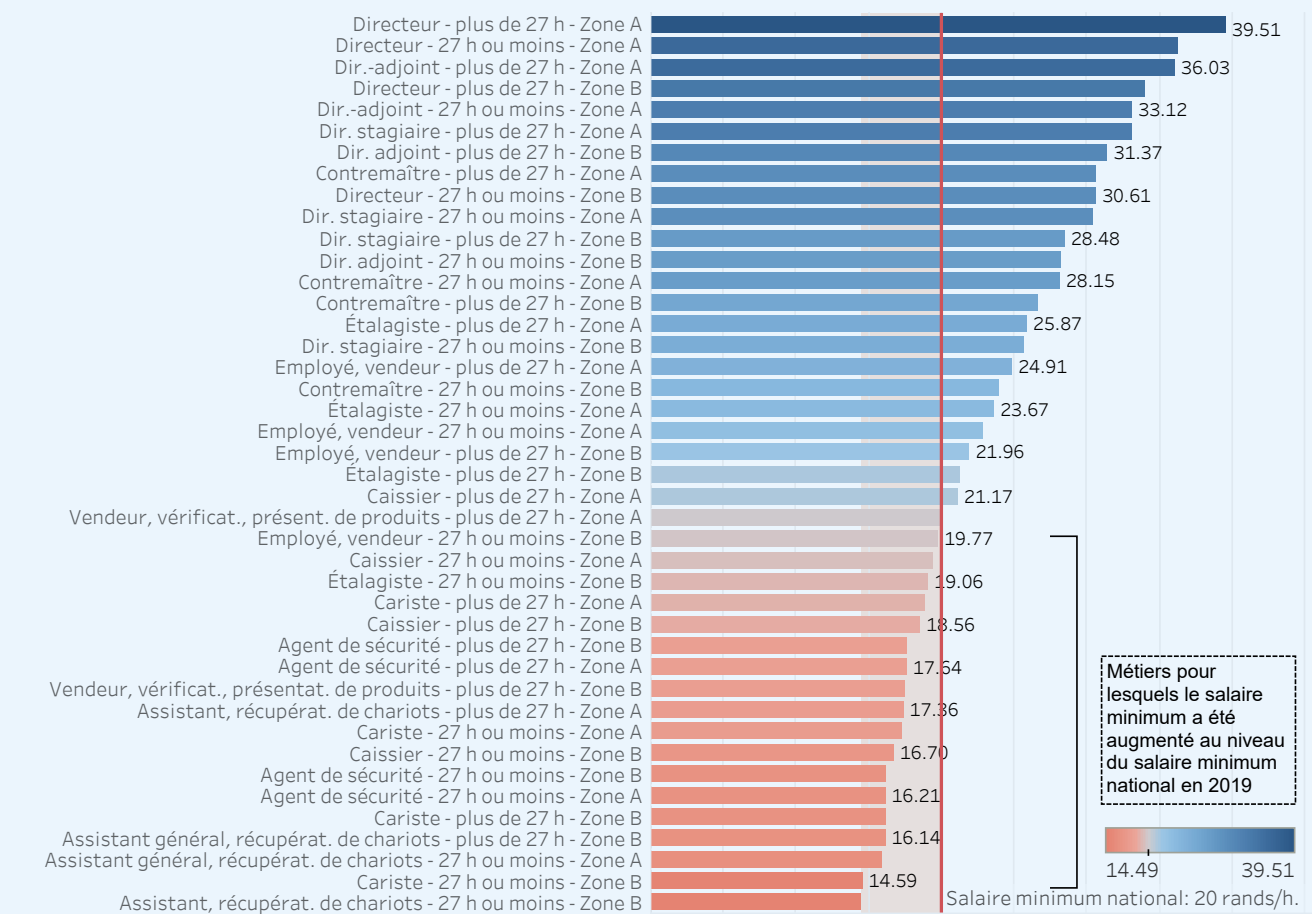
L'Afr. du Sud a des taux de sal. min. multiples selon les sect., les prof. et les régions. Dans certaines industries, les sal. min. des pers. employées sont déterminés par des comités de nég. et/ou sont fixés pour chaque sect.

Le nouv. sal. min. nation. est entré en vigueur en janv. 2019 au taux hor. de 20 rands sud-afr. (1,42 dollar É.-U.), ce qui équiv. à 3 500 rands/mois. Il a été porté à 20,76 rands/h, soit 3633 rands/mois) en mars 2020.

Sal. min. des trav. dom. (>27 h/sem.) et du sect. du nettoyage sous contrat, avant 2019 (rands)



Salaires minima, pour certains métiers dans le secteur du commerce de gros et de détail, avant 2019 (rands)



Source: Afrique du Sud, ministère de l'Emploi et du Travail.

► Encadré 7.3 Le lien empirique entre salaire minimum et inégalité de revenu

Aux États-Unis, de nombreuses études montrent que les salaires minima contribuent à la réduction des inégalités. Par exemple, Card et Krueger (1995) ont mis en avant que l'augmentation du salaire minimum fédéral avait permis de mettre un frein à la tendance de la montée des inégalités en matière de revenu aux États-Unis et de la renverser temporairement à partir de la fin des années 1960. Une autre étude (Lee, 1999) a utilisé les données de la consommation des ménages de 1979 à 1989 afin d'examiner comment la baisse du pouvoir d'achat du salaire minimum influençait les inégalités en matière de revenu et a montré que l'érosion du salaire minimum expliquait au moins 70 pour cent du taux de croissance des inégalités, à la fois chez les hommes et chez les femmes. Plus récemment, Engelhardt et Purcell (2018) ont enquêté sur l'impact du salaire minimum sur les inégalités en matière de revenu annuel aux États-Unis entre 1981 et 2016. Ils ont découvert qu'une hausse typique du salaire minimum était associée à une augmentation de 13,2 pour cent des revenus annuels des personnes payées au salaire minimum, occasionnant ainsi une réduction des inégalités de 1,85 pour cent dans la partie basse de l'échelle annuelle des revenus. Ces résultats sont en accord avec ceux obtenus par Levin-Waldman et Lerman (2017), qui ont mis en évidence le fait qu'aux États-Unis les États qui ont les niveaux de salaire minimum les plus élevés couraient moins de risques de faire face à des niveaux élevés d'inégalités en matière de revenu. Une autre étude (Dube, 2019) a utilisé une stratégie d'évaluation différente pour mesurer l'impact des salaires minima sur les inégalités aux États-Unis. Ainsi, en estimant l'élasticité des revenus des ménages en ce qui concerne le salaire minimum, l'auteur a présenté des preuves solides soutenant la thèse que les taux élevés de salaire minimum conduisent à une augmentation des revenus dans la partie basse de l'échelle des revenus des ménages, réduisant ainsi les inégalités en matière de revenu tout en allégeant le phénomène de la pauvreté.

En Europe, plusieurs études ont montré que l'érosion du salaire minimum est liée à une augmentation considérable des inégalités en général (Beramendi et Rueda, 2014; Checchi et García-Peñalosa 2008). Selon Jaumotte et Osorio Buitron (2015), aux Pays-Bas, pour

la période 1980-2010, la baisse de 16,5 pour cent du salaire minimum a contribué à une hausse de 2,4 pour cent des inégalités, telles que mesurées par le coefficient de Gini. En Roumanie, Militaru *et al.* (2019) ont procédé à une analyse de la distribution des revenus basée sur deux simulations utilisant les données d'une enquête auprès des ménages de 2013. Les deux approches ont conduit au même résultat, en indiquant que le salaire minimum avait tendance à réduire les inégalités salariales – en particulier chez les femmes qui sont surreprésentées parmi les employés faiblement rémunérés – et que les revenus dont disposent les ménages deviennent moins inégaux lorsque le salaire minimum augmente.

Certaines études suggèrent que la relation entre le salaire minimum et les inégalités n'est pas linéaire.

L'une d'elles (Litwin, 2015) a calibré un modèle économétrique contrôlant une large gamme de déterminants en matière d'inégalités, afin d'enquêter sur le rôle du salaire minimum en utilisant un panel de 17 pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) sur la période 1980-2010. Même si l'étude conclut que l'augmentation du salaire minimum a bien entraîné une baisse des inégalités salariales, ce lien estimé n'était pas linéaire. En réalité, l'auteur souligne que, quand les salaires minima sont fixés au-delà d'une «valeur maximale d'efficacité», les rendements équitables diminuent et les effets positifs du salaire minimum commencent à s'inverser. De manière semblable, Karakitsios et Matsaganis (2018) estiment que les inégalités diminuent quand le salaire minimum enregistre une hausse, mais que l'effet de redistribution est notoirement plus faible quand le salaire minimum est fixé au-delà d'un niveau optimal.

Alors que l'on observe une tendance similaire dans les pays en développement, il existe une source d'inquiétude supplémentaire pour nombre de ces derniers, en l'occurrence la prévalence de l'économie informelle. Dans certains cas, l'informalité représente jusqu'à 80 pour cent de la main-d'œuvre du pays, ce qui signifie que de très nombreux travailleurs peuvent se retrouver exclus du soutien que pourrait leur apporter un salaire minimum. Dans le même temps, les capacités à voter des lois en matière du droit du travail et

► **Encadré 7.3 (suite)**

à les faire respecter, y compris celles concernant le salaire minimum, ont tendance à être plus faibles dans les pays en développement. Cependant, dans certains cas, l'application d'un salaire minimum dans le secteur formel peut déclencher des augmentations de salaires dans le secteur informel, stimulées par un effet pré-curseur et réduisant ainsi les inégalités salariales. Cela a été démontré par une étude portant sur un panel de 19 pays latino-américains sur la période 1997-2001 (Kristensen et Cunningham, 2006). Les auteurs ont découvert que le salaire minimum faisait augmenter la paie dans la partie basse de l'échelle des revenus et était généralement associé à une dispersion plus faible des revenus, le salaire minimum faisant grimper les revenus à la fois dans le secteur formel et le secteur informel. Une autre étude portant sur des pays d'Amérique latine (Cornia, 2012) a mis en évidence le fait que les augmentations enregistrées dans les salaires minima légaux dans la décennie précédente ont permis de réduire la disparité en matière de revenu minimum et de revenu moyen, en ayant ainsi tendance à égaliser l'échelle des revenus à la fois dans le secteur formel et dans le secteur informel.

Il existe des preuves empiriques venant des économies émergentes qui suggèrent que le salaire minimum peut réduire les inégalités dans ces pays de manière efficace. Une étude en provenance du Brésil (Engbom et Moser, 2018) a développé un modèle de recherche d'équilibre afin de déterminer l'impact de la hausse du salaire minimum sur la dispersion des revenus. L'étude a utilisé ce modèle estimé afin d'évaluer les effets de répartition d'une augmentation du salaire minimum réel de 119 pour cent sur la période 1996-2012. Les auteurs ont découvert que cette hausse expliquait le fort déclin des inégalités en matière de revenu. Par ailleurs, l'emploi et la production baissaient seulement de manière modeste, les travailleurs se répartissant dans des entreprises plus productives. Dans le cadre d'une étude utilisant des données des ménages de régions urbaines du Mexique afin d'analyser la contribution de la baisse de la valeur réelle du salaire minimum sur les inégalités en matière de revenu à partir de la fin des années 1980 jusqu'aux années 2000, Bosch et Manacorda (2010)

non seulement n'ont trouvé aucune preuve tangible d'une relation négative entre la valeur réelle du salaire minimum et les inégalités en matière de revenu au Mexique, mais ils ont aussi indiqué que l'augmentation de l'ensemble des inégalités dans la partie basse de l'échelle des revenus pouvait être expliquée par un fort déclin du salaire minimum. En Chine, Lin et Yun (2016) ont enquêté sur le rapport entre le salaire minimum et la montée des inégalités en matière de revenu pendant la période 2004-2009, en utilisant les données d'un panel de salaire minimum en milieu urbain et les données représentatives de l'enquête auprès des ménages en Chine. Ainsi, les auteurs ont découvert des preuves convaincantes montrant que l'augmentation du salaire minimum réduisait bien les inégalités en comblant en partie le fossé en matière de revenu entre le décile médian et le décile le plus bas.

D'autres auteurs dans la littérature spécialisée sont moins convaincus de l'impact potentiel du salaire minimum sur la réduction des inégalités en matière de revenu. Par exemple, en Nouvelle-Zélande, Alinaghi, Creedy et Gemmell (2019) ont examiné l'impact potentiel de la hausse du salaire minimum sur les inégalités et la pauvreté en utilisant un modèle de microsimulation qui permet également de constater les effets de cette augmentation sur l'offre de travail. Les résultats suggèrent que la hausse du salaire minimum n'a eu qu'un effet marginal sur la dispersion de la distribution des revenus. Les auteurs estiment que la conclusion à laquelle ils sont arrivés, qui se révèle cohérente en utilisant plusieurs mesures des inégalités, peut s'expliquer par la composition des revenus des ménages: en effet, dans les foyers à revenu élevé, nombreux sont les salariés payés au salaire minimum dont le salaire ne constitue pas la source principale de revenu, alors que, dans de nombreux foyers à faible revenu, personne n'a de revenus salariés. Selon une étude venant de Colombie réalisée entre 1984 et 2001 (Arango et Pachón, 2004), le salaire minimum a amélioré les revenus des seules personnes se situant au milieu et sur la partie haute de l'échelle des revenus. Cependant, cela semble être la conséquence d'une valeur élevée du salaire minimum.

► 7.4 Trois conditions à réunir pour qu'un salaire minimum puisse réduire les inégalités

Existe-t-il des preuves que le salaire minimum puisse réduire les inégalités et, si oui, sous quelles conditions peut-on optimiser cet effet? Ces vingt dernières années, le nombre d'ouvrages examinant les preuves empiriques du lien entre salaire minimum et inégalités de revenu a largement augmenté. La plupart des analystes semblent s'accorder sur le fait que des seuils salariaux ont la capacité de réduire les inégalités en matière de salaires et de revenus, aussi bien dans les économies avancées que dans les pays en développement. L'analyse bibliographique résumée dans l'encadré 7.3 présente la preuve que, en grande partie, le salaire minimum peut avoir un effet entraînant vers davantage d'égalité en dynamisant les revenus relatifs des personnes faiblement rémunérées, même si c'est à des degrés différents. Comme il ressort de la section précédente, les systèmes de salaire minimum varient grandement d'un pays à l'autre et peuvent s'avérer extrêmement complexes. On observe une grande variation également au niveau des structures du marché du travail sur lequel les salaires minima sont appliqués.

Le reste de cette section et les trois prochains chapitres (chapitres 8-10) portent sur les trois facteurs déterminants qui influencent la mesure dans laquelle un salaire minimum peut réaliser son plein potentiel de redistribution:

- Le premier facteur concerne l'étendue de la *couverture légale* et le niveau du *respect de la loi* qui, lorsqu'on les associe, peuvent constituer une mesure de «l'efficacité» du salaire minimum. Même si le salaire minimum est très répandu, dans de nombreux cas la couverture légale demeure trop restreinte et exclut les personnes qui ont le plus besoin de protection au travail, comme les travailleurs domestiques, les travailleurs agricoles, ceux qui travaillent de chez eux ainsi que d'autres catégories de travailleurs qui se situent dans la partie basse de l'échelle des salaires. Dans de telles circonstances, le salaire minimum peut contribuer à réduire les inégalités et la pauvreté, mais son influence est limitée par le fait qu'une forte proportion de travailleurs ne sont pas couverts (voir, par exemple, Marinakis et Bueno, 2014; Gindling, 2018). L'autre facteur déterminant de l'efficacité d'un salaire minimum – et ainsi de son impact potentiel sur les inégalités – réside dans le niveau du respect de la loi qui, à son tour, est étroitement lié au niveau d'informalité dans le pays. En vérité, là où l'informalité est très répandue et là où il existe une faiblesse des services de l'inspection du travail, les taux de non-respect sont susceptibles d'exploser. C'est particulièrement le cas dans les pays à bas revenu, où les personnes payées au-dessous du salaire minimum sont généralement des travailleurs qui évoluent au sein de l'économie informelle (voir, plus loin, section 8.3).
- Deuxièmement, le *niveau* auquel le salaire minimum est fixé joue également un rôle crucial. Des niveaux adéquats de salaire minimum sont nécessaires afin d'assurer une «participation équitable aux fruits du progrès [...] et un salaire minimum vital pour tous ceux qui ont un emploi et ont besoin d'une telle protection», comme l'affirme la Déclaration de Philadelphie (BIT, 1944, article III *d*)), sans mettre en danger l'emploi et la survie des entreprises durables. La fixation d'un salaire minimum adéquat équivaut donc à mettre dans la balance, d'un côté, les besoins des travailleurs et de leurs familles et, de l'autre, les facteurs économiques. Lorsque les salaires minima sont fixés à un niveau trop bas par rapport aux indices économiques et au niveau de la productivité dans le pays, ils peuvent ne pas réduire les inégalités salariales et ne pas permettre d'accorder aux travailleurs et à leurs familles un niveau de vie décent. Au contraire, des taux trop élevés par rapport aux conditions économiques qui prévalent et à la productivité du travail peuvent aboutir au non-respect de la loi à grande échelle et/ou à la réduction des possibilités d'emploi formel, poussant ainsi les travailleurs vers l'économie informelle, ce qui entraîne alors des conséquences négatives sur l'égalité des revenus et la pauvreté.

► Troisièmement, la capacité des systèmes de salaire minimum d'aboutir potentiellement à la réduction des inégalités dépend de la *structure de la population active du pays* et des *caractéristiques des bénéficiaires* du salaire minimum et, en particulier, du fait que ces personnes vivent ou non au sein de familles à faible revenu. Certaines personnes sceptiques à propos du salaire minimum expliquent que, dans certains pays, ceux qui sont payés au salaire minimum ont tendance à n'être que des «salariés secondaires» ou de très jeunes gens qui viennent compléter les ressources premières de revenus dans les foyers relativement aisés. Si un nombre significatif de personnes payées au salaire minimum vit bien dans des familles aisées, cela impliquerait que le salaire minimum ne dispose que d'un potentiel limité pour réduire les inégalités en matière de revenu en augmentant les revenus des familles pauvres. De plus, dans les pays à faible revenu dans lesquels une majorité de personnes travaillent dans l'économie informelle, les ménages les plus pauvres peuvent ne pas avoir en leur sein beaucoup de personnes salariées. Le travail indépendant constitue la forme principale d'emploi au sein de l'économie informelle, et les revenus du travail dans l'économie informelle ont tendance à être plus bas pour les travailleurs indépendants que pour les travailleurs salariés. Dans de telles circonstances, la plupart des individus dans les foyers à faible revenu sont susceptibles d'être des travailleurs à leur compte au sein de l'économie informelle. Dans ce type de situation, une politique de salaire minimum peut ne pas être en mesure de comprimer de manière significative l'échelle des revenus et de réduire la pauvreté si elle n'est accompagnée pas d'efforts visant à générer de l'emploi salarié et à réduire l'informalité.

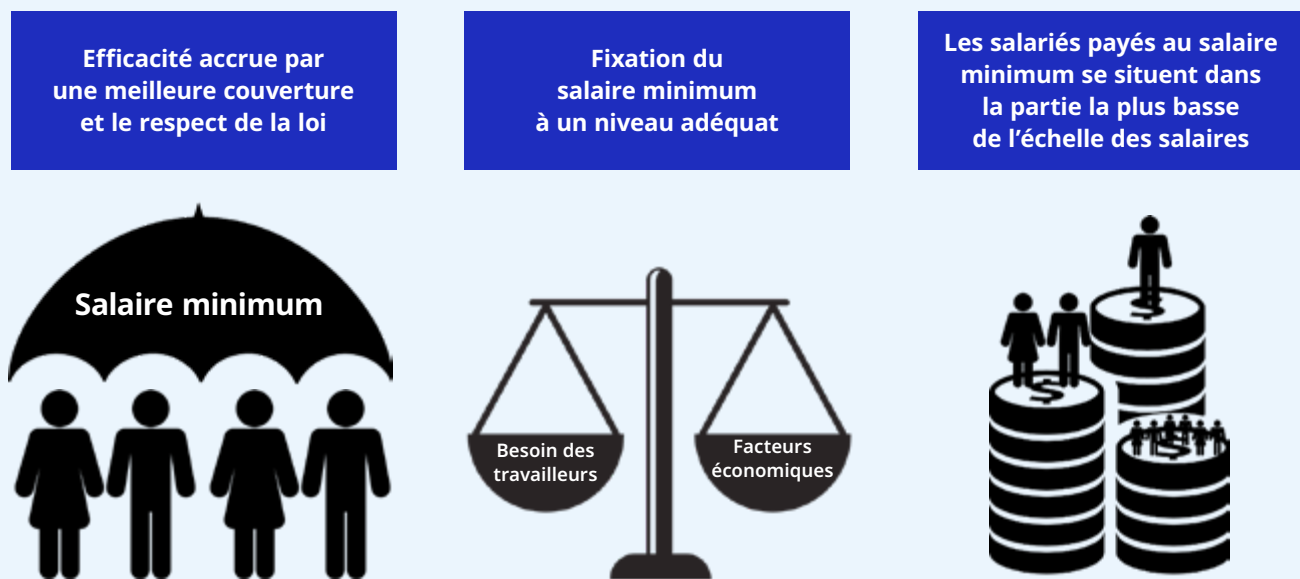
Les trois facteurs énoncés plus haut vont dans le sens d'un certain nombre d'implications sur le plan des mesures à adopter, résumées dans la figure 7.19, que les gouvernements et les partenaires sociaux pourraient vouloir prendre en considération durant leurs discussions. Ces facteurs seront passés en revue dans les prochaines sections de ce rapport. En particulier, ces facteurs vont dans le sens suivant: *a)* adoption de systèmes de salaire minimum disposant d'une large couverture légale et de mesures visant à promouvoir leur respect; *b)* adoption de niveaux adéquats de salaire minimum prenant en compte à la fois les besoins des travailleurs et de leurs familles ainsi que les facteurs économiques qui prévalent dans le pays, et des niveaux qui soient ajustés de temps en temps pour refléter les évolutions du coût de la vie et d'autres circonstances économiques; et *c)* s'assurer que l'existence d'un salaire minimum soit accompagnée de mesures visant à générer de l'emploi salarié, d'une plus forte productivité et de la formalisation de l'économie informelle. Nombre de ces dispositions sont reflétées au sein des normes internationales du travail, par exemple la convention (n° 131) et la recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970, ainsi que la recommandation (n° 204) concernant la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015. Cependant, d'autres aspects importants comme la nécessité d'accroître la productivité des entreprises pratiquant des bas salaires et l'amélioration des compétences des travailleurs faiblement rémunérés vont au-delà de ces instruments.

► Dans les pays en développement, il est possible qu'une politique de salaire minimum ne soit pas en mesure de comprimer de manière significative l'échelle des revenus et de réduire la pauvreté sauf si elle est accompagnée d'efforts visant à générer de l'emploi salarié et à réduire le travail informel.

► Trois facteurs essentiels

- ▶ La couverture légale et le niveau de respect de la loi
- ▶▶ Le niveau auquel le salaire minimum est fixé
- ▶▶▶ Les structures du marché du travail du pays et les caractéristiques des bénéficiaires

▶ Figure 7.19 Dans quelles conditions une politique de salaire minimum peut-elle réduire de manière significative les inégalités en matière de revenu?



Mesures à prendre

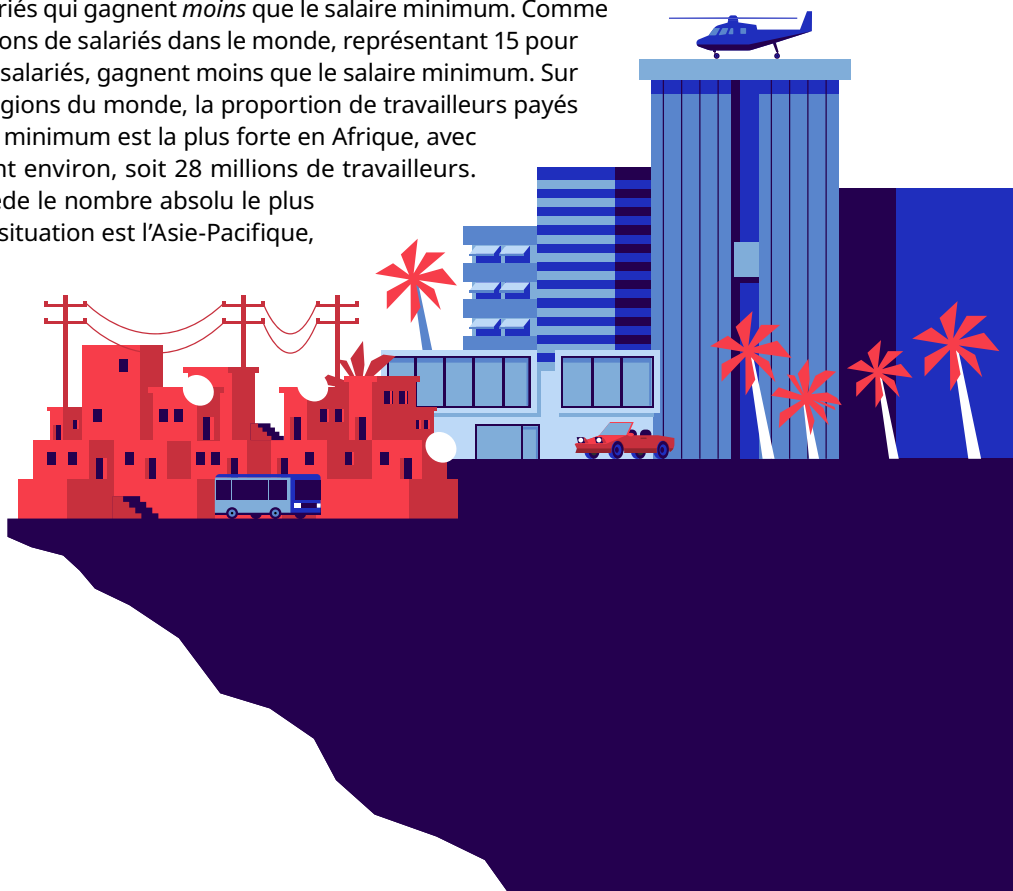
- ▶ Élargir la couverture légale
- ▶ Améliorer le respect de la loi
- ▶ Fixation d'un salaire minimum équilibré et basé sur des preuves factuelles
- ▶ Ajustement à intervalles réguliers
- ▶ Transition de l'économie informelle vers l'économie formelle
- ▶ Création d'emplois salariés
- ▶ Dispositions visant à accroître la productivité

▶ 8

L'efficacité du salaire minimum: couverture légale et respect de la loi

▶ 8.1 Combien de salariés sont payés au-dessous du salaire minimum?

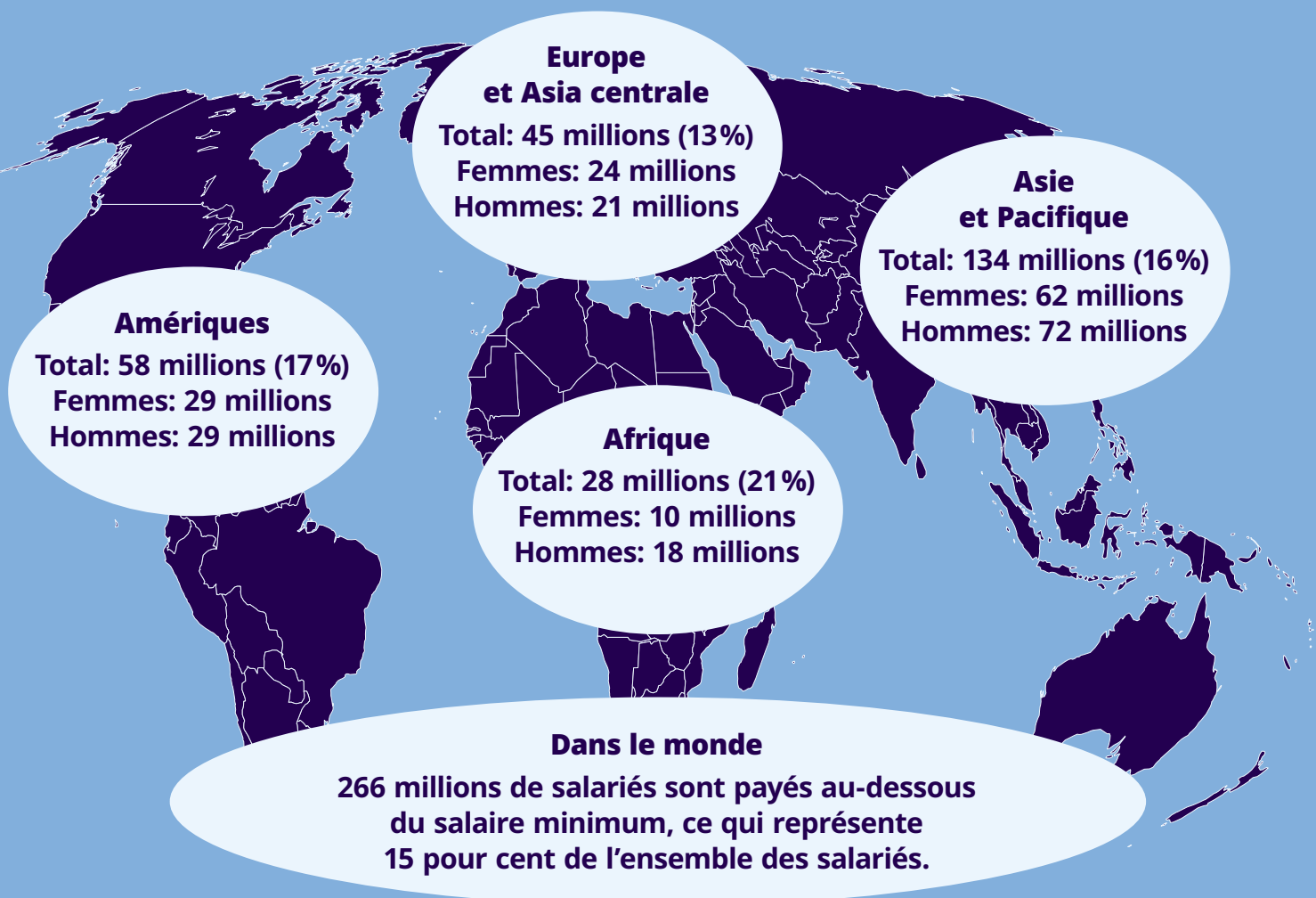
Aboutir à une meilleure couverture et à un plus grand respect de la loi en vigueur constitue deux déterminants essentiels en matière d'efficacité d'un salaire minimum. Malheureusement, on estime que 266 millions de salariés dans le monde gagnent moins que le salaire minimum horaire en vigueur dans leur pays, soit parce qu'ils ne sont pas couverts juridiquement par le dispositif ou en raison du non-respect de la loi. Alors qu'au chapitre précédent la figure 7.5 montrait que 327 millions de salariés étaient payés à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum, la figure 8.1 se penche cette fois sur les salariés qui gagnent *moins* que le salaire minimum. Comme le montre cette figure, 266 millions de salariés dans le monde, représentant 15 pour cent environ de l'ensemble des salariés, gagnent moins que le salaire minimum. Sur le plan des différences entre régions du monde, la proportion de travailleurs payés à un niveau inférieur au salaire minimum est la plus forte en Afrique, avec une estimation de 21 pour cent environ, soit 28 millions de travailleurs. Cependant, la région qui possède le nombre absolu le plus élevé de personnes dans cette situation est l'Asie-Pacifique, où l'on estime que 134 millions de salariés (16 pour cent du total de la région) gagnent moins que le salaire minimum. Dans les Amériques, la part correspondante est estimée à 17 pour cent (58 millions de salariés), tandis qu'en Europe et en Asie centrale elle tourne autour de 13 pour cent (45 millions) des salariés de la région.



▶ 266 millions

C'est le nombre estimé de salariés à travers le monde qui gagnent moins que le salaire minimum en vigueur, soit parce qu'ils ne sont pas couverts juridiquement ou en raison du non-respect de la loi.

▶ Figure 8.1 Nombre des salariés payés au-dessous du salaire minimum horaire, au niveau mondial et par région, 2019



Note: Les pourcentages entre parenthèses représentent la part des travailleurs salariés dans chaque région payés à un niveau inférieur au salaire minimum. L'estimation au niveau mondial inclut les chiffres obtenus pour les États arabes, dans lesquels on estime qu'approximativement 1 million de salariés sont payés au salaire minimum ou à un niveau inférieur. Cependant, les chiffres obtenus pour les États arabes ne sont pas indiqués, car il n'existe pas assez de données statistiques pour produire une estimation fiable pour cette région du monde.

Source: Estimations du BIT.

► 8.2 Couverture légale des systèmes de salaire minimum

Alors même que certains systèmes de salaire minimum offrent une couverture légale à l'ensemble des salariés, d'autres comportent une multitude d'exceptions ou ne couvrent que des catégories limitées de travailleurs qui évoluent dans certains secteurs industriels ou dans certaines professions. Jusqu'à maintenant, les deux catégories exclues le plus fréquemment des systèmes de couverture légale sont les travailleurs agricoles et les travailleurs domestiques. Les catégories laissées de côté varient d'un pays à l'autre mais, parmi d'autres catégories souvent exclues, on peut citer les employés des entreprises familiales et/ou de petites entreprises, les apprentis et les stagiaires, ainsi que les travailleurs en situation de handicap (BIT, 2014a). Lorsqu'elles ne sont pas exclues, ces catégories de salariés sont souvent soumises à des taux spécifiques qui ont tendance à s'avérer moins élevés que ceux qui s'appliquent aux autres catégories de travailleurs (voir l'encadré 8.1 sur les travailleurs domestiques). Les travailleurs agricoles et les travailleurs domestiques étant parmi les catégories de travailleurs les plus souvent exclues, nous les analysons tout particulièrement dans cette section.

En 2020, 18 pour cent environ des pays (soit 29 pays) qui disposaient d'un salaire minimum légal excluaient de leur réglementation sur le salaire minimum soit les travailleurs agricoles, soit les travailleurs domestiques ou encore les deux catégories. Sur ce nombre de pays, 7 d'entre eux – Bangladesh, Cambodge, Jordanie, Liban, Pakistan, Soudan et République arabe syrienne – pratiquaient l'exclusion à la fois des travailleurs agricoles et des travailleurs domestiques; 5 autres pays –

► Encadré 8.1 Les travailleurs domestiques

Les travailleurs domestiques gagnent des rémunérations qui sont parmi les plus faibles qui existent pour les salariés. Ils sont payés généralement autour de 40 pour cent d'un salaire moyen, même si le niveau relatif des salaires moyens varie de 63,8 pour cent au Honduras (2006) à seulement 14 pour cent au Botswana (2005-06). Souvent, ces travailleurs sont aussi exclus des systèmes de salaire minimum et d'autres formes de protection au travail. Selon une estimation du BIT datant de 2011, en tout, 22,4 millions de travailleurs domestiques environ (42,6 pour cent de leur nombre total) n'étaient pas couverts par des dispositions prévoyant un salaire minimum. Dans certains cas, ils sont exclus de manière explicite alors que, dans d'autres cas, ils sont exclus du périmètre recouvrant la définition d'un salarié, ou encore les foyers privés n'entrent pas dans le périmètre de la définition d'un lieu de travail. Même là où les travailleurs domestiques disposent d'une forme de protection offerte par le salaire minimum, son niveau est souvent fixé à un taux inférieur au salaire minimum national. Les chiffres du BIT de 2011 montrent que 3,1 millions de travailleurs domestiques (5,9 pour cent du total) étaient couverts par un salaire minimum qui était inférieur à celui appliqué aux autres travailleurs (BIT, 2013).

La dévalorisation du travail domestique et le fait qu'il soit très largement exclu de la protection offerte par un salaire minimum sont souvent attribués aux normes sociales omniprésentes qui considèrent qu'il ne s'agit pas véritablement d'un travail mais, plutôt, de l'exécution de tâches non qualifiées qui font partie du rôle naturel qu'une femme devrait jouer à la maison sans être payée. Afin de lutter contre l'exclusion des travailleurs domestiques et pour promouvoir le travail décent au sein de ce secteur, la convention (no 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, appellent les États Membres de l'OIT à étendre de manière égale aux travailleurs domestiques les différentes formes de protection dont bénéficient déjà les autres travailleurs. L'article 11, en particulier, appelle les États Membres à s'assurer que les travailleurs domestiques soient bien couverts par le salaire minimum lorsqu'il existe, et que la rémunération soit fixée sans discrimination fondée sur le sexe. Depuis l'adoption de la convention no 189, de nombreux pays ont introduit un salaire minimum ou ont augmenté les taux en vigueur pour les travailleurs domestiques, ou encore ils ont essayé d'améliorer le respect de la loi existante au sein des foyers qui emploient des travailleurs domestiques. (Pour obtenir des informations complémentaires sur les mesures et les pratiques en vigueur, se référer au rapport du BIT sur le travail domestique qui sera publié en 2021.)

État plurinational de Bolivie, Chypre, États-Unis, Samoa et Timor-Leste – excluaient tout ou partie des travailleurs agricoles en incluant les travailleurs domestiques. Les 17 pays restants – Chine, République de Corée, République dominicaine, El Salvador, Gambie, Guinée-Bissau, Honduras, Indonésie, Japon, Malaisie, Mozambique, Népal, Oman, Pérou, Sri Lanka, Thaïlande et Tunisie – excluaient les travailleurs domestiques tout en incluant les travailleurs agricoles (figure 8.2).

Une extension du salaire minimum permettant de couvrir les travailleurs domestiques peut contribuer à la réduction des inégalités. En effet, les travailleurs domestiques touchent de bas salaires et leur foyer comprend généralement un grand nombre de membres, ce qui signifie que les foyers des travailleurs domestiques constituent une part significative des 40 pour cent qui se situent, dans de nombreux pays, dans la partie la plus basse des revenus de l'ensemble de la population. Ainsi, l'assurance pour les travailleurs domestiques de recevoir dans la pratique un salaire minimum est donc susceptible de réduire ce type d'inégalités. Par exemple, une étude réalisée à Cabo Verde montre que chaque salarié ramenant le revenu principal d'un ménage qui est travailleur domestique touche moins en revenu du travail par tête que les autres salariés dans d'autres secteurs économiques. Les disparités sont particulièrement marquées chez les femmes qui exercent la profession de travailleur domestique (Cabo Verde, ministère de l'Économie, et BIT, 2017). Le salaire net d'un travailleur domestique se situait légèrement au-dessus de celui d'un travailleur agricole et à un peu plus de 50 pour cent du salaire moyen. Le salaire minimum a été étendu aux travailleurs domestiques afin d'améliorer leurs conditions de travail. Si la législation en matière de salaire minimum était respectée, les inégalités salariales baisseraient de manière nette. Compte tenu du fait que la plupart des travailleurs domestiques (80 pour cent) sont des femmes, l'application d'un salaire minimum à ce secteur servirait également à réduire les écarts salariaux entre hommes et femmes, notamment en bas de l'échelle des salaires (BIT, 2013). Quand les travailleurs domestiques sont en grande partie des travailleurs migrants, un salaire minimum applicable à l'ensemble du secteur, quels que soient le statut de résidence et le statut du migrant, peut également servir à réduire les inégalités entre les travailleurs migrants et les autres travailleurs.



► 8.3 Non-respect de la loi et économie informelle

Les taux élevés de non-respect de la loi réduisent également l'efficacité d'un salaire minimum.

L'absence de respect de la réglementation fait peser des conséquences négatives non seulement sur les travailleurs et leurs familles, dont les droits sont violés, mais aussi pour les employeurs qui la respectent. En effet, cela accorde un avantage injustifié en matière de coûts aux entreprises qui ne respectent pas la loi. Les taux de non-respect varient largement selon les pays et dépendent de nombreux facteurs, par exemple la façon dont la législation en matière de salaire minimum a été rédigée, la structure du système (y compris le nombre de taux en vigueur), le niveau de ce ou de ces taux, le niveau d'efficacité des consultations avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que l'utilisation de mesures appropriées d'application. Sur ce dernier point, il existe une série de mesures qui peuvent être prises afin d'accroître le respect de la loi en matière de salaire minimum. Elles comprennent notamment des inspections du travail ciblées, la mise à disposition d'informations et la tenue de campagnes de sensibilisation, la tenue d'activités permettant le renforcement des capacités des représentants des employeurs et des travailleurs, des canaux permettant aux travailleurs de réclamer leurs droits par l'intermédiaire de plaintes individuelles aussi bien que par des actions collectives, la prise de sanctions qui puissent avoir un effet dissuasif sur les éventuels contrevenants, la mise en place d'un suivi et de pratiques d'achats responsables au sein des chaînes d'approvisionnement mondiales et, enfin, la création de programmes d'emplois publics payés au salaire minimum (BIT, 2016).

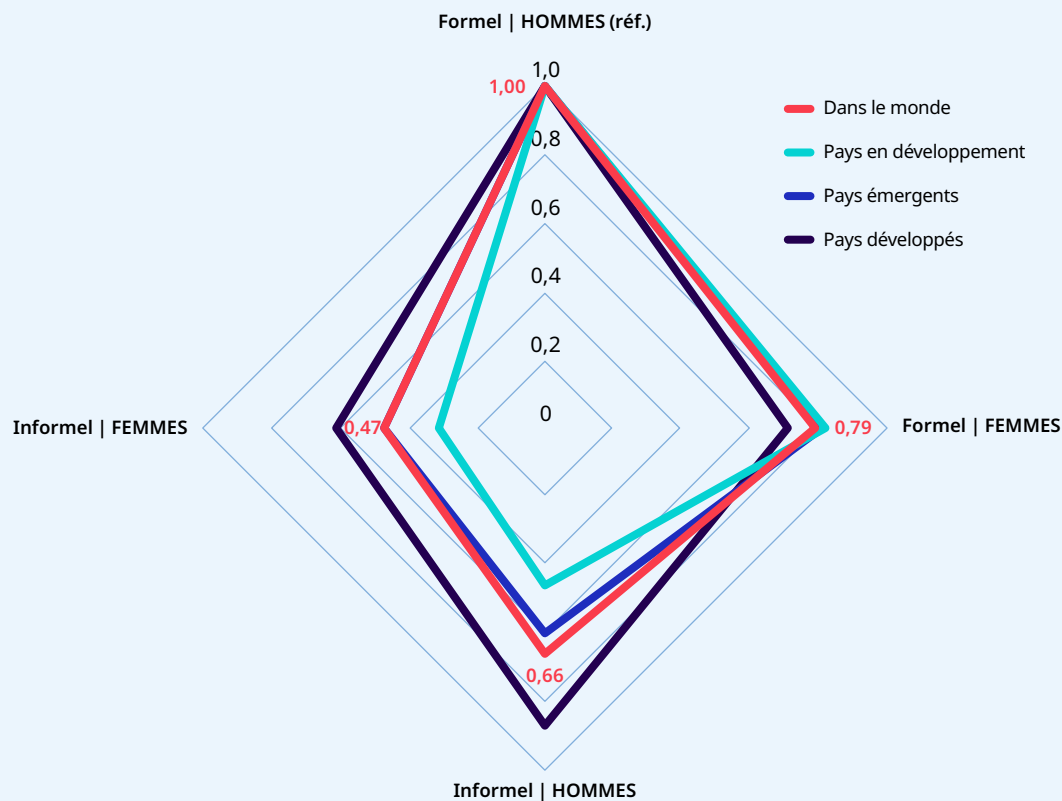
L'un des principaux indicateurs de non-respect est le fort taux d'informalité, qui pose un défi majeur pour les droits des travailleurs en général, y compris pour l'application du salaire minimum.

Deux milliards de travailleurs à travers la planète, représentant 61,2 pour cent de la population mondiale ayant un travail, exercent leur activité au sein d'un emploi informel (BIT, 2019b). Cela concerne non seulement les dizaines de millions de travailleurs à leur propre compte mais également environ 724 millions de salariés, avec, parmi eux, de nombreux travailleurs domestiques, des employés occasionnels et des personnes travaillant dans des microentreprises. La caractéristique commune de ces personnes est qu'elles ne sont pas reconnues ou suffisamment protégées, en droit et en pratique, dans des cadres légaux et juridiques appropriés, et qu'il en résulte qu'elles ont tendance à devoir faire face à un degré plus élevé de vulnérabilité (BIT, 2002). Les travailleurs informels sont susceptibles de souffrir de l'absence de droits au travail, par exemple l'accès aux négociations collectives, et en conséquence ils ont tendance à devoir supporter des conditions de travail difficiles, y compris une rémunération au-dessous du salaire minimum. Il apparaît donc clairement que, si l'on veut un salaire minimum efficace, il est nécessaire d'accompagner le système de mesures qui encouragent la formalisation.

Les taux élevés d'emplois informels sapent le rôle que devraient jouer les systèmes de salaire minimum pour protéger les femmes contre la discrimination salariale basée sur le genre.

Les travailleurs informels, notamment les femmes, gagnent en moyenne nettement moins que les travailleurs employés dans le secteur formel. Sur le plan mondial, le revenu moyen d'un travailleur ayant un emploi salarié informel correspond à 62 pour cent du revenu moyen d'un salarié dans l'économie formelle. Cette disparité a des conséquences importantes sur la partie basse de l'échelle des salaires, là où l'on retrouve généralement ce genre de rémunérations au salaire minimum. Il existe des variations spécifiques basées sur le genre lorsque l'on prend cette optique globale. Comme l'illustre la figure 8.3, une femme employée dans le secteur informel gagne en moyenne 47 pour cent du salaire mensuel moyen d'un homme occupant un emploi dans le secteur formel, alors qu'un homme travaillant dans le secteur informel gagne 66 pour cent du montant du salaire d'un salarié masculin travaillant dans le secteur formel, et une femme exerçant un travail formel est payée en moyenne 79 pour cent du salaire de son homologue masculin. Les salaires mensuels moyens des femmes travaillant dans l'économie informelle sont les moins élevés si on les compare avec ceux d'un homme ayant un emploi formel, dans les pays en développement.


► **Figure 8.3 Rapport entre le salaire mensuel moyen des femmes dans l'emploi salarié formel et informel, celui des hommes dans l'emploi informel et le salaire mensuel moyen des hommes dans l'emploi formel**



Note: Les estimations globales sont pondérées par le nombre d'employés. Les chiffres ont été calculés en utilisant les données de 92 pays représentant 81 pour cent de l'emploi mondial (66 pour cent de l'emploi total dans les pays en développement, 87 pour cent dans les économies émergentes et 65 pour cent dans les économies développées). Nous avons appliqué la définition opérationnelle commune du BIT de l'emploi informel (voir BIT, 2019b, encadré 2).

Source: Calculs de du BIT basés sur une série de microdonnées tirées d'enquêtes nationales sur les ménages.

Les efforts accomplis pour augmenter la productivité sont également indispensables afin de promouvoir la bonne application de la loi. La faible productivité constitue l'un des vecteurs de l'informalité et elle a des répercussions sur le niveau de non-respect de la loi en matière de salaire minimum. Les bas revenus dans l'économie informelle ne font souvent que refléter la faiblesse de la productivité dans l'emploi informel. Au sein de l'économie informelle, la grande majorité des entreprises est constituée de petites unités. Plus de 75 pour cent du total de l'emploi informel concerne des entreprises de moins de 10 personnes (BIT, 2019b; Bonnet, à paraître). En moyenne, la productivité au travail dans les entreprises évoluant au sein de l'économie informelle représente moins de la moitié de ce qu'elle est dans les entreprises évoluant dans l'économie formelle (OCDE et BIT, 2019). Cela reflète, jusqu'à un certain point, le faible niveau d'éducation à la fois parmi les chefs d'entreprise et parmi leurs employés au sein de l'économie informelle. Parmi les autres facteurs pouvant expliquer le fossé en matière de productivité, on peut mentionner le manque d'accès à des services financiers, ce qui entraîne des contraintes de fonds propres pour les entreprises informelles et un fonctionnement qui se situe au bas de l'échelle de l'efficacité en matière de production. On peut également citer l'absence d'accès à des services de développement économique, à certains marchés ainsi qu'à des biens publics essentiels. Sans prendre de mesures pour augmenter la productivité à l'extrémité la moins productive de l'économie, il existe un risque qu'un nombre trop important d'entreprises ne puissent se soumettre à la législation en matière de salaire minimum.



9

Niveaux de salaire minimum

► 9.1 Que signifie un salaire minimum adéquat?

Le deuxième facteur essentiel qui détermine l'impact d'un salaire minimum sur les inégalités est le niveau auquel il est fixé. La fixation et l'ajustement de ce niveau figurent peut-être parmi les aspects les plus complexes de la gestion d'une politique de salaire minimum et ils doivent se faire avec la participation entière et totale des partenaires sociaux et par un dialogue social basé sur des données factuelles. En effet, s'il est fixé à un niveau trop bas, un salaire minimum n'aura qu'un effet limité sur la protection des travailleurs et de leurs familles contre des niveaux de rémunération exagérément bas ou contre la pauvreté. Au contraire, si le taux fixé est trop élevé, le respect de la loi sera limité et/ou il y aura des effets négatifs sur l'emploi. Entre ces deux extrêmes, la fixation d'un niveau de salaire minimum adéquat n'est pas une tâche facile et elle doit prendre en considération le contexte social et économique du pays, ainsi que le nombre de taux en vigueur. Afin d'assurer un salaire minimum adéquat – un élément mis en évidence dans la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (BIT, 2019a) – la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, appelle à une approche factuelle pour fixer des niveaux de salaire minimum qui prennent en considération, d'un côté, les besoins des travailleurs et de leurs familles et, de l'autre, les facteurs économiques. Un équilibre approprié entre ces deux niveaux de considération est essentiel pour assurer un salaire minimum bien adapté au contexte national, une protection effective des travailleurs et le développement d'entreprises durables.

Quels sont les niveaux de salaire minimum en vigueur à travers le monde? Bien que cette question apparaisse simple, dans certains cas, la réponse est, en réalité, assez complexe et il faut établir des comparaisons entre les pays avec précaution. Premièrement, en raison de la complexité de certains systèmes de salaire minimum passés en revue au chapitre 7, une des questions essentielles tourne autour du choix du taux indicatif dans les pays dans lesquels il existe de multiples taux de salaire minimum. Deuxièmement, les niveaux de salaire minimum peuvent être analysés de manières différentes. De façon générale, la mesure des niveaux se divise en deux grands groupes: absolu (valeurs monétaires) et relatif (en comparant le niveau du salaire minimum à l'échelle des salaires sur le plan national). En termes de mesures absolues, la prochaine section présente les niveaux de salaire minimum brut à la fois en valeur nominale en dollars É.-U. et en valeurs de parité constante de pouvoir d'achat (PPA)⁸.

⁸ Le facteur de conversion en PPA est le nombre des unités de la devise d'un pays requis pour acheter le même montant de biens et de services sur le marché domestique que l'on pourrait acheter avec 1 dollar aux États-Unis. Ce facteur de conversion concerne la consommation privée, c'est-à-dire qu'il est calculé sur la base des dépenses finales de consommation des ménages. Pour la plupart des économies, les chiffres PPA sont extrapolés des estimations de référence du Programme de comparaison internationale (PCI) ou imputés en utilisant un modèle statistique basé sur le PCI 2011. Pour 47 pays à revenu intermédiaire supérieur, les facteurs de conversion sont donnés par Eurostat et l'OCDE.

L'utilisation des valeurs PPA, qui prennent en considération les différents pouvoirs d'achat des différents taux de salaire minimum selon les pays, rend possible d'établir des comparaisons entre les pays et également par rapport aux seuils internationaux de pauvreté fixés par la Banque mondiale⁹. En ce qui concerne les mesures relatives, la section 9.2 présente les niveaux de salaire minimum relatifs au salaire médian (c'est-à-dire le salaire au milieu de l'échelle) ainsi que le salaire moyen dans chaque pays.

Le salaire minimum brut est utilisé pour l'ensemble des analyses de la prochaine section. Cependant, il faut noter que, dans certains pays, le salaire minimum brut peut s'écarter de manière sensible du salaire minimum net. L'une des caractéristiques intéressantes de la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, concerne la préoccupation particulière dont elle fait preuve pour les conditions de vie des travailleurs: dans l'article 3, elle insiste sur la nécessité de prendre en considération les besoins des travailleurs et de leurs familles, y compris le coût de la vie et le niveau de vie relatif des autres catégories sociales. Dans ce sens, le salaire minimum doit procurer aux individus un revenu suffisant afin de garantir un niveau de vie décent ainsi qu'un niveau satisfaisant d'inclusion sociale. Il est important de prendre en considération les niveaux nets de salaire minimum car, pour satisfaire leurs besoins immédiats, les individus ne peuvent utiliser que la partie de leur salaire qui reste disponible après avoir procédé au paiement des impôts sur le revenu, des contributions sociales et des autres prélèvements. Par conséquent, l'encadré 9.1 met en évidence les pratiques concernant la taxation des revenus et les contributions sociales dans 42 pays représentant toutes les parties du globe et tous les niveaux nationaux de revenu.

⁹ Ces seuils de pauvreté sont fixés selon les niveaux de revenus individuels journaliers. Les trois seuils qui nous intéressent ici sont ceux de 1,9 dollar É.-U. par jour, qui correspond au niveau de pauvreté habituel dans les pays les plus pauvres du monde; 3,2 dollars É.-U., qui équivaut au seuil correspondant pour les pays à revenu intermédiaire inférieur; et 5,5 dollars É.-U. par jour, chiffre équivalent pour les pays à revenu intermédiaire supérieur.

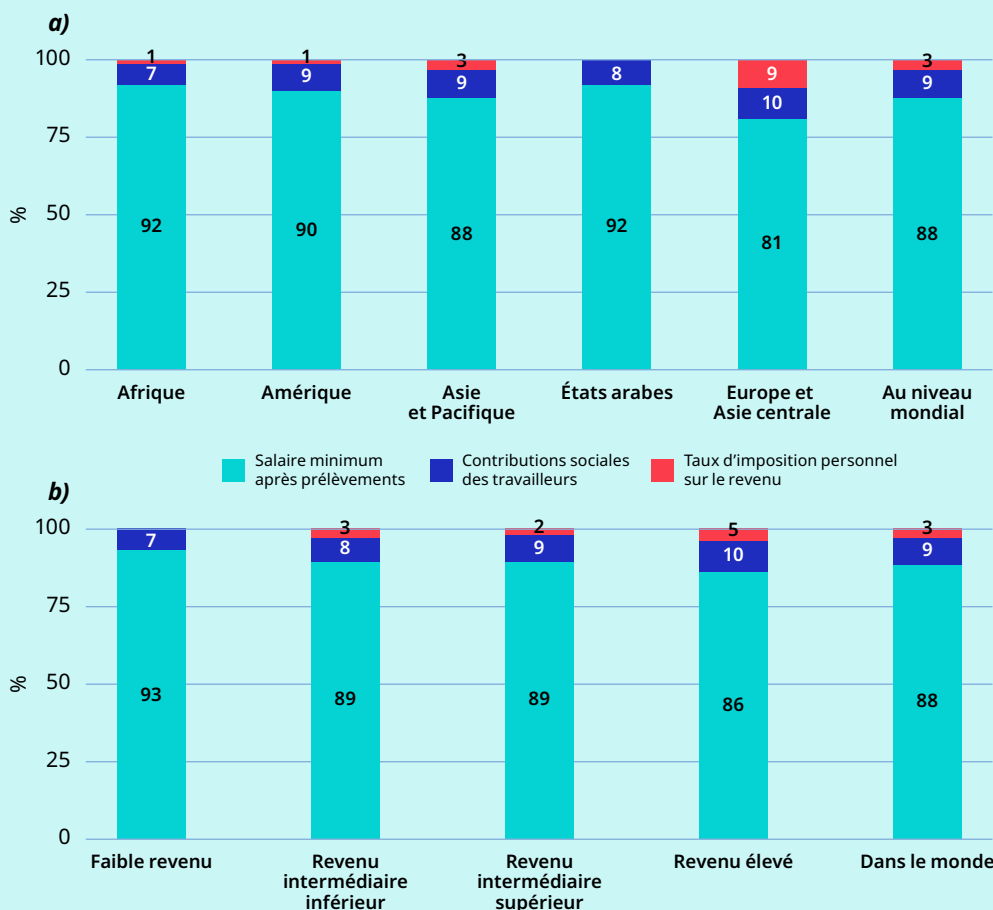


► **Encadré 9.1 Impôts sur le revenu et contributions sociales des salariés payés au salaire minimum**

Si l'on va au-delà des valeurs du salaire minimum brut, on obtient une image précise de l'amplitude avec laquelle un niveau donné de salaire pourrait couvrir les besoins des travailleurs et de leurs familles^a. En général, le salaire minimum est défini en tant que montant brut et il est donc soumis à l'impôt sur le revenu. Même si les contributions sociales diffèrent de l'imposition sur le revenu – dans le sens où elles accordent au salarié des prestations financières et en nature qui le protègent contre les aléas de la vie –, il n'en reste pas moins qu'elles réduisent le salaire net que le salarié peut ramener à la maison. La prise en compte des contributions sociales, qui sont généralement obligatoires, permet d'affiner encore la manière de calculer le revenu net mensuel dont un salarié dispose. La figure B9.1.1 présente la décomposition du salaire minimum brut par personne célibataire sans enfant et met en évidence la part restante après paiement de l'impôt sur le revenu et des contributions sociales, c'est-à-dire un salaire minimum net après les prélèvements. Cette estimation est basée sur les informations fiscales disponibles dans 42 pays sélectionnés représentant toutes les régions du monde (figure B9.1.1a)) et concerne tous les niveaux de revenu dans les différents pays (figure B9.1.1(b)). La figure B9.1.2 indique les taux auxquels l'impôt sur le revenu et les contributions sociales sont fixés pour les différents pays inclus.

Si l'on ne prend en compte que la taxation du revenu, le salaire minimum net correspond à ce qui reste après avoir déduit uniquement l'impôt sur le revenu du salaire minimum brut. Ainsi défini, le salaire minimum net s'élève à pratiquement 100 pour cent du salaire minimum brut dans les pays à faible revenu, à 95 pour cent dans les pays à revenu élevé, la moyenne mondiale se situant autour de 97 pour cent. Toutefois, le ratio est beaucoup plus bas dans certains pays, notamment dans ceux qui pratiquent une imposition à taux fixes. En ce qui concerne les différences régionales, on observe le salaire minimum net le plus bas en Europe et en Asie centrale, où il correspond à 91 pour cent environ du salaire minimum brut, alors que l'Afrique et les Amériques enregistrent le rapport le plus élevé, à environ 99 pour cent dans les deux cas. En Asie et dans le Pacifique, les salariés «engrangent» 97 pour cent de leur salaire minimum brut après déduction de l'impôt sur le revenu. Les impôts sur le revenu n'existent pas dans les États arabes, ce qui explique le fait que le salaire minimum net s'affiche à 100 pour cent dans les pays de la région. Ce même niveau de 100 pour cent après impôts sur le revenu se retrouve dans 25 autres pays en raison du fait que ceux qui sont payés au salaire minimum – étant donné qu'ils se situent au plus bas de l'échelle des revenus – se voient octroyer des formes diverses de déductions fiscales, des crédits d'impôt

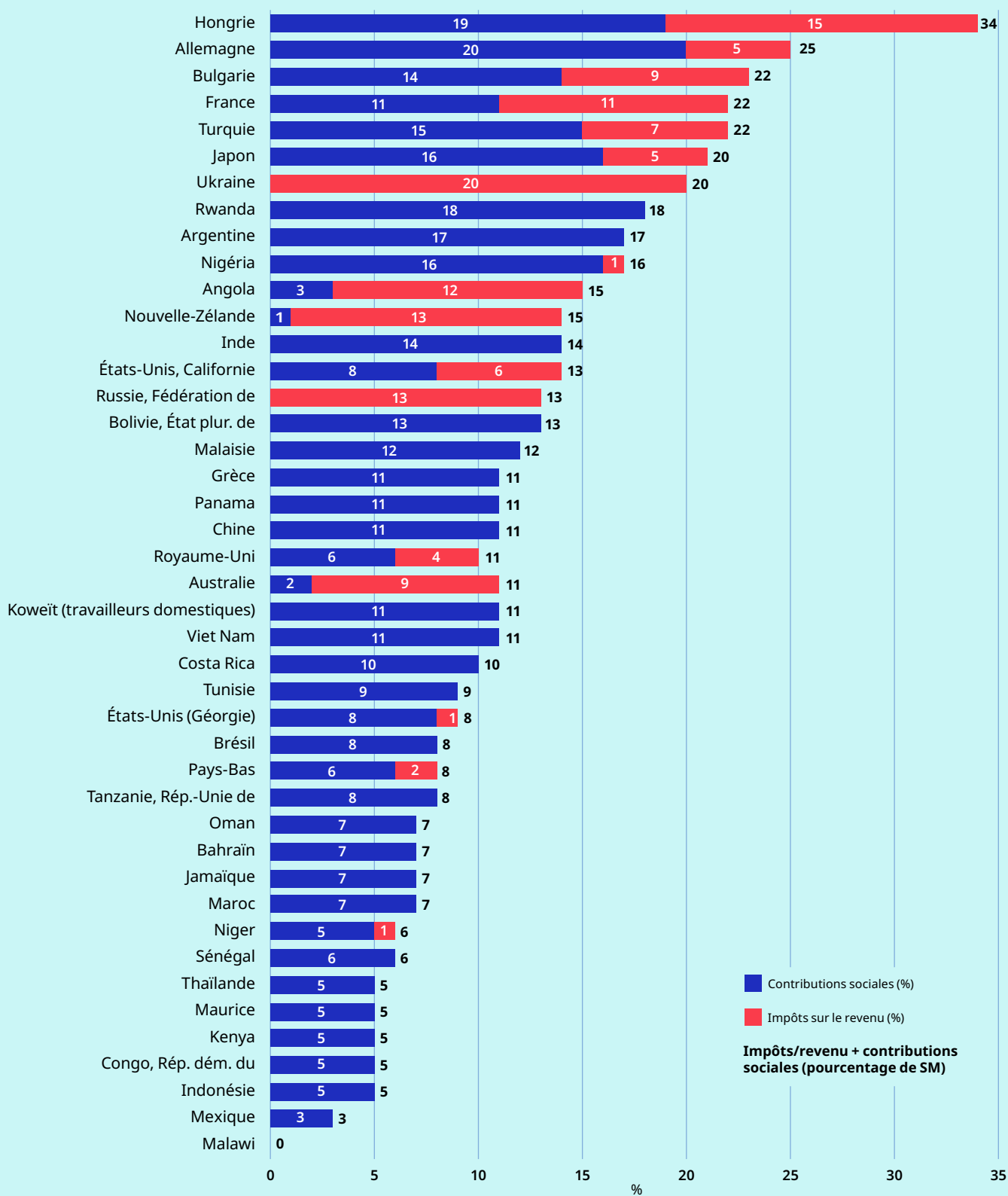
► **Figure B9.1.1 Décomposition du salaire minimum brut dans un panel de 42 pays, par: a) région, b) niveau national de revenu, 2019 (pourcentage)**



Note: L'estimation correspond à une personne seule sans enfant.

Source: Les calculs du BIT sont basés sur les informations fiscales accessibles de 42 pays.

► **Figure B9.1.2 Impôts sur le revenu et contributions sociales pour un salarié célibataire sans enfants payé au salaire minimum (% du salaire minimum brut), dans 42 pays, 2019**



SM=salaire minimum.

Note: La différence sur le total est due au fait que les estimations ont été arrondies. Le Malawi, la Fédération de Russie et l'Ukraine sont les seuls pays du panel où les salariés sont exonérés de contributions sociales. Pour les pays suivants, le calcul de l'impôt sur le revenu prend en compte les crédits d'impôts pour lesquels celles et ceux qui sont payés au salaire minimum sont éligibles (les sources sont données entre parenthèses): Australie (Service des impôts australien); États-Unis, Californie (ministère de l'Agriculture des États-Unis, National Finance Center, 2019); Grèce (OCDE, 2019b), Kenya (Ernst and Young Global, 2019); Mexique (OCDE, 2019b); Nouvelle-Zélande (Service des impôts); Pays-Bas (OCDE, 2019b); Turquie (PwC, 2019).

Source: Pour les contributions sociales: AISS (sans date).

► Encadré 9.1 (suite)

et même des exonérations d'impôts. De plus, les taux d'imposition sur le revenu moins élevés ont également contribué à améliorer le salaire minimum net dans les pays qui utilisent l'imposition progressive, ce qui est le cas dans 84 pour cent des pays du panel. Inversement, un taux d'imposition fixe semble défavoriser les personnes payées au salaire minimum, comme le suggère la variation significative du salaire minimum net entre les systèmes à taux fixes et à taux progressifs: respectivement 92 pour cent et 98 pour cent du salaire minimum brut. Parmi les pays qui utilisent des taux fixes pour l'imposition sur le revenu, on peut citer l'État plurinational de Bolivie, la Bulgarie, la Hongrie, la Jamaïque, Maurice, la Fédération de Russie et l'Ukraine.

Pour parvenir à une vision complète, il est nécessaire de prendre en considération les contributions sociales aussi bien que les impôts sur le revenu. Le salaire minimum que l'on ramène à la maison s'obtient en déduisant les contributions des employés du salaire minimum net. Encore une fois, pour un salarié célibataire sans enfant payé au salaire minimum, c'est en Europe et en Asie centrale que les prélèvements sociaux sont les plus hauts sur le salaire minimum et cela entraîne donc le fait que le salaire minimum ramené à la maison soit le moins élevé, environ 81 pour cent du salaire minimum brut (figure B9.1.1a)^c. Ce taux se situe très au-dessous de la moyenne mondiale de 88 pour cent. Alors qu'ils «engrangent» 90 à 92 pour cent environ de leur salaire après avoir réglé leurs impôts sur le revenu et s'être acquittés des contributions sociales, les travailleurs payés au salaire minimum en Afrique, dans les Amériques et dans les États arabes ont le salaire minimum net rapporté à la maison le plus élevé. Si l'on étudie à présent les différences entre les groupes de revenus, on peut observer moins de variations évidentes, les pays à revenu élevé atteignant un taux moyen de 86 pour cent en ce qui concerne le salaire minimum net ramené à la maison, alors que le taux moyen pour les pays à revenu intermédiaire est de 89 pour cent environ. Cependant, ces moyennes cachent des variations considérables à l'intérieur même de ces groupes, notamment en ce qui concerne le groupe des pays à revenu élevé, dans lequel le taux des revenus ramenés à la maison oscille entre 66 pour cent en Hongrie, 92 pour cent aux Pays-Bas et dans l'État de Géorgie aux États-Unis et 93 pour cent au Bahreïn et à Oman (figure B9.1.2).

^a Parmi les premières études sur l'imposition des salariés payés au salaire minimum, on peut citer un chapitre du rapport *Les impôts sur les salaires* de l'OCDE couvrant la période 2005-06 (OCDE, 2007) ainsi que le document de travail qui venait en prélude. L'auteur de ce dernier fait observer que les salariés payés au salaire minimum doivent faire face à un fardeau fiscal considérable (Immervoll, 2007). Marx, Marchal et Nolan (2012) avaient abouti à des conclusions similaires, eux qui avaient observé la situation dans les pays européens ainsi qu'aux États-Unis en comparant le total des revenus nets avec le niveau de salaire minimum selon la situation familiale.

^b Les mesures financières en soutien aux foyers à faible revenu, telles qu'elles existent dans de nombreux pays, pourraient également relever le revenu mensuel disponible. Toutefois, de telles mesures doivent être utilisées avec beaucoup de précaution, car l'adoption de ce genre de prestations s'avère limitée, même au sein des pays développés. Voir Dubois et Ludwinek (2015).

^c Il est important de noter que la charge plus lourde des cotisations de sécurité sociale qu'on observe en Europe et en Asie centrale est généralement associée à des socles et à une couverture de protection sociale plus élevés (BIT, 2017).

^d À l'exception des Pays-Bas, pays dans lequel les salariés peuvent réduire leurs cotisations sociales par une certaine fraction de leurs crédits d'impôts.

^e C'est le cas dans 25 des 42 pays faisant partie de la sélection: Allemagne, Argentine, Bahreïn, États plurinational de Bolivie, Brésil, Bulgarie, États-Unis, France, Grèce, Inde, Indonésie, Japon, Kenya, Koweït, Malaisie, Maroc, Maurice, Mexique, Niger, Oman, Royaume-Uni, Sénégal, Thaïlande, Turquie, Viet Nam.

Il est intéressant de souligner que, même si les contributions sociales sont plafonnées et que l'on utilise généralement un taux fixe pour les calculer, elles comptent néanmoins pour les trois quarts de l'ensemble des prélèvements sur le salaire minimum (impôt sur le revenu et contributions sociales). Ce taux oscille entre 54 pour cent en Europe et en Asie centrale et 93 pour cent dans les Amériques et 100 pour cent dans les États arabes. Il est en moyenne de 73 pour cent en Asie-Pacifique et de 86 pour cent en Afrique. Cependant, les contributions sociales sont généralement déterminées à taux fixe, sans aucune déduction ou crédit (déductions directes des montants dus)^d. De plus, dans plus de la moitié des pays au sein du panel, les contributions sociales sont calculées sur la base d'un montant plafonné^e. La convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, stipule, à l'article 71, que les contributions sociales doivent être déterminées d'une manière «qui évite que les personnes de faibles ressources n'aient à supporter une trop lourde charge» et qui prenne en compte leur situation économique.

En conséquence, il existe une marge considérable permettant d'améliorer les moyens de subsistance des salariés payés au salaire minimum par l'intermédiaire de mesures concernant l'imposition sur le revenu et la sécurité sociale. Alors que les politiques en matière d'imposition sur le revenu pourraient permettre d'introduire des taux plus progressifs pour l'imposition des revenus personnels et d'éviter les taux fixes, les mesures en matière de sécurité sociale pourraient prendre la forme de réductions subventionnées par le gouvernement ou seraient atteintes via des subventions croisées au sein même du système de sécurité sociale. De telles réductions pourraient aussi bénéficier aux employeurs en contribuant à la baisse du coût du travail pour les travailleurs payés au salaire minimum, accélérant ainsi la transition vers la formalisation tout en améliorant le niveau de respect de la loi sur le salaire minimum. La baisse des recettes qui résulterait de telles mesures pourrait être compensée en relevant les plafonds utilisés pour calculer les contributions sociales, en suivant une approche factuelle s'assurant que la productivité de ceux qui ont des revenus élevés ne soit pas altérée.

► 9.2 À quel niveau un salaire minimum est-il fixé?

Niveaux absolus

Au niveau mondial, la valeur médiane du salaire minimum net en 2019 est de 486 dollars É.-U. (PPA) par mois, ce qui signifie que la moitié des pays dans le monde a des systèmes de salaire minimum ayant des taux plus bas que cette moyenne et que l'autre moitié a un salaire minimum ayant des taux plus élevés. La gamme complète va de 5 dollars É.-U. (PPA) en Ouganda à 2433 dollars É.-U. (PPA) au Luxembourg. Si l'on compare ces niveaux avec les seuils de pauvreté internationaux de la Banque mondiale, on peut observer que 5 pays ont des niveaux de salaire minimum qui se situent au-dessous du seuil de l'extrême pauvreté qui est défini actuellement à 1,90 dollar É.-U. par personne et par jour; 8 pays ont des taux de salaire minimum fixés à un niveau se situant au-dessous du seuil de pauvreté de 3,2 dollars É.-U. Ce nombre monte à 18 pays si l'on utilise le seuil de 5,5 dollars É.-U.

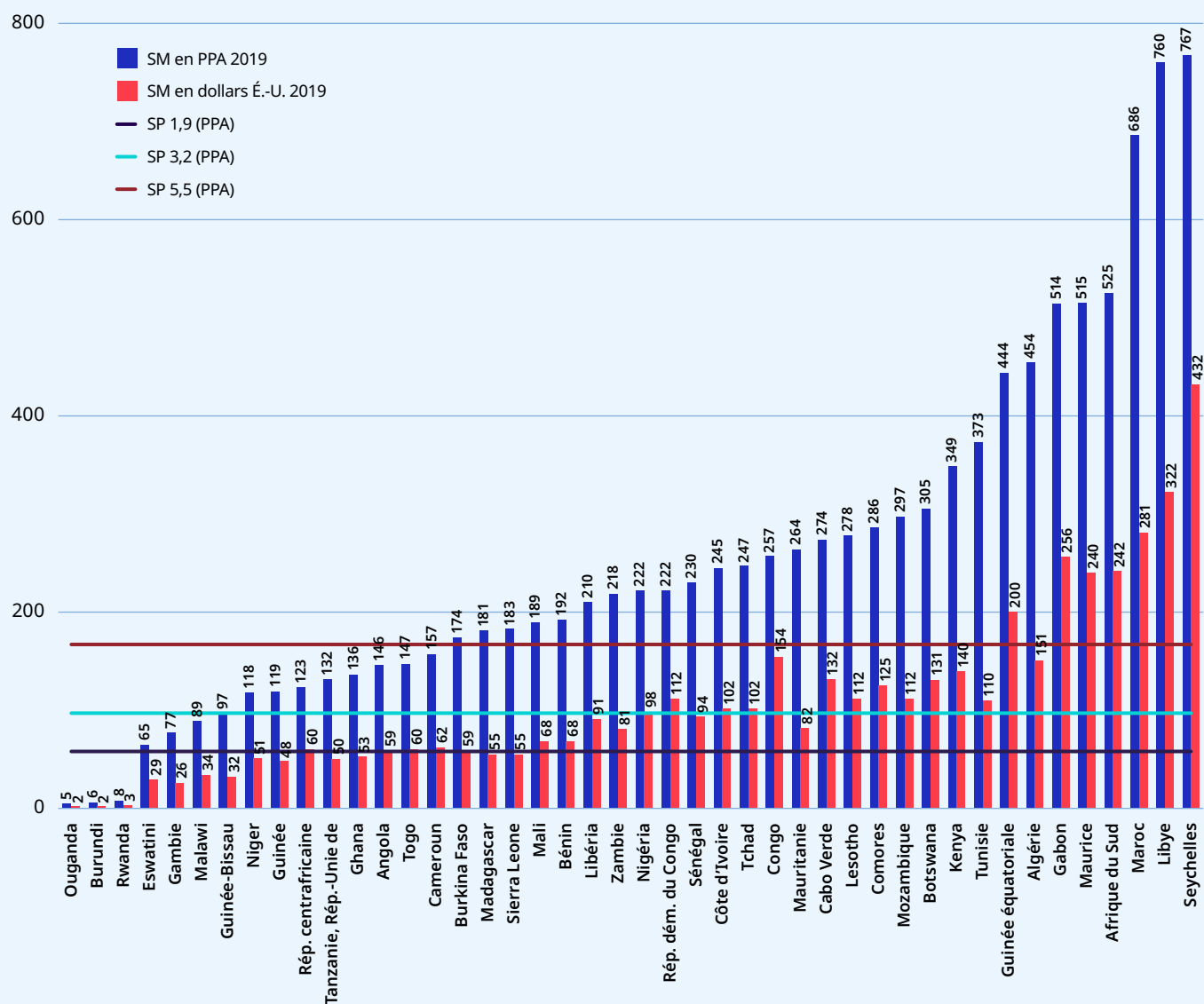


486 dollars É.-U. PPA/mois

Au niveau mondial, la valeur médiane du salaire minimum net en 2019 est de 486 dollars É.-U. (PPA) par mois, ce qui signifie que la moitié des pays dans le monde a des systèmes de salaire minimum ayant des taux plus bas que cette moyenne et que l'autre moitié a un salaire minimum ayant des taux plus élevés.

En Afrique, la valeur médiane du salaire minimum mensuel est de 220 dollars É.-U. (PPA), avec des valeurs allant de 5 dollars É.-U. (PPA) en Ouganda à 767 dollars É.-U. (PPA) aux Seychelles (figure 9.1). On trouve le salaire minimum le plus élevé aux Seychelles, en Lybie, au Maroc et en Afrique du Sud; le salaire minimum le plus bas en Ouganda, au Burundi et au Rwanda. Dans ces trois derniers pays, les salaires minima sont fixés à un niveau qui ne permet pas de disposer d'un revenu qui soit même au niveau du seuil de l'extrême pauvreté de 1,90 dollar É.-U. par jour (figure 9.1). En Eswatini, en Gambie et au Malawi, les taux se situent au-dessous du seuil de pauvreté de 3,2 dollars É.-U. par jour, alors que dans plusieurs autres pays le salaire minimum n'atteint pas le seuil de pauvreté plus élevé de 5,5 dollars É.-U. par jour.

► **Figure 9.1 Niveaux de salaire minimum brut en Afrique, 2019**
(en valeurs réelles en dollars É.-U. et en PPA)

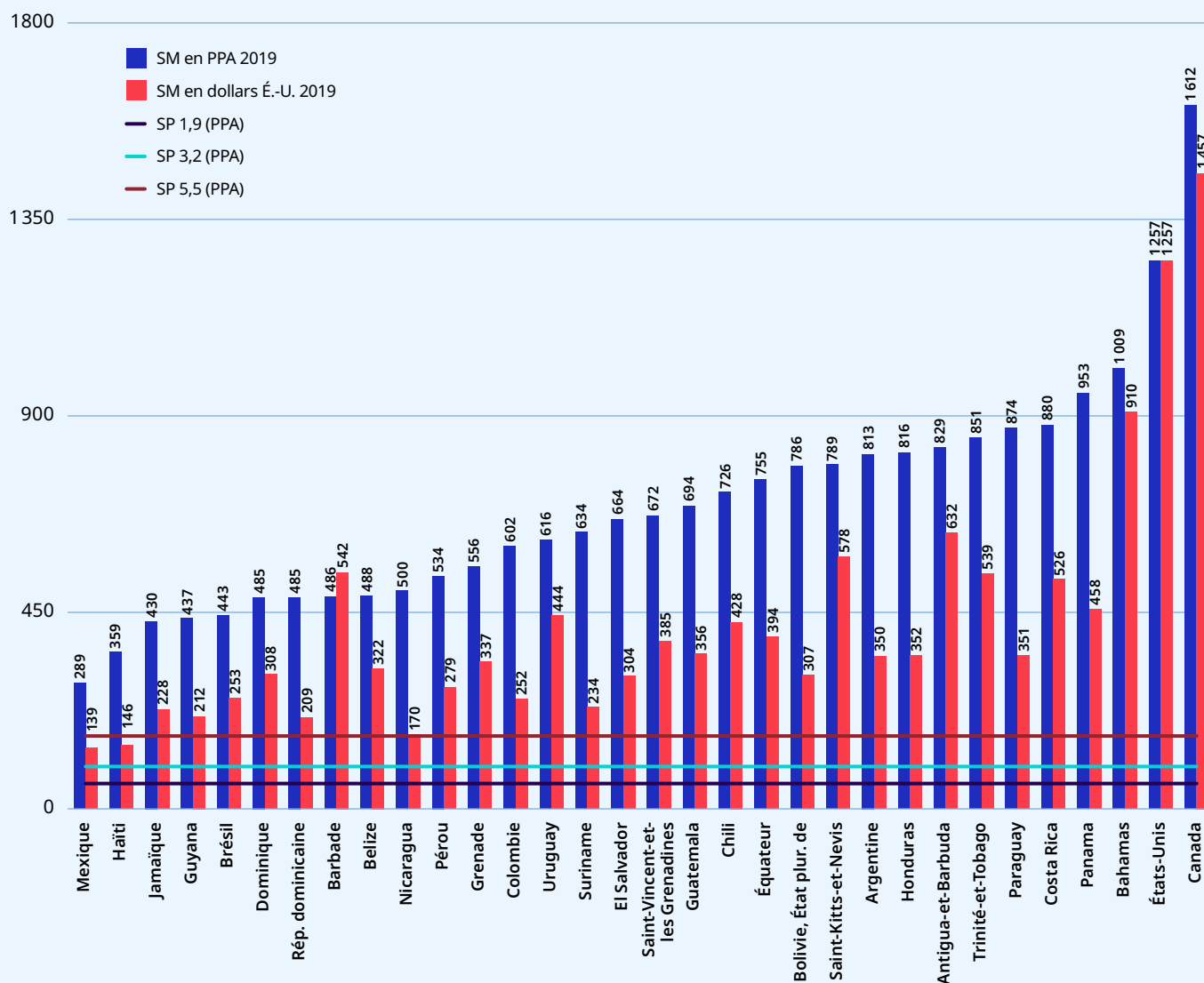


SM = salaire minimum. SP = seuil de pauvreté. PPA = parité de pouvoir d'achat.

Note: Les données font référence aux taux nationaux de salaire minimum là où ils existent. Pour les pays qui possèdent des taux multiples de salaire minimum, le taux sélectionné se réfère : au seuil national en matière de salaire minimum, là où il existe; au taux urbain lorsqu'il y a une différence entre les taux pratiqués dans les régions rurales et ceux pratiqués dans les régions urbaines; au taux industriel (par exemple SMIG) lorsqu'il existe des taux différents appliqués aux travailleurs agricoles et à ceux de l'industrie (par exemple les systèmes SMIG/SMAG); au taux pour les travailleurs non qualifiés ou pour la catégorie professionnelle la moins élevée lorsque les taux diffèrent selon les niveaux de formation ou le métier exercé; au taux qui s'appliquent aux entreprises nationales lorsqu'il existe des taux différents entre entreprises nationales et entreprises étrangères; au taux régional le plus bas quand il y a des taux qui divergent selon les régions et qu'il n'existe aucun seuil national de salaire minimum; au taux qui s'appliquent aux petites entreprises lorsque les taux varient selon leur taille; et au taux du secteur manufacturier lorsque les taux changent selon les secteurs (s'il existe des taux multiples à l'intérieur du secteur manufacturier, c'est le taux le plus bas qui a été sélectionné). Pour des informations complémentaires, voir l'annexe II.

Source: Base de données du BIT sur le salaire minimum en ce qui concerne les niveaux de salaire minimum, base de données des Perspectives de l'économie mondiale du Fonds monétaire international (octobre 2020) pour les taux de conversion en PPA et les Indicateurs du développement dans le monde de la Banque mondiale (octobre 2020) pour les taux de change.

► **Figure 9.2 Niveaux de salaire minimum mensuel brut dans les Amériques, 2019**
(en valeurs réelles en dollars É.-U. et en PPA)



SM = salaire minimum. SP = seuil de pauvreté. PPA = parité de pouvoir d'achat.

Note: Les données font référence aux taux nationaux de salaire minimum là où ils existent. Pour les pays qui possèdent des taux multiples de salaire minimum, le taux sélectionné se réfère : au seuil national en matière de salaire minimum, là où il existe; au taux urbain lorsqu'il y a une différence entre les taux pratiqués dans les régions rurales et ceux pratiqués dans les régions urbaines; au taux industriel (par exemple SMIG) lorsqu'il existe des taux différents appliqués aux travailleurs agricoles et à ceux de l'industrie (par exemple les systèmes SMIG/SMAG); au taux pour les travailleurs non qualifiés ou pour la catégorie professionnelle la moins élevée lorsque les taux diffèrent selon les niveaux de formation ou le métier exercé; au taux qui s'applique aux entreprises nationales lorsqu'il existe des taux différents entre entreprises nationales et entreprises étrangères; au taux régional le plus bas quand il y a des taux qui divergent selon les régions et qu'il n'existe aucun seuil national de salaire minimum; au taux qui s'applique aux petites entreprises lorsque les taux varient selon leur taille; et au taux du secteur manufacturier lorsque les taux changent selon les secteurs (s'il existe des taux multiples à l'intérieur du secteur manufacturier, c'est le taux le plus bas qui a été sélectionné). Pour des informations complémentaires, voir l'annexe II.

Source: Base de données du BIT sur le salaire minimum en ce qui concerne les niveaux de salaire minimum, base de données des Perspectives de l'économie mondiale du Fonds monétaire international (octobre 2020) pour les taux de conversion en PPA et les Indicateurs du développement dans le monde de la Banque mondiale (octobre 2020) pour les taux de change.

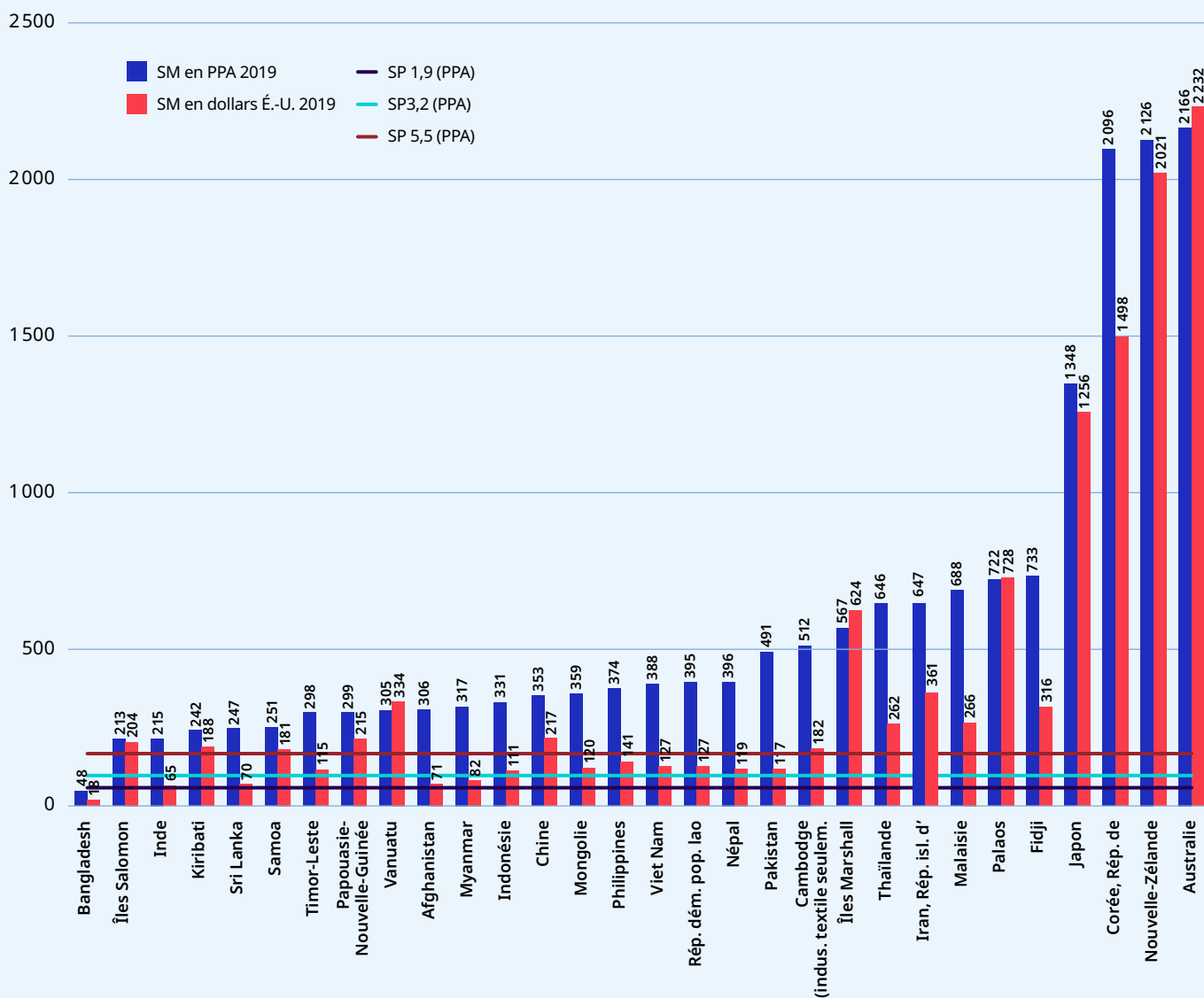
Dans les Amériques, la valeur médiane du salaire minimum mensuel est de 668 dollars É.-U. (PPA), avec des valeurs allant de 289 dollars É.-U. (PPA) au Mexique à 1 612 dollars É.-U. (PPA) au Canada (figure 9.2). Le salaire minimum le plus élevé est enregistré au Canada et aux États-Unis, le moins élevé au Mexique, en Haïti et à la Jamaïque. Dans les Amériques, tous les pays ont des salaires minima fixés au-dessus des seuils internationaux de pauvreté lorsqu'on les convertit en valeurs PPA.

En Asie et dans le Pacifique, la valeur médiane du salaire minimum mensuel s'élève à 381 dollars É.-U. (PPA), avec des valeurs allant de 48 dollars É.-U. (PPA) au Bangladesh à 2 166 dollars É.-U. (PPA) en Australie (figure 9.3). Dans cette région du monde, on peut observer une division claire entre les économies développées et les économies en développement, quatre pays développés, en l'occurrence le Japon, la République de Corée, la Nouvelle-Zélande et l'Australie, se caractérisant par des niveaux de salaire minimum plus élevés, allant de 1 348 dollars É.-U. (PPA) à 2 166 dollars É.-U. (PPA) par mois. Dans la plupart des autres pays de la région, les niveaux de salaire minimum sont fixés entre 200 dollars É.-U. (PPA) et 800 dollars É.-U. (PPA) par mois. Le seul pays en Asie-Pacifique dont le salaire minimum n'atteint même pas le seuil international de pauvreté le plus bas est le Bangladesh. Il faut noter, cependant, que des taux plus élevés s'appliquent dans le secteur de l'habillement.

En Europe et en Asie centrale, la valeur médiane du salaire minimum mensuel est de 1 043 dollars É.-U. (PPA), avec des valeurs allant de 47 dollars É.-U. (PPA) en Géorgie à 2 433 dollars É.-U. (PPA) au Luxembourg (figure 9.4). On trouve les taux de salaire minimum les plus élevés au Luxembourg, en Irlande et en Allemagne; les taux les plus bas en Géorgie, au Kirghizistan, au Tadjikistan et en République de Moldova. En Géorgie, le salaire minimum est fixé à un niveau qui ne procure pas un revenu correspondant au seuil d'extrême pauvreté de 1,90 dollar É.-U. par jour, alors qu'au Kirghizistan le salaire minimum ne parvient pas au niveau du second seuil international de pauvreté de 3,2 dollars É.-U. par jour.



► **Figure 9.3 Niveaux de salaire minimum mensuel brut en Asie-Pacifique, 2019**
(en valeurs réelles en dollars É.-U. et en PPA)

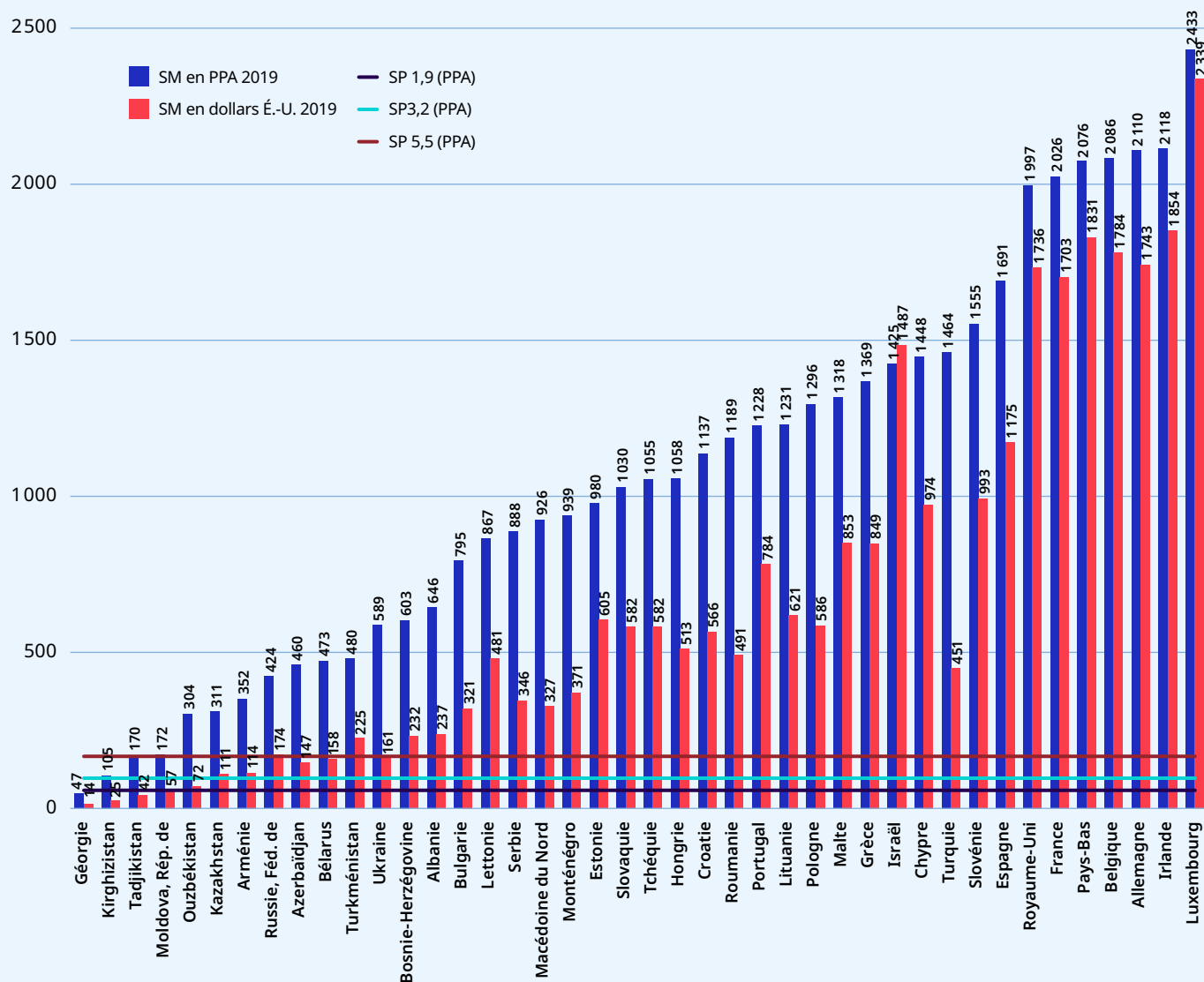


SM = salaire minimum. SP = seuil de pauvreté. PPA = parité de pouvoir d'achat.

Note: Les données font référence aux taux nationaux de salaire minimum là où ils existent. Pour les pays qui possèdent des taux multiples de salaire minimum, le taux sélectionné se réfère: au seuil national en matière de salaire minimum, là où il existe; au taux urbain lorsqu'il y a une différence entre les taux pratiqués dans les régions rurales et ceux pratiqués dans les régions urbaines; au taux industriel (par exemple SMIG) lorsqu'il existe des taux différents appliqués aux travailleurs agricoles et à ceux de l'industrie (par exemple les systèmes SMIG/SMAG); au taux pour les travailleurs non qualifiés ou pour la catégorie professionnelle la moins élevée lorsque les taux diffèrent selon les niveaux de formation ou le métier exercé; au taux qui s'applique aux entreprises nationales lorsqu'il existe des taux différents entre entreprises nationales et entreprises étrangères; au taux régional le plus bas quand il y a des taux qui divergent selon les régions et qu'il n'existe aucun seuil national de salaire minimum; au taux qui s'applique aux petites entreprises lorsque les taux varient selon leur taille; et au taux du secteur manufacturier lorsque les taux changent selon les secteurs (s'il existe des taux multiples à l'intérieur du secteur manufacturier, c'est le taux le plus bas qui a été sélectionné). Pour des informations complémentaires, voir l'annexe II.

Source: Base de données du BIT sur le salaire minimum en ce qui concerne les niveaux de salaire minimum, base de données des Perspectives de l'économie mondiale du Fonds monétaire international (octobre 2020) pour les taux de conversion en PPA et les Indicateurs du développement dans le monde de la Banque mondiale (octobre 2020) pour les taux de change.

► **Figure 9.4 Niveaux de salaire minimum mensuel brut en Europe et en Asie centrale, 2019**
(en valeurs réelles en dollars É.-U. et en PPA)

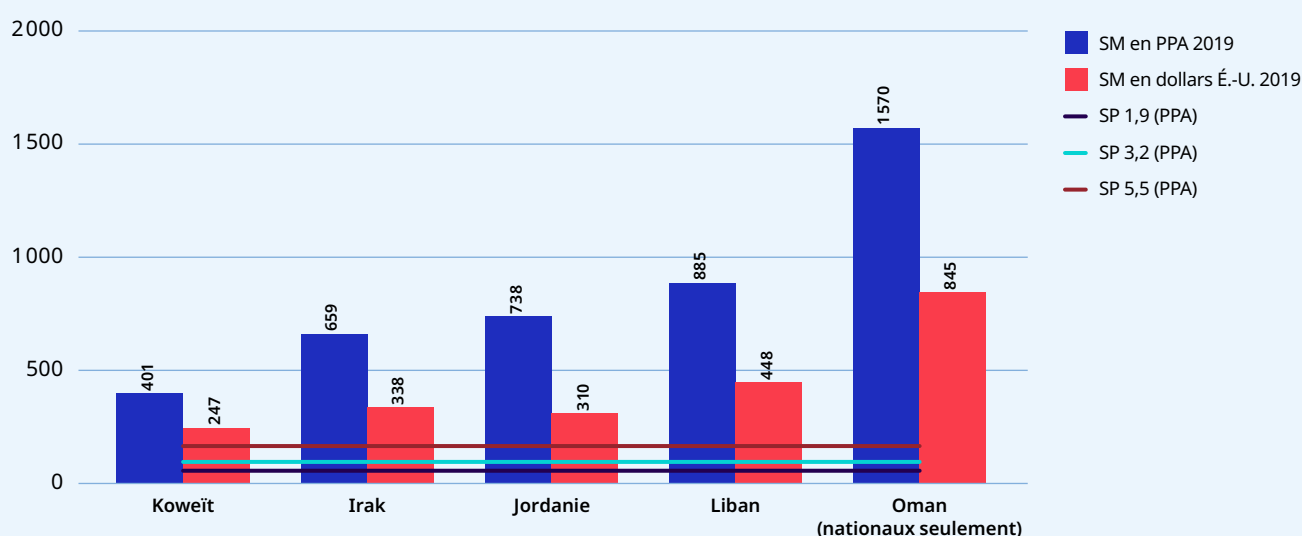


SM = salaire minimum. SP = seuil de pauvreté. PPA = parité de pouvoir d'achat.

Note: Les données font référence aux taux nationaux de salaire minimum là où ils existent. Pour les pays qui possèdent des taux multiples de salaire minimum, le taux sélectionné se réfère: au seuil national en matière de salaire minimum, là où il existe; au taux urbain lorsqu'il y a une différence entre les taux pratiqués dans les régions rurales et ceux pratiqués dans les régions urbaines; au taux industriel (par exemple SMIG) lorsqu'il existe des taux différents appliqués aux travailleurs agricoles et à ceux de l'industrie (par exemple les systèmes SMIG/SMAG); au taux pour les travailleurs non qualifiés ou pour la catégorie professionnelle la moins élevée lorsque les taux diffèrent selon les niveaux de formation ou le métier exercé; au taux qui s'appliquent aux entreprises nationales lorsqu'il existe des taux différents entre entreprises nationales et entreprises étrangères; au taux régional le plus bas quand il y a des taux qui divergent selon les régions et qu'il n'existe aucun seuil national de salaire minimum; au taux qui s'applique aux petites entreprises lorsque les taux varient selon leur taille; et au taux du secteur manufacturier lorsque les taux changent selon les secteurs (s'il existe des taux multiples à l'intérieur du secteur manufacturier, c'est le taux le plus bas qui a été sélectionné). Pour des informations complémentaires, voir l'annexe II.

Source: Base de données du BIT sur le salaire minimum en ce qui concerne les niveaux de salaire minimum, base de données des Perspectives de l'économie mondiale du Fonds monétaire international (octobre 2020) pour les taux de conversion en PPA et les Indicateurs du développement dans le monde de la Banque mondiale (octobre 2020) pour les taux de change.

► **Figure 9.5 Niveaux de salaire minimum mensuel brut dans les États arabes, 2019 (en valeurs réelles en dollars É.-U. et en PPA)**



SM = salaire minimum. SP = seuil de pauvreté. PPA = parité de pouvoir d'achat.

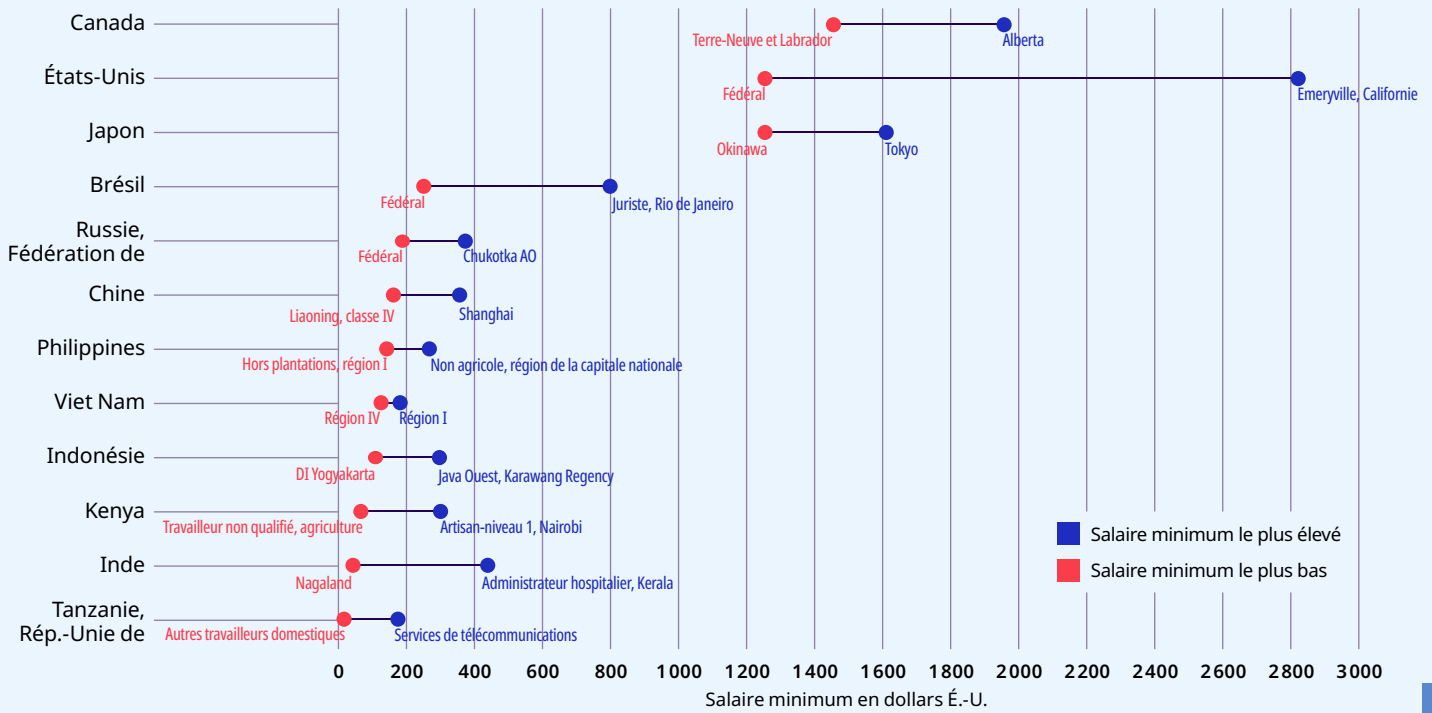
Note: Les données font référence aux taux nationaux de salaire minimum là où ils existent. Pour les pays qui possèdent des taux multiples de salaire minimum, le taux sélectionné se réfère: au seuil national en matière de salaire minimum, là où il existe; au taux urbain lorsqu'il y a une différence entre les taux pratiqués dans les régions rurales et ceux pratiqués dans les régions urbaines; au taux industriel (par exemple SMIG/SMAG) lorsqu'il existe des taux différents appliqués aux travailleurs agricoles et à ceux de l'industrie (par exemple les systèmes SMIG/SMAG); au taux pour les travailleurs non qualifiés ou pour la catégorie professionnelle la moins élevée lorsque les taux diffèrent selon les niveaux de formation ou le métier exercé; au taux qui s'appliquent aux entreprises nationales lorsqu'il existe des taux différents entre entreprises nationales et entreprises étrangères; au taux régional le plus bas quand il y a des taux qui divergent selon les régions et qu'il n'existe aucun seuil national de salaire minimum; au taux qui s'applique aux petites entreprises lorsque les taux varient selon leur taille; et au taux du secteur manufacturier lorsque les taux changent selon les secteurs (s'il existe des taux multiples à l'intérieur du secteur manufacturier, c'est le taux le plus bas qui a été sélectionné). Pour des informations complémentaires, voir l'annexe II.

Source: Base de données du BIT sur le salaire minimum en ce qui concerne les niveaux de salaire minimum, base de données des Perspectives de l'économie mondiale du Fonds monétaire international (octobre 2020) pour les taux de conversion en PPA et les Indicateurs du développement dans le monde de la Banque mondiale (octobre 2020) pour les taux de change.

Dans les États arabes, la valeur médiane du salaire minimum mensuel s'élève à 738 dollars É.-U. (PPA), avec des valeurs allant de 401 dollars É.-U. (PPA) au Koweït à 1570 dollars É.-U. (PPA) à Oman, où le salaire minimum ne s'applique, cependant, qu'aux ressortissants nationaux (figure 9.5). En Irak et en Jordanie, les niveaux de salaire minimum mensuels sont fixés respectivement à 659 dollars É.-U. (PPA) et 738 dollars É.-U. (PPA), alors qu'au Liban le salaire minimum est fixé à un niveau légèrement supérieur, à 885 dollars É.-U. (PPA) par mois. Au Qatar, un nouveau salaire minimum couvrant l'ensemble des salariés – y compris les travailleurs domestiques – a été fixé en 2020 à 1000 riyals qatariens, ce qui équivaut à environ 275 dollars É.-U., si les repas et l'hébergement sont fournis par l'employeur, et à 1 800 riyals (environ 495 dollars É.-U.) si ce n'est pas le cas (BIT, 2020m).

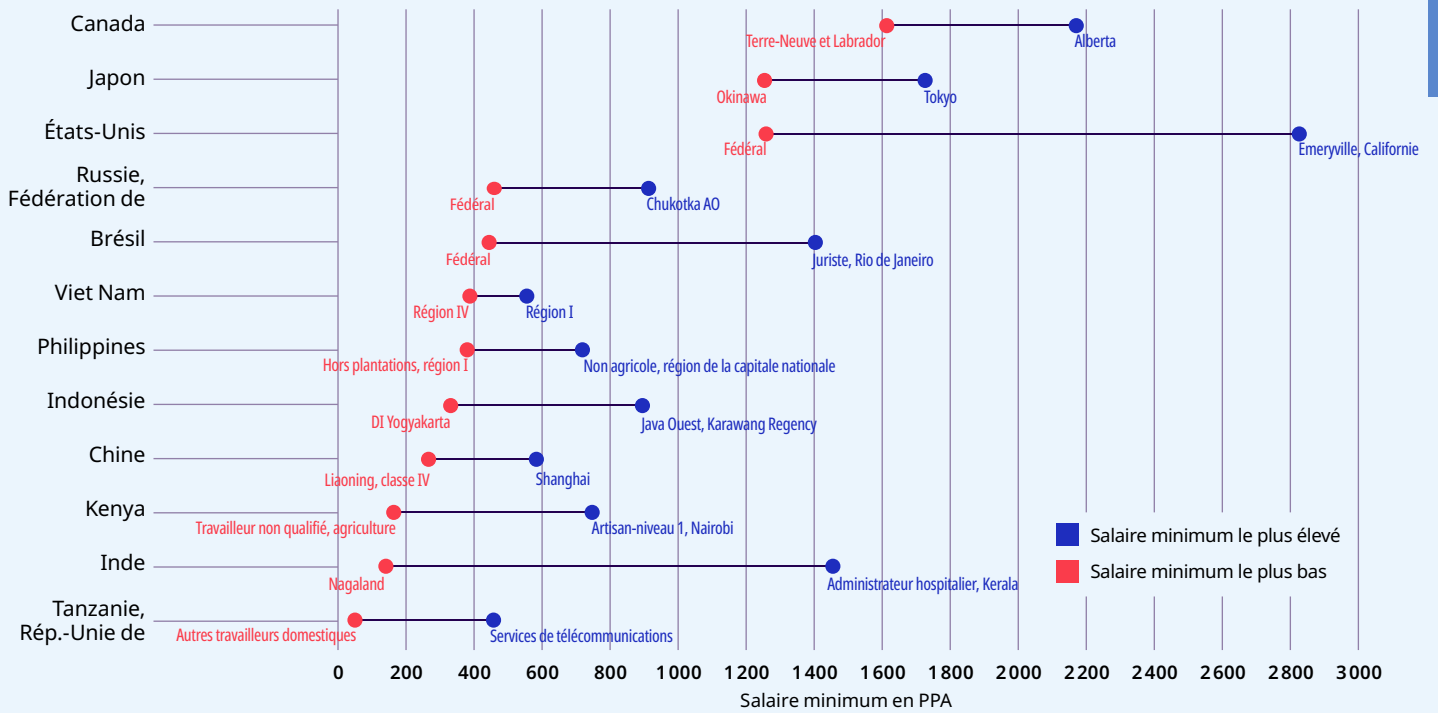
Lorsque l'on compare les niveaux de salaire minimum entre différents pays, le taux sélectionné pour effectuer cette comparaison dans les pays qui ont un très grand nombre de salaires minima peut entraîner des différences significatives. Cela est illustré par les figures 9.6 et 9.7 qui montrent l'écart entre les taux les plus bas et les taux les plus hauts dans les pays sélectionnés où il y a un très grand nombre de salaires minima. Dans la figure 9.7, qui montre les taux de salaire minimum en dollars É.-U. (PPA), on peut observer que les gammes de taux de salaire minimum ont souvent tendance à se chevaucher à travers les pays, et que les taux de salaire minimum peuvent être beaucoup plus élevés à l'intérieur d'un même pays dans certaines régions et/ou pour des métiers hautement qualifiés. Par exemple, le salaire minimum d'un administrateur hospitalier à Kerala (Inde) est plus élevé en dollars É.-U. PPA que le salaire minimum à Okinawa (Japon). De façon semblable, un juriste à Rio de Janeiro (Brésil) a droit à un salaire minimum qui excède le salaire minimum fédéral aux États-Unis.

► **Figure 9.6 Salaires minima les plus élevés et les plus bas dans les pays sélectionnés possédant des taux multiples (valeurs réelles en dollars É.-U.)**



Source: Base de données du BIT sur le salaire minimum pour les niveaux de salaire minimum et Indicateurs du développement dans le monde (octobre 2020) pour les taux de change.

► **Figure 9.7 Salaires minima les plus élevés et les plus bas dans les pays sélectionnés possédant des taux multiples, 2019 (valeurs en dollars É.-U. et PPA)**



Source: Base de données du BIT sur le salaire minimum pour les niveaux de salaire minimum et base de données des Perspectives de l'économie mondiale du Fonds monétaire international (octobre 2020) pour les taux de conversion PPA.

Niveaux relatifs

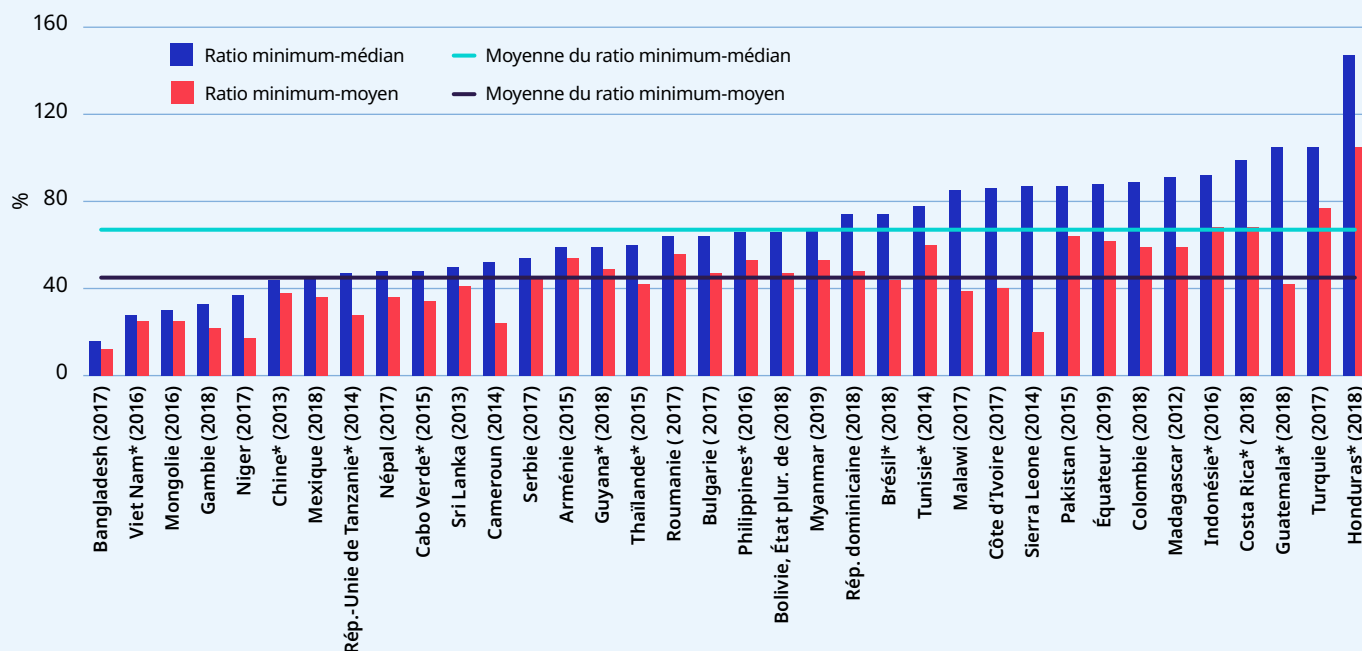
Les différences en matière de niveaux de salaire minimum reflètent non seulement les décisions politiques nationales mais aussi, dans une large mesure, les disparités parmi les pays en ce qui concerne leur niveau de développement économique et leurs niveaux de salaires moyens. Afin d'évaluer le niveau du salaire minimum relatif au contexte économique et social national, nous utilisons une mesure relative. L'indicateur statistique utilisé le plus fréquemment à cet effet est le taux du salaire minimum par rapport au salaire médian (parfois appelé également «l'indice de Kaitz»). Il existe une mesure alternative qui est le rapport du salaire minimum au salaire moyen. Que ce soit dans les économies avancées ou en développement, les ratios du salaire minimum et du salaire moyen ou médian jouent désormais un rôle prépondérant pour fixer des niveaux de salaire minimum ou procéder à leur révision. Il existe un débat fréquent autour du niveau de ces taux pour savoir quel est celui qui est le plus approprié selon le contexte qui prévaut dans un pays donné afin d'optimiser les bénéfices sociaux et économiques tout en minimisant les effets négatifs possibles sur l'emploi ou sur l'inflation. Cependant, il faut être prudent lorsque l'on crée ou que l'on interprète des comparaisons de ces taux entre pays, car ces derniers n'ont pas les mêmes structures au sein de leur marché du travail et ont des manières différentes de calculer les salaires médians ou moyens. De plus, comme nous l'avons déjà souligné, certains pays possèdent des taux multiples de salaire minimum, ce qui complique le calcul de ces indicateurs. Ainsi, si les indicateurs entre les pays peuvent être utiles pour évaluer les niveaux de salaire minimum sur le plan national, ils doivent être complétés par une analyse spécifique plus épurée. En utilisant les microdonnées disponibles, cette section de l'ouvrage fournit une estimation du rapport entre le salaire minimum et les salaires médians ou moyens dans un panel de 60 pays développés et en développement de toutes les régions du monde¹⁰.

Sur le plan mondial, les chiffres indiquent que les salaires minima sont fixés, en moyenne, à environ 55 pour cent du salaire médian dans les pays développés et à environ 67 pour cent du salaire médian dans les pays en développement et dans les pays émergents. Parmi les pays pour lesquels on dispose de données, on observe que le rapport entre le salaire minimum et le salaire médian varie de 16 pour cent au Bangladesh à 147 pour cent, une valeur très élevée, au Honduras (figure 9.8) et que la valeur médiane de ces rapports est égale à 59 pour cent. Le rapport entre le salaire minimum et le salaire moyen est systématiquement plus bas, car le salaire moyen est plus élevé que le salaire minimum. En moyenne, le rapport basé sur le salaire moyen est de 26 pour cent inférieur au rapport basé sur le salaire médian. Cette différence est plus importante dans les économies en développement et dans les économies émergentes que dans les pays développés. Dans les pays développés, le rapport basé sur le salaire moyen est, en moyenne, de 19 pour cent inférieur au rapport basé sur le salaire médian. Par contre, dans les économies émergentes et en développement, le rapport basé sur le salaire moyen est, en moyenne, de 30 pour cent inférieur au rapport basé sur le salaire médian, reflétant ainsi des inégalités plus fortes.

La grande majorité des pays développés fixent les salaires minima entre 50 et 65 pour cent du salaire médian. Dans la figure 9.9, qui affiche une estimation pour les pays pour lesquels on dispose de données, on peut observer que le rapport entre le salaire minimum et le salaire médian varie de 40 pour cent en Tchéquie à 71 pour cent en Hongrie. À part quelques exceptions supplémentaires comme l'Estonie et l'Uruguay, pays dans lesquels le rapport entre le salaire minimum et le salaire médian est inférieur à 50 pour cent, ou encore le Chili et le Portugal, où ce rapport est supérieur à 65 pour cent, tous les autres pays ont des salaires minima fixés entre 50 et 65 pour cent du salaire médian.

¹⁰ Pour obtenir des informations complémentaires sur la méthodologie, voir l'annexe III; à propos des sources des microdonnées voir l'annexe V.

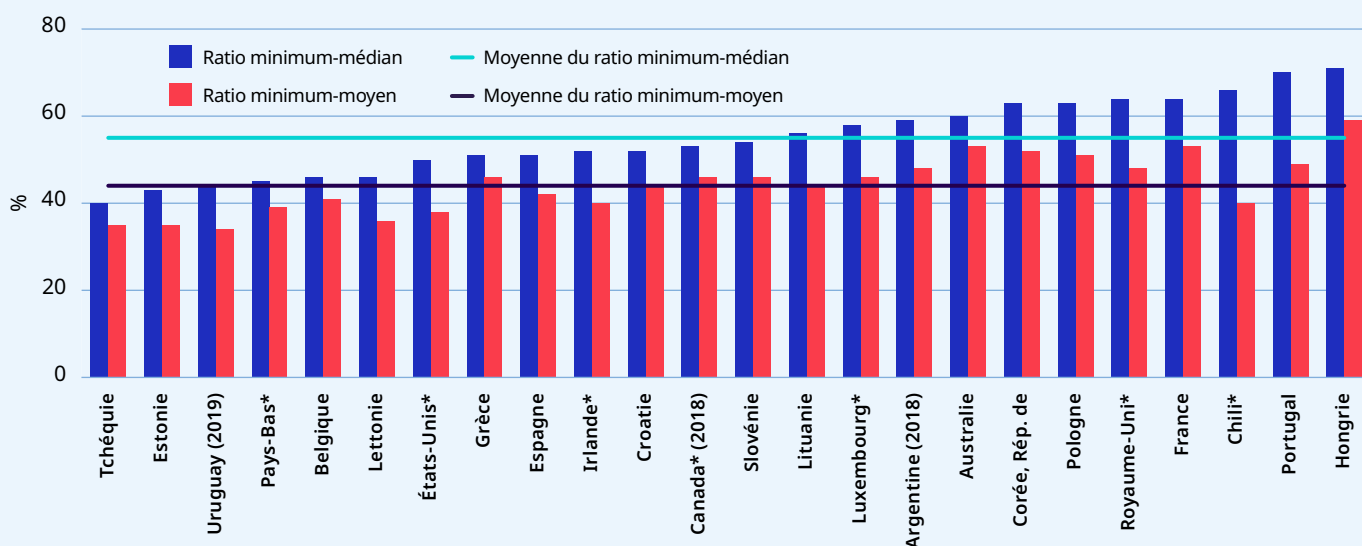
► **Figure 9.8 Niveau de salaire minimum relatif au salaire médian et au salaire moyen, dans des économies en développement et émergentes de plusieurs pays (pourcentage)**



Note: Les années sont indiquées entre parenthèses. Les pays accompagnés d'un astérisque (*) sont ceux qui possèdent des taux multiples de salaire minimum, pour lesquels les ratios minimum-médian et minimum-moyen ont été calculés en utilisant une moyenne pondérée des ratios minimum-médian et minimum-moyen de ces taux multiples. Pour des informations supplémentaires, voir les annexes II et V.

Source: Estimations du BIT basée sur des microdonnées.

► **Figure 9.9 Niveau de salaire minimum relatif au salaire médian et au salaire moyen, dans une sélection de pays développés, 2017 (pourcentage)**



Note: Les données concernent l'année 2017, sauf si une autre date est indiquée entre parenthèses. Les pays accompagnés d'un astérisque (*) sont ceux qui possèdent des taux multiples de salaire minimum, pour lesquels les ratios minimum-médian et minimum-moyen ont été calculés en utilisant une moyenne pondérée des ratios minimum-médian et minimum-moyen de ces taux multiples. Pour des informations supplémentaires, voir les annexes II et V.

Source: Estimations du BIT basée sur des microdonnées.

Au sein des économies en développement et des économies émergentes, le rapport entre le salaire minimum et le salaire médian va de 16 pour cent au Bangladesh à 147 pour cent au Honduras (figure 9.8). À l'intérieur de ce groupe de pays, on observe des différences importantes avec, par exemple, des salaires minima fixés à 30 pour cent du salaire médian et même moins au Bangladesh, au Viet Nam et en Mongolie, et au-dessus de la médiane au Guatemala, en Turquie et au Honduras. Les économies en développement et les économies émergentes se caractérisent aussi par des différences plus fortes entre le rapport basé sur le salaire médian et celui basé sur le salaire moyen. Cette différence est particulièrement nette au Cameroun, en Sierra Leone et au Guatemala. En Sierra Leone, par exemple, le rapport salaire minimum-salaire moyen est de 87 pour cent, alors que le rapport minimum-médian est de 20 pour cent.

Même s'il n'existe pas de valeur référence idéale et unique pour le ratio entre le salaire minimum et le salaire médian ou moyen, ces ratios peuvent toutefois indiquer que des niveaux de salaire minimum sont soit trop bas pour réduire les inégalités de façon substantielle ou, au contraire, trop élevés pour pouvoir être appliqués partout. Les salaires minima nationaux fixés à moins de la moitié du salaire médian laisseront de nombreux travailleurs avec une rémunération relativement faible, alors que les taux qui s'approchent ou qui dépassent le salaire médian seront probablement difficilement applicables pour beaucoup d'entreprises (par définition, lorsque le salaire médian se situe au-dessous du salaire minimum, plus de la moitié de l'ensemble des travailleurs sont payés moins que le montant minimum). Le niveau relatif auquel le salaire minimum doit être fixé dépend, cependant, du contexte et des préférences au niveau national.

On considère généralement que, dans les pays à revenu élevé, les travailleurs qui sont payés à un niveau inférieur à 60 pour cent ou au deux tiers du salaire médian peuvent être classés comme étant «faiblement rémunérés»¹¹. Toutefois, ce seuil peut ne pas s'avérer pertinent dans les économies émergentes. En effet, dans ce cas, lorsque les salaires médians sont moins élevés et qu'il existe souvent un degré plus important d'inégalité en matière de salaires que dans les pays à revenu élevé, l'échelle des salaires se caractérise fréquemment par une compression jusqu'à la médiane et par une très longue extrémité supérieure, les plus gros salaires gagnant beaucoup plus que la médiane. Cela signifie que, dans les économies émergentes, le salaire d'un salarié médian est souvent très bas et, dans ces circonstances, un salaire minimum fixé à 60 pour cent de la médiane pourrait bien s'avérer trop bas pour offrir des conditions de vie décentes. Cela explique au moins partiellement pourquoi, dans certaines économies émergentes, on enregistre des ratios plus élevés entre le salaire minimum et le salaire médian que dans la plupart des économies les plus développées.

¹¹ Voir, par exemple, la définition de l'OCDE d'une rémunération faible dans les pays de l'OCDE (2020c); ainsi que Ioakimoglou et Soumeli (2002).

► 9.3 Fréquence des ajustements

Il est essentiel de procéder de manière suffisamment fréquente à des ajustements des taux du salaire minimum à un niveau adéquat, sachant qu'un niveau très bas reflète souvent un défaut d'ajustement des taux à intervalles réguliers sur la durée. D'ailleurs, la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, stipule qu'afin de maintenir leur pertinence les salaires minima doivent être ajustés de temps à autre (article 4). Ne pas le faire peut conduire à une érosion du pouvoir d'achat des travailleurs payés au salaire minimum lorsque les prix des denrées et des services sont en hausse, ou encore à un accroissement des inégalités salariales lorsque le niveau général des salaires augmente plus vite que le salaire minimum. C'est pourquoi l'instrument qui l'accompagne, la recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970, étend la convention n° 131 en affirmant que «les taux de salaires minima devraient être ajustés de temps à autre afin de tenir compte des modifications du coût de la vie et d'autres conditions économiques» (paragraphe 11). Sur le principe, cette révision peut avoir lieu «soit à intervalles réguliers, soit chaque fois qu'une telle étude apparaîtrait appropriée à la lumière des variations d'un indice du coût de la vie» (paragraphe 12). Des ajustements à intervalles réguliers empêchent également que les taux du salaire minimum ne fassent régulièrement des bonds importants, ce qui rend difficile pour les entreprises d'absorber les coûts qu'entraînent ces hausses.

L'analyse réalisée dans le cadre de ce rapport indique que 85 pays, représentant environ 54 pour cent des pays dans lesquels il existe des salaires minima légaux, ont procédé à leur ajustement au moins tous les deux ans en moyenne pendant la période 2010-2019 (figure 9.10). La moitié d'entre eux environ ont ajusté leurs taux de salaire minimum au moins une fois par an: c'est, par exemple, le cas des

pays suivants: Australie, États plurinationnel de Bolivie, Brésil, Chine, Colombie, République de Corée, Costa Rica, France, Ghana, Japon, Malte, Mexique, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Pologne, Roumanie, Royaume-Uni, Slovaquie, Slovénie, Turquie, Uruguay et Viet Nam. Dans un deuxième groupe de 49 pays, dont l'Algérie, Chypre, la Côte d'Ivoire, l'Inde, le Nigéria et le Sri Lanka, on a procédé à un ajustement des taux du salaire minimum au moins tous les trois à cinq ans. Un autre groupe de 20 pays a ajusté les salaires minima de manière moins fréquente et il semble évident qu'un certain nombre d'entre eux n'ont procédé à aucun ajustement sous aucune forme ces dix dernières années. C'est, par exemple, le cas du Burundi, de l'Ouganda et du Rwanda, les mêmes pays dans lesquels les taux du salaire minimum sont très bas, comme nous l'avons souligné dans la section précédente. Aux États-Unis, alors que certains États ont ajusté leur salaire minimum plus récemment, le taux fédéral n'a pas été ajusté depuis juillet 2009, ce qui a conduit à une érosion de sa valeur réelle (voir également la figure 7.11, chapitre 7).

Depuis 2010, les pays dans lesquels il existe des salaires minima légaux les ont ajustés, en moyenne, tous les 3,1 ans (figure 9.11). Toutefois, la fréquence de l'ajustement varie selon les régions: en moyenne, les pays d'Europe et d'Asie centrale ajustent leurs salaires minima tous les 1,9 an, alors qu'en Afrique l'intervalle moyen se situe à 4,7 ans et, en Asie-Pacifique, à 2,7 ans. Dans les Amériques et dans les États arabes, les pays procèdent à l'ajustement de leurs salaires minima en moyenne respectivement tous les 2,9 ans et 3,6 ans.

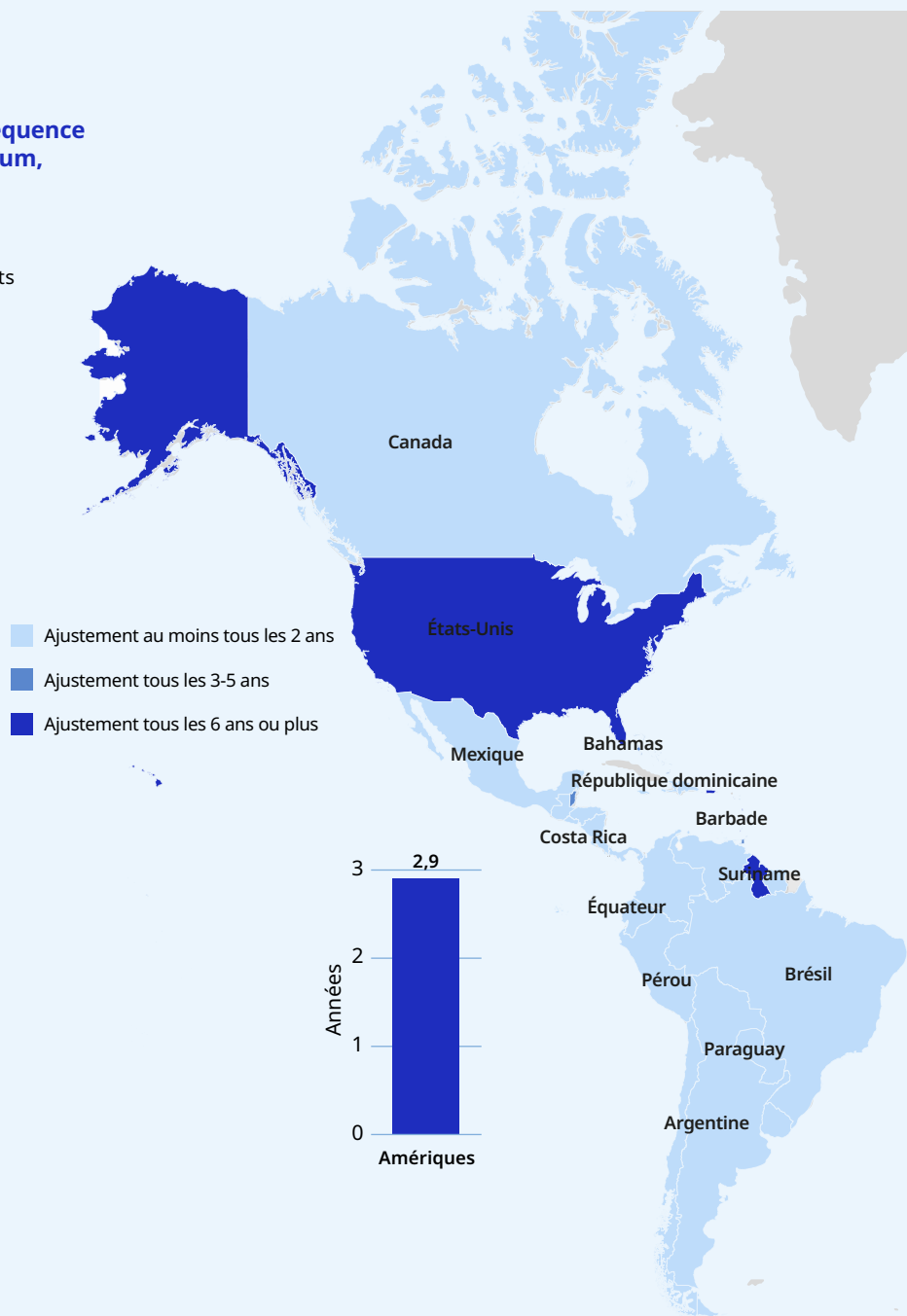
Lorsque les pays sont classés par niveau de revenu, il semble clair qu'en moyenne les pays à revenu élevé ajustent leurs salaires minima de façon plus fréquente que dans les pays se situant dans des groupes à revenu plus faible (figure 9.12). Alors que les salaires minima sont ajustés, en moyenne, tous les 2,0 ans dans les pays à revenu élevé, l'intervalle correspondant est de 5,1 ans dans les pays à faible revenu. Pendant ce temps, dans les pays à revenu intermédiaire supérieur et à revenu intermédiaire inférieur, les ajustements ont lieu respectivement, en moyenne, tous les 2,5 et 3,7 ans.

54 pour cent des pays dans lesquels il existe des salaires minima légaux ont procédé à leur ajustement au moins tous les deux ans en moyenne pendant la période 2010-2019.

► **Figure 9.10 Carte montrant la fréquence de l'ajustement du salaire minimum, 2010-2019**

Note: Cette carte présente les ajustements des taux de salaire minimum au niveau le plus complet possible, c'est-à-dire au niveau national ou, lorsqu'il n'existe pas de taux au niveau national, en utilisant une moyenne en matière de fréquences régionales d'ajustement. Pour les pays qui ont adopté un salaire minimum après 2010, la fréquence de l'ajustement est calculée en utilisant les années entre la mise en place et 2019.

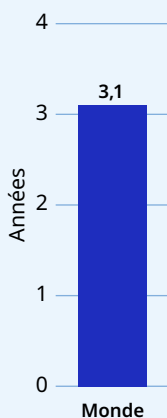
Source: Base de données du BIT sur le salaire minimum.

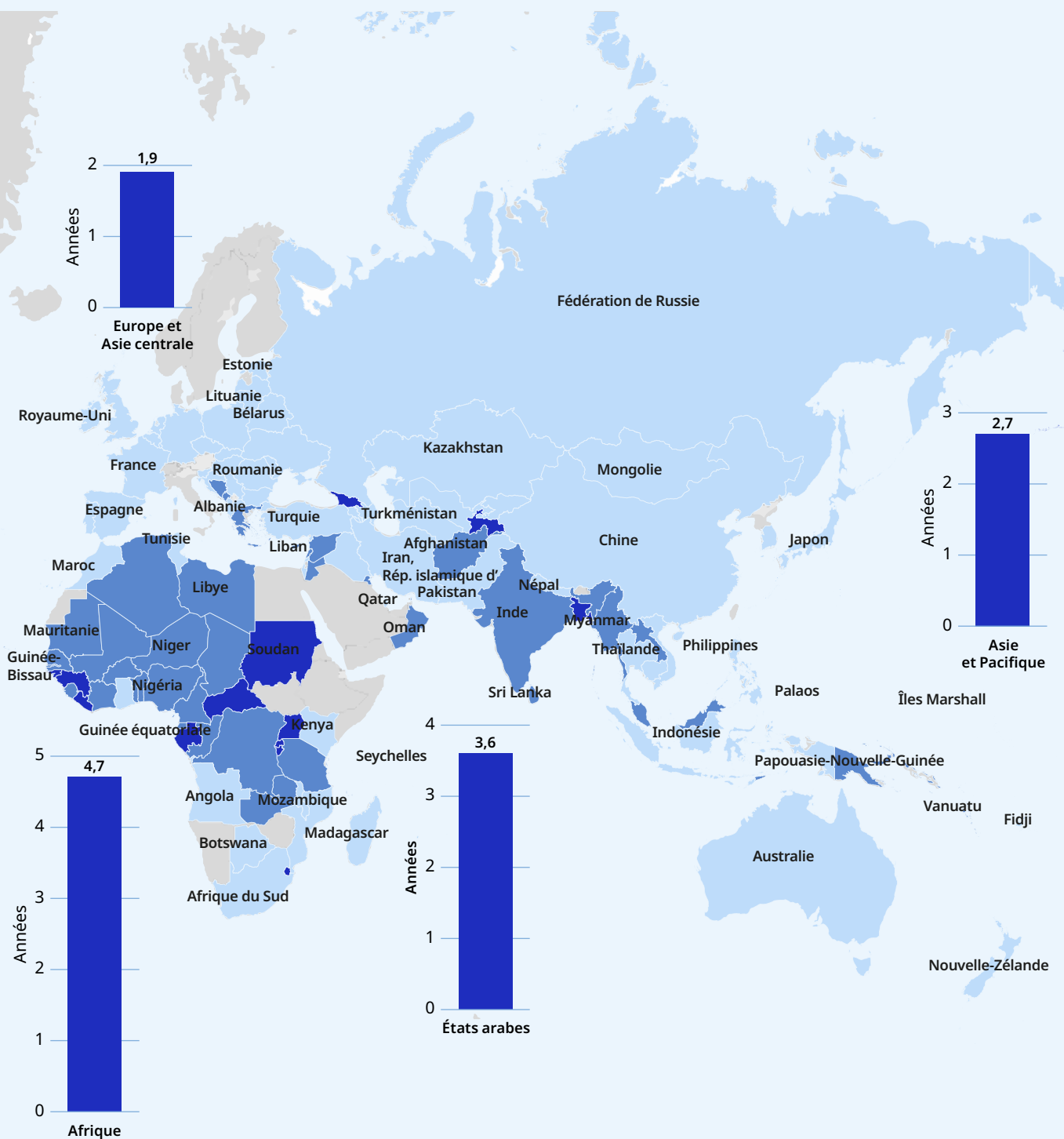


► **Figure 9.11 Fréquence moyenne de l'ajustement du salaire minimum, au niveau mondial et par région, 2010-2019 (en nombre d'années)**

Note: Pour les pays ayant adopté un salaire minimum après 2010, la fréquence de l'ajustement est calculée en utilisant les années entre la mise en place et 2019.

Source: Base de données du BIT sur le salaire minimum.

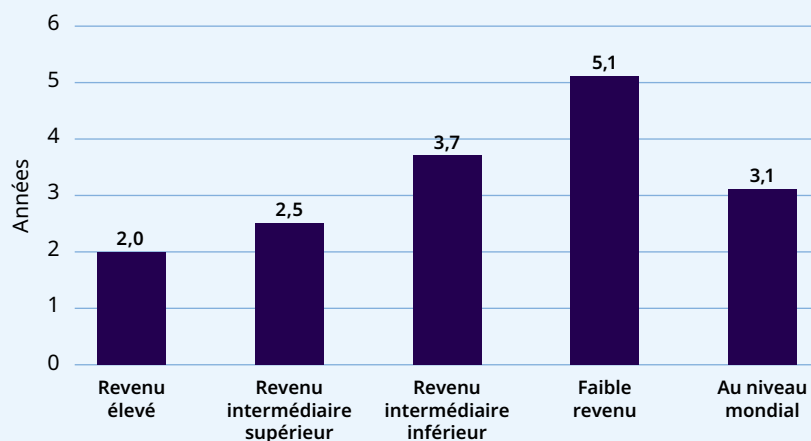




► **Figure 9.12** Fréquence moyenne de l'ajustement du salaire minimum, au niveau mondial et par groupe de revenu, 2010-2019 (en nombre d'années)

Note: Pour les pays ayant adopté un salaire minimum après 2010, la fréquence de l'ajustement est calculée en utilisant les années entre la mise en place et 2019.

Source: Base de données du BIT sur le salaire minimum.



► 9.4 Comment les différentes formes de salaire minimum ont-elles évolué au fil du temps?

Bien que, dans certains pays, l'absence d'ajustement a eu pour conséquence la stagnation du salaire minimum nominal, dans une grande majorité de pays à travers le monde, les salaires minima ont augmenté ces dix dernières années en terme nominal. Cependant, cela ne signifie pas forcément qu'ils ont augmenté en terme réel, car ils ont pu progresser à un taux moins élevé que celui de l'inflation. La figure 9.13 illustre l'évolution relative des salaires minima nominaux et réels dans une sélection de pays à travers les différentes régions du monde. (Des estimations similaires sont fournies pour les pays couverts par les figures 7-11 à 7.17 au chapitre 7.) Comme on pourra le constater, les ajustements à intervalles réguliers des salaires minima en Australie, au Japon et au Viet Nam ont entraîné une hausse régulière des salaires minima réels. Par contre, l'absence d'ajustement ou encore son caractère irrégulier, par exemple au Burkina Faso, en Géorgie et en Ouganda, ont conduit à des salaires minima réels en baisse. En Tunisie et à Trinité-et-Tobago, des ajustements effectués de manière plus régulière ont été entrepris, mais ils n'ont pas suffi à compenser la hausse des prix, ce qui a conduit à une baisse des salaires minima réels. En Grèce et, à un moindre niveau, en Espagne, on peut observer l'effet du gel du salaire minimum ou même de sa réduction après la crise financière de 2009. Ces exemples mettent en évidence l'importance du suivi du niveau du salaire minimum au fil du temps.

Au niveau mondial, 114 des 153 pays pour lesquels on dispose de données (soit, approximativement, 75 pour cent) ont vu leurs salaires minima croître en termes réels entre 2010 et 2019. Dans 13 d'entre eux, dont la Bulgarie, le Cambodge, l'Irak, la Lituanie, le Nigéria et la Sierra Leone, le salaire minimum réel a plus que doublé pendant cette période. Si l'on prend en compte l'ensemble des pays, à la fois ceux dans lesquels les salaires minima réels ont augmenté et ceux dans lesquels ils ont baissé, la croissance annuelle moyenne au niveau mondial des salaires minima réels pendant cette décennie a été de 2,3 pour cent. Ce chiffre global masque cependant des différences régionales importantes: la croissance annuelle des salaires minima réels a été, en moyenne, de 1,1 pour cent en Afrique, de 1,8 pour cent dans les Amériques, de 2,5 pour cent en Asie et dans le Pacifique, de 3,5 pour cent en Europe et en Asie centrale et de 5,5 pour cent dans les États arabes (figure 9.14).



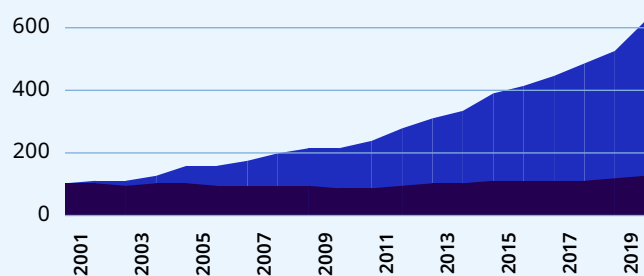
114 sur 153

Au niveau mondial, 114 des 153 pays pour lesquels on dispose de données (soit, approximativement, 75 pour cent) ont vu leurs salaires minima croître en termes réels entre 2010 et 2019.

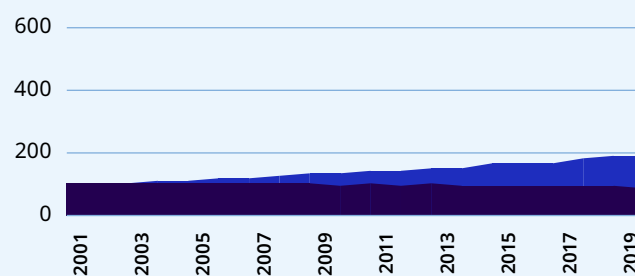
► **Figure 9.13 Évolution des salaires minima nominaux et réels, dans les pays sélectionnés, par région, 2001-2019 (indice, année 2001 = 100)**

Afrique

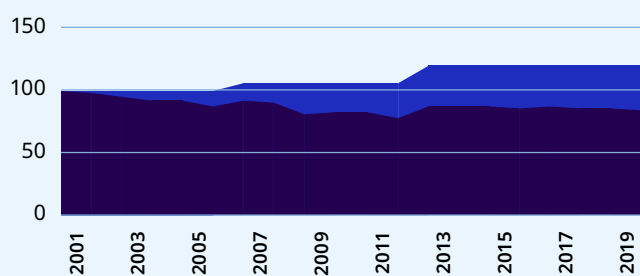
Madagascar ▲ 30,5%



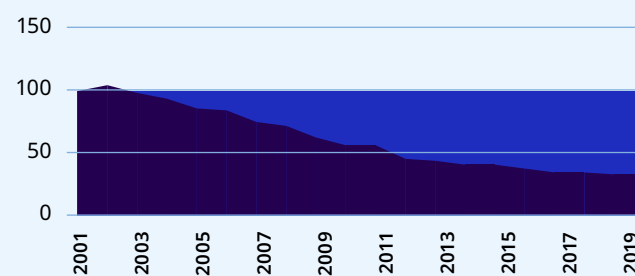
Tunisie ▼ 12,3%



Burkina Faso ▼ 16,2%

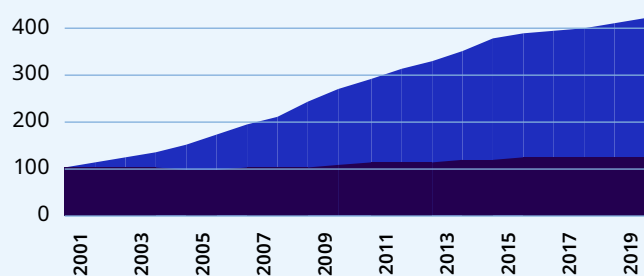


Ouganda ▼ 68,0%

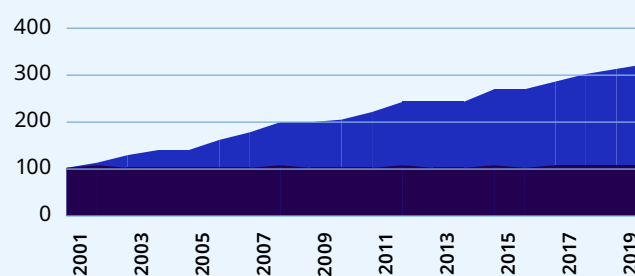


Amériques

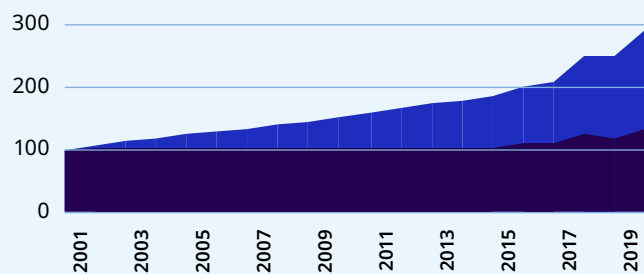
Costa Rica ▲ 24,7%



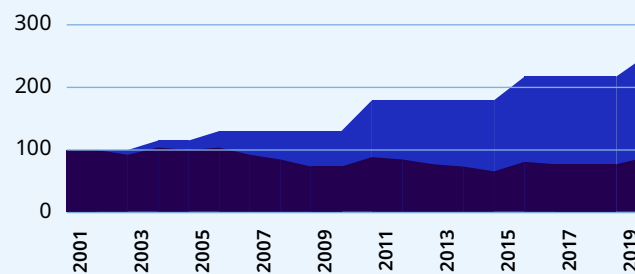
Paraguay ▲ 6,2%



Mexique ▲ 32,8%

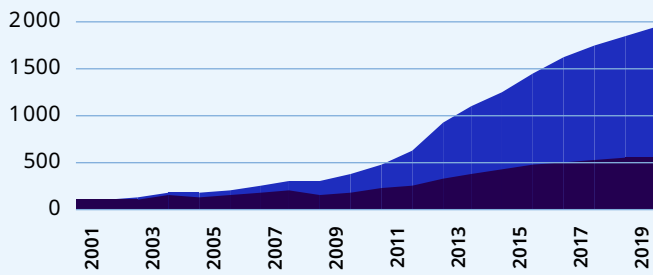


Trinité-et-Tobago ▼ 14,3%

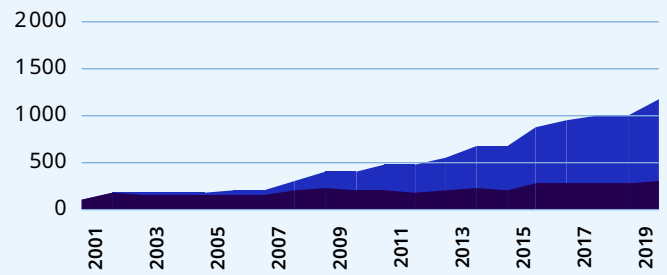


Asie et Pacifique

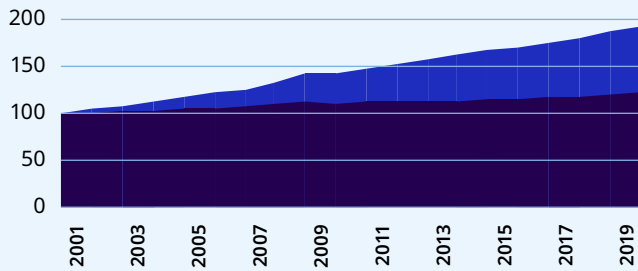
Viet Nam ▲ 453,6%



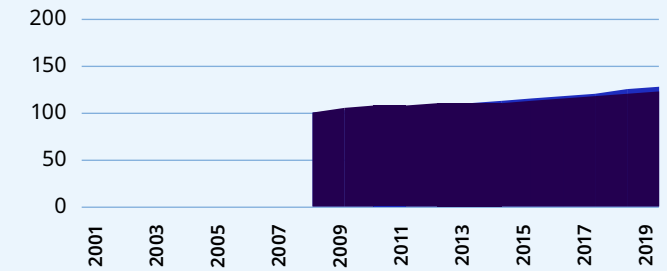
Pakistan ▲ 185,2%



Australie ▲ 21,1%

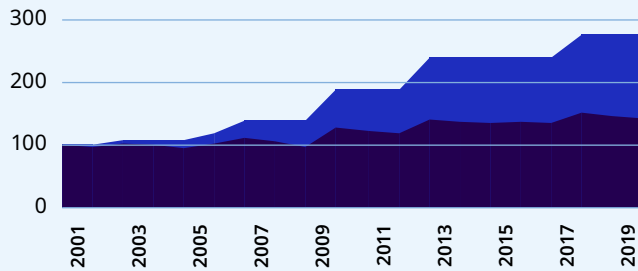


Japon ▲ 22,5%

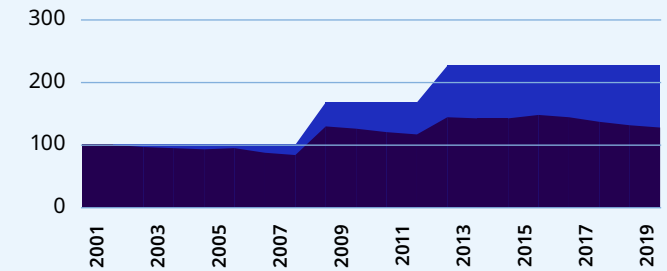


États arabes

Jordanie ▲ 42,4%

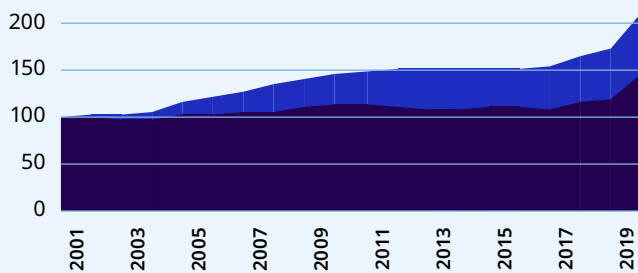


Liban ▲ 26,5%

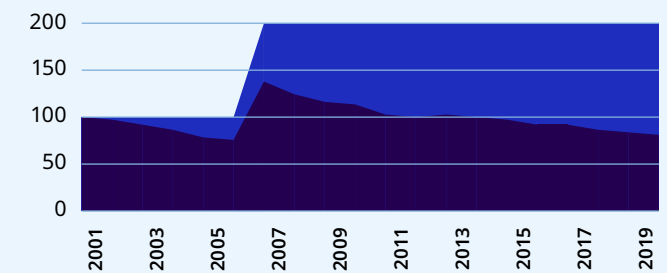


Europe et Asie centrale

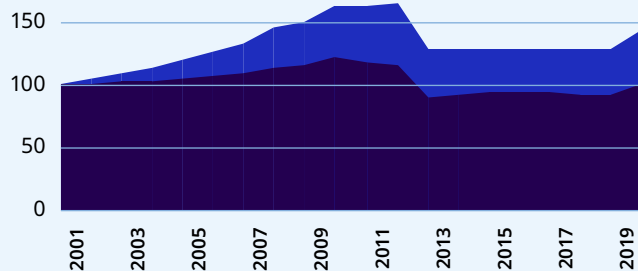
Espagne ▲ 46,4%



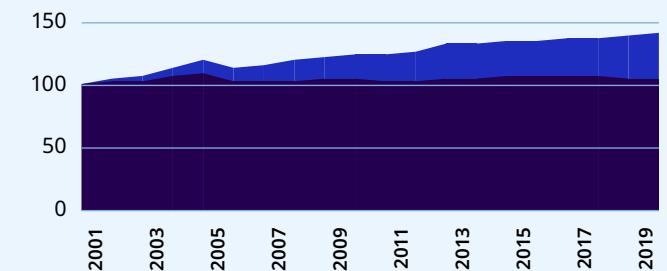
Géorgie ▼ 19,7%



Grèce ▲ 0,7%



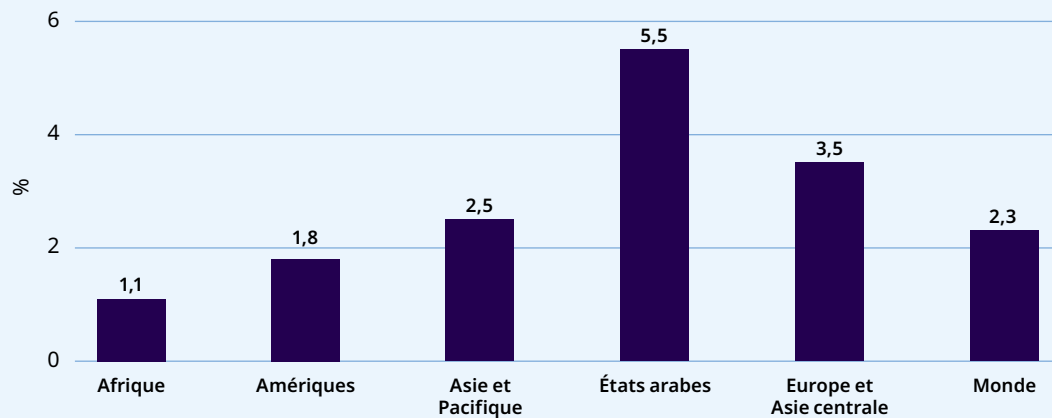
France ▲ 5,2%



Note: Bleu = nominal; bleu foncé = réel. Pour le Japon, les données se réfèrent aux moyennes nationales pondérées calculées par l'office national des statistiques. Le triangle et ses pourcentages associés se réfèrent à la croissance moyenne du salaire minimum réel entre 2001 et 2019.

Source: Base de données du BIT sur le salaire minimum pour le niveau de salaire minimum et base de données des Perspectives de l'économie mondiale du Fonds monétaire international (octobre 2020) pour l'inflation (prix à la consommation en fin de période).

► **Figure 9.14 Croissance annuelle moyenne des salaires minima réels, au niveau mondial et par région, 2010-2019 (pourcentage)**



Note: Pour les pays ayant adopté un salaire minimum après 2010, la fréquence de l'ajustement est calculée en utilisant les années entre la mise en place et 2019.

Source: Base de données du BIT sur le salaire minimum pour le niveau de salaire minimum et base de données des Perspectives de l'économie mondiale du Fonds monétaire international (octobre 2020) pour l'inflation (prix à la consommation en fin de période).

Les figures 9.15-9.19 présentent l'estimation de la croissance annuelle moyenne des salaires minima réels entre 2010 et 2019 dans les pays regroupés par région, et établissent la comparaison avec l'estimation de la croissance annuelle moyenne de la productivité au travail.

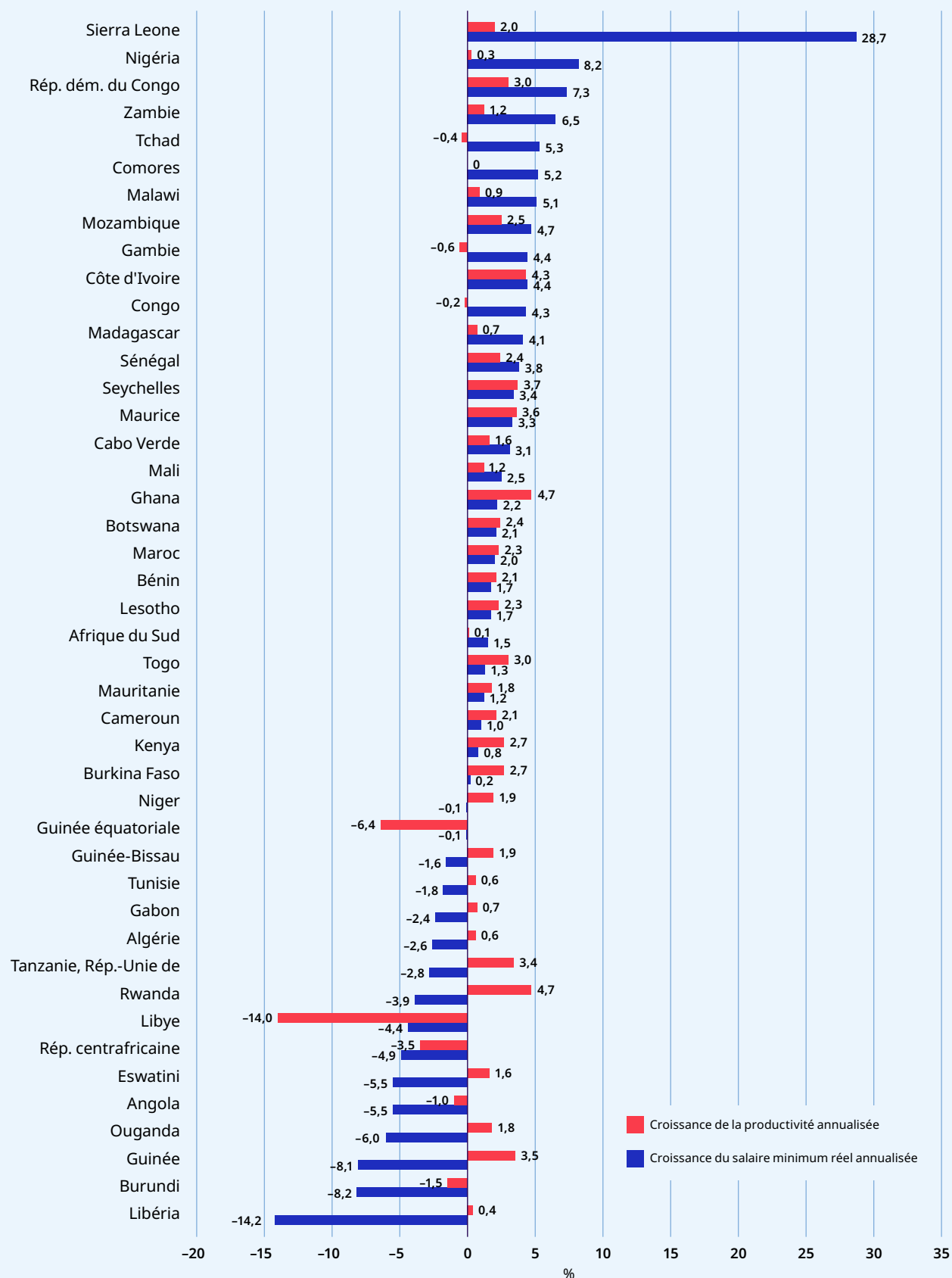
En Afrique, entre 2010 et 2019, les salaires minima réels ont augmenté dans 28 pays et baissé dans 16 pays (figure 9.15). Parmi les pays qui ont enregistré une augmentation des salaires minima réels, la hausse la plus spectaculaire a été observée en Sierra Leone, au Nigéria et en République démocratique du Congo, avec une augmentation annuelle moyenne de 28,7, 8,2 et 7,3 pour cent respectivement. Les baisses les plus fortes en matière de salaire minimum réel ont été observées au Libéria et au Burundi, avec une baisse annuelle moyenne de 14,2 et de 8,2 pour cent respectivement. Si l'on considère le salaire minimum par rapport à la productivité au travail, on constate que dans 14 pays la croissance des salaires minima réels et celle de la productivité du travail sont similaires¹². Dans 13 autres pays, la croissance du salaire minimum dépasse celle de la productivité du travail¹³. Cependant, 17 pays n'ont connu aucune hausse de leurs salaires minima par rapport à la croissance de la productivité.

Dans les Amériques, entre 2010 et 2019, les salaires minima réels ont progressé dans 24 pays et régressé dans 8 pays (figure 9.16). L'augmentation annuelle moyenne dans cette région va de 0,3 pour cent au Paraguay à 9,1 pour cent dans l'État plurinational de Bolivie. Dans les pays où le salaire minimum réel a chuté, la baisse annuelle moyenne va de 0,1 pour cent à Trinité-et-Tobago à 1,7 pour cent aux États-Unis. Dans cette région, 16 pays possèdent des niveaux similaires de croissance du salaire minimum et de productivité du travail, et 10 pays ont enregistré une croissance du salaire minimum plus importante que celle de la productivité du travail, tandis que, dans 6 pays, les salaires minima n'ont pu suivre le pas de la productivité du travail.

¹² Dans cette section, la croissance des salaires minima réels et celle de la productivité du travail sont considérées comme étant similaires si la différence n'excède pas 1,5 point de pourcentage.

¹³ Ce total inclut les pays où les salaires minima réels ont moins baissé que la productivité du travail.

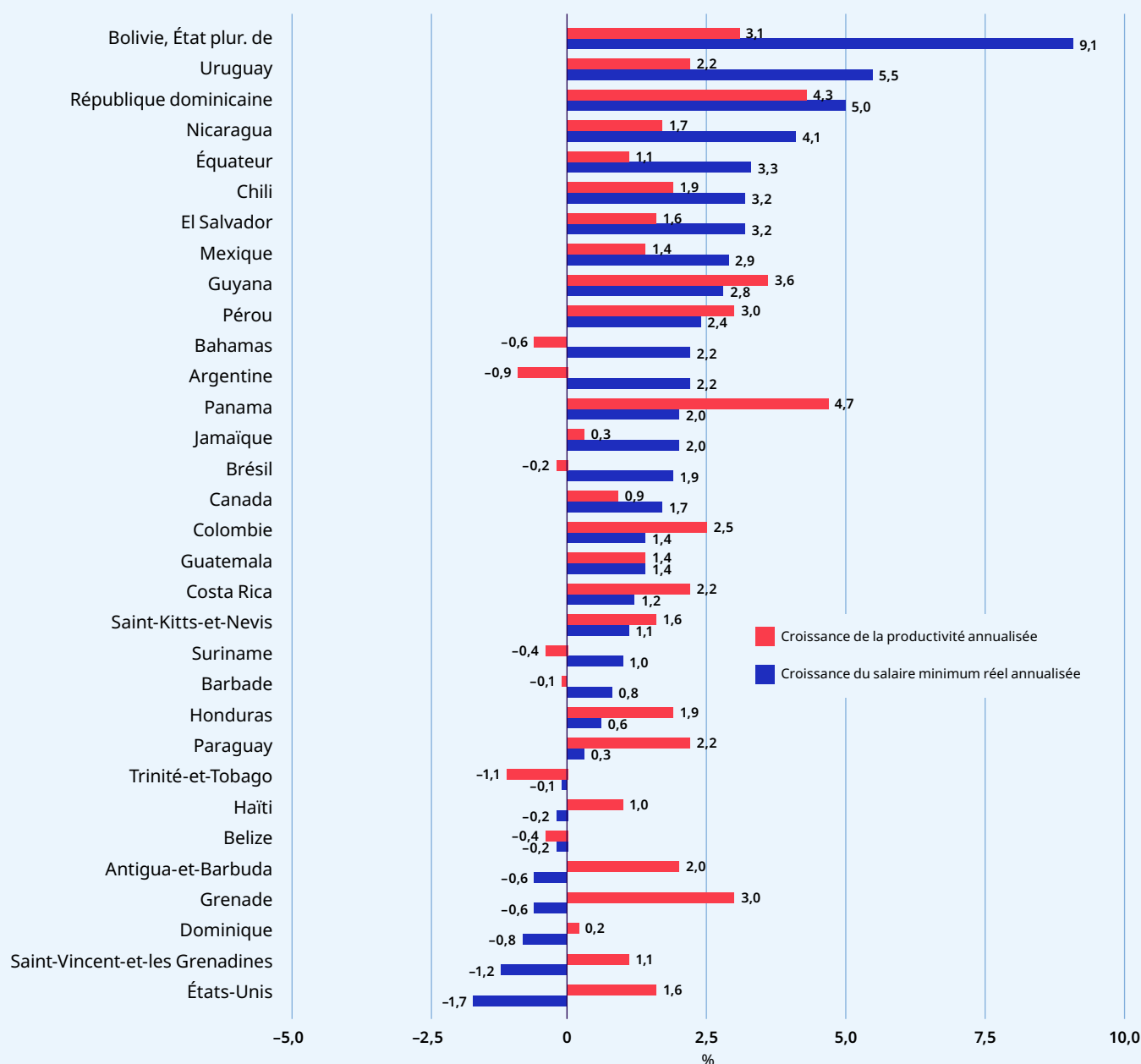
► **Figure 9.15 Croissance annuelle moyenne des salaires minima réels et de la productivité du travail en Afrique, 2010-2019 (pourcentage)**



Note: Pour les pays ayant adopté un salaire minimum après 2010, les taux annuels de croissance sont calculés en utilisant les années entre la mise en place et 2019.

Source: Base de données du BIT sur le salaire minimum pour le niveau de salaire minimum et base de données des Perspectives de l'économie mondiale du Fonds monétaire international (octobre 2020) pour l'inflation (prix à la consommation en fin de période).

► **Figure 9.16 Croissance annuelle moyenne des salaires minima réels et de la productivité du travail dans les Amériques, 2010-2019 (pourcentage)**

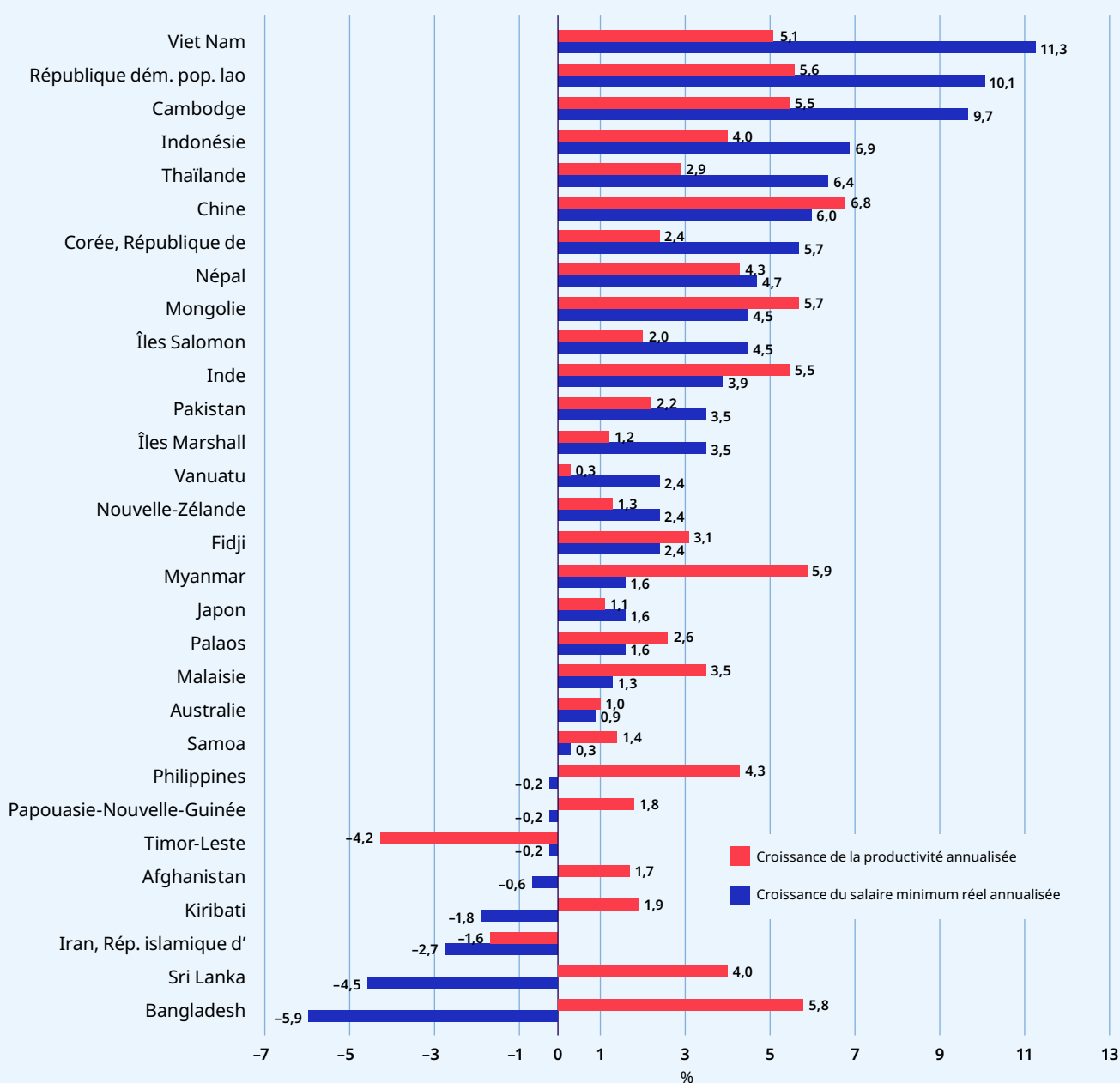


Note: Pour les pays ayant adopté un salaire minimum après 2010, les taux annuels de croissance sont calculés en utilisant les années entre la mise en place et 2019.

Source: Base de données du BIT sur le salaire minimum pour le niveau de salaire minimum et base de données des Perspectives de l'économie mondiale du Fonds monétaire international (octobre 2020) pour l'inflation (prix à la consommation en fin de période).

En Asie et dans le Pacifique, entre 2010 et 2019, les salaires minima réels ont augmenté dans 22 pays et ont baissé dans 8 pays (figure 9.17). Parmi les pays ayant connu une hausse des salaires minima réels, l'augmentation la plus forte concerne le Viet Nam (11,3 pour cent), la République démocratique populaire lao (10,1 pour cent) et le Cambodge (9,7 pour cent). Les baisses les plus importantes des salaires minima réels ont touché le Bangladesh et le Sri Lanka. Dans 20 pays de la région, la croissance des salaires minima réels a suivi ou a dépassé la croissance de la productivité du travail, alors que dans 10 pays la croissance des salaires minima réels a été plus faible que celle de la productivité du travail.

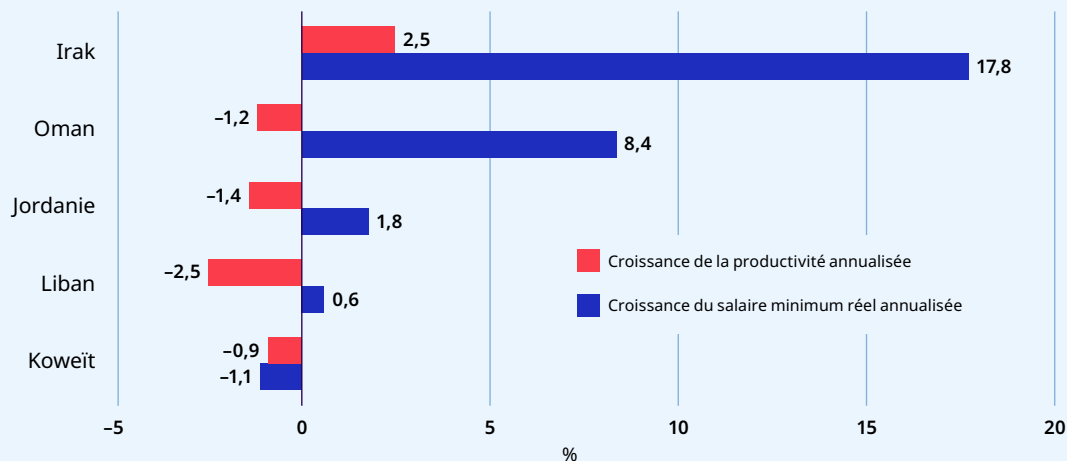
► **Figure 9.17 Croissance annuelle moyenne des salaires minima réels et de la productivité du travail en Asie et dans le Pacifique, 2010-2019 (pourcentage)**



Note: Pour les pays ayant adopté un salaire minimum après 2010, les taux annuels de croissance sont calculés en utilisant les années entre la mise en place et 2019. Pour le Japon, les données se réfèrent aux moyennes nationales pondérées calculées par l'office national des statistiques.

Source: Base de données du BIT sur le salaire minimum pour le niveau de salaire minimum et base de données des Perspectives de l'économie mondiale du Fonds monétaire international (octobre 2020) pour l'inflation (prix à la consommation en fin de période).

► **Figure 9.18 Croissance annuelle moyenne des salaires minima réels et de la productivité du travail dans les États arabes, 2010-2019 (pourcentage)**



Note: Pour les pays ayant adopté un salaire minimum après 2010, les taux annuels de croissance sont calculés en utilisant les années entre la mise en place et 2019.

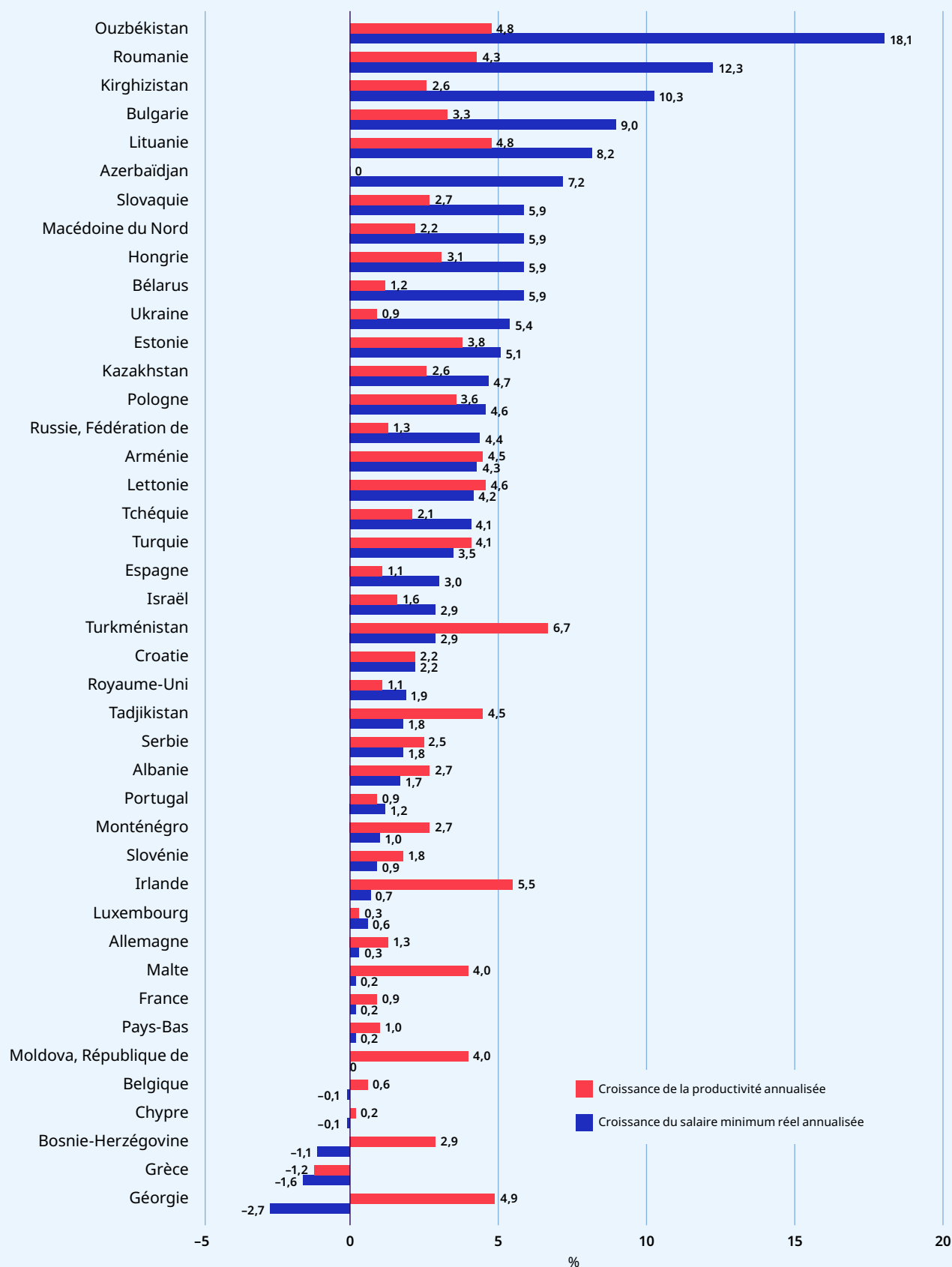
Source: Base de données du BIT sur le salaire minimum pour le niveau de salaire minimum et base de données des Perspectives de l'économie mondiale du Fonds monétaire international (octobre 2020) pour l'inflation (prix à la consommation en fin de période).

Dans les États arabes, entre 2010 et 2019, les salaires minima réels ont progressé dans tous les pays qui ont un salaire minimum légal à l'exception du Koweït (figure 9.18). Au Koweït, le salaire minimum réel a baissé sur une moyenne annuelle de 1,1 pour cent. Dans les autres pays de la région, la hausse moyenne va de 0,6 pour cent au Liban à 17,8 pour cent en Irak. Dans l'ensemble des pays de la région à l'exception du Koweït, la croissance des salaires minima réels a dépassé celle de la productivité du travail au cours de cette période.

En Europe et en Asie centrale, entre 2010 et 2019, les salaires minima réels ont augmenté dans 36 pays et ont baissé dans 6 pays (figure 9.19). Cela veut dire que 86 pour cent des pays de la région ont enregistré une hausse du salaire minimum réel: la part la plus grande de toutes les régions. L'augmentation annuelle moyenne est allée de 0,2 pour cent aux Pays-Bas à 18,1 pour cent en Ouzbékistan. Au contraire, dans d'autres pays, les salaires minima réels ont décliné: ces baisses sont allées d'une moyenne annuelle de 2,7 pour cent en Géorgie à 0,1 pour cent en Belgique. En République de Moldova, le salaire minimum réel a baissé de façon marginale. Dans pratiquement la moitié des pays de la région, la croissance des salaires minima réels et celle de la productivité du travail s'avèrent similaire. Par ailleurs, dans 15 pays, la croissance du salaire minimum a dépassé celle de la productivité du travail et, dans 8 pays seulement, on n'est pas parvenu à augmenter les salaires minima au même niveau que la productivité du travail.

Les figures 9.15-9.17 indiquent clairement que, dans de nombreux pays, l'augmentation de la valeur réelle des salaires minima n'est pas alignée correctement avec la croissance de la productivité du travail. Il peut exister des raisons valables pour ce désalignement. Par exemple, si les salaires minima étaient très bas au départ, le législateur et les partenaires sociaux ont pu décider de «corriger» cette situation en augmentant le taux au-delà de la hausse de la productivité. Inversement, certains pays ont pu décider de «corriger» à la baisse un salaire minimum élevé en modérant l'augmentation du taux malgré la hausse de la productivité du travail. En principe, cependant, il est souhaitable de fixer les salaires minima à un niveau adéquat, et ensuite d'ajuster les taux à peu près en fonction de la hausse du coût de la vie et de la croissance de la productivité du travail.

► **Figure 9.19 Croissance annuelle moyenne des salaires minima et de la productivité du travail en Europe et en Asie centrale, 2010-2019 (pourcentage)**



Note: Pour les pays ayant adopté un salaire minimum après 2010, les taux annuels de croissance sont calculés en utilisant les années entre la mise en place et 2019.

Source: Base de données du BIT sur le salaire minimum pour le niveau de salaire minimum et base de données des Perspectives de l'économie mondiale du Fonds monétaire international (octobre 2020) pour l'inflation (prix à la consommation en fin de période).

▶ 10

Les bénéficiaires du salaire minimum

▶ 10.1 Les personnes payées au salaire minimum vivent-elles dans des familles pauvres?

Les caractéristiques des personnes qui sont payées au salaire minimum constituent l'un des trois facteurs essentiels desquels dépend le potentiel dont disposent les systèmes de salaire minimum pour réduire les inégalités. Comme nous l'avons déjà souligné dans la section 7.4, l'une des conditions premières qui doivent être remplies pour que le salaire minimum puisse contribuer à la réduction des inégalités et de la pauvreté concerne l'endroit sur l'échelle des revenus où se situe ceux qui sont payés à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum. Le salaire et le revenu des ménages sont deux concepts séparés, mais qui sont liés. Alors que le salaire se réfère à la rémunération brute en espèces et en nature versée aux personnes employées, le revenu des ménages est mesuré au niveau du ménage et il inclut l'ensemble des revenus acquis par le foyer ou par les membres de ce foyer. Le salaire constitue une source essentielle du revenu des ménages, mais il n'est pas le seul. Parfois, il ne constitue même pas la source principale. De plus, comme le revenu est mesuré au niveau du foyer, et inclut l'ensemble des revenus acquis par les ménages, parvenir à classer les ménages des plus riches aux plus pauvres (en termes de revenu des ménages) nécessite non seulement de disposer d'informations sur le revenu total des ménages, mais aussi d'informations sur la taille de ce foyer. Par exemple, un revenu annuel par ménage de 6500 dollars É.-U. ne représente pas la même chose pour un ménage constitué d'une seule personne que pour un ménage comptant deux adultes et trois enfants (BIT, 2015b, p. 89). Ainsi, les personnes payées à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum peuvent se trouver au sein de familles riches ou de familles pauvres. Il est clair que si les personnes payées au salaire minimum se situent au sein de ménages relativement aisés, dans la partie supérieure de l'échelle des salaires, toute tentative visant à accroître le respect ou encore le niveau du salaire minimum se traduira par un échec quand il s'agira de réduire les inégalités ou la pauvreté. Cependant, les faits montrent que c'est loin d'être le cas.

En effet, de nombreux indices suggèrent que la majorité des personnes payées à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum se situent dans la partie basse de l'échelle des salaires (figure 10.1). En Europe, en moyenne, 69 pour cent de toutes les personnes payées à un niveau égal ou inférieur se situent dans la moitié basse de l'échelle des salaires. En Asie, des résultats basés sur 4 pays pour lesquels on dispose de données montrent que la part correspondante est similaire, à environ 70 pour cent. En Amérique latine, si l'on se base sur la moyenne des 6 pays étudiés, le chiffre s'élève à 66 pour cent. En Afrique, les personnes payées à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum semblent se répartir de manière plus égale sur l'échelle des salaires, seulement 52 pour cent d'entre elles se situant dans la partie la plus basse de cette échelle.



La majorité

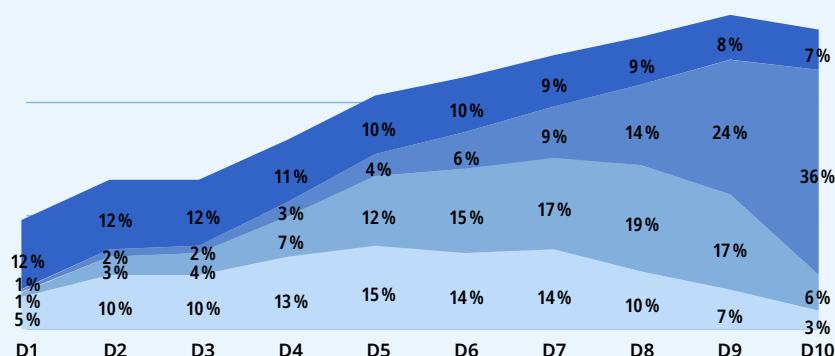
des personnes payées à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum se situent dans la partie basse de l'échelle des salaires.



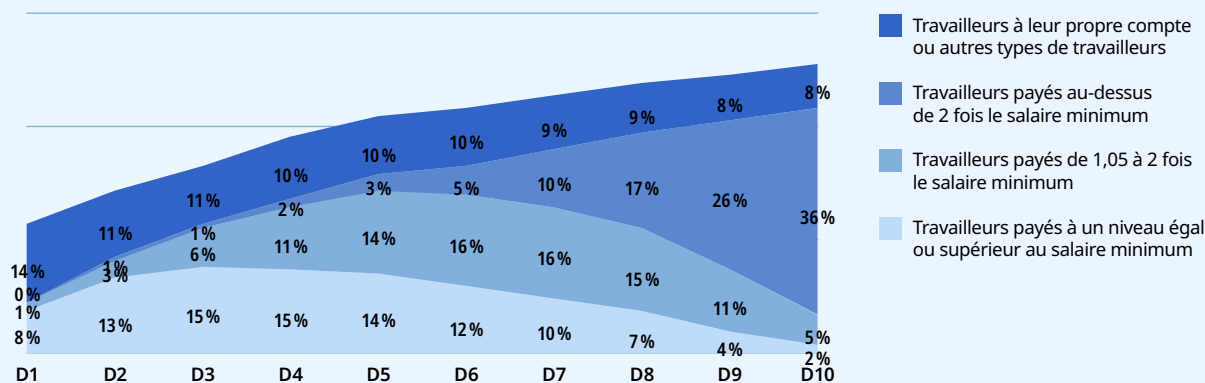
En quoi les personnes payées à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum et qui se situent au sein des ménages les plus pauvres diffèrent-elles de la minorité de celles qui touchent de bas salaires mais vivent dans des familles aisées? La figure 10.2 montre qu'en Europe les personnes payées à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum et qui se situent dans les déciles de revenus les plus élevés sont généralement plus jeunes, qu'elles ont une probabilité plus grande d'être des femmes et que leurs revenus ne semblent pas contribuer de manière significative au total des revenus du travail de leur foyer. Par contre, les personnes payées à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum qui se situent au sein des ménages les plus pauvres ont une plus forte probabilité d'être plus âgées, de vivre dans une famille monoparentale avec des enfants à charge et elles représentent une partie importante du total des revenus du travail de leur foyer. Les figures 10.3-10.5 fournissent des analyses semblables basées sur les chiffres disponibles respectivement pour l'Amérique latine, l'Asie et l'Afrique. La figure 10.3 montre que les résultats pour l'Amérique latine sont similaires à ceux obtenus en Europe. Parmi les pays asiatiques et africains pour lesquels on dispose de données, les résultats présentés respectivement dans les figures 10.4 et 10.5 sont plus hétérogènes.

► Figure 10.1 Répartition des salariés selon les déciles de revenus, par région (pourcentage)

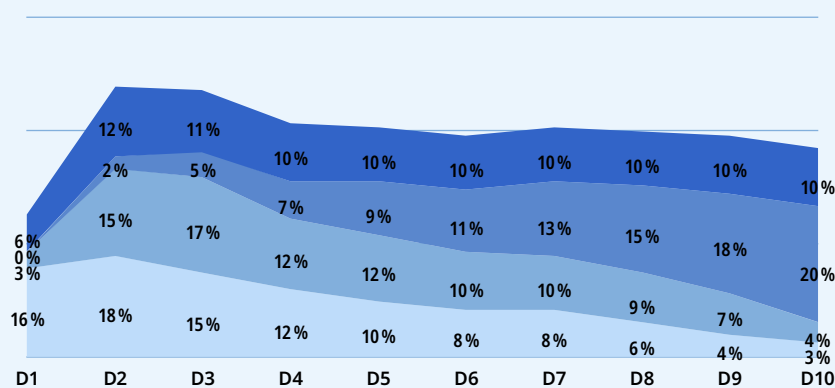
Afrique



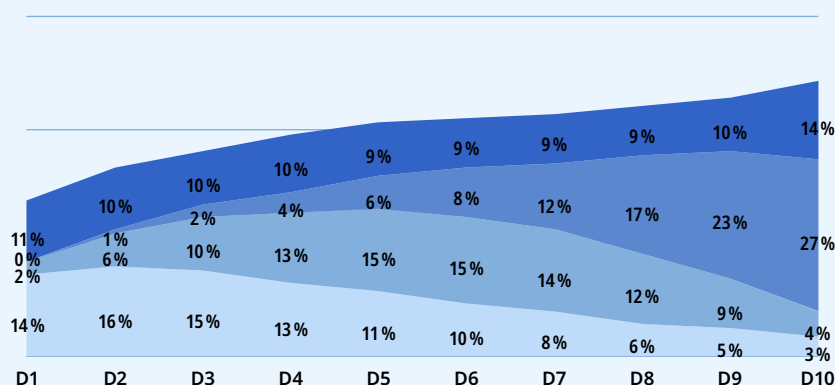
Amérique latine



Asie



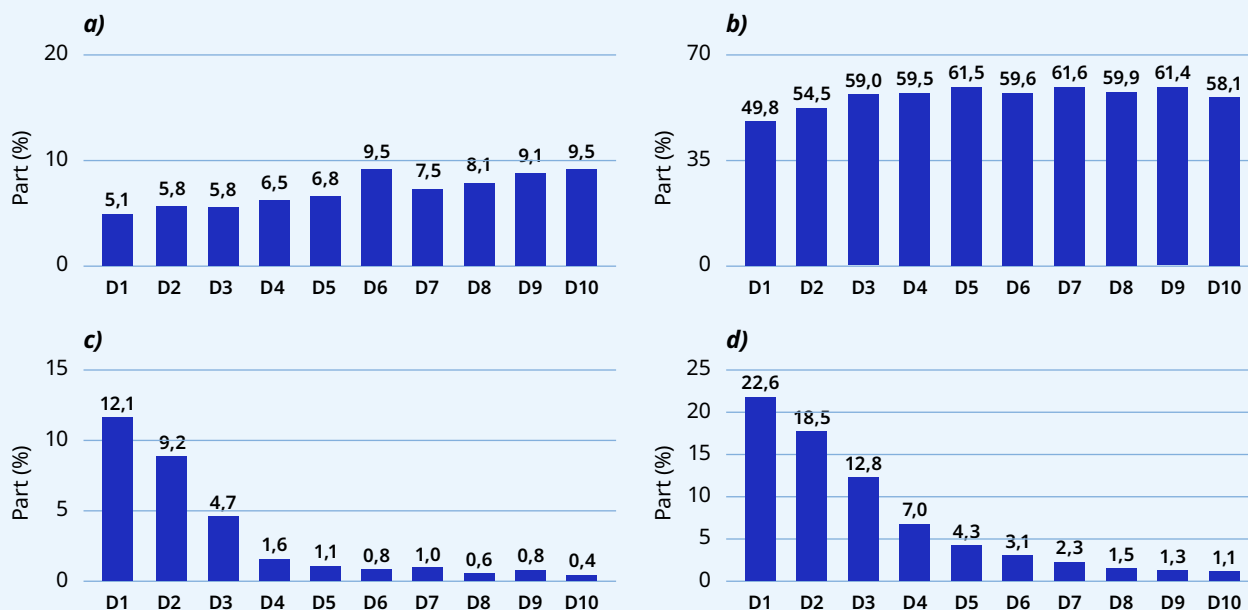
Europe



Note: Pour l'Afrique, l'estimation est basée sur 5 pays: Cameroun, Côte d'Ivoire, Malawi, Niger, République-Unie de Tanzanie. Pour l'Asie, l'estimation est basée sur 4 pays: Cambodge, Mongolie, Myanmar, Viet Nam. Pour l'Amérique latine, l'estimation est basée sur 6 pays: État plurinational de Bolivie, Chili, Équateur, Guatemala, Guyana, Uruguay. Pour l'Europe, l'estimation est basée sur 27 pays pour lesquels des données sont disponibles sur la base de données de l'UE-SILC. L'ensemble des estimations par région sont des moyennes pondérées. Il faut noter que la somme des pourcentages à l'intérieur de chaque catégorie de travailleurs atteint 100 pour cent. Pour davantage d'informations, voir l'annexe V.

Source: Estimations du BIT.

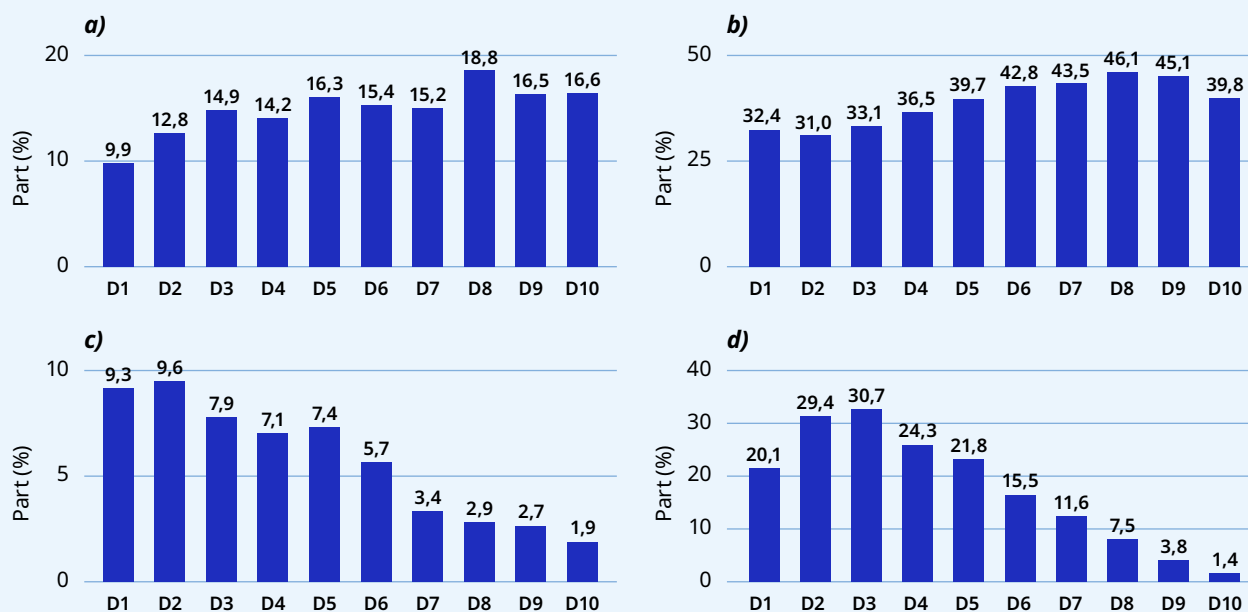
► **Figure 10.2** Caractéristiques des personnes payées à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum par décile de revenu, en Europe (moyennes pondérées) (pourcentage)



Note: a) Part des travailleurs âgés de 16 à 20 ans parmi tous les salariés payés à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum, par décile de revenu; b) part des femmes parmi l'ensemble des salariés payés à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum, par décile de revenu; c) part des travailleurs qui sont des parents seuls avec enfants à charge payés à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum, par décile de revenu; d) part des revenus du travail du foyer générée par les salariés payés à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum, par décile de revenu. Les estimations sont basées sur les chiffres de 27 pays disponibles sur la base de données de l'EU-SILC. Pour davantage d'informations, voir l'annexe V.

Source: Estimations du BIT.

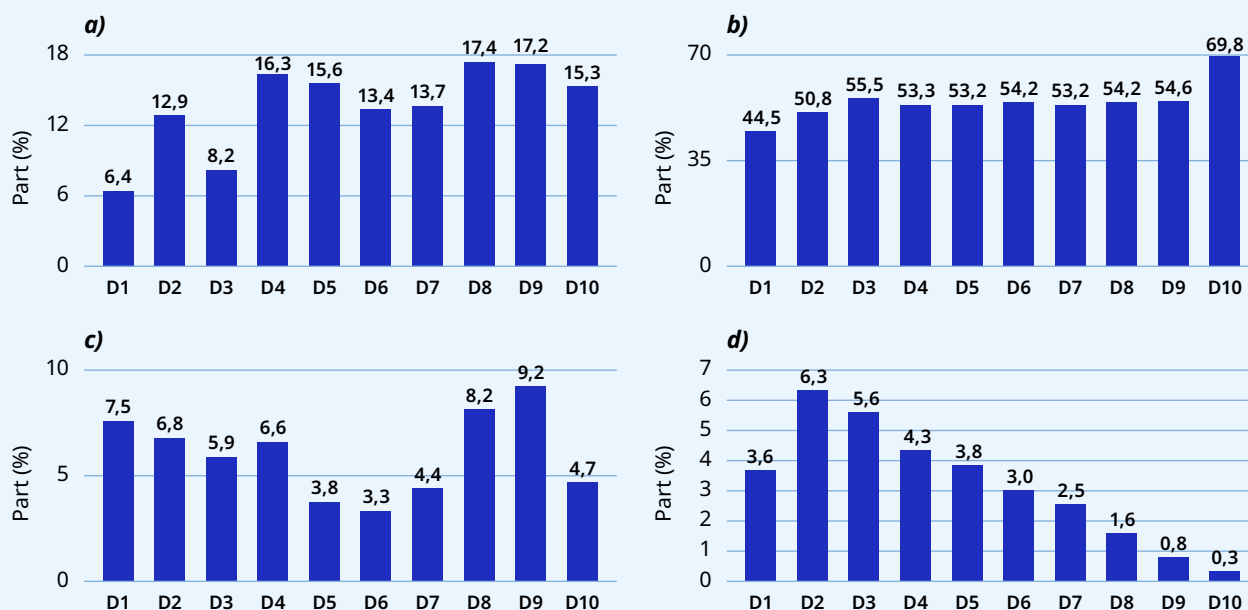
► **Figure 10.3** Caractéristiques des personnes payées à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum par décile de revenu, Amérique latine (moyennes pondérées) (pourcentage)



Note: a) Part des travailleurs âgés de 16 à 20 ans parmi tous les salariés payés à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum, par décile de revenu; b) part des femmes parmi l'ensemble des salariés payés à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum, par décile de revenu; c) part des travailleurs qui sont des parents seuls avec enfants à charge payés à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum, par décile de revenu; d) part des revenus du travail du foyer générée par les salariés payés à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum, par décile de revenu. Les estimations sont basées sur les chiffres de 6 pays: État plurinational de Bolivie, Chili, Équateur, Guatemala, Guyana, Uruguay. Pour davantage d'informations, voir l'annexe V.

Source: Estimations du BIT.

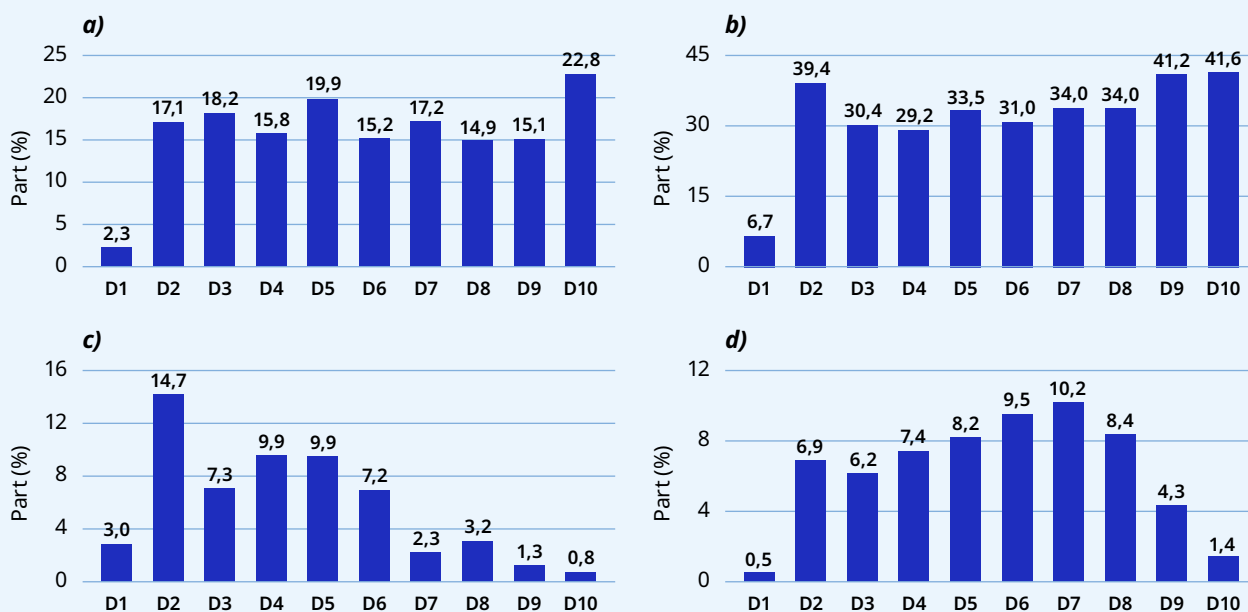
► **Figure 10.4** Caractéristiques des personnes payées à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum par décile de revenu, Asie (moyennes pondérées) (pourcentage)



Note: a) Part des travailleurs âgés de 16 à 20 ans parmi tous les salariés payés à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum, par décile de revenu; b) part des femmes parmi l'ensemble des salariés payés à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum, par décile de revenu; c) part des travailleurs qui sont des parents seuls avec enfants à charge payés à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum, par décile de revenu; d) part des revenus du travail du foyer générée par les salariés payés à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum, par décile de revenu. Les estimations sont basées sur les chiffres de 4 pays: Cambodge, Mongolie, Myanmar, Viet Nam. Pour davantage d'informations, voir l'annexe V.

Source: Estimations du BIT.

► **Figure 10.5** Caractéristiques des personnes payées à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum par décile de revenu, Afrique (moyennes pondérées) (pourcentage)




Note: a) Part des travailleurs âgés de 16 à 20 ans parmi tous les salariés payés à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum, par décile de revenu; b) part des femmes parmi l'ensemble des salariés payés à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum, par décile de revenu; c) part des travailleurs qui sont des parents seuls avec enfants à charge payés à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum, par décile de revenu; d) part des revenus du travail du foyer générée par les salariés payés à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum, par décile de revenu. Les estimations sont basées sur les chiffres de 5 pays: Cameroun, Côte d'Ivoire, Malawi, Niger, République-Unie de Tanzanie. Pour davantage d'informations, voir l'annexe V.

Source: Estimations du BIT.

► 10.2 Caractéristiques démographiques des personnes payées au salaire minimum

La littérature spécialisée montre que, au-delà d'être en mesure de réduire les inégalités en matière de revenu dans les ménages, le salaire minimum peut également réduire les écarts salariaux entre les hommes et les femmes (section 7.2), ainsi qu'entre différentes catégories de personnes au sein de la société. L'étendue de ce qu'il est capable d'accomplir dépend, entre autres, de quelles catégories bénéficient le plus d'une politique de salaire minimum. Alors que les écarts entre les genres représentent l'une des origines principales des inégalités (Atkinson et Bourguignon, 2015), dans de nombreux pays les différences entre d'autres catégories, par exemple entre les migrants et les ressortissants nationaux, contribuent également à creuser les inégalités, les migrants représentant une proportion assez large des foyers à faible revenu. De plus, dans beaucoup de pays, les inégalités territoriales, en particulier entre les zones rurales et les zones urbaines, peuvent également contribuer à un sentiment grandissant de fracture au sein de la société. La plupart des études sur les inégalités en matière de revenu se focalisent sur les inégalités entre tous les foyers d'un même pays (ce que l'on appelle «les inégalités verticales»). Cependant, les mesures qui tentent de réduire les inégalités peuvent échouer si elles ne prennent pas en compte le fait que les inégalités existent également entre les catégories de population (ce que l'on appelle encore «les inégalités horizontales»: voir Stewart, 2005). Une dynamique spécifique des inégalités apparaît lorsque les gens appartiennent à des catégories multiples de personnes désavantagées. La notion «d'intersectionnalité» agglomère cette manière complexe avec laquelle les inégalités basées sur des caractéristiques personnelles différentes se chevauchent et s'accumulent. L'étude des caractéristiques démographiques des personnes payées à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum peut donc faire la lumière sur le potentiel des politiques de salaire minimum afin de réduire le fossé qui existe entre les différentes catégories et ainsi de contribuer à la réduction des inégalités horizontales.

Lorsque l'on compare les caractéristiques des personnes payées à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum avec celles des personnes payées au-dessus du salaire minimum, on s'aperçoit que les femmes, les jeunes travailleurs (âgés de moins de 25 ans), les travailleurs ayant un faible niveau d'éducation ainsi que les travailleurs ruraux sont tous surreprésentés (figure 10.6). Par exemple, les jeunes travailleurs représentent seulement 11 pour cent de ceux payés au-dessus du salaire minimum et 21 pour cent de ceux payés à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum. Toutefois, cela implique également que près de 80 pour cent des personnes payées à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum sont âgées de plus de 25 ans, et que près de la moitié d'entre eux ont des enfants. Ces éléments montrent que, contrairement à ce que l'on croit parfois, les personnes payées à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum ne sont pas seulement des jeunes vivant chez leurs parents. Au contraire, nombre d'entre eux ont une famille qu'ils doivent soutenir. Il est clair également que, en Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest ainsi qu'en Amérique du Nord, les travailleurs migrants sont surreprésentés parmi ceux qui sont payés à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum.



Il est clair également que, en Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest ainsi qu'en Amérique du Nord, les travailleurs migrants sont surreprésentés parmi ceux qui sont payés à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum.

► **Figure 10.6** Caractéristiques démographiques des personnes payées à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum en comparaison avec celles payées au-dessus du salaire minimum, estimations au niveau mondial et par région (pourcentage)



Note: Estimations basées sur 71 pays: 13 pays d'Amérique latine et des Caraïbes, 2 pays d'Amérique du Nord, 11 pays d'Afrique, 14 pays d'Asie et du Pacifique, 22 pays d'Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest et 9 pays d'Europe de l'Est et d'Asie centrale. Pour davantage d'informations, voir l'annexe V.

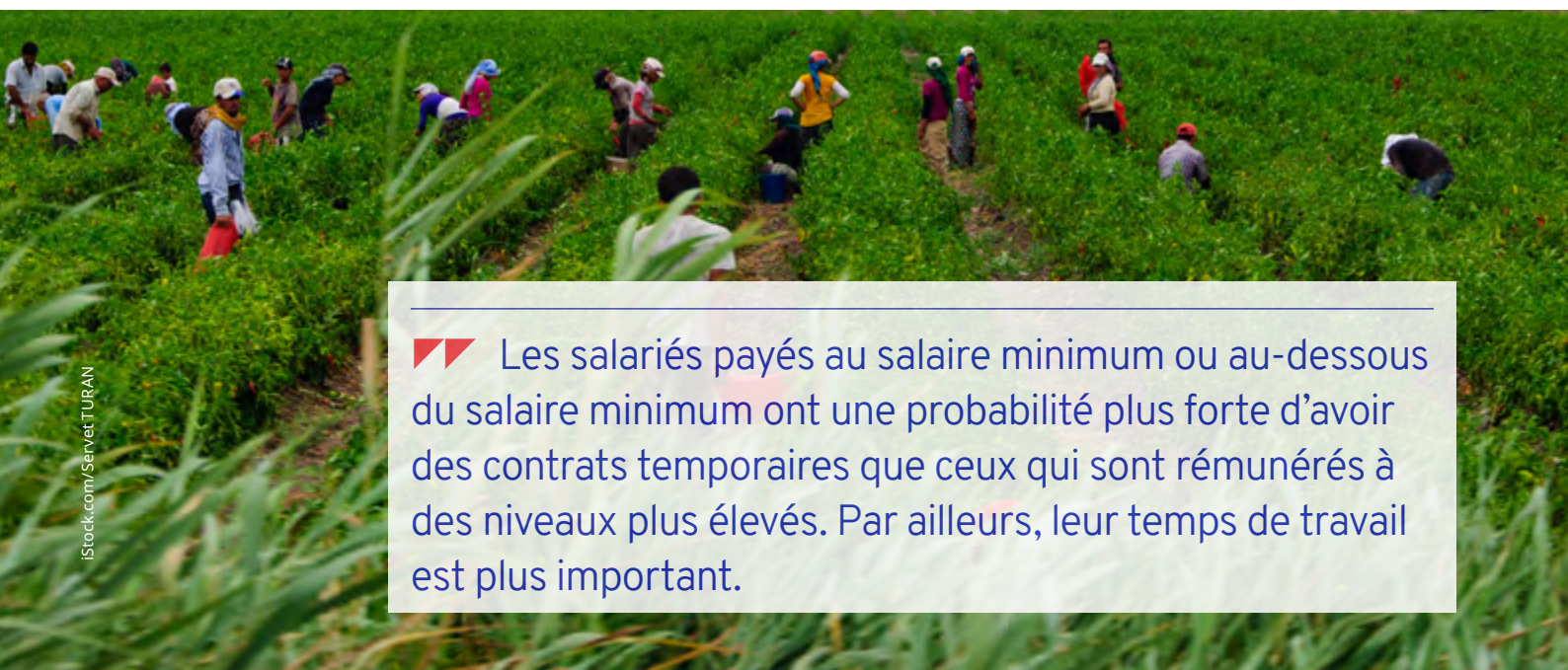
Source: Estimations du BIT.

► 10.3 Profil des personnes payées au salaire minimum sur le marché du travail

Au niveau mondial, les salariés payés au salaire minimum ou au-dessous du salaire minimum ont une probabilité plus forte d'avoir des contrats temporaires que ceux qui sont rémunérés à des niveaux plus élevés. Par ailleurs, leur temps de travail est plus important (figure 10.7). On estime à 46 pour cent le nombre de ceux payés à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum à travers le monde qui sont au bénéfice d'un contrat à durée déterminée; 14 pour cent travaillent à temps partiel. Les salariés payés au salaire minimum ou au-dessous travaillent en moyenne 47 heures par semaine. En comparaison, parmi les personnes payées au-dessus du salaire minimum, 28 pour cent sont en contrat à durée déterminée, 9 pour cent sont à temps partiel, et elles travaillent en moyenne 44 heures par semaine. Des tendances similaires sont observées dans toutes les régions du monde, à deux exceptions près: en Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest, en ce qui concerne les heures travaillées, et en Afrique pour la part des contrats à temps partiels. En réalité, en Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest, les salariés payés à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum travaillent en moyenne 33 heures par semaine, tandis que ceux qui sont payés au-dessus du salaire minimum travaillent 39 heures par semaine en moyenne. En Afrique, la proportion des travailleurs ayant des contrats à temps partiel est environ deux fois plus importante parmi ceux payés au-dessus du salaire minimum.

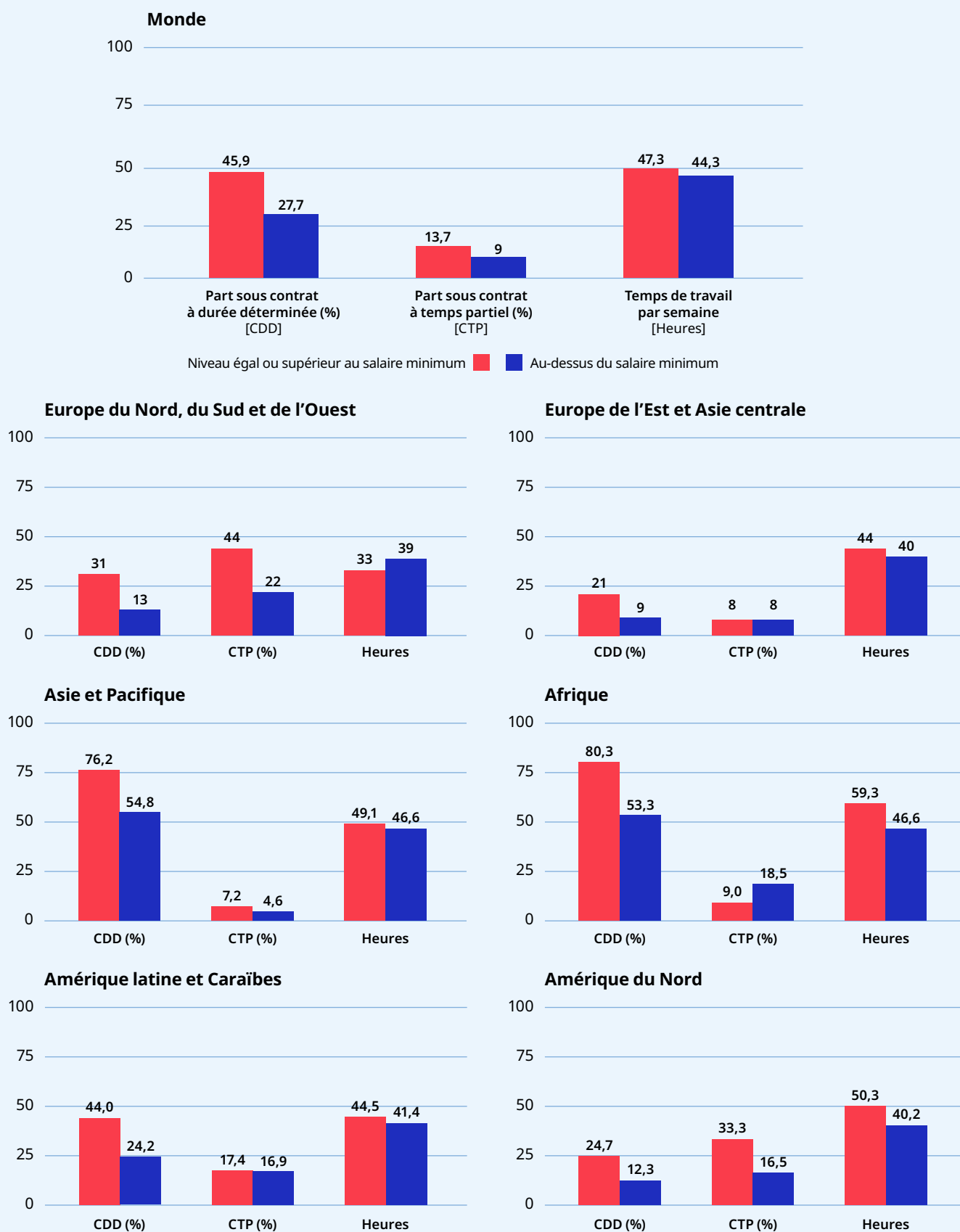
En ce qui concerne la répartition par profession, une grande majorité des personnes payées au salaire minimum ou au-dessous du salaire minimum occupent des emplois faiblement ou moyennement qualifiés (figure 10.8). Ainsi, en comparaison avec les salariés payés au-dessus du salaire minimum, ceux qui sont rémunérés à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum sont surreprésentés chez les artisans et les machinistes, comme ils le sont également chez les employés administratifs, les vendeurs, les salariés agricoles qualifiés, les métiers élémentaires et les travailleurs domestiques. Au niveau mondial, les métiers susmentionnés représentent environ 89 pour cent de tous les salariés payés au salaire minimum ou au-dessous, alors que 65 pour cent seulement des salariés payés au-dessus du salaire minimum occupent de telles fonctions.

Pour ce qui est de la répartition par secteur d'activité, au niveau mondial, 52 pour cent environ des personnes payées au salaire minimum ou au-dessous du salaire minimum sont employées dans l'agriculture, les mines, les industries manufacturières, le bâtiment et le commerce (figure 10.9). On estime également qu'un peu partout dans le monde ceux qui sont payés à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum ont une plus forte probabilité de travailler dans l'agriculture, le commerce, l'alimentaire, les activités d'hébergement et d'autres services à la personne que les salariés payés au-dessus du salaire minimum.



► Les salariés payés au salaire minimum ou au-dessous du salaire minimum ont une probabilité plus forte d'avoir des contrats temporaires que ceux qui sont rémunérés à des niveaux plus élevés. Par ailleurs, leur temps de travail est plus important.

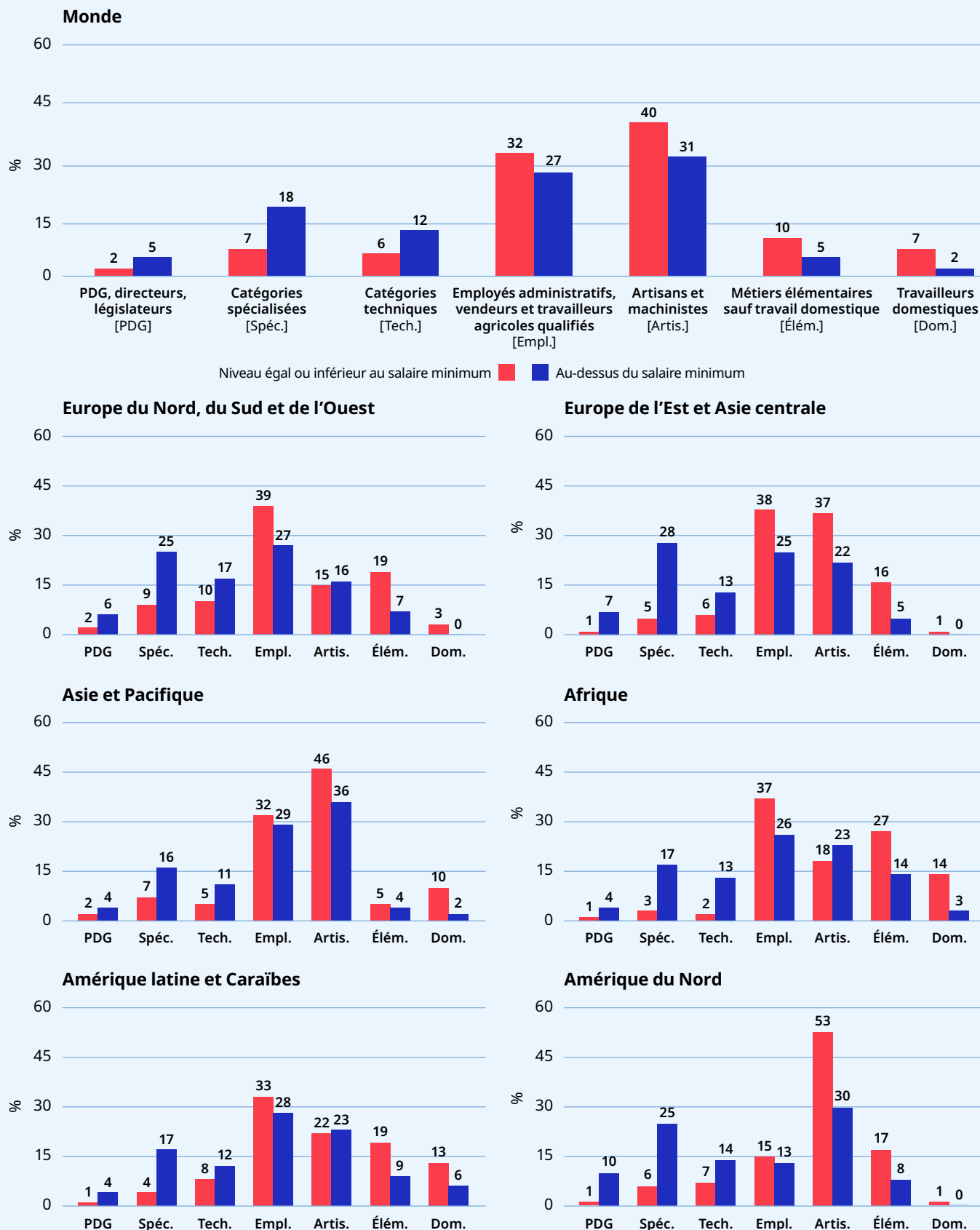
► **Figure 10.7 Caractéristiques des personnes payées au salaire minimum ou au-dessous du salaire minimum sur le marché du travail en comparaison avec celles qui sont payées au-dessus du salaire minimum, estimations au niveau mondial et par région**



Note: Les estimations sont basées sur 71 pays : 13 pays d'Amérique latine et des Caraïbes, 2 pays d'Amérique du Nord, 11 pays d'Afrique, 14 pays d'Asie et du Pacifique, 22 pays de l'Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest et 9 pays d'Europe de l'Est et d'Asie centrale. Pour davantage d'informations, voir l'annexe V.

Source: Estimations du BIT.

► **Figure 10.8 Classification internationale type des professions (CITP-08) des salariés payés au salaire minimum et au-dessous en comparaison avec ceux payés au-dessus du salaire minimum, estimations au niveau mondial et par région (pourcentage)**



PDG = président-directeur général. CITP-08 = Classification internationale type des professions 2008.

Note: Les estimations sont basées sur 71 pays: 13 pays d'Amérique latine et des Caraïbes, 2 pays d'Amérique du Nord, 11 pays d'Afrique, 14 pays d'Asie et du Pacifique, 22 pays de l'Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest et 9 pays d'Europe de l'Est et d'Asie centrale. Pour davantage d'informations, voir l'annexe V.


Source: Estimations du BIT.

► **Figure 10.9 Répartition par secteur d'activités des salariés payés au salaire minimum ou au-dessous en comparaison avec ceux payés au-dessus du salaire minimum, estimations au niveau mondial et par région (pourcentage)**

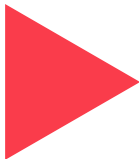


Note: La classification des secteurs est tirée de la Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne (NACE), Rev.4. Les estimations sont basées sur 71 pays: 13 pays d'Amérique latine et des Caraïbes, 2 pays d'Amérique du Nord, 11 pays d'Afrique, 14 pays d'Asie et du Pacifique, 22 pays d'Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest et 9 pays d'Europe de l'Est et d'Asie centrale. Pour davantage d'informations, voir l'annexe V.

Source: Estimations du BIT.

A photograph of a cityscape illustrating economic inequality. The background is dominated by several tall, modern skyscrapers with glass facades and uniform window patterns. In the foreground, a dense residential area with many small, low-rise buildings with tiled roofs is visible. A semi-transparent text box is overlaid on the middle of the image.

▀▀ Dans tous les pays étudiés quasiment, on pourrait réduire les inégalités de revenu (quelle que soit la mesure utilisée pour les évaluer), en instituant un salaire minimum d'un niveau adéquat, applicable à l'ensemble des travailleurs et dûment respecté.



11

Résultats d'un exercice de simulation

► 11.1 Données et méthodologie

En utilisant des microdonnées pour un panel de 41 pays en Afrique, en Asie-Pacifique, en Europe, en Amérique latine et aux Caraïbes pour lesquels on dispose d'informations sur les salaires et les revenus, ce chapitre explore le potentiel du salaire minimum en matière de redistribution en présentant les résultats d'un exercice de simulation sur l'impact de deux scénarios concernant le salaire minimum sur les indicateurs des inégalités en matière de revenu et de pauvreté. Ces deux scénarios simulent, respectivement: 1) *une augmentation du nombre de travailleurs payés au salaire minimum*, qui est supposée être réalisée par un respect total et une couverture complète parmi les salariés (même si un respect total ne peut s'avérer être un scénario complètement réaliste, cette simulation permet d'apporter des preuves sur la probabilité qu'un meilleur respect et qu'une plus grande couverture puissent potentiellement réduire les inégalités et la pauvreté); et 2) *une augmentation à la fois de la couverture (afin d'atteindre une couverture complète parmi tous les salariés) et du niveau du salaire minimum*, ce dernier augmentant jusqu'à une certaine proportion du salaire national médian. Plus spécifiquement, les deux scénarios sont basés sur les hypothèses de départ suivantes (pour davantage d'informations, voir l'annexe IV):

- **Le premier scénario part du principe d'un respect total et d'une couverture complète du salaire horaire minimum, ce qui signifie que tous les salariés inclus dans ces données qui sont payés au-dessous du salaire minimum se mettent à toucher le salaire minimum par rapport au nombre d'heures travaillées.** L'utilisation du taux de salaire horaire minimum permet d'inclure l'ensemble des travailleurs, qu'ils soient à plein temps ou à temps partiel. Cependant, dans les pays dans lesquels le salaire minimum est excessivement élevé par rapport au salaire médian, partir du principe que le respect de la loi est total ne semble pas véritablement réaliste. C'est pourquoi, dans les pays où le salaire minimum dépasse 67 pour cent du salaire médian, la décision a été prise d'effectuer une simulation d'un respect total en augmentant le salaire des salariés payés moins de 67 pour cent du salaire médian (ce qui, dans ce cas précis, signifie moins que le salaire minimum existant). De plus, et afin de tenir compte de la possibilité d'un effet défavorable sur l'emploi, le scénario présuppose une «pénalité emploi» de 1 pour cent pour chaque hausse de 10 pour cent de la masse salariale totale en raison à la fois du respect total et de la couverture complète du salaire minimum¹⁴. Cette hypothèse se justifie par le fait que la plupart des études empiriques ont mis en lumière un effet sur l'emploi

¹⁴ L'expression «masse salariale totale parmi les salariés» permet d'obtenir une estimation approximative de l'ensemble des coûts du travail (en termes salariaux) supportés par les employeurs des travailleurs salariés.

ayant pour origine la hausse du salaire minimum et évaluent son effet entre 1 et 2 pour cent à chaque augmentation de 10 pour cent du salaire minimum (voir, par exemple, Neumark et Wascher, 2008). Dans le reste du rapport, «le scénario du respect total» fait référence au premier scénario, même si, dans certains cas, il peut aussi supposer une augmentation de la couverture légale.

- ▶ **Le deuxième scénario associe l'hypothèse d'un respect total de la loi et d'une couverture complète à celle d'une augmentation du niveau du salaire minimum dans certains pays.** Ce scénario évalue l'impact d'une hausse du salaire minimum jusqu'à 67 pour cent (deux tiers) du salaire médian dans les pays où il est plus bas. La sélection de ce niveau est basée sur le fait que les emplois faiblement rémunérés sont définis généralement comme ceux rémunérés à moins des deux tiers du salaire médian au niveau national. Deux étapes ont été nécessaires afin de concrétiser ces hypothèses. D'abord, dans les pays où le salaire minimum existant se situait au-dessous de 67 pour cent du salaire médian, le salaire horaire a été augmenté à 67 pour cent du salaire médian pour l'ensemble des salariés dont les revenus étaient alors sous ce seuil, conduisant automatiquement à une situation de respect total du salaire minimum. Deuxièmement, dans les pays où le salaire minimum existant était déjà au-dessus de 67 pour cent du salaire médian, le salaire horaire n'a pas été augmenté en supposant un respect total jusqu'au niveau de 67 pour cent du salaire médian. Pour ces pays, le premier et le deuxième scénario sont donc identiques, supposant qu'il n'existe pas de possibilité d'une hausse du niveau du salaire minimum puisqu'il est déjà fixé au-dessus de 67 pour cent du salaire médian. Ce scénario suppose également qu'il existe une «pénalité emploi» de 1 pour cent à chaque augmentation de 10 pour cent de la masse salariale totale.

Les conclusions de cet exercice de simulation permettent d'obtenir une meilleure connaissance des conditions nécessaires pour que le salaire minimum puisse réduire les inégalités en matière de revenu. Il faut souligner que le choix d'un seuil de 67 pour cent de la médiane n'a pas été fait pour indiquer un niveau de salaire minimum idéal, mais simplement pour faciliter l'analyse des effets potentiels du changement des niveaux de salaire minimum, tout en utilisant des niveaux à la fois crédibles et réalistes par rapport à l'état de l'échelle des salaires (c'est-à-dire par rapport au salaire médian). Ces estimations ont été utilisées afin de créer une classification des pays selon le potentiel dont dispose leur système de salaire minimum pour pouvoir réduire les inégalités en matière de revenu. Une analyse détaillée des caractéristiques des pays sélectionnés est réalisée pour mettre en lumière sous quelles conditions le salaire minimum peut jouer pleinement son rôle en tant que mécanisme de redistribution.

► 11.2 Conclusions à propos des inégalités de revenu et de la pauvreté relative

Les conclusions des simulations font apparaître que, dans tous les pays étudiés quasiment, on pourrait réduire les inégalités de revenu (quelle que soit la mesure utilisée pour les évaluer) en instituant un salaire minimum d'un niveau adéquat applicable à l'ensemble des travailleurs et dûment respecté, en y associant une augmentation allant jusqu'à 67 pour cent de la médiane. La figure 11.1 montre l'impact des deux simulations sur quatre mesures différentes des inégalités en matière de revenu. Lorsqu'on analyse ces inégalités, la première question qui se pose est de savoir comment les mesurer. Il existe diverses façons de le faire et chacune d'entre elles est susceptible d'être touchée de manière différente par un changement dans le respect ou le niveau du salaire minimum. Dans le cadre de ce rapport, il a été décidé de présenter les changements de pourcentage en ratio de Palma, en coefficient Gini¹⁵, en ratio D9/D1 et en ratio D8/D2 qui sont tous mesurés en utilisant le classement des ménages en termes de revenus des ménages par personne. Le ratio de Palma fait référence à la part des revenus des 10 pour cent les plus aisés sur l'échelle divisée par la part de revenus des 40 pour cent qui se situent au bas de l'échelle. Le ratio D9/D1 fait référence à la part du revenu des 10 pour cent les plus aisés sur l'échelle divisée par la part du revenu des 10 pour cent qui se situent au bas de l'échelle. De manière semblable, le ratio D8/D2 fait référence à la part du revenu des 20 pour cent les plus aisés divisée par la part de revenu des 20 pour cent au bas de l'échelle¹⁶. Sur la figure 11.1, il apparaît clairement, en analysant les effets du ratio de Palma et du coefficient de Gini, qu'un meilleur respect de la loi, une meilleure couverture ainsi que l'augmentation du niveau du salaire minimum permettraient de réduire les inégalités en matière de revenu dans pratiquement tous les pays étudiés. Lorsque l'on considère l'effet à la fois sur les scénarios du salaire minimum sur les ratios D9/D1 et D8/D2, on aboutit à la même conclusion pour tous les pays à l'exception du Niger, du Malawi et, jusqu'à un certain point, de la République-Unie de Tanzanie. Par exemple, dans le cas du Niger, à la fois les ratios D9/D1 et D8/D2 montrent qu'un respect total et qu'une augmentation de la couverture accroissent les inégalités au sein des ménages. En effet, il se trouve qu'au Niger, comme dans de nombreux pays d'Afrique subsaharienne, les salariés se situent souvent dans les déciles les plus élevés sur l'échelle des revenus des ménages, alors que les travailleurs se situant dans les déciles inférieurs ont une plus grande probabilité de travailler à leur compte ou travaillent au sein de la famille. Ainsi, un scénario basé sur un respect total et une couverture complète (ou à un niveau plus élevé) du salaire minimum entraîne une augmentation des revenus à des déciles plus élevés, y compris au D9 et D8, alors que les deux déciles les plus bas de la répartition des revenus du ménage demeurent pratiquement au même niveau.

¹⁵ Le coefficient de Gini mesure la déviation de la répartition des revenus parmi les individus ou les ménages à l'intérieur d'une économie par rapport à une répartition parfaitement égale. Un coefficient de Gini de 0 représente une égalité parfaite; un coefficient de 100, une inégalité parfaite. Voir la définition de l'indice Gini sur le site de l'OCDE [Glossary of Statistical Terms](#).

¹⁶ Les ratios D9/D1 et D8/D2 sont des mesures classiques des inégalités en matière de revenu qui peuvent être calculées en utilisant soit les valeurs du seuil qui séparent les déciles ou encore la part du revenu à l'intérieur des déciles. Nous avons estimé les deux alternatives et avons observé seulement des différences minimales entre les deux. Il a été décidé d'utiliser les ratios entre les parts de revenu afin de permettre d'aboutir à une comparaison plus consistante avec le ratio de Palma.

► **Figure 11.1 Impact potentiel d'une simulation à deux scénarios sur les inégalités de revenu, dans un panel de pays: a) évolution du ratio de Palma (%); b) évolution du coefficient de Gini (%); c) évolution du ratio D9/D1 (%); d) évolution du ratio D8/D2 (%)**





Source: Estimations du BIT.

Toutefois, le potentiel du salaire minimum en termes de redistribution varie beaucoup entre les pays et entre les deux scénarios de salaire minimum. Si l'on s'intéresse au ratio de Palma en supposant un scénario de respect total, les résultats vont d'une baisse de pratiquement 0 en Tchéquie à une baisse de 11 pour cent au Malawi. En revanche, lorsque l'on suppose à la fois un respect total et une augmentation du niveau, on aboutit à la conclusion allant d'une baisse de 0,8 pour cent en Côte d'Ivoire à environ 13 pour cent au Malawi. Par exemple, un respect total du salaire minimum horaire en Espagne réduirait le ratio de Palma de 5 pour cent et le coefficient de Gini de près de 3 pour cent, alors qu'en Croatie un scénario identique réduirait à la fois le ratio de Palma et le coefficient de Gini de seulement 0,2 pour cent environ (figure 11.1). Les différences entre les deux scénarios mettent en évidence le potentiel variable en matière de redistribution d'une augmentation du niveau du salaire minimum. En Estonie par exemple, un respect total réduirait le ratio de Palma de 3,8 pour cent (et le coefficient de Gini de 1,7 pour cent), alors qu'un respect total accompagné d'une augmentation du salaire minimum fixé à 67 pour cent du salaire médian réduirait le ratio de Palma de 10 pour cent et le coefficient de Gini de 4,8 pour cent. Par contre, dans certains pays comme la Hongrie, le Guatemala, la France et le Portugal, un respect total réduirait bien les inégalités en matière de revenu – le ratio de Palma baissant entre 2 et 7 pour cent dans ces pays –, mais le niveau relativement élevé du salaire minimum par rapport au salaire médian laisse à penser que la marge est faible pour aboutir à une réduction des inégalités en appliquant le deuxième scénario, c'est-à-dire en augmentant le niveau du salaire minimum afin qu'il atteigne 67 pour cent du salaire médian.

Cet exercice de simulation suggère également que, dans la très grande majorité des pays de l'étude, le salaire minimum pourrait réduire la pauvreté relative. Si l'on utilise la part des ménages qui vivent avec un revenu inférieur à la moitié du revenu médian en tant qu'indicateur de la pauvreté relative, l'exercice de simulation produit une estimation de l'impact potentiel du salaire minimum sur la pauvreté relative. La figure 11.2 montre l'évolution du pourcentage de pauvreté relative en même temps que la part de la population vivant au sein de foyers qui ont connu une augmentation de leur revenu total en raison des évolutions qui ont été simulées concernant le salaire minimum. Par exemple en Estonie, une hausse du niveau du salaire minimum à 67 pour cent du salaire médian, dans un contexte de respect total, permettrait d'accroître le revenu de plus de 35 pour cent de la population et entraînerait une réduction de 17 pour cent de la part des ménages vivant dans une pauvreté relative. En Hongrie, un respect total ainsi que le salaire minimum au niveau actuel permettraient d'augmenter le revenu d'environ 24 pour cent de la population et conduiraient à une réduction de 24 pour cent de la part des ménages vivant avec moins de la moitié du revenu médian. Au Guatemala, un meilleur respect de la loi et un niveau de salaire minimum égal à 67 pour cent du salaire médian pourraient réduire le taux de pauvreté des ménages de 8 pour cent. Même s'il s'agit de réductions importantes du niveau de la pauvreté, dans d'autres pays l'impact estimé est beaucoup plus faible. Par exemple, en Croatie, en Tchéquie et en Slovénie, un scénario identique conduirait à un revenu plus élevé pour environ 22-23 pour cent de la population, mais ce résultat ne conduit qu'à des évolutions modestes au niveau de la pauvreté relative. Dans la plupart des pays africains que nous avons analysés, le scénario conduirait, en réalité, à une augmentation de la pauvreté relative. Ce phénomène s'explique par le fait que, dans ces pays, les membres appartenant aux ménages les plus pauvres ne sont pas salariés, mais gagnent leur vie en travaillant à leur compte ou au sein de leur famille.

► **Figure 11.2 Impact potentiel d'une simulation à deux scénarios sur la pauvreté dans un panel de pays:**
a) évolution de la pauvreté relative au sein des ménages (%); b) évolution des personnes vivant dans des ménages dont les revenus ont augmenté (%)



Note: a) Évolution dans la part des ménages au-dessous de la moitié du revenu médian par foyer par habitant; b) Évolution de la part des personnes vivant dans des foyers qui enregistrent une augmentation du revenu total du ménage.

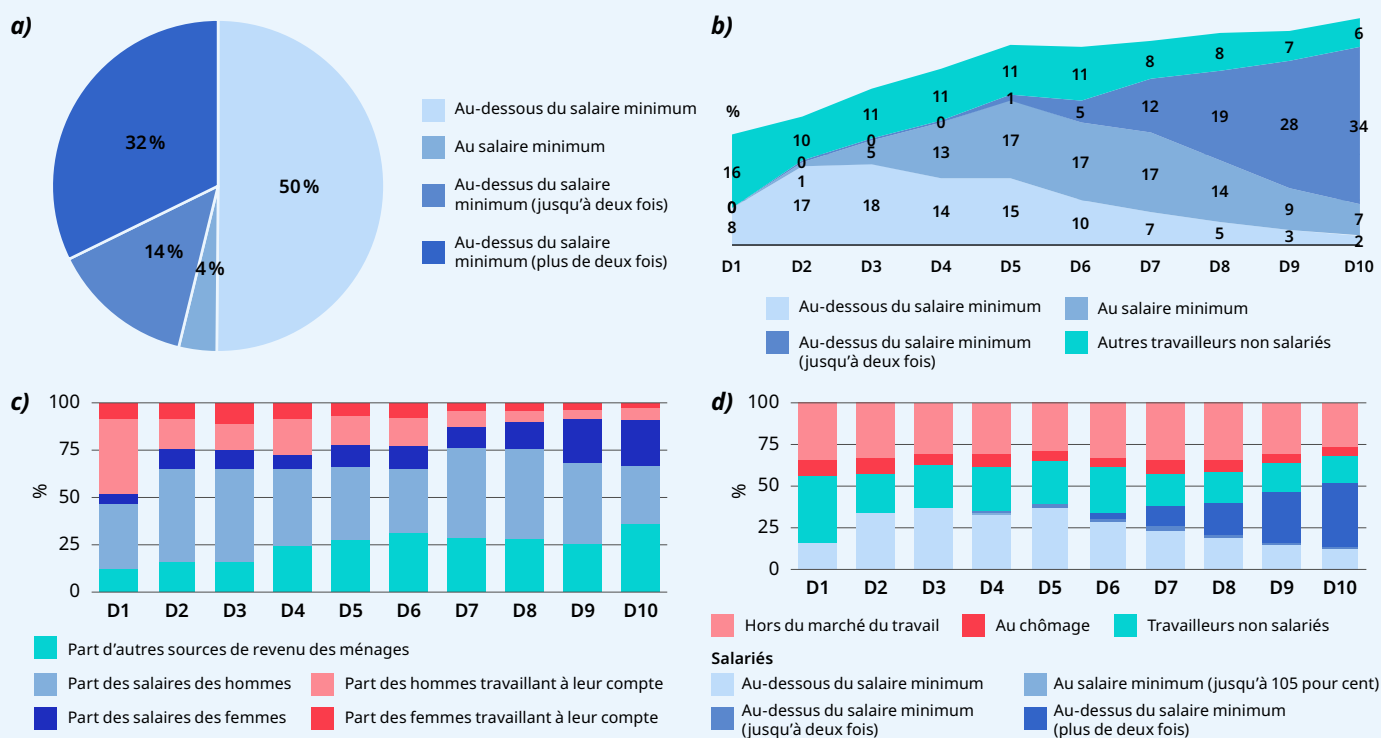
Source: Estimations du BIT.

► 11.3 Exemples par pays

Dans certains pays comme le Guatemala, l'Équateur et la Hongrie, il existe des possibilités réelles de réduire les inégalités en matière de revenu si l'on effectue des progrès dans la bonne application du salaire minimum. En effet, si l'on regarde l'évolution du ratio de Palma, la réduction des inégalités de revenu irait au-delà de 4,5 pour cent dans tous les pays que nous venons de mentionner, en atteignant même 9,5 pour cent dans le cas du Guatemala. En général, ces trois pays disposent de salaires minima relativement élevés et d'un nombre assez important de salariés payés au-dessous du salaire minimum. De plus, une majorité de ces personnes payées au-dessous du salaire minimum se situent dans la partie inférieure de l'échelle des revenus (voir figures 11.3-11.5). Ainsi, au Guatemala, où le salaire minimum va au-delà du salaire médian, le rapport salaire minimum-salaire médian étant de 105 pour cent, plus de la moitié (54 pour cent) des salariés sont payés à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum (figure 11.3a)). Parmi ces travailleurs, 59 pour cent se situent dans les 40 pour cent de la partie basse de l'échelle des revenus (figure 11.3b)). L'Équateur possède des caractéristiques semblables, avec un rapport salaire minimum-salaire médian de 88 pour cent et une part de salariés payés au salaire minimum ou au-dessous de 38 pour cent (figure 11.4a)). Cependant, en Équateur, les salariés touchant moins que le salaire minimum sont répartis de manière plus égale à travers les déciles qu'au Guatemala (46 pour cent se situent dans les 40 pour cent les plus bas sur l'échelle). Cela peut expliquer pourquoi l'impact potentiel d'un meilleur respect de la loi sur le ratio de Palma est deux fois plus important au Guatemala qu'en Équateur. L'autre exemple intéressant, cette fois-ci en Europe, se trouve en Hongrie (figure 11.5). Dans ce pays, le salaire minimum est fixé à 71 pour cent du salaire médian, c'est-à-dire à un niveau relativement haut par rapport à la structure des salaires au niveau national. La part des salariés payés au salaire minimum ou au-dessous est aussi relativement élevée, représentant 26 pour cent de l'ensemble des personnes employées, dont 6 pour cent sont payés approximativement au salaire minimum et 20 pour cent au-dessous du salaire minimum. De plus, une grande majorité de ces travailleurs – 63 pour cent – se situent dans la partie inférieure de l'échelle de distribution et ils représentent 31 pour cent de la population active dans le premier décile (figure 11.5 d)). Lorsque l'on s'intéresse aux revenus générés au niveau des ménages en Hongrie, les salaires représentent 28 pour cent du revenu total des ménages situés dans le premier décile, 15 pour cent provenant du salaire des hommes et 13 pour cent venant du salaire des femmes (figure 11.5 c)).

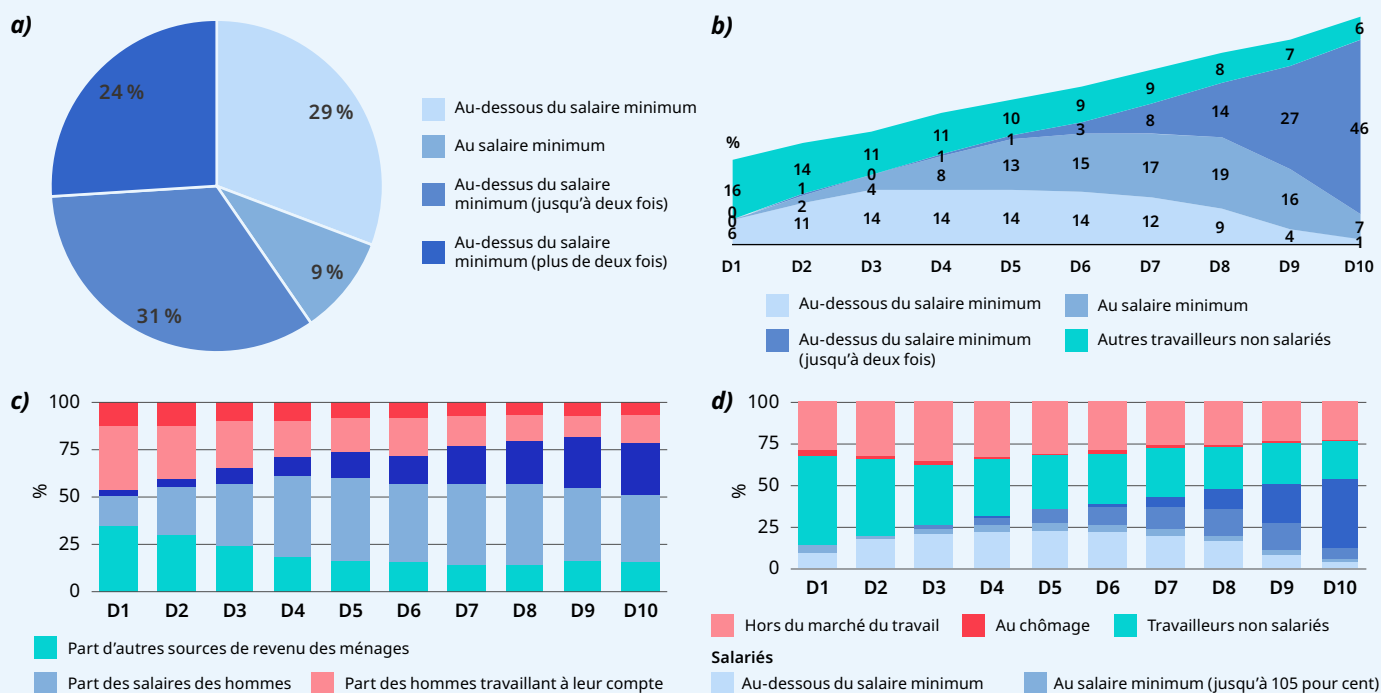
Dans un autre échantillon de pays qui inclut, entre autres, l'Estonie, le Viet Nam et l'Uruguay, la possibilité de réduire les inégalités en matière de revenu en associant un respect total et une augmentation du niveau du salaire minimum s'avère relativement élevée. En réalité, dans ces pays, le potentiel en matière de redistribution d'une augmentation de ce niveau associée à un respect total est plus de deux fois supérieur que le potentiel dans le cas du scénario limité au seul respect total (figure 11.2). Ces pays se caractérisent souvent par des niveaux peu élevés de salaire minimum et par une part significative des salariés payés au-dessous du salaire minimum se situant dans la partie inférieure de l'échelle des revenus (figures 11.6-11.8). Ainsi, en Estonie, le salaire minimum est fixé à 43 pour cent du salaire médian, et 11 pour cent des salariés sont payés à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum. De plus, 63 pour cent des salariés payés au salaire minimum ou au-dessous se situent dans les quatre déciles inférieurs de l'échelle (figure 11.6). De manière semblable, au Viet Nam, où le salaire minimum tourne autour de 28 pour cent de la médiane, 72 pour cent des salariés payés au salaire minimum ou au-dessous se situent dans les quatre déciles inférieurs (figure 11.7). On observe des caractéristiques similaires en Uruguay (figure 11.8).

► **Figure 11.3 Guatemala (indice de Kaitz = 105%): a) répartition des salariés par groupe; b) répartition des travailleurs par décile de revenus des ménages; c) sources de revenu par décile; d) statut sur le marché du travail par décile (pourcentage)**



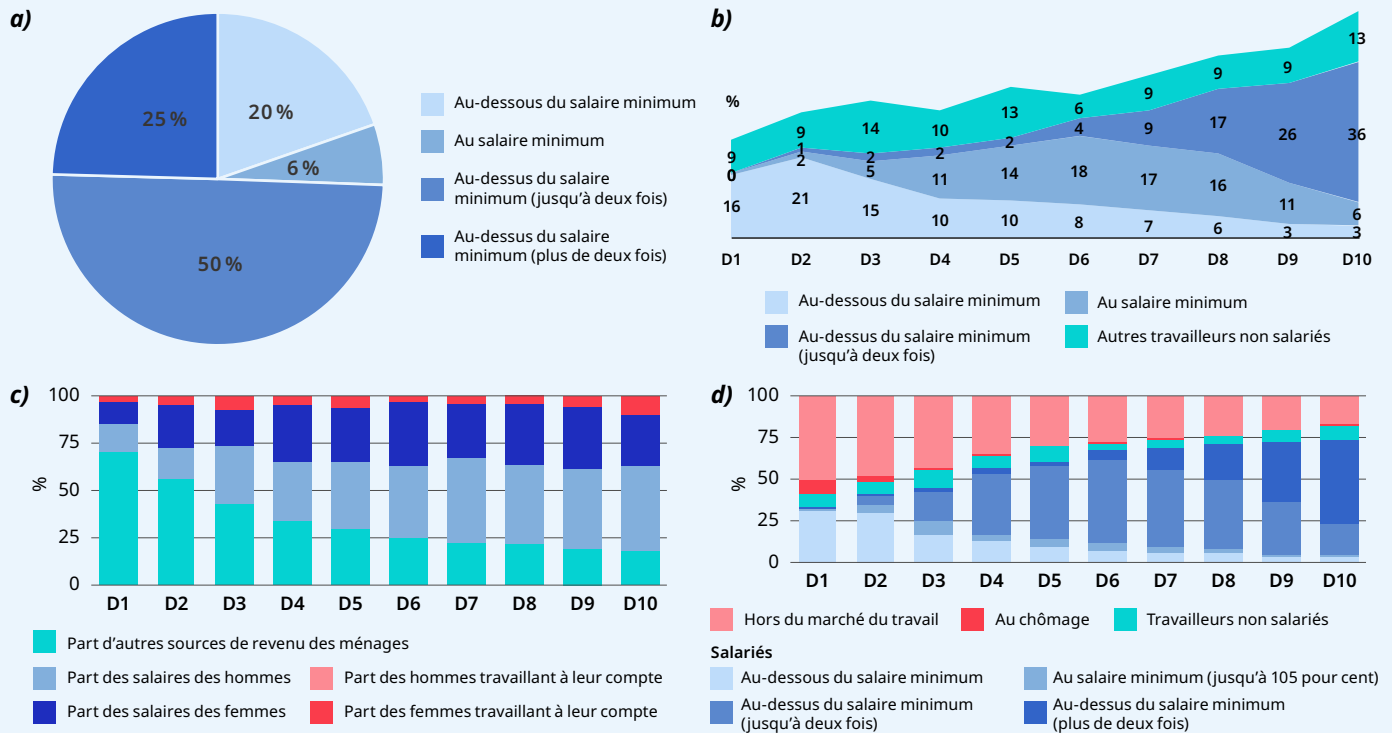
Source: Estimations du BIT.

► **Figure 11.4 Équateur (indice de Kaitz = 88%): a) répartition des salariés par groupe; b) répartition des travailleurs par décile de revenus des ménages; c) sources de revenu par décile; d) statut sur le marché du travail par décile (pourcentage)**



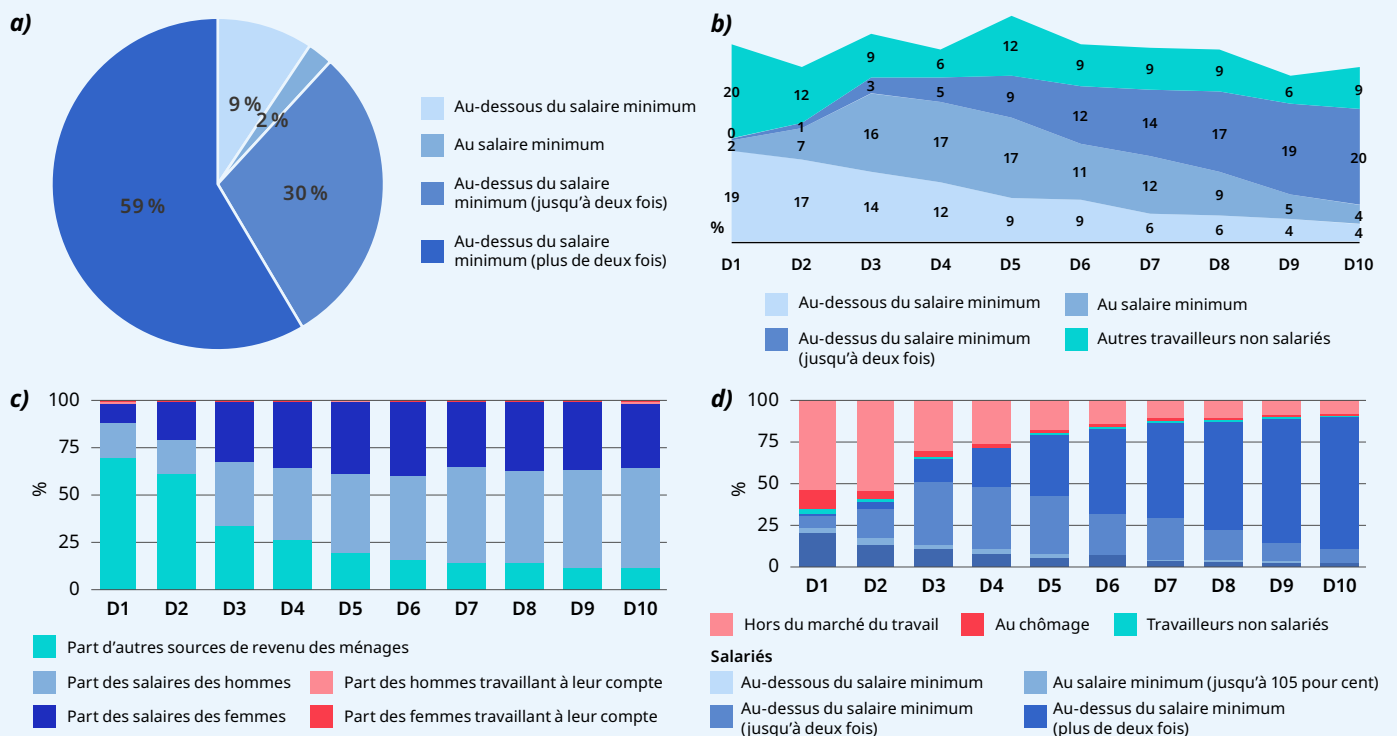
Source: Estimations du BIT.

► **Figure 11.5 Hongrie (indice de Kaitz = 71%) :** a) répartition des salariés par groupe; b) répartition des travailleurs par décile de revenus des ménages; c) sources de revenu par décile; d) statut sur le marché du travail par décile (pourcentage)



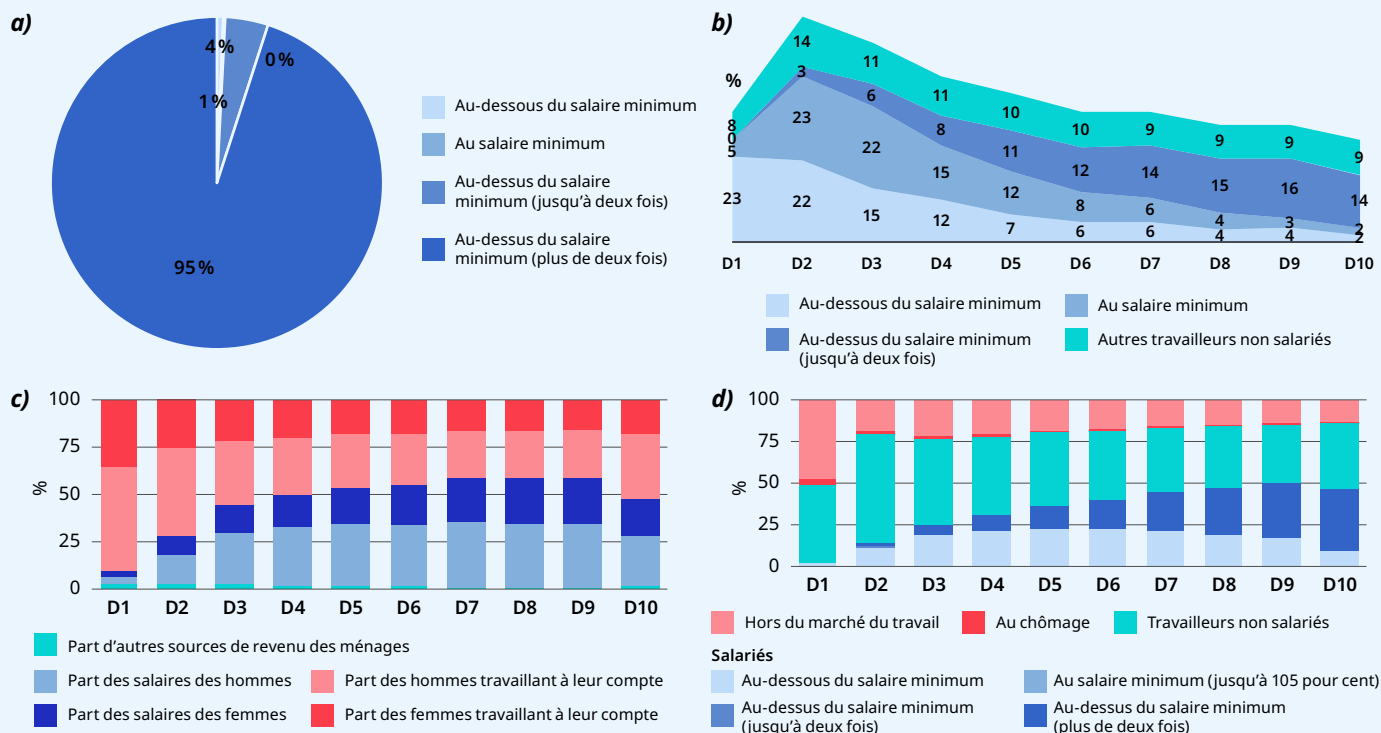
Source: Estimations du BIT.

► **Figure 11.6 Estonie (indice de Kaitz = 43%) :** a) répartition des salariés par groupe; b) répartition des travailleurs par décile de revenus des ménages; c) sources de revenu par décile; d) statut sur le marché du travail par décile (pourcentage)



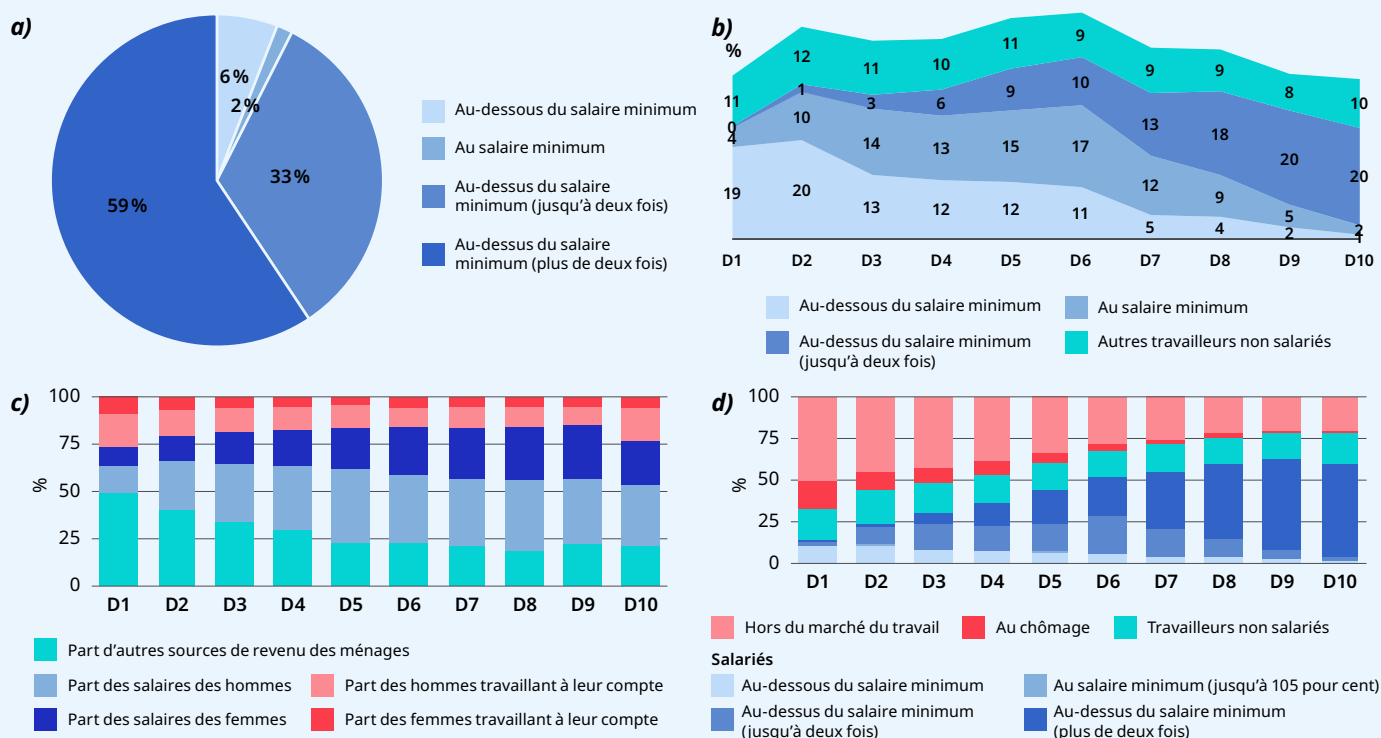
Source: Estimations du BIT.

► **Figure 11.7 Viet Nam (indice de Kaitz = 28%): a) répartition des salariés par groupe; b) répartition des travailleurs par décile de revenus des ménages; c) sources de revenu par décile; d) statut sur le marché du travail par décile (pourcentage)**



Source: Estimations du BIT.

► **Figure 11.8 Uruguay (indice de Kaitz = 44%): a) répartition des salariés par groupe; b) répartition des travailleurs par décile de revenus des ménages; c) sources de revenu par décile; d) statut sur le marché du travail par décile (pourcentage)**



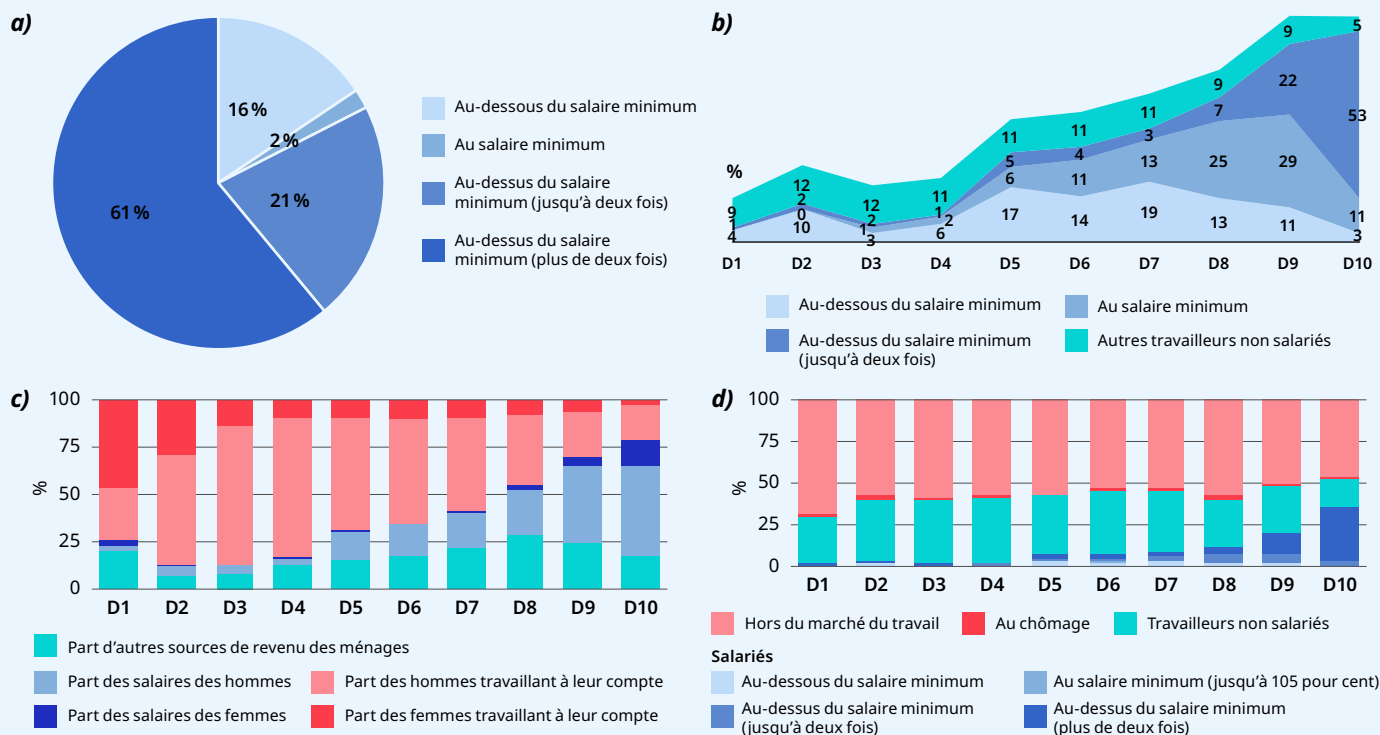
Source: Estimations du BIT.

De manière frappante, pour certains autres pays, on obtient des résultats contrastés selon la manière de mesurer les inégalités en matière de revenu. Même si, dans tous les pays, un plus grand respect du salaire minimum ainsi que de ses différents niveaux permettrait de réduire le ratio de Palma et le coefficient de Gini, dans certains cas ces mesures pourraient conduire à des réductions très modestes, ou même à des augmentations, dans les ratios D9/D1 et D8/D2. C'est tout particulièrement le cas dans des pays à faible revenu comme le Niger, la République-Unie de Tanzanie et le Malawi, qui se caractérisent par de hauts niveaux de travail indépendant au sein de l'économie informelle. Par exemple au Niger, la part des salariés est très faible sur toute l'échelle des revenus et tout spécialement dans les déciles inférieurs (figure 11.9). De plus, les salariés payés au salaire minimum et au-dessous ne se concentrent pas dans la partie inférieure de l'échelle des revenus. Ainsi, des évolutions des niveaux du salaire minimum ou du respect du salaire minimum n'auraient pas beaucoup d'effets sur les revenus des ménages dans les déciles les plus bas. La figure 11.10 fait apparaître essentiellement des conclusions similaires pour la République-Unie de Tanzanie. Dans l'État plurinational de Bolivie, les ratios D9/D1 et D8/D2 chutent à peine dans les deux scénarios (figure 11.11), encore une fois parce que les salariés payés au salaire minimum et au-dessous ne vivent pas parmi les ménages les plus pauvres: comme on peut l'observer, seule une petite partie d'entre eux se situent dans le premier décile (figure 1.11d)).

Enfin, dans les pays où le salaire minimum est déjà à des niveaux proches du seuil de l'exercice de simulation et où le respect du salaire minimum est déjà relativement élevé, les deux scénarios de salaire minimum auraient un effet limité pour réduire les inégalités. Par exemple, en Pologne, au Chili et au Portugal, où les salaires minima sont fixés respectivement à 63, 66 et 70 pour cent du salaire médian, et où la part des salariés payés au-dessous du salaire minimum est relativement faible, la marge pour aller vers une nouvelle augmentation de l'effet de redistribution du salaire minimum devrait s'avérer limitée (figures 11.12-11.14).

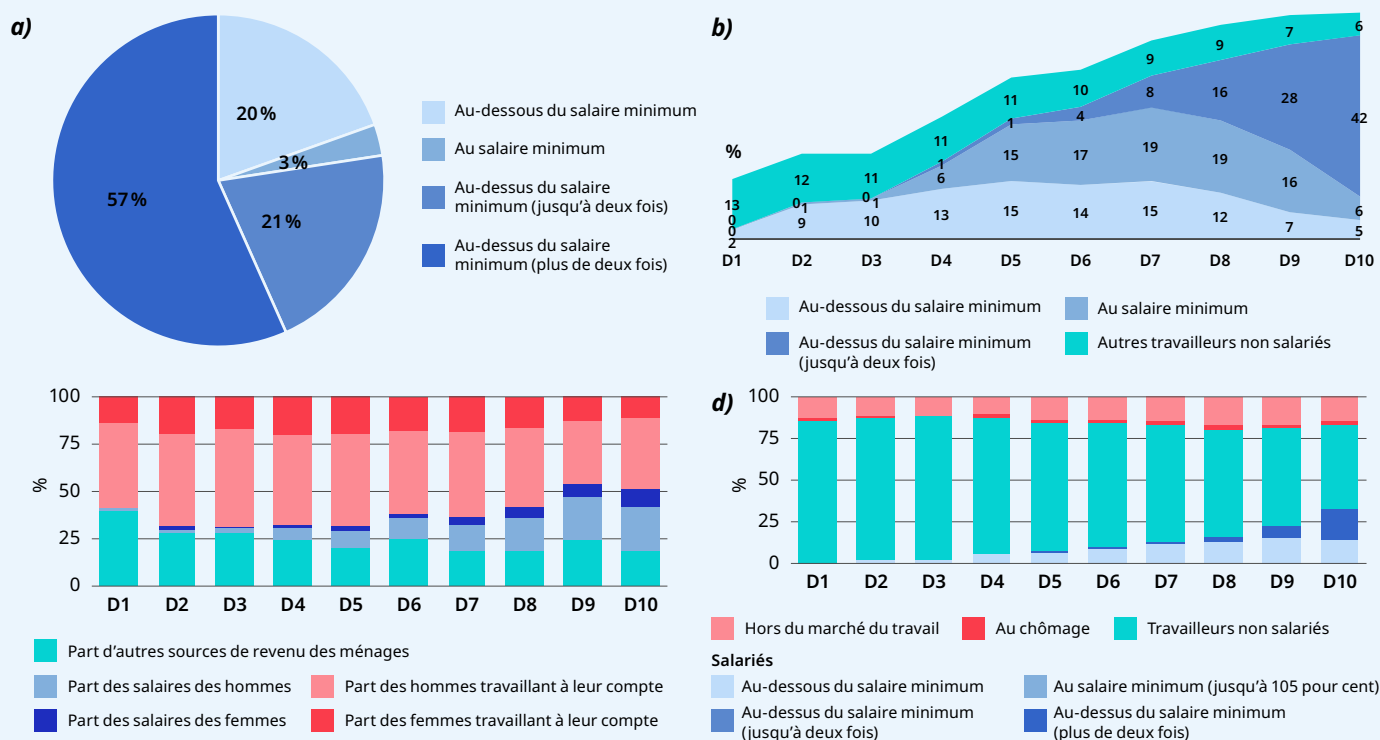


► **Figure 11.9 Niger (indice de Kaitz = 37%): a) répartition des salariés par groupe; b) répartition des travailleurs par décile de revenus des ménages; c) sources de revenu par décile; d) statut sur le marché du travail par décile (pourcentage)**



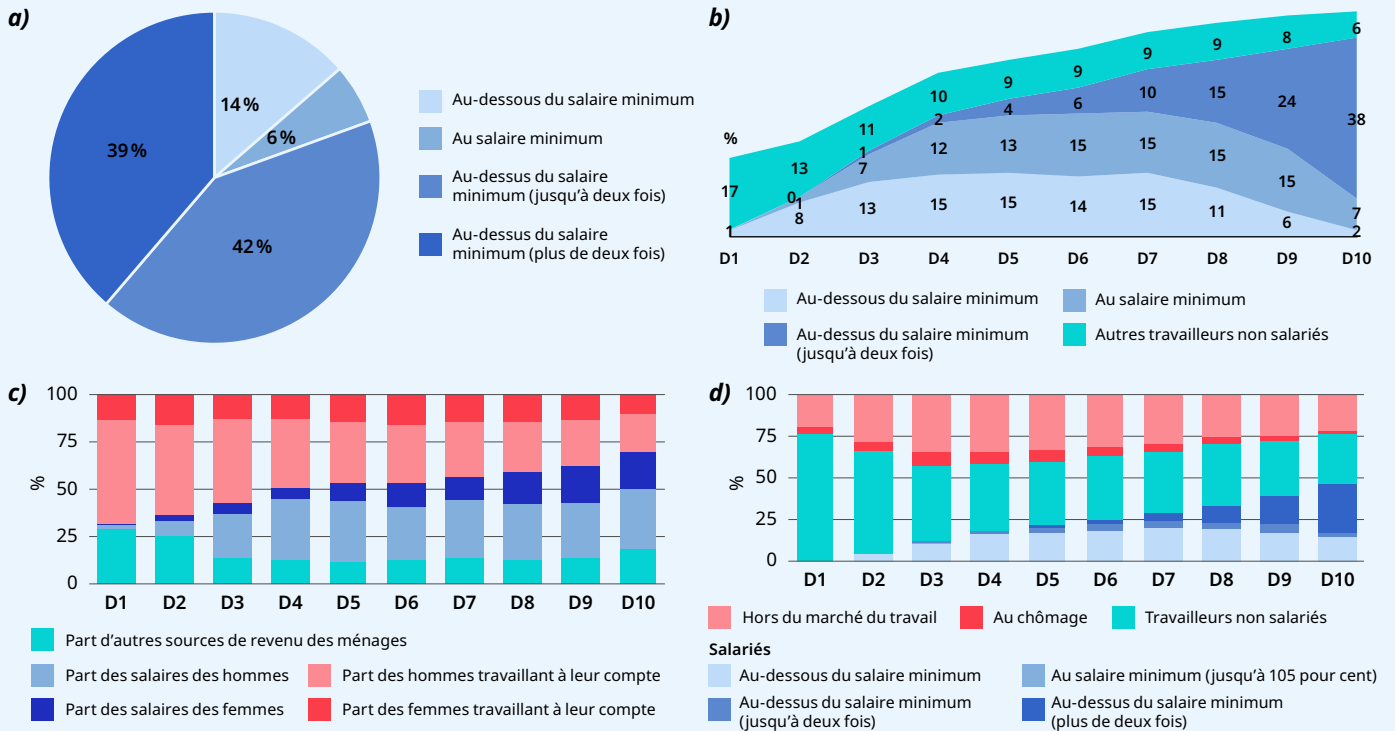
Source: Estimations du BIT.

► **Figure 11.10 République-Unie de Tanzanie (indice de Kaitz = 47%): a) répartition des salariés par groupe; b) répartition des travailleurs par décile de revenus des ménages; c) sources de revenu par décile; d) statut sur le marché du travail par décile (pourcentage)**



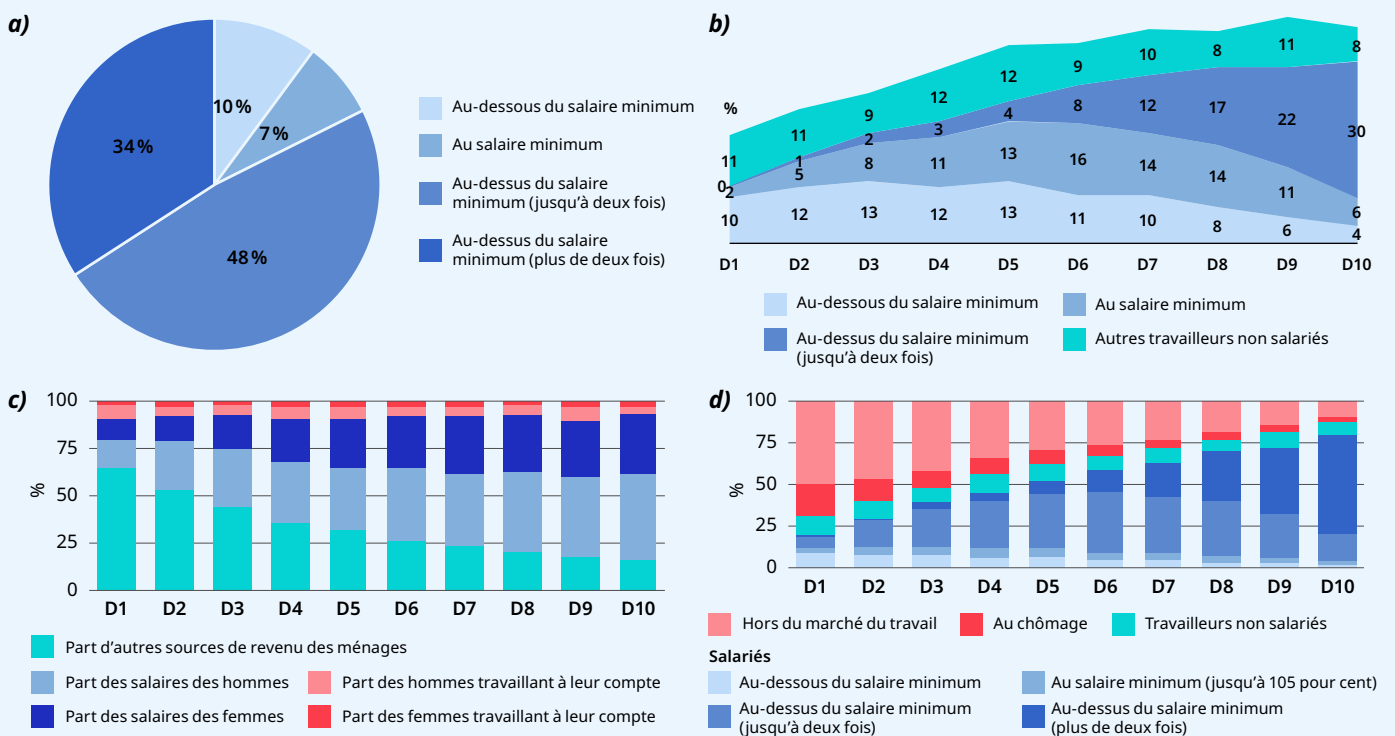
Source: Estimations du BIT.

► **Figure 11.11 État plurinational de Bolivie (indice de Kaitz = 66%): a) répartition des salariés par groupe; b) répartition des travailleurs par décile de revenus des ménages; c) sources de revenu par décile; d) statut sur le marché du travail par décile (pourcentage)**



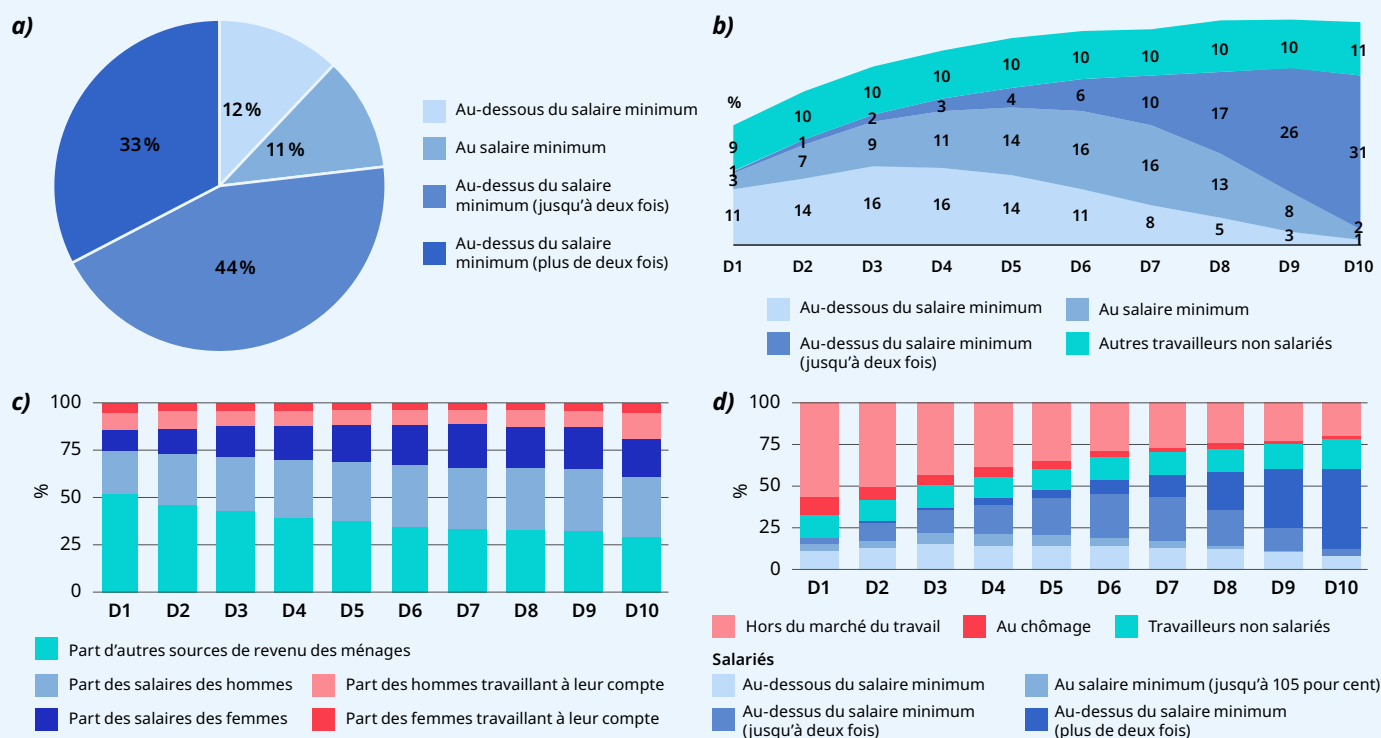
Source: Estimations du BIT.

► **Figure 11.12 Pologne (indice de Kaitz = 63%): a) répartition des salariés par groupe; b) répartition des travailleurs par décile de revenus des ménages; c) sources de revenu par décile; d) statut sur le marché du travail par décile (pourcentage)**



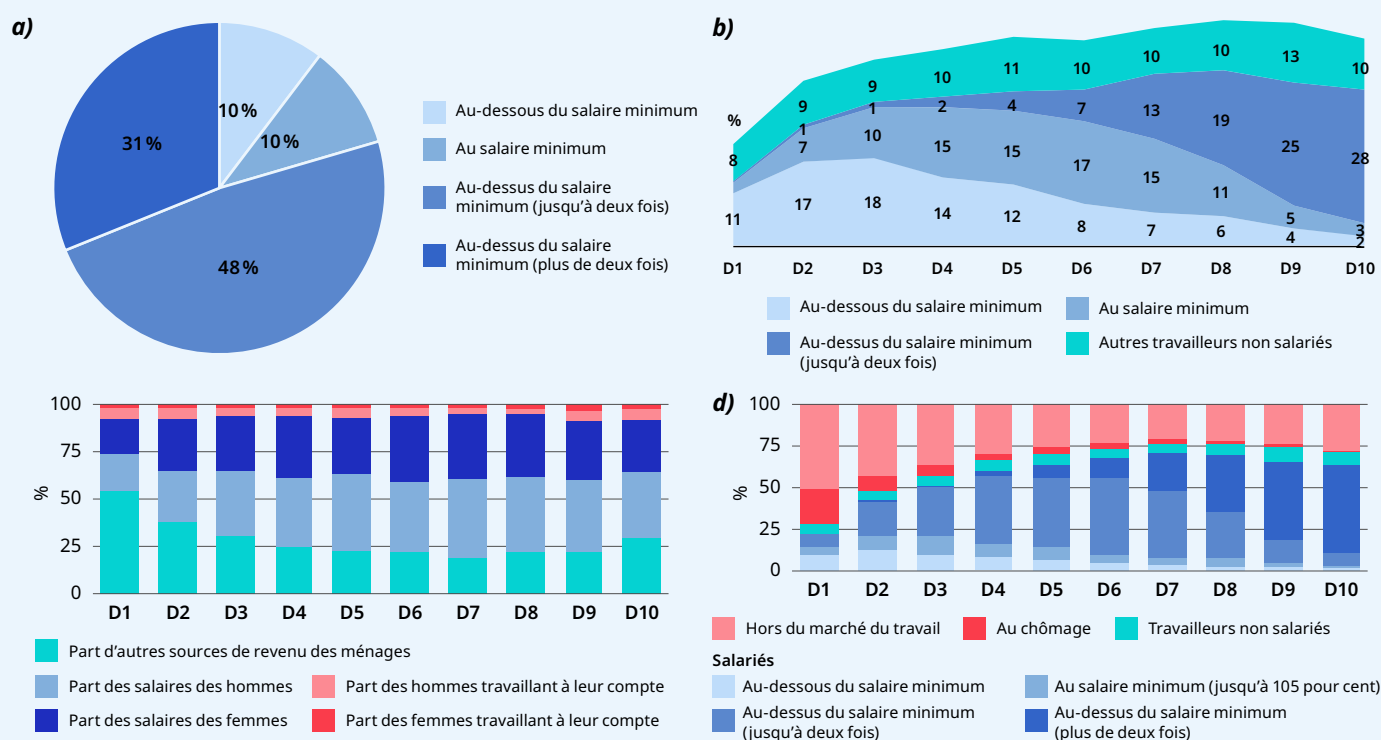
Source: Estimations du BIT.

► **Figure 11.13 Chili (indice de Kaitz = 66%): a) répartition des salariés par groupe; b) répartition des travailleurs par décile de revenus des ménages; c) sources de revenu par décile; d) statut sur le marché du travail par décile (pourcentage)**



Source: Estimations du BIT.

► **Figure 11.14 Portugal (indice de Kaitz = 70%): a) répartition des salariés par groupe; b) répartition des travailleurs par décile de revenus des ménages; c) sources de revenu par décile; d) statut sur le marché du travail par décile (pourcentage)**



Source: Estimations du BIT.



► 11.4 L'importance de la formalisation de l'économie informelle

Les simulations réalisées jusqu'ici n'ont pas établi la distinction entre emploi formel et emploi informel, alors que près de 40 pour cent des salariés à travers le monde occupent un emploi considéré comme un emploi informel. Voilà pourquoi cette section fait la distinction entre emploi formel et emploi informel dans une série de pays afin de mettre en évidence l'importance d'aboutir à un respect total des politiques en matière de salaire minimum pour l'ensemble des salariés, y compris ceux qui évoluent au sein de l'économie informelle, avec pour objectif de réduire la pauvreté au travail et les inégalités au sein des ménages¹⁷. Si on les compare aux travailleurs ayant un emploi formel, les travailleurs qui ont un métier informel ont une plus grande probabilité de souffrir du non-respect du salaire minimum et, en même temps, d'être moins bien protégés. Cette dernière sous-section réalise une estimation de l'impact possible du salaire minimum sur les inégalités lorsqu'il existe un respect total du salaire minimum – ou encore un respect total à un niveau supérieur – pour les personnes employées dans le secteur formel et pour celles employées dans le secteur informel.

Le point de départ consiste à déterminer où les salariés formels et informels se situent sur l'échelle des revenus des ménages dans chaque région. La figure 11.15 montre que dans les trois régions étudiées – l'Amérique latine et les Caraïbes, l'Asie et le Pacifique et l'Afrique – l'emploi informel représente une part significative de toutes les personnes employées. L'Amérique latine et les Caraïbes possèdent une part moins élevée d'emploi informel que l'Asie et le Pacifique ou l'Afrique. Dans ces trois régions du monde, l'emploi informel diminue de manière significative lorsque les ménages s'enrichissent, alors que la part de l'emploi formel connaît une augmentation. On peut également observer qu'une forte proportion des salariés payés à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum occupent des emplois informels, et beaucoup d'entre eux vivent dans des ménages à faible revenu.

En Amérique latine et dans les Caraïbes, au sein du décile le moins élevé sur l'échelle des revenus, 23,8 pour cent de tous les travailleurs sont salariés; parmi eux, 62,3 pour cent occupent un emploi informel et sont payés à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum. Pour les déciles suivants, le second, le médian et le 9^e décile – pour donner quelques exemples –, le nombre de salariés occupant un emploi informel à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum est, respectivement, de 61, 34,1 et 6,4 pour cent. L'emploi informel non salarié représente 40,3 pour cent de l'ensemble de l'emploi dans la région.

En ce qui concerne l'Asie et le Pacifique, pratiquement tous les salariés dans le premier décile travaillent de manière informelle et reçoivent une rémunération égale ou inférieure au salaire minimum; toutefois, dans ce décile le moins élevé, l'emploi informel non salarié prédomine, l'emploi salarié représentant seulement 8,5 pour cent de tous les travailleurs. La proportion des salariés augmente lorsque l'on monte dans l'échelle des revenus, et malgré le fait qu'un nombre conséquent de ces personnes continuent d'avoir un travail salarié dans le cadre d'un emploi informel, la grande majorité d'entre elles gagnent des montants supérieurs au salaire minimum. Ainsi, parmi les économies d'Asie et du Pacifique pour lesquelles on dispose de données, 60,7 pour cent de l'ensemble des salariés sont des travailleurs informels; parmi eux, 16,5 pour cent sont payés à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum.

¹⁷ La recommandation n° 204 concernant la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, définit l'économie informelle comme «toutes les activités économiques des travailleurs et des unités économiques qui – en droit ou en pratique – ne sont pas couvertes ou sont insuffisamment couvertes par des dispositions formelles».

En Afrique, la figure 11.15a) montre que l'emploi informel non salarié constitue la catégorie dominante dans tous les déciles de revenus. Seule une petite partie des travailleurs sont considérés comme salariés dans un emploi formel (13,5 pour cent de l'ensemble des travailleurs), et la plupart d'entre eux se situent dans les déciles supérieurs de l'échelle des revenus des ménages. Dans cette région du monde, où 65,4 pour cent des salariés ont un emploi informel, 38,5 pour cent sont payés à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum, alors que l'emploi non salarié (qu'il soit formel ou informel) représente 79,4 pour cent de l'ensemble de l'emploi dans les pays africains pour lesquels on dispose de données.

La figure 11.15 indique que le travail informel prédomine dans de nombreuses régions du monde et qu'il coïncide très fréquemment avec le non-respect du salaire minimum.

Cependant, cela ne veut pas dire qu'une politique de salaire minimum n'a aucun effet sur

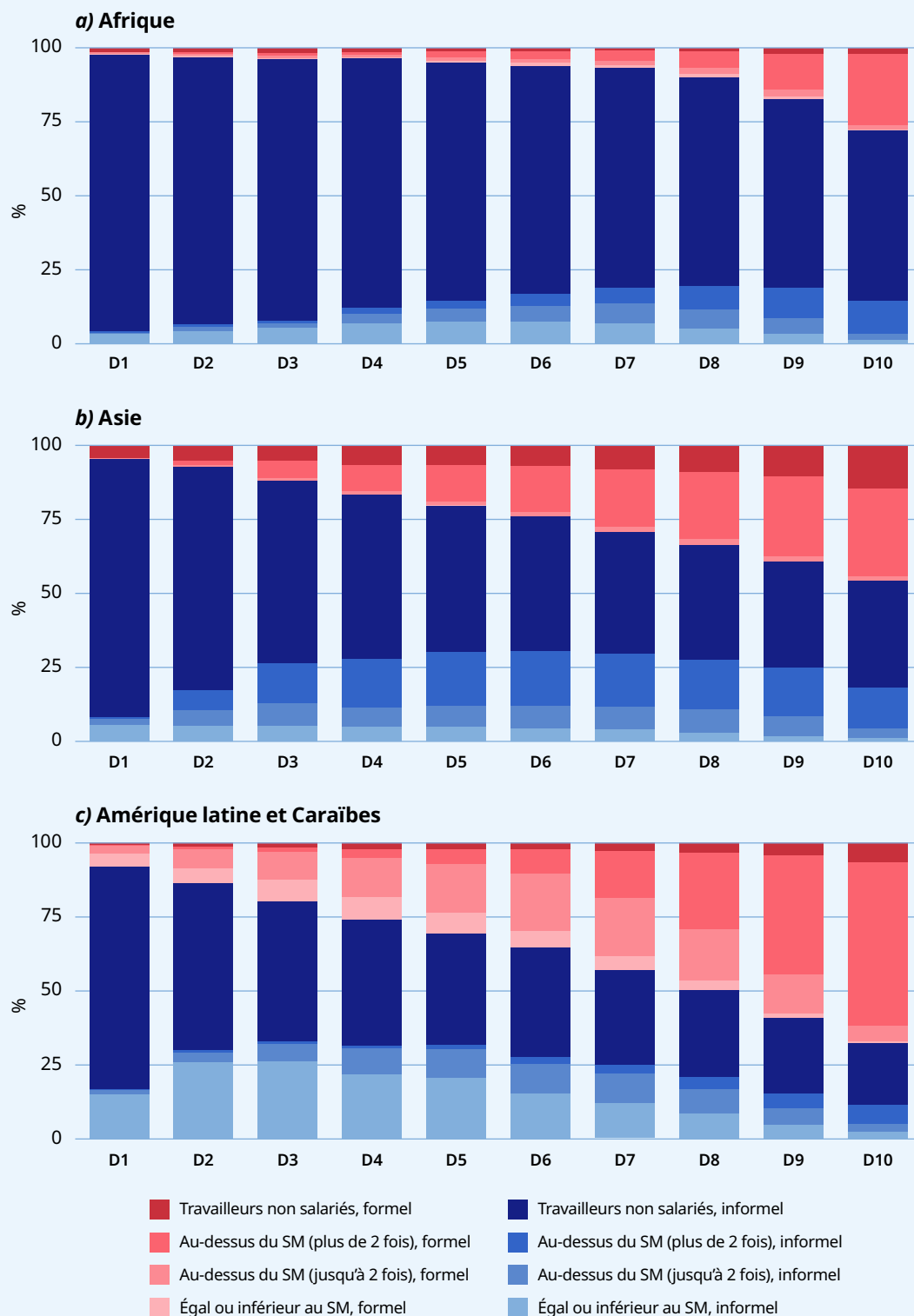
les revenus des personnes ayant un emploi informel. En réalité, il est établi de manière empirique que, dans un marché du travail où il existe un niveau important d'informalité, la détermination du salaire des travailleurs occupant un emploi informel prend en compte le niveau du salaire minimum – un phénomène que l'on appelle «l'effet phare» (voir encadré 11.1). Toutefois, la figure 11.15 montre également que les personnes exerçant un emploi informel ont une probabilité plus importante de se situer tout en bas de l'échelle des salaires, bataillant pour gagner leurs moyens de subsistance dans l'irrégularité. Comme l'indique la recommandation (n° 204) concernant la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015¹⁸, assurer (au moins) un salaire minimum pour les personnes employées de manière informelle par l'intermédiaire de la transition vers l'économie formelle pourrait contribuer à l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail. Dans ce sens, le respect total du salaire minimum au sein de l'emploi salarié informel pourrait être considéré comme faisant partie de la stratégie à mettre en place pour traiter la question de l'informalité en facilitant la transition vers la formalisation.

De plus, comme l'illustrent les figures 11.16-11.19, parvenir à un respect complet du salaire minimum pour l'ensemble des salariés peut aussi avoir un impact considérable sur la réduction des inégalités et de la pauvreté au niveau national. Chacun de ces quatre chiffres indique les conclusions des simulations décrites dans la section 11.3, en comparant les scénarios de respect total (et d'un respect total associé à une augmentation du niveau du salaire minimum) s'appliquant: a) à l'ensemble des salariés et b) aux seuls salariés exerçant un travail formel. Évidemment, les gains espérés en matière de réduction des inégalités et de la pauvreté des ménages deviennent bien moins importants si le respect total du salaire minimum ne s'étend pas aux salariés qui ont un travail informel. Ainsi dans les trois régions, lorsque les simulations sont calibrées pour appliquer le respect total du salaire minimum seulement aux salariés du secteur formel, les acquis d'un tel scénario en matière de réduction des inégalités et de la pauvreté des ménages diminuent de manière claire. Par exemple au Malawi, le coefficient de Gini baisse de 3 points lorsque le respect total s'applique à l'ensemble des salariés, qu'ils disposent d'un emploi formel ou informel. Cependant, comme l'emploi informel au Malawi représente 93 pour cent du total de l'emploi, lorsque le respect total du salaire minimum s'applique seulement à ceux qui occupent un travail formel, le coefficient de Gini baisse d'à peine 0,5 point. Cet exercice final montre l'importance d'étendre au travail informel les réglementations qui existent au sein du travail formel, non seulement pour améliorer les conditions de travail, mais aussi afin de réduire les inégalités ainsi que la pauvreté relative.

Le travail informel prédomine dans de nombreuses régions du monde et il coïncide très fréquemment avec le non-respect du salaire minimum.

¹⁸ La recommandation a été adoptée en juin 2015, lors de la 104^e session de la Conférence internationale du Travail. Selon le paragraphe 18: «Dans le cadre de la transition vers l'économie formelle, les Membres devraient progressivement étendre, dans la législation et la pratique, à tous les travailleurs de l'économie informelle, la sécurité sociale, la protection de la maternité, des conditions de travail décentes et un salaire minimum qui tienne compte des besoins des travailleurs et considère les facteurs pertinents, notamment le coût de la vie et le niveau général des salaires dans le pays».

► **Figure 11.15 Répartition des travailleurs (par statut d'emploi et emploi formel/informel) à l'intérieur des déciles de l'échelle des revenus des ménages, par région (pourcentage)**



SM = salaire minimum.

Note: Pour l'Afrique, les estimations sont basées sur 5 pays: Cameroun, Côte d'Ivoire, Malawi, Niger, République-Unie de Tanzanie. Pour l'Asie, les estimations sont basées sur 4 pays: Cambodge, Mongolie, Myanmar, Viet Nam. Pour l'Amérique latine, les estimations sont basées sur 6 pays: État plurinational de Bolivie, Chili, Équateur, Guatemala, Guyana, Uruguay. Toutes les estimations par région sont des moyennes pondérées. Pour davantage d'informations, voir l'annexe V. Le statut de l'emploi informel reflète les recommandations établies par la 17^e Conférence internationale des statisticiens du travail (BIT, 2003). Les chiffres correspondent aux personnes classées selon le revenu des ménages par habitant correspondant tel qu'il est décrit dans l'annexe IV. Pour chaque décile, nous affichons la répartition de tous les travailleurs (salariés et non salariés) au sein de ce décile. Parmi les personnes non salariées, on compte notamment les employeurs, les travailleurs à leur compte et celles qui travaillent au sein de leur famille.

Source: Estimations du BIT.

► Encadré 11.1 «L'effet phare» du salaire minimum sur les travailleurs exerçant un emploi informel

Il existe toute une série de preuves montrant que, contrairement à ce que l'on pourrait penser en théorie, dans un pays, les salaires dans l'économie informelle ont tendance à augmenter à la suite de l'ajustement vers le haut du salaire minimum. On peut citer les études suivantes (entre autres): Boeri, Garibaldi et Ribeiro (2010) pour le Brésil; Maloney et Mendez (2004) pour la Colombie; Arias et Khamis (2008) pour l'Argentine; et Canelas (2014) pour l'Équateur. Ce phénomène est connu sous le nom de «l'effet phare»^a et, même s'il existe plusieurs explications pour ce mécanisme, toutes font référence au fait qu'un salaire minimum sert de prix de référence dans le processus de négociation avec les travailleurs au sein de l'économie, y compris au sein de l'économie informelle^b. En conséquence, lorsque le salaire minimum augmente et que la hausse est modérée, tout indique que les salaires moyens parmi les salariés ayant un emploi informel augmentent également, en moyenne. Plusieurs explications ont été avancées pour comprendre le mécanisme qui se cache derrière l'effet phare. Ainsi, si un pays utilise de façon routinière le salaire minimum en tant qu'indice pour fixer toute une série de prix – à l'intérieur et hors du marché du travail –, on s'attendrait à ce que les négociations salariales au sein de l'économie informelle utilisent aussi le salaire minimum comme point de repère. Toutefois, même si c'est le cas, le mécanisme voudrait que les entreprises qui emploient des travailleurs dans l'économie informelle disposent d'un pouvoir de monopsonne et qu'elles reconnaissent qu'il est nécessaire d'appliquer une rémunération équitable dans le processus de production (Souza et Balter, 1980). Une explication possible de l'effet phare serait l'importance du «tri des compétences» entre l'économie

formelle et l'économie informelle afin de décider de hausses de salaires pour les salariés ayant un travail informel lorsque l'on procède à une augmentation du salaire minimum; cela signifie que cette augmentation a un effet d'attractivité vers les emplois formels pour certains travailleurs évoluant au sein de l'économie informelle, réduisant ainsi la main-d'œuvre disponible dans l'économie informelle. Ce mouvement implique une hausse des salaires dans l'économie informelle qui attire alors des travailleurs ayant des compétences relativement plus poussées – en comparaison avec ce qui était la norme dans cette partie de l'économie avant la hausse –, ce qui augmente d'autant plus le taux de productivité moyen du travail. Boeri, Garibaldi et Ribeiro (2010) ont utilisé les données d'un panel du Brésil afin d'analyser les effets de l'augmentation du salaire minimum de 43 pour cent qui a eu lieu au Brésil en 1995. Leurs conclusions indiquent que les effets indirects du salaire minimum qui ont suivi sur la répartition des travailleurs entre emplois formels et emplois informels ont accru la productivité du travail au sein de l'économie informelle, alors qu'il a été estimé que la répartition à elle seule a contribué pour au moins deux tiers à la hausse du salaire moyen des salariés ayant un emploi informel.

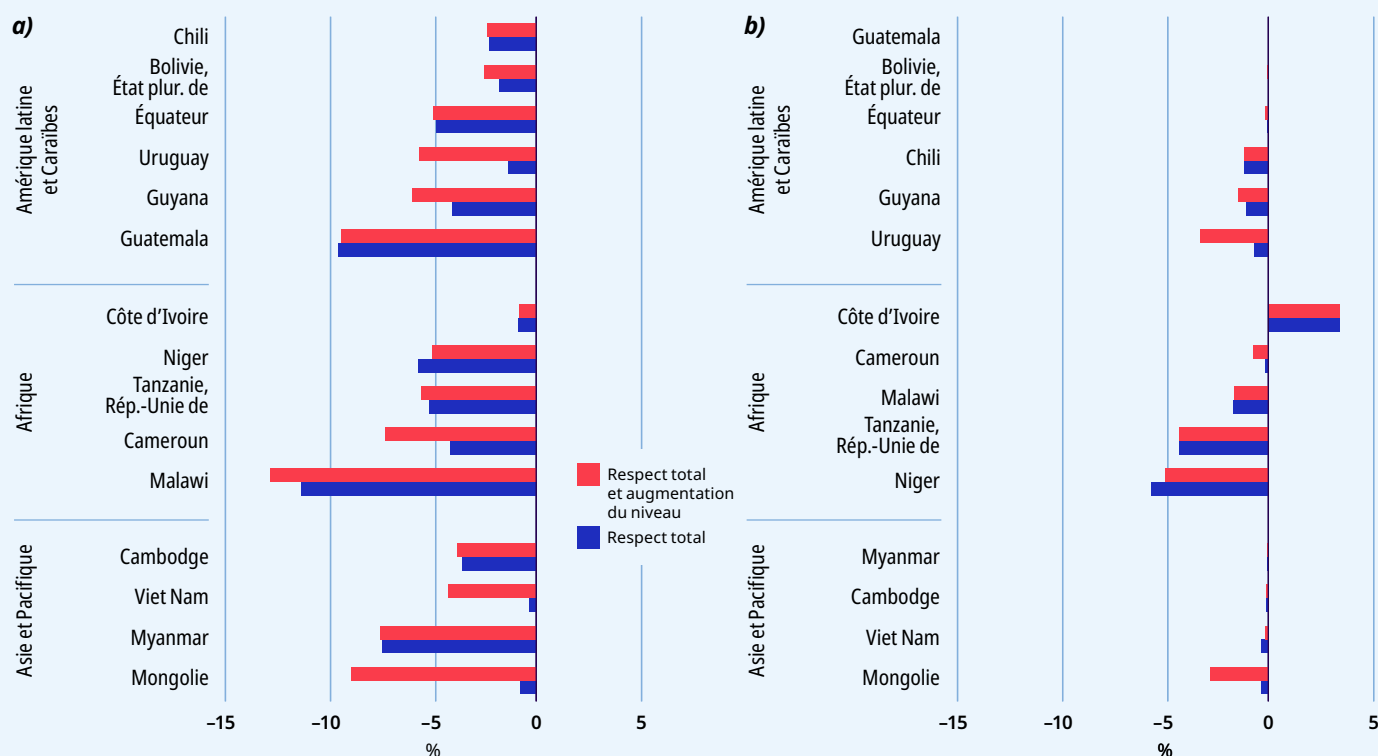
Il faut souligner que la plupart des études sur l'effet phare ont eu lieu en Amérique latine, où l'informalité représente environ 50 pour cent de la population active, dont au moins la moitié est salariée^c. Il existe quelques études sur l'effet phare en dehors de l'Amérique latine, par exemple Rama (2001) pour l'Indonésie; Fang et Lin (2015) pour la Chine; et Dinkelman et Ranchhod (2012) pour l'Afrique du Sud.

^a Cet effet a été qualifié pour la première fois par Souza et Baltar (1980) de *efeito farol* (effet phare) dans l'économie brésilienne.

^b Comme le précise De Soto (2002), les travailleurs informels sont également organisés et ils sont impliqués dans un certain nombre de processus de négociations afin de déterminer les salaires dans certains secteurs de l'économie informelle.

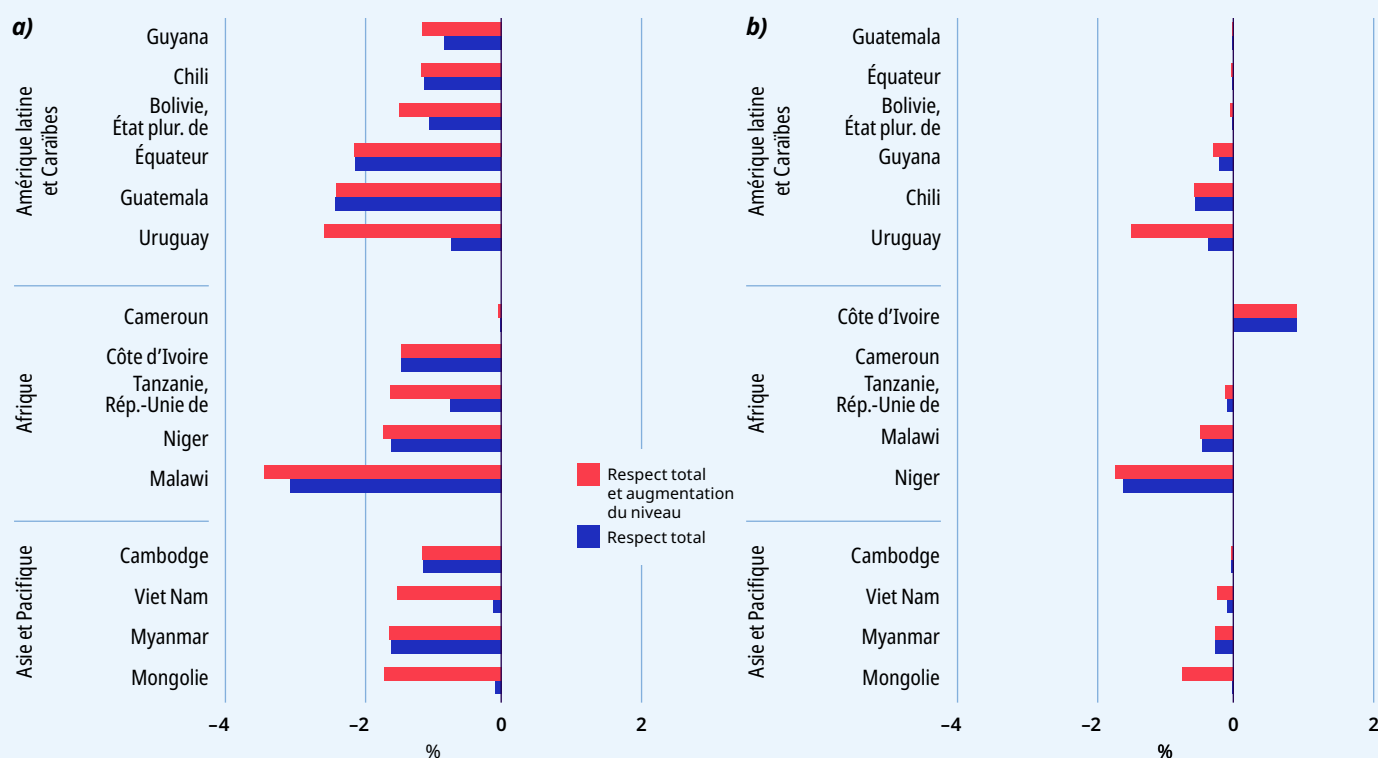
^c Il existe deux raisons pour lesquelles la plupart des études sur l'effet phare utilisent des données en provenance d'Amérique latine. La première réside dans l'existence de données appropriées qui contribuent à identifier cet effet de manière empirique. La seconde, et la plus importante, réside dans le fait que, dans les pays émergents à revenu intermédiaire comme ceux d'Amérique latine, la proportion des salariés au sein des travailleurs informels est élevée (50 pour cent environ), et donc les politiques salariales dirigées vers les salariés ont un poids direct sur la structure salariale de l'économie informelle. Par exemple, dans l'État plurinational de Bolivie, au Brésil, au Costa Rica et au Honduras, l'économie informelle représente respectivement 54, 31, 27 et 65 pour cent des emplois. Au sein de la main-d'œuvre informelle de ces quatre pays, respectivement 14, 28, 14 et 64 pour cent sont salariés dans des entreprises informelles ou dans des maisons privées. Ces exemples illustrent comment, en Amérique latine, l'emploi salarié informel constitue un élément essentiel du marché du travail, et l'existence de données appropriées a permis de réaliser un nombre important de travaux de recherche à propos de l'effet phare. Dans d'autres économies ayant des niveaux importants d'informalité (notamment dans les pays à faible revenu), l'emploi salarié est marginal et les salariés informels ne représentent qu'une partie négligeable de l'économie informelle (voir BIT, 2014b, pour une définition des différents visages de l'économie informelle; et BIT, 2019b, pour le recueil le plus récent de statistiques sur l'informalité à travers le monde).

► **Figure 11.16** Comparaison de l'impact potentiel des deux scénarios portant sur les politiques de salaire minimum en termes d'évolution du pourcentage du ratio de Palma lorsque: a) tous les salariés sont concernés; b) seuls les salariés ayant un emploi formel sont concernés (pourcentage)



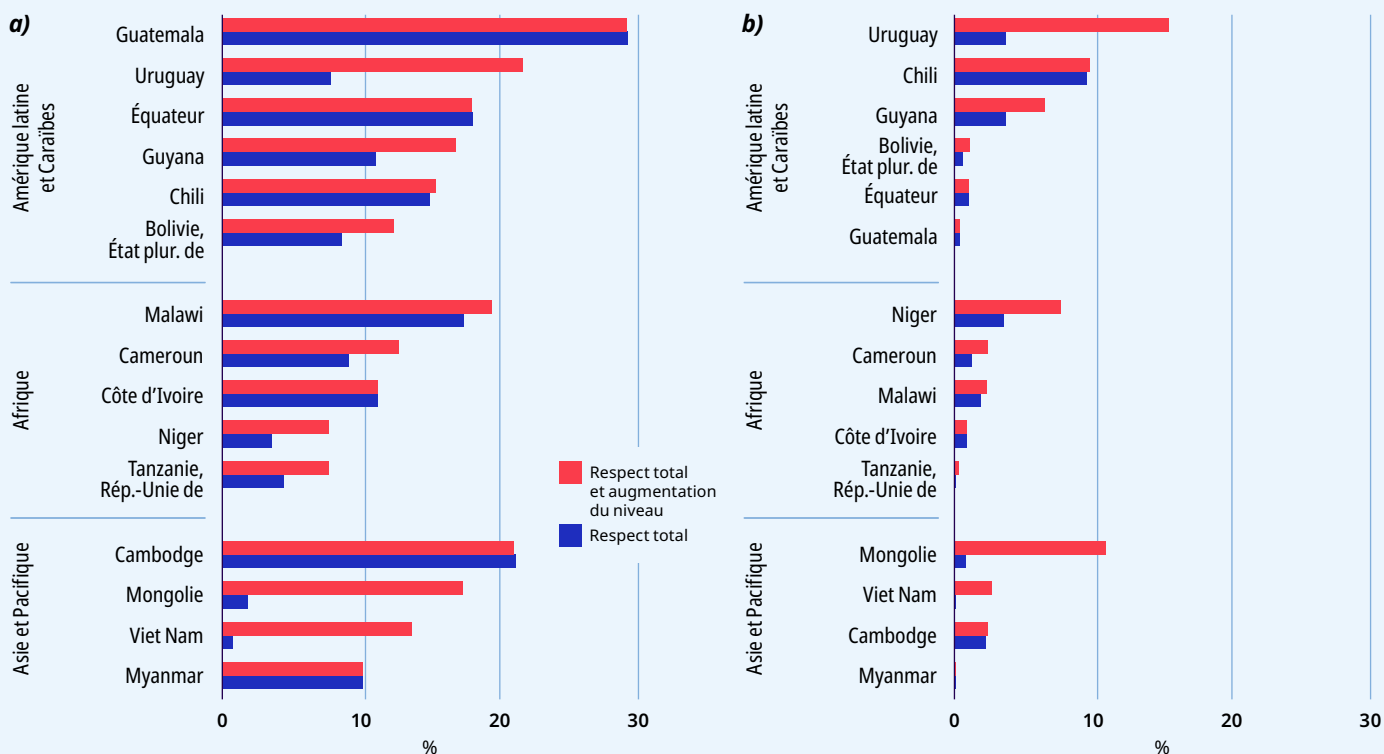
Source: Estimations du BIT; voir la note relative à la source de la figure 11.15.

► **Figure 11.17** Comparaison de l'impact potentiel des deux scénarios portant sur les politiques de salaire minimum en termes d'évolution du pourcentage du coefficient de Gini lorsque: a) tous les salariés sont concernés; b) seuls les salariés ayant un emploi formel sont concernés (pourcentage)



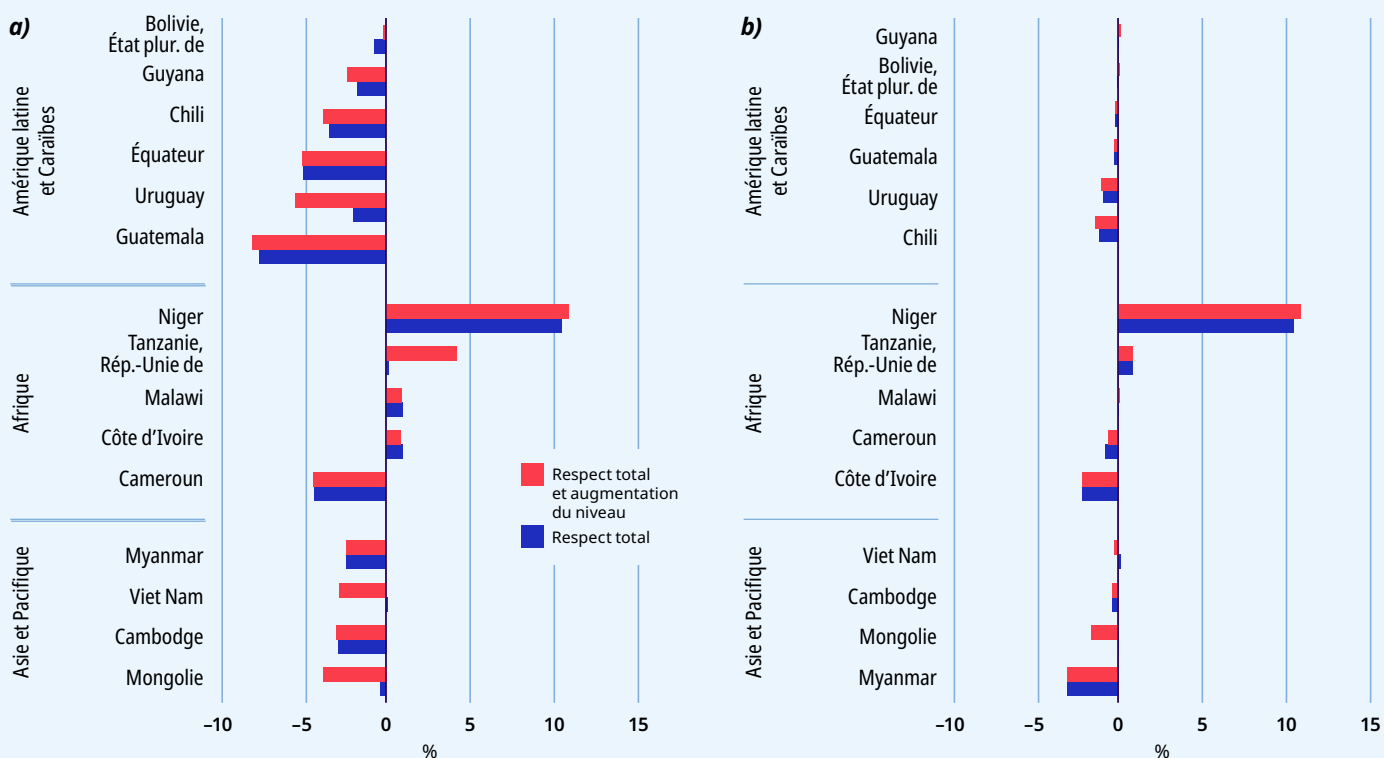
Source: Estimations du BIT; voir la note relative à la source de la figure 11.15.

► **Figure 11.18** Comparaison de l'impact potentiel des deux scénarios portant sur les politiques de salaire minimum en termes de part de la population vivant dans des ménages qui voient leurs revenus augmenter lorsque: *a) tous les salariés sont concernés; b) seuls les salariés ayant un emploi formel sont concernés (pourcentage)*



Source: Estimations du BIT; voir la note relative à la source de la figure 11.15.

► **Figure 11.19** Comparaison de l'impact potentiel des deux scénarios portant sur les politiques de salaire minimum en termes d'évolution du pourcentage de la pauvreté relative au sein des ménages lorsque: *a) tous les salariés sont concernés; b) seuls les salariés ayant un emploi formel sont concernés (pourcentage)*



Source: Estimations du BIT; voir la note relative à la source de la figure 11.15.

► 11.5 Conclusions de l'exercice de simulation

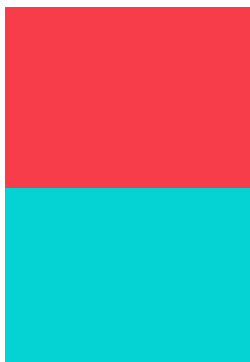
L'exercice de simulation que nous avons entrepris dans le cadre de ce rapport montre que, en complément de leur objectif principal qui est de protéger les travailleurs contre des niveaux de rémunération exagérément bas, le salaire minimum permettrait, dans de nombreux cas, de réduire les inégalités et la pauvreté. Toutefois, pour pouvoir utiliser pleinement ce potentiel, le salaire minimum doit être fixé et géré de manière adéquate. Alors que, dans certains pays, les systèmes de salaire minimum sont déjà susceptibles de jouer en grande partie leur rôle en ce qui concerne leur potentiel en matière de redistribution, dans d'autres pays les choses peuvent encore être améliorées. Que ce soit en augmentant l'efficacité des salaires minima, par des mesures de contrôle, la formalisation des emplois, l'élargissement de la couverture juridique, ou en fixant des niveaux adéquats basés sur des éléments factuels et équilibrés, il est possible de s'assurer que les régimes de salaire minimum réalisent leur plein potentiel en matière de réduction des inégalités.

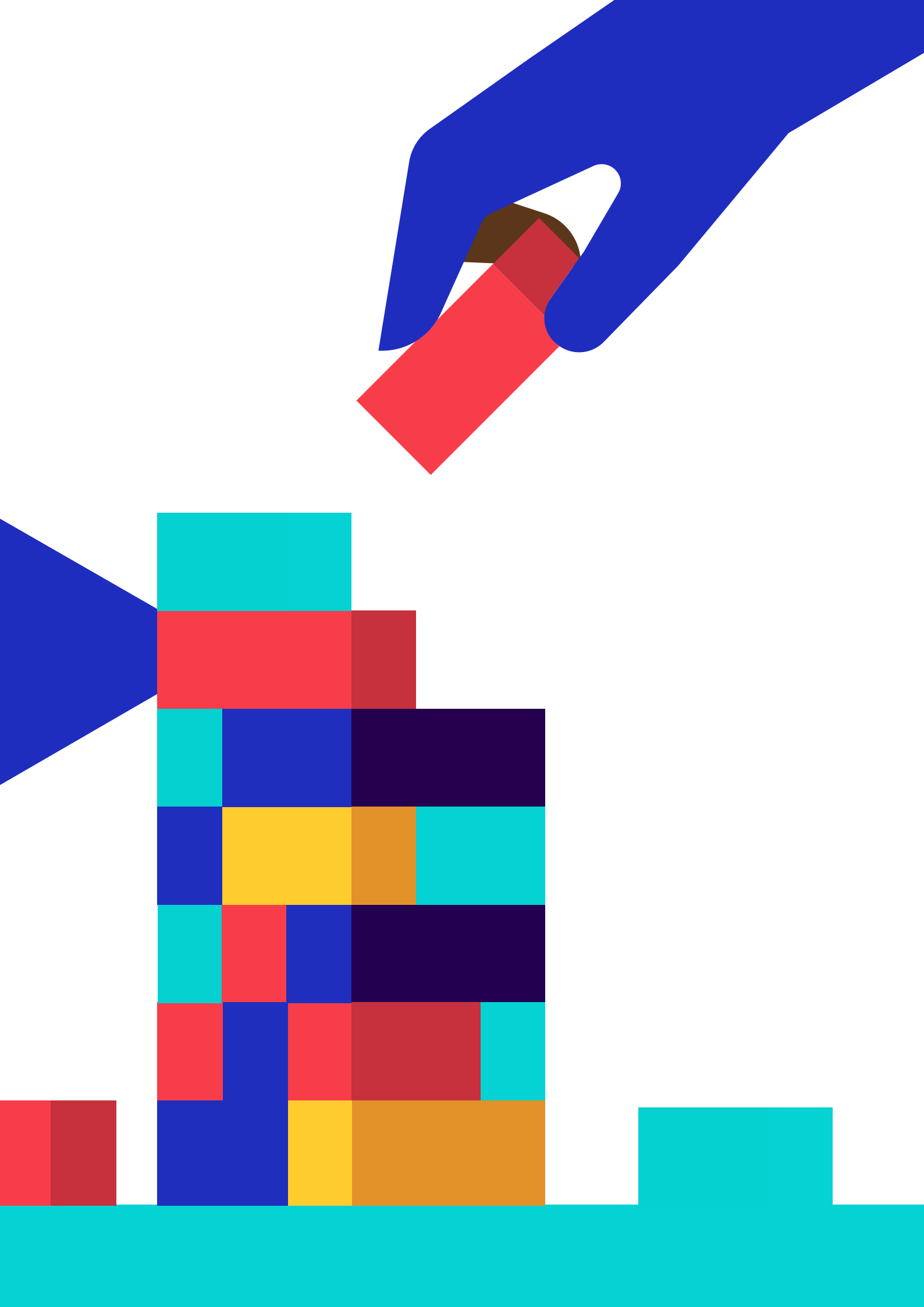
Nos conclusions montrent également que, en comparaison avec les salariés évoluant dans l'économie formelle, les travailleurs de l'économie informelle ont une probabilité plus grande de se situer dans la partie basse de l'échelle des salaires et que leurs salaires sont moins susceptibles d'atteindre le niveau d'un salaire minimum existant en application. C'est pourquoi, le fait d'assurer (au moins) un salaire minimum aux salariés ayant un travail informel par l'intermédiaire de la transition vers l'économie formelle peut contribuer à améliorer les conditions de vie et de travail, et devrait donc être considéré comme partie intégrante de la stratégie visant à faciliter la transition vers l'économie formelle en suivant les grandes lignes de la recommandation n° 204.




Partie III

Des politiques salariales
pour une reprise
économique centrée
sur l'humain





 12

Le COVID-19 et la nécessité de politiques salariales adéquates à court terme

Comme nous l'avons souligné dans la partie I de ce rapport, la pandémie de COVID-19 n'a pas seulement eu des conséquences majeures au niveau sanitaire, elle menace aussi sérieusement l'existence d'innombrables entreprises ainsi que les moyens de subsistance des travailleurs en raison de l'aggravation des différentes formes de vulnérabilité, en mettant en péril les progrès socio-économiques accomplis dans de nombreux domaines et, très probablement, en accentuant les inégalités. En effet, avec l'effondrement de l'économie mondiale en 2020, les conséquences à la fois sur les entreprises et sur les travailleurs sont immenses. Les entreprises ont souffert de la baisse fulgurante de leurs recettes, ce qui a conduit à une détérioration de la productivité et à de nombreuses faillites. En raison d'une hausse sans précédent du chômage et de la réduction du temps de travail, les emplois et les revenus des travailleurs ont été touchés plus sérieusement et plus rapidement que jamais auparavant. La pandémie a contribué à la première augmentation de la pauvreté enregistrée depuis 1998. Beaucoup de celles et ceux qui ont pu garder leur emploi sont confrontés au gel de leur salaire ou à sa réduction, même là où des dispositifs de subventions salariales ont été en mesure de contribuer à la compensation d'une partie des salaires des travailleurs. Même si, dans certains pays, on a constaté une hausse des salaires moyens en raison de l'effet de composition, des études récentes et des estimations fournies par les offices nationaux de statistiques, ainsi que de nombreux témoignages, font état d'une pression à la baisse sur les salaires au premier semestre 2020, pression qui pourrait encore se renforcer dans un proche avenir sans la mise en place de mesures adéquates.

En effet, celles et ceux qui se situent dans la partie la plus basse de l'échelle des salaires ainsi que les travailleurs les plus vulnérables ont été parmi les plus touchés, menaçant ainsi d'aggraver les inégalités. Dans les années qui ont précédé la crise, les inégalités de revenu dans de nombreux pays avaient augmenté ou étaient restées à des niveaux très élevés, ayant des conséquences néfastes sur les plans économique et social. La crise du COVID-19 menace de creuser encore ces inégalités. Parmi les travailleurs les plus touchés, on peut citer les personnes qui occupent un emploi informel, les migrants, les jeunes, les travailleurs domestiques et les travailleurs dont le contrat de travail n'offre qu'une protection limitée. De la même manière, les femmes ont aussi été touchées de manière disproportionnée, un état de fait qui fait peser la menace d'un élargissement à leurs dépens des inégalités déjà existantes sur le marché du travail. Dans le cadre des mesures prises à court terme pour répondre à la crise, il est nécessaire d'apporter une attention toute particulière à la protection des personnes qui se situent au «mauvais bout» de l'échelle des inégalités.

Dans ce contexte, il est très important d'aboutir à l'adoption et à la mise en œuvre de mesures salariales adéquates et équilibrées, à court terme, par un processus intense et inclusif de dialogue social. Dans les mois et les années à venir, des ajustements salariaux équilibrés de façon adéquate prenant en considération les facteurs économiques et sociaux seront nécessaires pour sauvegarder les emplois tout en soutenant la demande et en évitant les situations de déflation. Des baisses de salaires ou des réductions du temps de travail seront peut-être nécessaires dans certaines entreprises ou certains secteurs afin d'éviter des licenciements et des faillites, en particulier au terme de la période d'application des mesures temporaires de subventions salariales, ou encore lorsque les critères d'éligibilité pour en bénéficier seront durcis. Toutefois, une réduction généralisée des salaires ou du temps de travail est susceptible d'aggraver encore un peu plus l'ampleur et la durée de la récession suivant les mesures de confinement en faisant s'effondrer la demande globale. C'est le dialogue social, et notamment les négociations collectives, prenant en considération les circonstances particulières dans lesquelles se trouvent des entreprises ou des secteurs particuliers, qui est le mieux à même de peser le pour et le contre et de prendre les décisions qui s'imposent.

▶▶ Dans ce contexte de la crise du COVID-19, il est très important d'aboutir à l'adoption et à la mise en œuvre de mesures salariales adéquates et équilibrées, à court terme, par un processus intense et inclusif de dialogue social.



Pendant la crise du COVID-19, les ajustements appliqués aux salaires minima doivent être tout particulièrement bien équilibrés et calibrés, par l'intermédiaire de la participation pleine et totale des partenaires sociaux, dans le cadre d'un dialogue social fondé de manière objective.


Les critères d'ajustement des salaires minima doivent non seulement tenir compte, comme il se doit, des besoins des travailleurs et de leurs familles, mais aussi des facteurs économiques. Ainsi, même s'il s'avère essentiel de s'assurer que les travailleurs faiblement rémunérés ainsi que leurs familles puissent maintenir leur niveau de vie en ajustant les taux afin de compenser l'inflation des prix, compte tenu des circonstances particulières dans certains pays il pourrait s'avérer difficile ou risqué de procéder à une large augmentation. C'est particulièrement le cas là où les salaires minima sont déjà relativement hauts par rapport aux salaires médians, et où l'emploi et la productivité du travail ont été sévèrement touchés par la crise économique engendrée par la pandémie de COVID-19.

La récession actuelle, dont on ignore en grande partie la durée et l'amplitude, devrait entraver la croissance de la productivité du travail, qui constitue un élément essentiel – en même temps que la répartition équitable entre tous des fruits du progrès – pour aboutir à des salaires à un niveau adéquat.

Lorsque le PIB par travailleur – une mesure habituelle de la productivité moyenne du travail (la valeur moyenne des biens et des services produits par chaque travailleur) – se révèle avoir progressé, les salaires moyens ont alors tendance à augmenter, comme nous l'indiquions dans la partie I. La croissance de la productivité – dont le premier composant est la productivité du travail – est largement reconnue comme ayant une importance cruciale pour faire sortir des millions de personnes de la pauvreté grâce à sa contribution à une croissance économique forte et durable, créatrice d'emplois, améliorant les revenus et facilitant la transition vers l'économie formelle. Cependant, alors que la croissance de la productivité à travers le monde a été plutôt molle depuis la crise financière de 2007-2009, elle devrait être abîmée encore un peu plus en raison de la pandémie de COVID-19 et de ses conséquences jamais vues auparavant. En s'inspirant des leçons tirées des dernières récessions, la Banque mondiale appelle à prendre des mesures urgentes afin d'éviter une nouvelle baisse de la productivité au travail et les conséquences supplémentaires qu'elle pourrait avoir sur l'emploi et sur les perspectives salariales des travailleurs. C'est la raison pour laquelle la redynamisation de la productivité est devenue une priorité centrale et immédiate afin, à la fois, de contenir les conséquences de la crise et pour aller de l'avant en ce qui concerne l'agenda mondial de développement (Banque mondiale, 2020d; Dieppe, 2020).

En raison du sous-emploi de la main-d'œuvre et du niveau élevé du chômage, une intervention massive de l'État pourrait s'avérer nécessaire afin d'éviter une situation de déflation.

À ce stade, il est important d'insister sur le fait que l'évolution des salaires dans les prochains mois, ou même durant les prochaines années, ne dépendra pas exclusivement – ou même principalement – des politiques salariales. En réalité, dans un environnement marqué par l'effondrement de la demande globale, les entreprises ne seront sans doute pas en mesure d'augmenter les salaires et pourraient ne pas avoir d'autres solutions, au contraire, que de les baisser ou de procéder à des licenciements. Le degré avec lequel les pays décideront ou seront en mesure de décider de stimuler l'économie par le biais de mesures fiscales et monétaires jouera donc un rôle essentiel pour soutenir les salaires et l'emploi. Les politiques fiscales, en particulier sous la forme de détente quantitative, semblent déjà jouer un rôle central en tant qu'outil permettant de réduire le coût des emprunts et devraient continuer à le faire dans les pays émergents et dans les pays à revenu élevé jusqu'à fin 2020. De telles décisions auront des conséquences énormes sur les salaires des travailleurs dans les années à venir.

 En raison du sous-emploi de la main-d'œuvre et du niveau élevé du chômage, une intervention massive de l'État pourrait s'avérer nécessaire afin d'éviter une situation de déflation.

La crise actuelle offre l'occasion de réévaluer l'adéquation des salaires dans certains secteurs principalement féminins et faiblement rémunérés, qui ont prouvé leur caractère essentiel et leur haute valeur sociale durant la crise. À la lumière de la pression énorme que la pandémie de COVID-19 a fait peser sur les personnels de santé publique, et les risques disproportionnés de contamination auxquels ont été contraints de faire face les travailleurs exerçant des métiers essentiels et de première ligne, l'heure est sans doute venue d'améliorer leurs conditions d'emploi – alors que la plupart sont des femmes –, ce qui contribuerait également à limiter les effets de la crise au niveau des écarts salariaux entre les genres et pourrait même les réduire. Comme nous l'avons souligné dans la partie I de ce rapport, le fait qu'une majorité de travailleurs dans ces secteurs soit des femmes les a exposées de manière excessive et injuste aux conséquences sanitaires et économiques de la crise actuelle. Tout au long de cette période troublée, à la fois avant et après les mesures de confinement, ces personnes ont été en première ligne, au péril de leurs vies et de celles de leurs familles, en assurant des soins à la population et en maintenant un accès continu aux denrées alimentaires et aux produits de première nécessité.

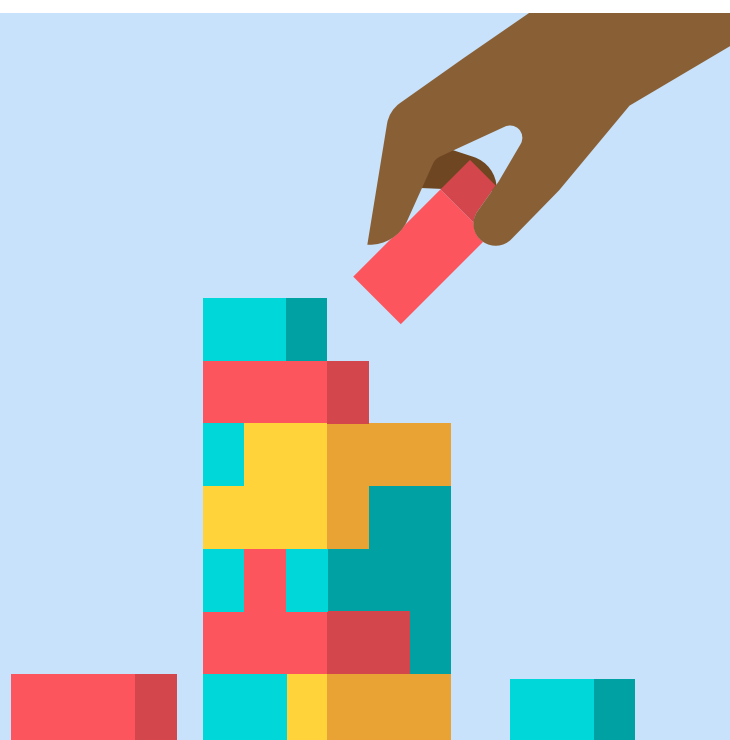
Les subventions salariales, qui ont joué un grand rôle dans la limitation de l'impact de la crise en protégeant les emplois et les revenus des travailleurs, pourraient devoir être prolongées afin de soutenir la reprise économique. Comme nous l'expliquons dans la partie I de ce rapport, de nombreux pays ont mis en place des subventions salariales ou encore les ont étendues ou les ont renforcées, afin d'aider les entreprises à garder leur personnel, et le personnel à garder son travail. Les subventions salariales ont non seulement permis de soutenir les moyens de subsistance de millions de travailleurs en sécurisant une grande partie de leurs revenus, contribuant également à protéger la demande globale et à atténuer la récession, mais ont aussi donné la possibilité aux entreprises de garder leur personnel qui disposait déjà des compétences nécessaires relatives à leurs fonctions, leur évitant ainsi d'investir du temps, de l'argent et des efforts pour recruter et former de nouveaux talents au moment de la reprise de l'économie. Dans de nombreux pays, les subventions salariales ont ainsi constitué un investissement bien utile afin d'aider au redémarrage. Toutefois, pour que de telles mesures soient efficaces, le niveau de la prestation de compensation doit être suffisamment adéquat afin de permettre de répondre aux besoins des travailleurs et de leurs familles. Dans de nombreux pays, le niveau des subventions salariales a été déterminé en utilisant le salaire minimum existant comme point de référence, renforçant ainsi la nécessité d'avoir des salaires minima adéquats.

Les subventions salariales, qui ont joué un grand rôle dans la limitation de l'impact de la crise en protégeant les emplois et les revenus des travailleurs, pourraient devoir être prolongées afin de soutenir la reprise économique.

▶ 13

Après la crise: un salaire minimum adéquat, légal ou négocié

En 2019, l'OIT a adopté la **Déclaration du centenaire pour l'avenir du travail, qui appelle à une approche de l'avenir du travail basée sur l'humain et donc, dans ce cadre, à des salaires adéquats pour les travailleurs**. Le texte stipule notamment: «L'OIT doit transposer dans son deuxième siècle d'existence son mandat constitutionnel au service de la justice sociale avec une inlassable énergie, en développant son approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain, qui place les droits des travailleurs ainsi que les besoins, les aspirations et les droits de toutes les personnes au cœur des politiques économiques, sociales et environnementales». Il identifie également le secteur privé en tant que «principale source de croissance économique et de création d'emplois». La déclaration mentionne encore que «la pauvreté, les inégalités et les injustices [...] qui persistent dans de nombreuses parties du monde, mettent en péril ces avancées [en matière économique et de progrès social] ainsi que la réalisation d'une prospérité partagée et du travail décent pour tous». Le texte insiste également sur l'importance d'«exploiter tout le potentiel du progrès technologique et de l'augmentation de la productivité, notamment grâce au dialogue social, pour parvenir au travail décent et à un développement durable visant à garantir à tous la dignité, l'épanouissement personnel et le partage équitable de leurs avantages» (BIT, 2019a).



La Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail met en évidence l'importance de disposer de salaires minima adéquats, qu'ils soient légaux ou négociés. Le texte lance un appel au renforcement des institutions du travail afin d'assurer une protection adéquate à l'ensemble des travailleurs et réaffirme la pertinence de la relation employeur-employé, tout en reconnaissant l'importance de l'économie informelle et de la nécessité d'une transition vers l'économie formelle. C'est ainsi que tous les travailleurs doivent pouvoir exercer leurs droits fondamentaux: réglementation concernant la limitation des horaires de travail, sécurité et santé au travail, ainsi qu'un «salaire minimum adéquat, légal ou négocié». En effet, les salaires constituent une dimension centrale du bien-être des travailleurs et de leurs familles, et un salaire minimum adéquat représente une exigence fondamentale pour aller vers une approche du monde du travail centrée sur l'humain.

Lorsqu'ils procèdent à la fixation des salaires minima, les gouvernements doivent accomplir tous les efforts nécessaires pour s'assurer de la consultation étroite et, si possible, de la participation directe des partenaires sociaux, sur une base d'égalité, afin d'établir ou d'assurer la gestion des systèmes de salaire minimum. Comme le souligne le *Guide pour les politiques en matière de salaire minimum* du BIT, de telles consultations ne peuvent s'avérer efficaces que si elles ont lieu de manière ouverte et si elles se déroulent avant la prise de décisions par les autorités (BIT, 2016). En effet, le dialogue social implique un intérêt commun pour le bien-être à la fois des entreprises et des travailleurs et de leurs familles, et ce malgré les divergences de vues entre les différents acteurs sur certaines questions. Ainsi, pour le législateur, le dialogue social constitue l'occasion de récolter des informations utiles et pour impliquer les partenaires sociaux concernés dans la conception de mesures efficaces. Cela permettra aux partenaires sociaux de mieux s'approprier et de mieux souscrire à ces mesures, ce qui conduira à pouvoir les appliquer plus facilement avec succès. Le dialogue social est également extrêmement important pour minimiser les incompréhensions et les tensions, en contribuant ainsi à l'entretien et au renforcement de la paix sociale et industrielle. De plus, il est essentiel d'inclure des experts indépendants ainsi que des représentants des offices nationaux de statistiques dans le processus de dialogue social. Étant donné que les divers participants au processus de dialogue social ont besoin d'avoir accès à des informations appropriées pour formuler leur point de vue, les gouvernements doivent accorder des ressources suffisantes afin de récolter des statistiques en matière de salaires et d'autres données pertinentes.

Afin de mieux soutenir les éléments à mettre en place pour aboutir à une nouvelle et meilleure «normalité», ce rapport met en évidence comment des salaires minima adéquats peuvent contribuer à davantage de justice sociale et à moins d'inégalités. Les analyses empiriques présentées dans la partie II ont montré que le salaire minimum était susceptible de réduire les inégalités. Pour en arriver là, cependant, il est indispensable que les salaires minima s'appliquent légalement aux personnes qui ont des emplois faiblement rémunérés, y compris par exemple aux travailleurs agricoles et aux travailleurs domestiques. Il faut également que les salaires minima soient fixés à un niveau adéquat selon la situation du pays et que des mesures soient prises afin de s'assurer du respect de la loi. L'exercice de simulation présenté dans la partie II, chapitre 11, montre que, en associant une couverture légale élargie aux travailleurs faiblement rémunérés à l'amélioration du niveau de respect, avec des taux plus élevés dans les pays où les salaires minima sont bas, on contribue toujours à la réduction des inégalités en matière de revenu, même en tenant compte d'effets négatifs modérés sur l'emploi. Cependant, l'importance de ces effets varie, et dépend en particulier du nombre de travailleurs qui se situent dans la partie inférieure de l'échelle des salaires et aussi de la part des travailleurs payés au salaire minimum dans la main-d'œuvre totale. Ces facteurs sont eux-mêmes étroitement liés au niveau de développement du pays et à l'importance de l'économie informelle sur le marché du travail.

▶▶ Afin de mieux soutenir les éléments à mettre en place pour aboutir à une nouvelle et meilleure «normalité», ce rapport met en évidence comment des salaires minima adéquats peuvent contribuer à davantage de justice sociale et à moins d'inégalités.

► Encadré 13.1 Les salaires minima répondent-ils aux besoins des travailleurs et de leurs familles?

Aux quatre coins du monde, nombreux sont les travailleurs qui continuent de souffrir de salaires très bas. Un projet de l'OIT financé par les Pays-Bas a pour objectif de créer des indicateurs plus performants afin d'évaluer les besoins des travailleurs et de leurs familles qui prennent en compte le contexte national et qui puissent ainsi combler cette méconnaissance et renforcer la capacité des gouvernements, des partenaires sociaux et des entreprises à fixer des salaires minima qui tiennent compte des facteurs économiques et sociaux^a. Ce projet concerne actuellement le Costa Rica, l'Éthiopie, l'Inde, l'Indonésie et le Viet Nam.

La méthodologie en cours de test vise à estimer le coût de la vie en se basant sur quatre catégories de dépenses:

- 1) Le coût de la nourriture, calculé sur la base d'une alimentation à bas prix qui convient aux besoins de la population ciblée en ce qui concerne sa composition et le nombre de calories indispensables en suivant la définition de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) et de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation (FAO).
- 2) Le coût du logement, calculé sur la base d'un hébergement standard acceptable dans un lieu donné. Selon la marche à suivre définie par le Programme des Nations Unies pour les établissements humains (ONU-Habitat), il est calculé en utilisant les caractéristiques des standards nationaux et internationaux à propos de l'habitat adéquat, comme la taille, la qualité des matériaux et les commodités.
- 3) Les coûts en matière de santé et d'éducation. Les coûts pour un niveau d'éducation de base et pour les dépenses de santé sont calculés d'une manière similaire à celle qu'utilise la Banque mondiale, en comptabilisant le «panier» non

alimentaire pour définir des seuils de pauvreté. Cet élément fait l'objet d'une estimation relative en prenant les dépenses moyennes mensuelles pour la santé et l'éducation du quintile de référence de la population qui se trouve le plus proche du standard en matière de calories utilisé pour évaluer le coût de l'alimentation mentionné au point 1 ci-dessus.

- 4) Le coût des autres éléments essentiels. Toutes les autres composantes des dépenses (par exemple l'habillement et le transport) sont rassemblées dans un seul groupe. Comme pour le point 3, cet élément est calculé de manière relative en prenant les dépenses moyennes mensuelles pour d'autres éléments essentiels du quintile de référence de la population le plus proche du standard en matière de calories utilisé plus haut au point 1.

Cette méthodologie associe donc des mesures absolues pour la nourriture et le logement et des mesures relatives en ce qui concerne le coût de la santé, de l'éducation et d'autres éléments essentiels, une association qui suit la philosophie sur laquelle se base la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970.

Cette méthodologie fournirait un cadre adaptable au niveau de chaque pays afin de refléter les particularités ainsi que les préférences nationales, tout en s'assurant que les gouvernements et les partenaires sociaux puissent se l'approprier au niveau national. Le dialogue social et la consultation des partenaires sociaux demeurent un axe central de la fixation du salaire minimum. Or, l'objectif de cette méthodologie est justement de soutenir l'action des gouvernements et des partenaires sociaux pour fixer des salaires adéquats qui prennent en considération à la fois les besoins des travailleurs et de leurs familles ainsi que les facteurs économiques.

^a Ce projet de coopération technique s'intitule «Indicators and methodologies for setting adequate wages» (Indicateurs et méthodologies pour la fixation de salaires adéquats). Pour davantage d'informations, voir (en anglais) https://www.ilo.org/global/topics/wages/projects/WCMS_742240/lang--en/index.htm.

Toutefois, pour faire preuve d'efficacité, les salaires minima doivent être accompagnés de créations d'emplois salariés formels. Ce rapport a mis en évidence le fait que, là où les ménages aux revenus les plus faibles doivent avoir recours à l'emploi indépendant ou à l'emploi salarié au sein de l'économie informelle, les salaires minima ne seront pas en mesure de montrer tout leur potentiel. En vérité, le rapport a mis en avant le fait que le non-respect du salaire minimum est lié au problème beaucoup plus vaste de l'informalité. Ces dernières années, plusieurs pays, notamment en Amérique latine, ont accompli des progrès importants en matière de réduction de l'informalité au sein des petites entreprises et de leur personnel par l'intermédiaire d'une politique à facettes multiples incluant des incitations et des campagnes d'information, tout en facilitant le processus en matière d'immatriculation et de respect de la loi (voir, par exemple, Santiago *et al.*, 2019). Cette tendance a également rendu plus pertinentes les politiques en matière de salaire minimum en vue de la réduction des inégalités. La recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, contient des lignes directrices afin de faciliter ce processus.

► Pour faire preuve d'efficacité, les salaires minima doivent être accompagnés de créations d'emplois salariés formels.

Les différentes composantes de ce qui constitue un salaire minimum adéquat, y compris son niveau adéquat, doivent faire l'objet d'un accord au niveau national par l'intermédiaire d'un dialogue social basé sur des données factuelles, en accord avec la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970. Même si une majorité des États Membres de l'OIT fixent leurs salaires minima seulement après avoir consulté les organisations d'employeurs et de travailleurs ou avec leur participation pleine et entière, dans la pratique ce genre de consultations ne s'avèrent pas toujours efficaces. Pour nombre de pays, l'amélioration de ces mécanismes de consultation devrait constituer une priorité dans la recherche d'un salaire minimum adéquat. De plus, alors que ce rapport a présenté toute une série de comparaisons du niveau du salaire minimum à travers différents pays par rapport aux salaires médians et aux salaires moyens, le dialogue social au sujet des taux du salaire minimum devrait être basé sur des preuves solides, spécifiques au pays, concernant à la fois les besoins des travailleurs et de leurs familles ainsi que les facteurs économiques nationaux. Il est possible d'évaluer les besoins des travailleurs et de leurs familles par une estimation du coût de la vie pour des ménages de tailles différentes, prenant en compte le prix des denrées alimentaires, du logement, de l'éducation et de la santé, ainsi que d'autres dépenses importantes (voir encadré 13.1). Parmi les facteurs économiques pertinents, on peut citer le niveau et l'évolution de la productivité et des prix, ainsi que la capacité des entreprises durables de verser des salaires minima tout en maintenant le niveau des emplois.

Les éléments factuels présentés dans ce rapport mettent en évidence l'importance de l'application des principes contenus dans la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970. Parmi ces principes essentiels, on peut citer: 1) un périmètre d'application très large et un nombre d'exceptions réduit au minimum; 2) la consultation totale avec – ou la participation directe – des partenaires sociaux sur une base d'égalité, afin de définir et d'assurer le bon fonctionnement des salaires minima; 3) la fixation de niveaux du salaire minimum qui prennent en compte à la fois les besoins des travailleurs et de leurs familles ainsi que les facteurs économiques; 4) l'ajustement des taux de temps en temps; et 5) des mesures appropriées pour s'assurer de l'application optimale des salaires minima. Ces principes et ces bonnes pratiques sont détaillés dans le *Guide pour les politiques en matière de salaire minimum* (BIT, 2016) et dans le rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et des recommandations (BIT, 2020n).

► **Figure 13.1 Calendrier de la ratification de la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970**


Année	
1970	Équateur
1971	Espagne, Japon, Libye
1972	Cuba, France, République arabe syrienne, Zambie
1973	Australie, Cameroun, Mexique, Pays-Bas
1974	Burkina Faso, Iraq, Népal
1975	Roumanie, Sri Lanka
1976	Égypte, Nicaragua, Yémen
1977	Bolivie (État plurinational de), Liban, Uruguay
1978	
1979	Costa Rica, Kenya
1980	Niger
1981	Eswatini
1982	
1983	Brésil, Guyana, Portugal, République-Unie de Tanzanie
1984	
1985	
1986	
1987	
1988	Guatemala, Malte
1989	
1990	
1991	Macédoine du Nord
1992	Slovénie
1993	Azerbaïdjan, Bosnie-Herzégovine, Lettonie
1994	Lituanie
1995	El Salvador
1996	
1997	
1998	
1999	Chili
2000	République de Moldova, Serbie
2001	République de Corée
2002	Antigua-et-Barbuda
2003	
2004	Albanie
2005	Arménie
2006	République centrafricaine, Monténégro, Ukraine
2007	Kirghizistan
2008	
2009	
2010	
2011	
2012	
2013	Maroc
2014	
2015	
2016	Malaisie
2017	
2018	Bulgarie
Total	54 ratifications

Même si, depuis son adoption, de nombreux pays ont ratifié la convention n° 131, il en manque encore beaucoup. Parmi les 187 États Membres de l'OIT, seuls 54 pays ont ratifié la convention depuis son adoption en 1970 (voir figure 13.1). Le premier pays à ratifier fut l'Équateur en 1970, suivi de l'Espagne, du Japon, de la Libye en 1971. Ces dernières années, le Maroc, la Malaisie et la Bulgarie ont, respectivement en 2013, 2016 et 2018, rejoint la liste des pays ayant ratifié la convention.



54 sur 187

Parmi les 187 États Membres de l'OIT, seuls 54 pays ont ratifié la convention depuis son adoption en 1970.

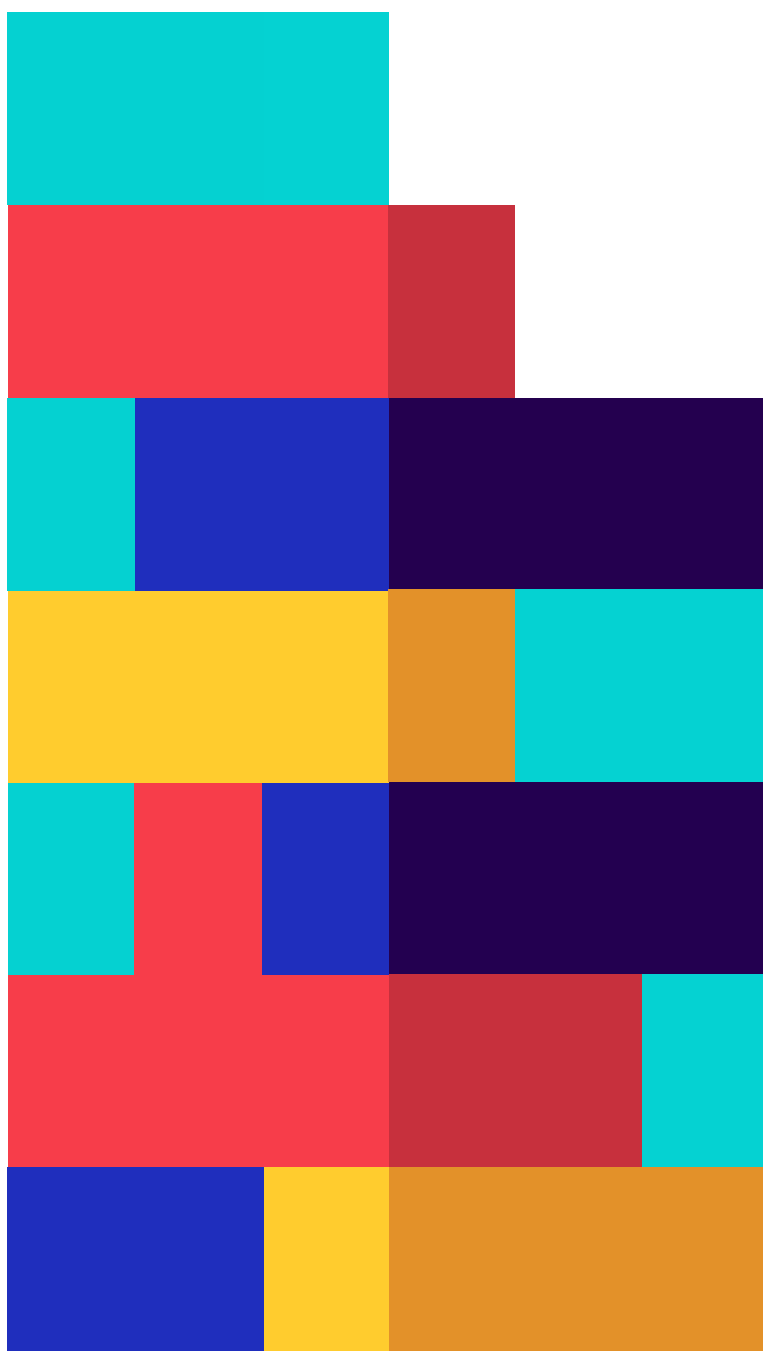
 14


Une série de mesures complètes pour réduire les inégalités et amortir les conséquences de la crise

La partie II de ce rapport a mis en évidence le rôle que peut jouer le salaire minimum pour réduire les inégalités. Toutefois, afin de remplir cet objectif, il faut un peu plus que des salaires minima. En effet, il est nécessaire d'utiliser une approche exhaustive qui inclut des négociations collectives, des mesures contre les discriminations ainsi qu'une redistribution fiscale afin, pour employer les termes de la Déclaration de Philadelphie, d'assurer «la possibilité pour tous d'une participation équitable aux fruits du progrès» (BIT, 1944). Ces dernières années, des études ont montré que les inégalités ont tendance à être moins prononcées dans les pays où un grand nombre de travailleurs sont couverts par des conventions collectives. Selon des données récentes qui concernent les pays de l'OCDE, les inégalités salariales sont plus importantes là où le taux de négociations collectives est faible ou quand ces négociations ont lieu essentiellement au niveau de l'entreprise, et moins fortes lorsque les travailleurs bénéficient de conventions collectives par branche (OCDE, 2019a). Dans certains pays, il existe des dispositions en matière d'extension qui sont soumises en principe à certains critères et parfois à des clauses de non-participation afin d'appliquer les termes des conventions collectives au-delà de leurs signataires, ce qui permet d'étendre les effets de ces accords en matière d'inégalités à un plus grand nombre de travailleurs.

Compte tenu des conséquences disproportionnées de la crise du COVID-19 sur les femmes et des risques réels de voir les inégalités déjà existantes se creuser à leur rencontre, les politiques salariales constituent également un moyen essentiel de limiter les effets de la crise sur les écarts salariaux entre les genres. Atteindre l'égalité entre les genres et s'attaquer aux discriminations entre les genres au travail dans le cadre d'un programme de transformation constituent des éléments majeurs pour aboutir à la réduction générale des inégalités. La convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, a pour objectif de promouvoir l'application du principe «à travail égal, salaire égal» entre les travailleurs, hommes ou femmes. Par ailleurs, la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, appelle à l'élimination de toutes les formes de discrimination fondées sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, en développant concrètement et progressivement l'égalité des chances tant sur le plan juridique que dans la pratique.

Comme le souligne la cible 10.4 des objectifs de développement durable des Nations Unies (ODD), pour réduire les inégalités il est nécessaire de combiner transferts sociaux et politiques budgétaires et salariales. Comme ce rapport l'a montré, même si des salaires minima à des niveaux plus adéquats peuvent contribuer à la réduction des inégalités en matière de revenu, leurs effets sont souvent limités dans leur ampleur. Cela s'explique par le fait que les inégalités en matière de revenu sont alimentées par plusieurs facteurs et ne peuvent donc pas être réduites sensiblement par une seule et même mesure. L'analyse conduite à l'occasion de ce rapport indique que, dans les déciles les plus bas de l'échelle des salaires, de nombreuses personnes sont soit au chômage, soit sous-employées, soit travaillent au sein de l'économie informelle ou sont simplement inactives. Cela signifie que, pour réduire les inégalités d'une manière décisive, il faut absolument associer et coordonner un certain nombre d'interventions ciblant à la fois la distribution primaire (les revenus tirés du travail et du capital) et la distribution secondaire (par l'intermédiaire des impôts et des transferts), ainsi qu'une offre de services publics.



 15

Des politiques salariales adéquates jouant le rôle «d'accélérateurs» des objectifs de développement durable

Si l'on regarde à l'horizon 2030, bien que la crise du COVID-19 ait ralenti les progrès vers l'atteinte des objectifs de développement durable des Nations Unies pour 2030 et qu'elle menace de les anéantir, des politiques salariales adéquates sont en mesure de contribuer de manière significative à limiter les conséquences négatives. Le Programme de développement durable à l'horizon 2030 (ONU, 2015) souligne sa préoccupation face à l'accroissement des inégalités et aux «énormes disparités en termes de perspectives, de richesse et de pouvoir» qui existent dans le monde. La réduction des inégalités est donc identifiée comme constituant un élément central du Programme 2030, et cet objectif se reflète dans plusieurs de ceux qui le composent. Les politiques salariales sont mentionnées de manière explicite dans l'objectif 10 qui appelle à la réduction progressive des «inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre», y compris en adoptant des «politiques, notamment sur les plans budgétaire, salarial et dans le domaine de la protection sociale». Toutefois, l'importance des salaires va bien au-delà de ce seul objectif.

En effet, les politiques salariales influencent de nombreux ODD ou interagissent en leur sein. S'il existe un lien explicite avec l'objectif 10, les salaires influencent également de manière directe au moins huit cibles dans quatre ODD différents. La figure 15.1 et l'encadré 15.1 en fournissent l'illustration. Les connexions multiples reflètent le fait que les salaires influencent le niveau de revenu et de consommation des ménages ainsi que – comme ce rapport le souligne – le niveau de la pauvreté et des inégalités. De plus, les salaires peuvent façonner les choix effectués au sein des ménages ainsi que la capacité des parents à investir dans l'éducation de leurs enfants. Ils peuvent constituer un élément de discrimination envers les femmes, ils influencent le caractère durable des entreprises et de la croissance économique et ils sont également un facteur d'inclusion sociale, économique et politique. De meilleures politiques salariales peuvent aussi contribuer à mettre un terme à la faim dans le monde, à l'éradication du travail des enfants et aux objectifs pour l'emploi du Programme 2030.

► **Figure 15.1 Les salaires en tant qu'accélérateurs de l'accomplissement des objectifs de développement durable**

17.1 Améliorer, notamment grâce à l'aide internationale aux pays en développement, la mobilisation de ressources nationales en vue de renforcer les capacités nationales de collecte de l'impôt et d'autres recettes.

17.3 Mobiliser des ressources financières supplémentaires de diverses provenances en faveur des pays en développement.

1.1 et 1.2 Amener une partie plus importante de la population mondiale sous les seuils nationaux et internationaux de pauvreté.

2.1 Éliminer la faim.

2.3 Doubler la productivité agricole et les revenus des petits producteurs alimentaires.

4.1 Faire en sorte que toutes les filles et tous les garçons suivent, sur un pied d'égalité, un cycle complet d'enseignement primaire et secondaire gratuit et de qualité, qui débouche sur un apprentissage véritablement utile.

5.1 Mettre fin à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles.



10.1 Faire en sorte, au moyen d'améliorations progressives, que les revenus des 40 pour cent les plus pauvres de la population augmentent plus rapidement que le revenu moyen national, et ce de manière durable.

10.2 Autonomiser toutes les personnes et favoriser leur intégration sociale, économique et politique.

10.4 Adopter des politiques, notamment sur les plans budgétaire, salarial et dans le domaine de la protection sociale, et parvenir progressivement à une plus grande égalité.

8.1 Maintenir un taux de croissance économique par habitant.

8.5 Parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale.

9.2 Promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et augmenter nettement la contribution de l'industrie à l'emploi et au produit intérieur brut (PIB).

Des politiques salariales adéquates doivent donc être parties intégrantes de toute stratégie en matière de développement. La croissance économique et celle de la productivité constituant des éléments essentiels des objectifs de développement, les politiques salariales peuvent ainsi contribuer à traduire ces améliorations par l'accomplissement d'un nombre plus élevé d'ODD liés entre eux. L'encadré 15.1 illustre les synergies et les liens étroits qui existent en amont et en aval – ainsi que les effets de rétroaction – qui se trouvent au sein de ces différents objectifs et de ces cibles. Des politiques adéquates en matière salariale nécessitent d'être adaptées au contexte national par le biais du dialogue social et du renforcement des institutions. De plus, les politiques salariales doivent être scellées au sein d'une «approche fondée sur les droits» afin d'assurer un accès universel aux objectifs et la durabilité pour l'avenir.

Des politiques salariales adéquates doivent donc être parties intégrantes de toute stratégie en matière de développement.

► Encadré 15.1 Salaires et objectifs de développement durable

Les salaires ont une influence directe sur huit cibles des ODD au sein d'au moins quatre objectifs, ou ils sont liés à ces cibles d'une manière ou d'une autre. Il existe aussi un lien indirect sur une dizaine de cibles et même très probablement sur un plus grand nombre de ces cibles.

Voici quelques exemples de liens directs entre salaires et cibles des ODD:

1.1 et 1.2 – Amener une partie plus importante de la population mondiale sous les seuils nationaux et internationaux de pauvreté.

5.1 – Mettre fin à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles.

8.1 – Maintenir un taux de croissance économique par habitant.

8.5 – Parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale.

10.1 – Faire en sorte, au moyen d'améliorations progressives, que les revenus des 40 pour cent les plus pauvres de la population augmentent plus rapidement que le revenu moyen national, et ce de manière durable.

10.2 – Autonomiser toutes les personnes et favoriser leur intégration sociale, économique et politique, indépendamment de leur âge, de leur sexe, de leurs handicaps, de leur race, de leur appartenance ethnique,

de leurs origines, de leur religion ou de leur statut économique ou autre.

10.4 – Adopter des politiques, notamment sur les plans budgétaire, salarial et dans le domaine de la protection sociale, et parvenir progressivement à une plus grande égalité.

Cibles des ODD sur lesquels les salaires ont une influence indirecte:

2.1 – Éliminer la faim et faire en sorte que chacun, en particulier les pauvres et les personnes en situation vulnérable, y compris les nourrissons, ait accès tout au long de l'année à une alimentation saine, nutritive et suffisante.

2.3 – Doubler la productivité agricole et les revenus des petits producteurs alimentaires.

4.1 – Faire en sorte que toutes les filles et tous les garçons suivent, sur un pied d'égalité, un cycle complet d'enseignement primaire et secondaire gratuit et de qualité, qui débouche sur un apprentissage véritablement utile.

8.6 – Réduire considérablement la proportion de jeunes non scolarisés et sans emploi ni formation.

8.7 – Mettre fin au travail des enfants sous toutes ses formes.

8.8 – Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire.

► **Encadré 15.1 (suite)**

8.10 – Renforcer la capacité des institutions financières nationales de favoriser et généraliser l'accès de tous aux services bancaires et financiers et aux services d'assurance.

9.2 – Promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et, d'ici à 2030, augmenter nettement la contribution de l'industrie à l'emploi et au produit intérieur brut, en fonction du contexte national, et la multiplier par deux dans les pays les moins avancés.

10.7 – Faciliter la migration et la mobilité de façon ordonnée, sans danger, régulière et responsable, notamment par la mise en œuvre de politiques de migration planifiées et bien gérées.

17.1 – Améliorer, notamment grâce à l'aide internationale aux pays en développement, la mobilisation de ressources nationales en vue de renforcer les capacités nationales de collecte de l'impôt et d'autres recettes.

17.3 – Mobiliser des ressources financières supplémentaires de diverses provenances en faveur des pays en développement.

Chacune de ces cibles se concrétise par l'intermédiaire d'un ou de plusieurs indicateurs utilisés afin de suivre les progrès enregistrés vers la réalisation de chaque ODD. Ces indicateurs se divisent en quatre groupes selon la façon avec laquelle ils sont liés aux salaires:

- *En termes de résultats:* Dans ce cas, les salaires mesurent le rendement, c'est-à-dire les évolutions en matière salariale qui ont un impact direct sur celles de l'indicateur; le progrès vers l'objectif ou son accomplissement apparaît dans les statistiques salariales. On peut citer pour exemple l'indicateur 10.4.1, «Part du travail dans le PIB».
- *En termes d'apport:* Dans ce type d'indicateurs, les salaires constituent un moyen d'atteindre la cible et d'avoir une influence directe sur son rendement.

On peut citer comme exemple l'indicateur 1.1, «Éliminer complètement l'extrême pauvreté»: les salaires augmentent le pouvoir d'achat des ménages, réduisant ainsi l'insuffisance des revenus afin de satisfaire les besoins essentiels.

- *En termes de contribution:* Les salaires ont une influence sur ces indicateurs par l'intermédiaire d'un canal ou d'un mécanisme additionnel. On peut citer pour exemple l'indicateur 4.3.1, «Taux de participation des jeunes et des adultes à un programme d'éducation et de formation scolaire ou non scolaire au cours des 12 mois précédents», ainsi que l'indicateur 10.2.1, «Proportion de personnes vivant avec moins de la moitié du revenu médian». Les augmentations de salaires sont susceptibles de procurer aux parents les moyens financiers nécessaires pour leur permettre d'envoyer leurs enfants à l'école.
- *En termes de méthode:* On entend cette fois les indicateurs qui sont liés aux salaires de manière récursive. L'évolution de l'indicateur a un impact sur les salaires et les modifications en matière salariale peuvent également être perçues comme un sous-produit ou encore la conséquence de l'évolution de l'indicateur. On peut citer l'exemple de la cible 2.3, «Doublant la productivité agricole et les revenus des petits producteurs alimentaires». En effet, les augmentations de salaires stimulent la demande intérieure dans des domaines et pour des produits qui concernent les petits producteurs alimentaires, ce qui leur permet d'appliquer des prix qui couvrent leurs coûts de production et qui génèrent un bénéfice, ce qui a pour effet d'accroître leurs revenus. Si la productivité agricole augmente, le pouvoir d'achat des clients locaux, en particulier des salariés, augmentera également, faisant ainsi grimper la demande.

► 8 cibles, 4 objectifs

Les salaires ont une influence directe sur huit cibles des ODD au sein d'au moins quatre objectifs, ou ils sont liés à ces cibles d'une manière ou d'une autre.



Annexes

Références

Annexe I

► Croissance du salaire nominal et du salaire réel pour chaque pays, 2015-2019

Salaires nominaux

Afrique

Nom du pays	Devise	2015	2016	2017	2018	2019	Source
Afrique du Sud	ZAR	16 957	18 035	19 650	20 884	21 958	Statistics South Africa
Algérie	DZD	39 242	39 901	40 325	40 955		Office national des statistiques
Bénin	XOF	46 596					Institut national de la statistique et de l'analyse économique
Botswana	BWP					5 126	ILOSTAT
République centrafricaine	XAF	161 839	161 060	176 810			Institut centrafricain des statistiques et des études économiques et sociales
Côte d'Ivoire	XOF	796 620					Institut National de la Statistique
Égypte	EGP	3 809	4 082	4 550	4 784	5 132	Egypt Central Agency for Public Mobilization and Statistics
Eswatini	SZL		4 573				ILOSTAT
Ghana	GHS	884		689			Ghana Statistical Service
Guinée	GNF					143 981	Ministère de l'Économie et des Finances Ministère de la Fonction publique et Réforme de l'administration
Kenya	KES	49 524	52 389	55 753	59 994	64 854	Kenya National Bureau of Statistics
Lesotho	LSL	2 145	1 899	1 988	2 069	2 373	Lesotho Bureau of Statistics
Madagascar	MGA	64 500					National Statistical Institute of Madagascar
Malawi	MWK	103 083	108 333	125 000			National Statistical Office of Malawi
Mali	XOF	64 631	70 076	69 596	73 226		ILOSTAT
Maroc	MAD	4 910	5 032	5 104	5 188		Caisse nationale de sécurité sociale
Maurice	MUR	25 368	27 626	29 462	30 809	31 866	Central Statistics Office of Mauritius
Namibie	NAD		6 759		7 935		ILOSTAT
Nigéria	NGN	45 698	52 215	50 466			Nigeria National Bureau of Statistics
Ouganda	UGX			387 469			Uganda Bureau of Statistics
Rwanda	RWF	50 923	57 306	56 983	57 878		National Institute of Statistics of Rwanda
Sénégal	XOF		116 476	156 074			Ministère de l'Économie, des Finances et du Plan
Seychelles	SCR				13 378		ILOSTAT
Tanzanie, République-Unie de	TZS	403 729					Tanzania National Bureau of Statistics
Togo	XOF			89 297			ILOSTAT
Tunisie	TND	1 389	1 581				Tunisian National Institute of Statistics
Zambie	ZMW					4 010	Central Statistical Office of Zambia
Zimbabwe	USD					308	ILOSTAT

Amériques

Nom du pays	Devise	2015	2016	2017	2018	2019	Source
Argentine	ARS		11 243	13 898	17 638	24 177	Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale
Bélize	BZD	1 199	1 158	1 198	1 218		ILOSTAT
Bolivie (État plur. de)	BOB	3 160	3 276	3 372	3 526	3 627	BIT-SIALC
Brésil	BRL	1 879	2 002	2 103	2 213	2 304	Institut brésilien de géographie et de statistiques (IBGE)
Canada	CAD	4 126	4 145	4 229	4 338	4 456	Statistics Canada
Colombie	COP	1 212 616	1 290 862	1 268 917	1 355 017	1 448 509	BIT-SIALC
Costa Rica	CRC	579 249	613 977	632 926	645 022	669 281	Central Bank of Costa Rica
Cuba	CUP	687	740	767			Office national de la statistique
République dominicaine	DOP	15 309	17 128				Office national de la statistique
El Salvador	USD	300	302	307			Ministère de l'Économie, Direction générale des statistiques et du recensement
Équateur	USD	561	570	567	574	612	BIT-SIALC
États-Unis	USD	3 745	3 818	3 927	4 058	4 173	US Bureau of Labor Statistics
Guatemala	GTQ	2 186	2 227	2 182	2 349	2 377	Institut national de la statistique
Honduras	HNL	6 403	6 918	6 799	6 790	7 490	Institut national de la statistique
Jamaïque	JMD	83 784					Institut de la statistique de la Jamaïque
Mexique	MXN	6 580	6 852	7 120	7 449	7 828	Mexico National Employment Service Job Portal
Nicaragua	NIO	8 714	9 292	10 239	10 757		Ministère du Travail (MITRAB)
Panama	PAB	1 115	1 238	1 359	1 422		Panama National Institute of Statistics and Census
Paraguay	PYG	2 264 613	2 278 289	2 404 013	2 511 621	2 586 091	BIT-SIALC
Pérou	PEN	1 358	1 452	1 467	1 510	1 570	BIT-SIALC
Porto Rico	USD	2 288	2 284	2 298	2 401	2 370	US Bureau of Labor Statistics
Trinité-et-Tobago	TTD	5 561	5 758				ILOSTAT
Uruguay	UYU	22 755	27 383	30 293	32 125	34 746	BIT-SIALC

Asie et Pacifique

Nom du pays	Devise	2015	2016	2017	2018	2019	Source
Australie	AUD	4946	5036	5135	5270	5406	Australian Bureau of Statistics
Bangladesh	BDT		12 915	12 016			Bangladesh Bureau of Statistics
Cambodge	KHR	788 000	887 000	1 039 000			Institut national de la statistique
Chine	CNY	5 169	5 631	6 193	6 872	7 542	National Bureau of Statistics China
Corée, République de	KRW	3 300 091	3 424 726	3 518 155	3 696 314	3 818 727	Ministère du Travail
Fidji	FJD		752	652	797		Fiji Islands Bureau of Statistics
Hong-kong (Chine)	HKD	14 848	15 271	15 703	16 488	17 108	Census and Statistics Department of Hong Kong
Inde	INR	10 885	11 674	12 399	13 143		Ministère des Statistiques et de la Mise en œuvre des programmes
Indonésie	IDR	2 069 306	2 552 962	2 742 621	2 829 130	2 913 897	Statistics Indonesia of the Republic of Indonesia
Iran (Rép. islamique d')	IRR	7 693 583					Statistical Centre of Iran
Japon	JPY	333 300	333 700	333 800	336 700	338 000	Ministère de la Santé, du Travail et de la Protection sociale
République démocratique populaire lao	LAK			2 354 377			ILOSTAT
Macao (Chine)	MOP	13 805	14 150	14 580	15 330	15 880	Statistics and Census Service Macao SAR Government
Malaisie	MYR	2 947	3 112	3 300	3 596	3 699	Department of Statistics of Malaysia
Mongolie	MNT	808 000	861 900	944 500	1 002 900	1 124 300	Office national de la statistique
Myanmar	MMK	124 157		181 917	203 091	209 712	Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale
Nouvelle-Zélande	NZD	4 403	4 641	4 775	4 923	5 031	Statistics New Zealand
Pakistan	PKR	14 971			18 754		Government of Pakistan Statistics Division
Philippines	PHP	9 752	10 325	10 691	11 407		National Statistical Office of the Philippines
Singapour	SGD	4 892	5 074	5 229	5 410	5 549	Statistics Singapore
Sri Lanka	LKR	24 139	27 091	29 691	31 554		Department of Census and Statistics
Taïwan (Chine)	TWD	49 024	49 266	50 480	52 407	53 657	National Statistics Republic of China (Taiwan)
Thaïlande	THB	13 487	13 729	14 766	14 944	15 200	Office national de la statistique de Thaïlande
Timor-Leste	USD		322				ILOSTAT
Viet Nam	VND	4 656 000	4 985 000	5 370 500	5 767 750	6 714 500	General Statistics Office of Viet Nam

États arabes

Nom du pays	Devise	2015	2016	2017	2018	2019	Source
Arabie saoudite	SAR	6 413					ILOSTAT
Bahreïn	BHD	757	774	768	801		Kingdom of Bahrain Labour Market Regulatory Authority
Jordanie	JOD	484	493	500	524		Jordan Department of Statistics
Koweït	KWD	795	764	747			Kuwait Central Statistical Office
Oman	OMR	643	696	703	673	705	Oman Ministry of the National Economy
Qatar	QAR	10 568	10 793	11 099	11 121	11 183	Qatar Statistics Authority

Europe et Asie centrale

Nom du pays	Devise	2015	2016	2017	2018	2019	Source
Albanie	ALL	38 148	37 341	39 026	39 647		Institut national de la statistique
Allemagne	EUR	2 761	2 830	2 902	2 994	3 088	Office fédéral des statistiques
Arménie	AMD	171 615	174 445	177 817	172 727	182 673	National Statistics Service of Armenia
Autriche	EUR	4 280	4 390	4 460	4 570	4 690	Statistics Austria
Azerbaïdjan	AZN	467	500	529	545	635	State Statistical Committee of the Republic of Azerbaijan
Bélarus	BYN	671	723	823	971	1 091	Republic of Belarus Official Statistics
Belgique	EUR	3 445	3 489	3 558	3 627		Ministère des Affaires économiques
Bosnie-Herzégovine	BAM	1 289	1 301	1 321	1 363	1 422	Agency of Statistics for Bosnia and Herzegovina
Bulgarie	BGN	878	948	1 037	1 146	1 274	Institut national de la statistique
Chypre	EUR	1 883	1 878	1 891	1 938	1 979	Statistical Service of Cyprus
Croatie	HRK	7 978	8 037	8 304	8 612	8 766	Republic of Croatia Central Bureau of Statistics
Danemark	DKK	39 575	40 102	40 954	41 736	42 592	Statistics Denmark
Espagne	EUR	1 902	1 898	1 900	1 919	1 955	Institut national de statistique
Estonie	EUR	1 065	1 146	1 221	1 310	1 407	Statistics Estonia
Finlande	EUR	3 333	3 368	3 395	3 465	3 527	Statistics Finland
France	EUR	2 533	2 572	2 628	2 677	2 723	Eurostat
Géorgie	GEL	900	940	999	1 068	1 129	Office national de la statistique
Grèce	EUR	1 598	1 547	1 564	1 585	1 607	Eurostat
Hongrie	HUF	247 924	263 171	297 017	329 943		Office central de statistiques
Irlande	EUR	3 043	3 077	3 137	3 239	3 354	Central Statistics Office of Ireland
Islande	ISK	440 000	484 000	516 000	536 000	554 000	Statistics Iceland
Israël	ILS	9 503	9 724	10 095	10 584		Israel Central Bureau of Statistics
Italie	EUR	2 171	2 188	2 196	2 233	2 251	Institut national de la statistique
Kazakhstan	KZT	126 021	142 898	150 827	163 257	187 510	Agency of Statistics of Kazakhstan
Kirghizistan	KGS	13 483	14 847	15 670	16 427		National Statistical Committee of the Kyrgyz Republic
Lettonie	EUR	818	859	926	1 004	1 076	Statistics Latvia
Lituanie	EUR	921	998	1 087	1 201	1 307	Statistics Lithuania
Luxembourg	EUR	4 727	4 772	4 919	5 078	5 167	STATEC Luxembourg
Macédoine du Nord	MKD	32 173	32 822	33 688	35 625	37 446	Republic of Macedonia State Statistical Office
Malte	EUR	1 399	1 469	1 517	1 581	1 637	Office national de la statistique
République de Moldova	MDL	4 538	4 998	5 587	6 268		National Bureau of Statistics Moldova
Monténégro	EUR	725	751	765	766	773	Office statistique du Monténégro
Norvège	NOK	42 580	43 270	44 310	45 610	47 290	Statistics Norway
Ouzbékistan	UZS		1 293 800	1 453 200	1 822 200	2 324 500	State Committee of the Republic of Uzbekistan on Statistics
Pays-Bas	EUR	2 405	2 436	2 460	2 508		Statistics Netherlands
Pologne	PLN	3 908	4 052	4 284	4 590	4 918	Central Statistical Office of Poland
Portugal	EUR	1 097	1 108	1 133	1 170	1 188	Gabinete de Estratégia e Planeamento
Roumanie	RON	2 555	2 809	3 223	4 357	4 853	Institut national de la statistique
Royaume-Uni	GBP	2 198	2 275	2 331	2 405	2 475	UK National Statistics
Russie, Fédération de	RUB	34 030	36 709	39 167	43 724	47 867	Service fédéral des statistiques
Serbie	RSD	61 145	63 474	65 976	68 629	75 814	Statistical Office of the Republic of Serbia
Slovaquie	EUR	883	912	954	1 013	1 092	Statistical Office of the Slovak Republic

Nom du pays	Devise	2015	2016	2017	2018	2019	Source
Slovénie	EUR	1 556	1 585	1 627	1 682	1 754	Statistical Office of the Republic of Slovenia
Suède	SEK	32 000	32 800	33 700	34 600	35 300	Statistics Sweden
Suisse	CHF		7 491		7 603		Office fédéral de la statistique
Tadjikistan	TJS	879	962	1 144	1 234		State Committee on Statistics of the Republic of Tajikistan
Tchéquie	CZK	27 811	29 061	31 109	33 684	36 336	Czech Statistical Office
Turkménistan	TMT	1 263	1 381	1 403			State Committee of Turkmenistan Statistics
Turquie	TRY				3 960		TurkStat
Ukraine	UAH	4 195	5 183	7 104	8 865	10 497	State Committee of Statistics of Ukraine

Salaires réels

Afrique

Nom du pays	2015	2016	2017	2018	2019
Afrique du Sud	2,1	-0,1	3,5	1,6	1,0
Algérie	-1,0	-4,4	-4,3	-2,6	
Bénin	2,1				
République centrafricaine	1,3	-4,9	5,8		
Côte d'Ivoire	21,6				
Égypte	-1,7	-2,8	-9,8	-13,0	-5,8
Kenya	-6,6	0,0	-2,6	3,2	2,3
Lesotho	20,9	-16,6	0,2	-0,6	8,3
Madagascar	-1,1				
Malawi	4,9	-13,7	3,4		
Mali	-12,5	10,4	-2,4	3,4	
Maroc	1,3	0,8	0,7	-0,2	
Maurice	1,8	7,8	2,9	1,3	2,5
Mozambique	12,8	-1,1	-3,9	6,6	5,1
Namibie	-3,9	-3,9	3,0	3,0	
Nigéria	-13,4	-1,2	-17,0		
Ouganda	16,2	1,4	-8,3		
Rwanda			7,3	-1,9	-1,9
Sénégal			32,1		
Tanzanie, République-Unie de	-4,6				
Tunisie	1,9	2,5	1,3	-1,2	
Zimbabwe	5,9	-1,4			

Amériques

Nom du pays	2015	2016	2017	2018	2019
Argentine			-1,6	-5,5	-11,2
Belize	-19,7	-4,0	2,3	1,4	
Bolivie (État plurinational de)	-3,1		0,1	2,3	1,1
Brésil	-1,3	-2,0	1,5	1,5	0,4
Canada	0,7	-0,9	0,4	0,3	0,7
Chili	1,8	1,4	3,5	2,0	2,0
Colombie	1,1	-1,0	2,3	1,1	0,8
Costa Rica	1,1	6,0	1,5	-0,3	1,6
République dominicaine	11,1	10,1	3,7	5,1	4,9
El Salvador	1,4	0,1	0,5		
Équateur	-0,1	-0,2	-1,0	1,5	6,1
États-Unis*	2,2	0,7	0,7	0,9	1,0
Guatemala	-2,2	-2,4	-6,2	3,7	-2,9
Honduras	-0,4	-0,4	-5,4	-4,3	5,6
Jamaïque	-2,3				
Mexique	0,5	1,3	-2,0	-0,3	1,3
Nicaragua	2,8	3,0	6,1	0,1	
Panama	6,9	10,1	6,1	6,5	
Paraguay	1,3	0,9	0,4	1,6	
Pérou	0,1	3,2	-1,7	1,6	1,7
Porto Rico	2,1	0,1	-1,1	3,2	-1,2
Trinité-et-Tobago	-2,2	0,5			
Uruguay	1,6	1,6	2,9	0,2	1,3

* Les chiffres pour les États-Unis sont basés sur BLS CEU050 0000012.

Asie et Pacifique

Nom du pays	2015	2016	2017	2018	2019
Australie	-0,1	0,6	0,0	0,7	1,0
Bangladesh	3,5	3,6	3,0	0,8	
Cambodge	21,3	9,3	13,8		
Chine	6,7	5,5	5,9	7,0	5,6
Corée, République de	2,7	2,8	0,8	3,5	2,8
Fidji			-16,2	17,5	
Hong-kong (Chine)	1,2	0,4	1,3	2,5	0,7
Inde	2,8	2,6	2,5	0,0	
Indonésie	-0,4	19,2	3,5	0,0	-0,2
Iran, République islamique d'	7,7	8,5	8,8		
Japon	0,3	0,2	-0,4	-0,1	-0,6
Macau (Chine)	0,4	0,1	1,8	2,1	1,2
Malaisie	4,0	3,4	2,2	7,9	1,8
Mongolie	-4,2	6,2	4,7	-1,4	2,8
Myanmar			13,3	5,4	-4,2
Népal	0,7	2,4	5,5	3,4	5,9
Nouvelle-Zélande	2,4	4,7	1,0	1,5	0,7
Pakistan	8,9	4,0	4,0	4,0	
Philippines	1,1	4,6	0,7	1,4	
Singapour	4,0	4,3	2,5	3,0	1,9
Sri Lanka	15,5	7,9	2,8	1,9	
Taïwan (Chine)	3,1	-0,5	1,4	2,3	1,6
Thaïlande	2,8	1,6	6,8	0,1	0,9
Timor-Leste	-23,2				
Viet Nam	4,8	4,3	4,1	3,7	12,4

États arabes

Nom du pays	2015	2016	2017	2018	2019
Arabie saoudite	5,2				
Bahreïn	-0,4	-0,5	-2,1	2,2	-1,5
Jordanie	1,2	2,7	-1,8	0,3	
Koweït	4,2	-7,1	-0,6		
Oman	7,3	7,1	-0,6	-5,1	3,9
Qatar	-1,0	-0,5	2,4	0,0	0,9
Territoire palestinien occupé	-1,4	2,7	1,9	8,8	4,9

Europe et Asie centrale

Nom du pays	2015	2016	2017	2018	2019
Albanie	0,3	-3,4	2,5	-0,4	
Allemagne	2,2	2,1	0,8	1,2	1,6
Arménie	7,5	6,9	-0,5	-4,3	6,9
Autriche	1,3	1,6	-0,6	0,3	1,1
Azerbaïdjan	1,0	-4,8	-6,4	0,7	13,6
Bélarus	-2,3	-3,8	7,5	12,6	7,3
Belgique	0,3	-0,5	-0,2	-0,4	1,0
Bosnie-Herzégovine	1,0	2,6	0,7	1,7	3,2
Bulgarie	8,0	9,5	8,1	7,7	8,4
Chypre	1,6	1,2	0,2	1,7	1,4
Croatie	0,8	1,8	2,2	2,2	3,0
Danemark	1,4	1,3	1,1	1,2	0,7
Espagne	1,6	-0,1	-1,8	-0,6	1,2
Estonie	5,9	6,8	2,8	3,7	4,8
Finlande	0,9	0,7	0,0	0,9	0,6
France	2,1	0,8	0,1	-0,6	0,6
Géorgie	5,8	2,2	0,2	4,2	0,8
Grèce	0,2	1,4	-0,4	2,2	1,1
Hongrie	4,4	5,7	10,3	8,3	
Irlande	1,2	1,3	1,7	2,5	2,3
Islande	5,1	8,2	4,8	1,2	0,5
Israël	2,6	2,9	3,6	4,0	
Italie	1,1	0,9	-1,0	0,4	0,1
Kazakhstan	-2,3	-1,1	-1,7	1,7	9,1
Kirghizistan	3,1	9,7	2,3	3,2	3,1

Nom du pays	2015	2016	2017	2018	2019
Lettonie	6,7	4,9	4,8	5,7	4,1
Lituanie	6,1	7,6	5,1	7,8	6,3
Luxembourg	2,8	0,7	1,4	1,6	0
Macédoine du Nord	3,0	2,3	1,3	4,2	3,8
Malte	2,0	4,1	2,0	2,4	1,9
République de Moldova	1,0	3,0	4,9	8,9	10,1
Monténégro	-1,3	3,9	-0,5	-2,4	-0,2
Norvège	-1,5	-1,9	0,5	0,2	1,4
Ouzbékistan			-1,4	6,7	11,2
Pays-Bas	1,7	1,2	-0,3	0,3	
Pologne	4,4	4,3	3,7	5,5	4,6
Portugal	-0,2	0,4	0,7	2,1	0,6
Roumanie	10,2	11,8	12,8	8,0	8,8
Royaume-Uni	1,1	2,8	-0,2	0,7	1,1
Russie, Fédération de	-9,4	0,8	2,9	8,5	4,6
Serbie	-2,4	-1,7	0,9	3,9	8,4
Slovaquie	3,2	3,8	3,3	3,6	5,0
Slovénie	0,9	2,3	0,4	2,1	2,9
Suède	2,0	1,5	1,1	0,4	0,4
Suisse	1,5	1,1	-0,1	-0,4	0,5
Tadjikistan	7,7	0,2	-0,4	0,3	-2,6
Tchéquie	3,4	3,8	4,5	6,0	5,2
Turkménistan	2,0	5,4	-5,9		
Turquie	5,6	7,6	1,2	-0,4	2,3
Ukraine	-20,2	9,0	19,1	12,5	9,8

► Informations concernant le salaire minimum dans chaque pays

Pays	Région	Devises	Périodicité	2015	2016	2017	2018	2019	Méthode de calcul du taux de salaire minimum
Afrique du Sud	AFRIQUE	ZAR	Horaire	15,47	16,41	17,66	18,90	20,00	Taux pour les travailleurs sous contrat «zone C» avant introduction du salaire minimum en 2019
Algérie		DZD	Mensuelle	18000	18000	18000	18000	18000	Un salaire minimum national
Angola		AOA	Mensuelle	15003	15003	16503,3	16503,3	21454	Seuil national de salaire minimum
Bénin		XOF	Mensuelle	40000	40000	40000	40000	40000	Un salaire minimum national
Botswana		BWP	Horaire	4,86	5,79	5,79	5,79	6,77	Taux s'appliquant à la plupart des secteurs
Burkina Faso		XOF	Mensuelle	34664	34664	34664	34664	34664	Taux du SMIG au sein du système SMIG/SMAG
Burundi		BIF	Journalière	160	160	160	160	160	Taux urbain
Cabo Verde		CVE	Mensuelle	11000	11000	11000	13000	13000	Un salaire minimum national
Cameroun		XAF	Mensuelle	36270	36270	36270	36270	36270	Un salaire minimum national
République centrafricaine		XAF	Mensuelle	35000	35000	35000	35000	35000	Taux du SMIG au sein du système SMIG/SMAG
Comores		KMF	Mensuelle	55000	55000	55000	55000	55000	Un salaire minimum national
Congo		XAF	Mensuelle	90000	90000	90000	90000	90000	Un salaire minimum national
Côte d'Ivoire		XOF	Mensuelle	60000	60000	60000	60000	60000	Taux du SMIG au sein du système SMIG/SMAG
Eswatini		SZL	Mensuelle	420	420	420	420	420	Taux s'appliquant aux travailleurs non qualifiés
Gabon		XAF	Mensuelle	150000	150000	150000	150000	150000	Un salaire minimum national
Gambie		GMD	Journalière	50	50	50	50	50	Un salaire minimum national
Ghana		GHS	Journalière	7,00	8,00	8,80	9,68	10,65	Un salaire minimum national
Guinée		GNF	Mensuelle	440000	440000	440000	440000	440000	Un salaire minimum national
Guinée-Bissau		XOF	Mensuelle	19030	19030	19030	19030	19030	Un salaire minimum national
Guinée équatoriale		XAF	Mensuelle	117304	117304	117304	117304	117304	Un salaire minimum national
Kenya		KES	Mensuelle	17200,03	17200,03	20296,04	21310,84	21310,84	Taux des machinistes dans les municipalités et les villes de Mavoko, Riuru et Limuru

Pays	Région	Devises	Périodicité	2015	2016	2017	2018	2019	Méthode de calcul du taux de salaire minimum
Lesotho	AFRIQUE	LSL	Mensuelle	1 178	1 178	1 178	1 178	1 620	Seuil national de salaire minimum
Libéria		USD	Journalière	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	Taux s'appliquant aux travailleurs non qualifiés
Libye		LYD	Mensuelle	450	450	450	450	450	Un salaire minimum national
Madagascar		MGA	Mensuelle	133013,4	144003	155523	168019	200000	Taux du SMIG au sein du système SMIG/SMAG
Malawi		MWK	Mensuelle	14326	17880,2	25000	25000	25000	Un salaire minimum national
Mali		XOF	Mensuelle	28465	40000	40000	40000	40000	Taux du SMIG au sein du système SMIG/SMAG
Maroc		MAD	Mensuelle	2570,9	2570,9	2570,9	2570,9	2698,8	Taux du SMIG au sein du système SMIG/SMAG
Maurice		MUR	Mensuelle	7 100	7 350	7 550	8 000	8 500	Taux d'apprenti avant l'introduction du salaire minimum en 2018; taux pour les non-qualifiés en dehors des zones franches industrielles
Mauritanie		MRO	Mensuelle	3 000	3 000	3 000	3 000	3 000	Taux du SMIG au sein du système SMIG/SMAG
Mozambique		MZN	Mensuelle	4 815	5 200	5 695	6 620	7 000	Taux s'appliquant au secteur manufacturier
Niger		XOF	Mensuelle	30047	30047	30047	30047	30047	Un salaire minimum national
Nigéria		NGN	Mensuelle	18000	18000	18000	18000	30000	Un salaire minimum national
Ouganda		UGX	Mensuelle	6 000	6 000	6 000	6 000	6 000	Un salaire minimum national
Rép. démocratique du Congo		CDF	Journalière	1 680	1 680	1 680	7 075	7 075	Un salaire minimum national
Rwanda		RWF	Journalière	100	100	100	100	100	Un salaire minimum national
Sénégal		XOF	Mensuelle	36 244	36 244	36 244	52 500	55 000	Taux du SMIG au sein du système SMIG/SMAG
Seychelles		SCR	Horaire	26,7	33,3	33,3	33,3	34,97	Taux s'appliquant aux travailleurs (sauf aux travailleurs temporaires)
Sierra Leone		SLL	Mensuelle	500 000	500 000	500 000	500 000	500 000	Un salaire minimum national
Soudan		SDG	Mensuelle	0,028	0,028	0,028	0,028	0,028	Un salaire minimum national
Tanzanie, République-Unie de		TZS	Mensuelle	115 000	115 000	115 000	115 000	115 000	Taux s'appliquant au secteur manufacturier
Tchad		XAF	Mensuelle	60 000	60 000	60 000	60 000	60 000	Taux du SMIG au sein du système SMIG/SMAG
Togo		XOF	Mensuelle	35 000	35 000	35 000	35 000	35 000	Taux du SMIG au sein du système SMIG/SMAG
Tunisie		TND	Horaire	1,67	1,67	1,76	1,87	1,87	Taux du SMIG au sein du système SMIG/SMAG
Zambie		ZMW	Mensuelle	700	700	700	1 050	1 050	Taux s'appliquant aux travailleurs non qualifiés (niveau 1)

Pays	Région	Devises	Périodicité	2015	2016	2017	2018	2019	Méthode de calcul du taux de salaire minimum
Antigua-et-Barbuda	AMÉRIQUES	XCD	Horaire	8,2	8,2	8,2	8,2	8,2	Un salaire minimum national
Argentine		ARS	Mensuelle	5588	7560	8860	11 300	16875	Un salaire minimum national
Bahamas		BSD	Hebdomadaire	210	210	210	210	210	Un salaire minimum national
Barbade		BBD	Hebdomadaire	250	250	250	250	250	Un salaire minimum national
Bélice		BZD	Horaire	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3	Un salaire minimum national
Bolivie (État plurinational de)		BOB	Mensuelle	1656	1805	2000	2060	2122	Un salaire minimum national
Brésil		BRL	Mensuelle	788	880	937	954	998	Seuil national de salaire minimum
Canada		CAD	Horaire	10,3	10,5	10,75	11	11,15	Taux provincial le plus bas
Chili		CLP	Mensuelle	241 000	257 500	270 000	288 000	301 000	Taux pour les adultes (taux multiples selon l'âge)
Colombie		COP	Mensuelle	644 350	689 455	737 717	781 242	828 116	Un salaire minimum national
Costa Rica		CRC	Mensuelle	283 799,64	289 828,62	293 132,67	300 255,79	309 143,36	Taux s'appliquant aux travailleurs non qualifiés
République dominicaine		DOP	Mensuelle	7843	7843	9411,6	9411,6	10730	Taux s'appliquant aux petites entreprises
Dominique		XCD	Horaire	4	4	4	4	4	Un salaire minimum national
El Salvador		USD	Mensuelle	250,025	250,025	304,166	304,166	304,166	Taux s'appliquant au secteur manufacturier
Équateur		USD	Mensuelle	354	366	375	386	394	Seuil national de salaire minimum
États-Unis		USD	Horaire	7,25	7,25	7,25	7,25	7,25	Seuil national de salaire minimum
Grenade		XCD	Journalière	35	35	35	35	35	Taux s'appliquant au secteur manufacturier
Guatemala		GTQ	Mensuelle	2394,4	2490,21	2643,21	2742,37	2742,40	Taux s'appliquant au secteur manufacturier
Guyana		GYD	Mensuelle	35 000	35 000	44 200	44 200	44 200	Un salaire minimum national
Haïti		HTG	Journalière	225	300	350	420	500	Catégorie F, «Autres industries manufacturières» (destinées à l'exportation)
Honduras		HNL	Mensuelle	7222,01	7619,20	7871,42	8243,74	8636,96	Taux s'appliquant au secteur manufacturier
Jamaïque		JMD	Hebdomadaire	5600	6200	6200	7000	7000	Seuil national de salaire minimum
Mexique		MXN	Journalière	70,10	73,04	88,36	88,36	102,68	Seuil national de salaire minimum
Nicaragua		NIO	Mensuelle	4285,84	4680,24	5074,31	5615,75	5615,75	Taux s'appliquant au secteur manufacturier
Panama		PAB	Horaire	2,00	2,11	2,11	2,20	2,20	Taux s'appliquant au secteur manufacturier (petites entreprises)

Pays	Région	Devises	Périodicité	2015	2016	2017	2018	2019	Méthode de calcul du taux de salaire minimum
Paraguay	AMÉRIQUES	PYG	Mensuelle	1824055,6	1964507	2041 123	2112562	2 192839	Seuil national de salaire minimum
Pérou		PEN	Mensuelle	750	850	850	930	930	Un salaire minimum national
Saint-Kitts-et-Nevis		XCD	Hebdomadaire	360	360	360	360	360	Un salaire minimum national
Saint-Vincent-et-les Grenadines		XCD	Journalière	40	40	40	40	40	Taux s'appliquant au secteur manufacturier
Suriname		SRD	Horaire	4,29	5,22	6,14	6,14	8,40	Seuil national de salaire minimum
Trinité-et-Tobago		TTD	Horaire	15	15	15	15	17,5	Un salaire minimum national
Uruguay		UYU	Mensuelle	10000	11 150	12265	13430	15650	Un salaire minimum national
Venezuela (République bolivarienne du)		VES	Mensuelle	9,64818	27,0921	177,507	450000	1 1250 000	Un salaire minimum national
Afghanistan	ASIE ET PACIFIQUE	AFN	Mensuelle	5000	5000	5500	5500	5500	Secteur privé non permanent
Australie		AUD	Hebdomadaire	656,9	672,7	694,9	719,2	740,8	Seuil national de salaire minimum
Bangladesh		BDT	Mensuelle	1500	1500	1500	1500	1500	Un salaire minimum national
Cambodge		USD	Mensuelle	128	140	153	170	182	Salaire minimum dans l'industrie du textile, de l'habillement et de la chaussure
Chine		RMB	Mensuelle	1250	1270	1400	1500	1500	Taux le plus bas de catégorie 1 dans chaque province
Corée (République de)		KRW	Mensuelle	1 166220	1260270	1 352230	1 573770	1 745150	Un salaire minimum national
Fidji		FJD	Horaire	3,15	3,15	3,28	3,28	3,28	Seuil national de salaire minimum
Îles Cook		NZD	Horaire	6,25	6,25	7	7,25	7,6	Un salaire minimum national
Îles Marshall		USD	Horaire	2	3	3	3	3	Un salaire minimum national
Îles Salomon		SBD	Horaire	4	4	4	4	8	Taux du SMIG au sein du système SMIG/SMAG
Inde		INR	Journalière	160	160	176	176	176	Seuil national de salaire minimum
Indonésie		IDR	Mensuelle	1 100000	1 237700	1 337645	1 454154	1 570922	Taux provincial le plus bas
Iran (République islamique d')		IRR	Mensuelle	(Non disponible)	9299310	9299310	11 112690	15 170000	(Non disponible)
Japon		JPY	Horaire	693	714	737	761	790	Taux provincial le plus bas
Kiribati		AUD	Horaire		1,30	1,30	1,30	1,30	Taux pour les entreprises et les commerces locaux
République démocratique populaire lao		LAK	Mensuelle	900000	900000	900000	1 100000	1 100000	Un salaire minimum national

Pays	Région	Devises	Périodicité	2015	2016	2017	2018	2019	Méthode de calcul du taux de salaire minimum
Malaisie	ASIE ET PACIFIQUE	MYR	Mensuelle	900	1000	1000	1000	1100	Taux pour la péninsule de Malaisie
Mongolie		MNT	Mensuelle	192000	192000	240000	240000	320000	Un salaire minimum national
Myanmar		MMK	Journalière	3600	3600	3600	4800	4800	Un salaire minimum national
Népal		NPR	Mensuelle	8000	8000	9700	13450	13450	Seuil national de salaire minimum
Nouvelle-Zélande		NZD	Horaire	14,75	15,25	15,75	16,5	17,7	Taux pour adultes (taux multiples selon l'âge)
Pakistan		PKR	Mensuelle	13000	14000	15000	15000	17500	Travailleur non qualifié, taux provincial le plus bas
Palaos		USD	Horaire	3,25	3,5	3,5	3,5	3,5	Un salaire minimum national
Papouasie-Nouvelle-Guinée		PGK	Horaire	3,36	3,5	3,5	3,5	3,5	Un salaire minimum national
Philippines		PHP	Journalière	250	260	265	280	280	Taux provincial le plus bas, non agricole
Samoa		WST	Horaire	2,3	2,3	2,3	2,3	2,3	Taux du SMIG au sein du système SMIG/SMAG
Sri Lanka		LKR	Mensuelle		12500	12500	12500	12500	Un salaire minimum national
Thaïlande		THB	Journalière	300	300	300	308	313	Taux provincial le plus bas
Timor-Leste		USD	Mensuelle	115	115	115	115	115	Un salaire minimum national
Vanuatu		VUV	Horaire	170	170	170	200	220	Un salaire minimum national
Viet Nam	VND	Mensuelle	2150000	2400000	2580000	2760000	2920000	Taux régional le plus bas	
Iraq	ÉTATS ARABES	IQD	Mensuelle	250000	250000	350000	400000	400000	Taux s'appliquant aux travailleurs non qualifiés
Jordanie		JOD	Mensuelle	190	190	220	220	220	Taux général national
Koweït		KWD	Mensuelle			75	75	75	Taux du secteur privé et du secteur pétrolier
Liban		LBP	Mensuelle	675000	675000	675000	675000	675000	Un salaire minimum national
Oman		OMR	Mensuelle	325	325	325	325	325	Un salaire minimum national (uniquement pour les ressortissants nationaux)
République arabe syrienne		SYP	Mensuelle	9765	9765	9765	9765	9765	Un salaire minimum national

Pays	Région	Devises	Périodicité	2015	2016	2017	2018	2019	Méthode de calcul du taux de salaire minimum
Albanie	EUROPE ET ASIE CENTRALE	ALL	Mensuelle	22000	22000	24000	24000	26000	Un salaire minimum national
Allemagne		EUR	Mensuelle	1440	1440	1498	1498	1557	Un salaire minimum national
Arménie		AMD	Mensuelle	55000	55000	55000	55000	55000	Un salaire minimum national
Azerbaïdjan		AZN	Mensuelle	105	105	116	130	250	Un salaire minimum national
Bélarus		BYN	Mensuelle	218	239	265	305	330	Un salaire minimum national
Belgique		EUR	Mensuelle	1502	1531,93	1562,59	1562,59	1593,8	Un salaire minimum national
Bosnie-Herzégovine		BAM	Mensuelle		406	406	406	406	Salaire minimum dans la Republika Srpska
Bulgarie		BGN	Mensuelle	380	420	460	510	560	Un salaire minimum national
Chypre		EUR	Mensuelle	870	870	870	870	870	Taux s'appliquant aux travailleurs non qualifiés
Croatie		HRK	Mensuelle	3029,55	3120	3276	3439,8	3750	Un salaire minimum national
Espagne		EUR	Mensuelle	756,7	764,4	825,65	858,55	1050	Un salaire minimum national
Estonie		EUR	Mensuelle	390	430	470	500	540	Un salaire minimum national
France		EUR	Mensuelle	1457,52	1466,62	1480,27	1498,47	1521,22	Un salaire minimum national
Géorgie		GEL	Mensuelle	40	40	40	40	40	Un salaire minimum national
Grèce		EUR	Mensuelle	683,76	683,76	683,76	683,76	758,3	Un salaire minimum national
Hongrie		HUF	Mensuelle	105000	111000	127500	138000	149000	Seuil national de salaire minimum
Irlande		EUR	Mensuelle	1461,85	1546,35	1563,25	1614	1656,2	Taux pour adultes (taux multiples selon l'âge)
Israël		ILS	Mensuelle	4650	4825	5300	5300	5300	Un salaire minimum national
Kazakhstan		KZT	Mensuelle	21364	22859	24459	28284	42500	Un salaire minimum national
Kirghizistan		KGS	Mensuelle	970	1060	1200	1662	1750	Un salaire minimum national
Lettonie	EUR	Mensuelle	360	370	380	430	430	Un salaire minimum national	
Lituanie	EUR	Mensuelle	325	380	380	400	555	Taux s'appliquant aux travailleurs non qualifiés	
Luxembourg	EUR	Mensuelle	1922,96	1922,96	1998,59	1998,59	2089,75	Seuil national de salaire minimum	
Macédoine du Nord	MKD	Mensuelle	13986	14563	17130	17370	17943	Seuil national de salaire minimum	
Malte	EUR	Mensuelle	720,46	728,04	735,63	747,5	762	Taux pour adultes (taux multiples selon l'âge)	
Moldova (République de)	MDL	Mensuelle	1000	1000	1000	1000	1000	Seuil national de salaire minimum	

Pays	Région	Devises	Périodicité	2015	2016	2017	2018	2019	Méthode de calcul du taux de salaire minimum
Monténégro	EUROPE ET ASIE CENTRALE	EUR	Mensuelle	288,05	288,05	288,05	288,05	331,33	Un salaire minimum national
Ouzbékistan		UZS	Mensuelle	130240	149775	172240	202730	634880	Un salaire minimum national
Pays-Bas		EUR	Mensuelle	1507,8	1537,2	1565,4	1594,2	1635,6	Taux pour adultes (taux multiples selon l'âge)
Pologne		PLN	Mensuelle	1750	1850	2000	2100	2250	Un salaire minimum national
Portugal		EUR	Mensuelle	589,17	618,33	649,83	676,67	700	Seuil national de salaire minimum
Roumanie		RON	Mensuelle	1050	1250	1450	1900	2080	Seuil national de salaire minimum
Royaume-Uni		GBP	Horaire	6,7	7,2	7,5	7,83	8,21	Seuil national de salaire minimum
Russie (Fédération de)		RUB	Mensuelle	5965	7500	7800	11163	11280	Seuil national de salaire minimum
Serbie		RSD	Mensuelle	28491,92	28378,89	30586,31	33355,21	36365	Un salaire minimum national
Slovaquie		EUR	Mensuelle	380	405	435	480	520	Un salaire minimum national
Slovénie		EUR	Mensuelle	791	790,73	804,96	842,79	886,6	Un salaire minimum national
Tadjikistan		TJS	Mensuelle	250	400	400	400	400	Un salaire minimum national
Tchéquie		CZK	Mensuelle	9200	9900	11000	12200	13350	Un salaire minimum national
Turkménistan		TMT	Mensuelle	535	590	650	715	790	Un salaire minimum national
Turquie		TRY	Mensuelle	1273,50	1647	1777,50	2029,50	2558,40	Un salaire minimum national
Ukraine		UAH	Mensuelle	1378	1600	3200	3723	4173	Un salaire minimum national

SMAG = salaire minimum agricole garanti. SMIG = salaire minimum interprofessionnel garanti.

Note: Une cellule vide indique qu'aucun salaire minimum n'existait à cette date. Pour le Bélarus, la Mauritanie, Sao Tomé-et-Principe et la République bolivarienne du Venezuela, les niveaux de salaire minimum sont indiqués dans la monnaie principale la plus récente pour la période 2015-2019.

Annexe III

► Utiliser les niveaux de salaire minimum: concepts et définitions

Le chapitre 7 de la partie II du rapport utilise des microdonnées pour chaque pays – par exemple les études sur la population active ou encore les enquêtes intégrées sur les ménages et sur la population active – afin d'estimer la répartition des revenus du travail, étudier la valeur relative du niveau ou des niveaux du salaire minimum d'un pays et comparer les valeurs relatives entre les pays et les régions du monde¹. Avant de pouvoir établir une quelconque comparaison, il est nécessaire d'effectuer la conversion de certaines des variables employées dans le cadre de l'analyse afin de permettre d'élaborer des comparaisons exactes des revenus de chaque personne au sein d'un même pays, ainsi que des niveaux du salaire minimum entre les pays. Cette annexe fournit des explications sur les conversions utilisées à cet effet.

Conversion des niveaux du salaire minimum en estimations mensuelles

Lorsqu'un pays fixe un salaire minimum légal, le niveau déterminé doit être lié à au moins une unité de temps de travail. Ainsi, dans le cas des États-Unis, le calcul se fait par heure. Le taux fédéral actuel est de 7,25 dollars É.-U. de l'heure. En Espagne, en revanche, on compte par mois, le taux actuel étant de 1050 euros par mois – en réalité, sur moins d'un mois si l'on prend en compte la nécessité légale d'un paiement en 14 fois chaque année –, même si la législation mentionne également les taux appliqués aux personnes qui sont payées au tarif journalier ou au tarif horaire. Quant au Mexique, le salaire minimum est fixé par journée de travail, avec un taux actuel de 102,68 pesos mexicains par jour.

L'un des principaux objectifs de ce rapport est de comparer le niveau du salaire minimum de chaque pays avec les informations concernant les revenus du travail contenues dans les enquêtes. Dans la totalité des 72 pays pour lesquels nous avons utilisé les données de ces enquêtes pour ce rapport, les participants ont déclaré leurs revenus mensuels – qu'ils soient salariés, employeurs ou qu'ils travaillent à leur compte. Afin de comparer les revenus des salariés au salaire minimum du pays, nous avons converti les valeurs du salaire minimum en équivalents mensuels dans les pays dans lesquels le mois n'est pas l'unité de temps utilisé pour le salaire minimum. C'est le cas de 6 pays dans notre échantillon: Australie, Canada, États-Unis, Mexique, Royaume-Uni et Tunisie. Alors qu'au Canada le salaire minimum est basé sur la semaine de travail, et au Mexique sur la journée de travail, pour les 4 autres pays faisant partie de ce groupe le salaire minimum est fixé par heure de travail. Dans le cas de l'Australie, nous avons multiplié le taux hebdomadaire par 52 (semaines par an) et divisé le montant par 12 (mois par an) afin d'arriver à un salaire minimum mensuel équivalent. Pour les pays qui définissent les salaires minima par taux horaire, nous avons estimé le montant national mensuel en utilisant le taux journalier multiplié par le nombre médian d'heures travaillées par semaine par des travailleurs à plein temps, multiplié par 52 et divisé par 12².

¹ Voir l'annexe V pour une vue d'ensemble des sources des chiffres utilisés dans ce rapport.

² Dans les 5 pays dans lesquels le salaire minimum est fixé par taux horaire, il n'existe pas de valeur spécifique pour les «heures hebdomadaires travaillées» qui puisse être considérée comme nombre légal pour un travailleur à plein temps. En lieu et place, ces pays fournissent une série de valeurs sur le travail qui doivent être considérées comme constituant un travail à plein temps. Par exemple, aux États-Unis, alors qu'il n'existe aucune définition légale du nombre d'heures qui constitue un travail à plein temps, le gouvernement estime qu'en moyenne un travail à plein temps correspond à environ 40 heures par semaine (voir <https://www.dol.gov/general/topic/workhours/full-time>). En Tunisie, un travail est considéré comme étant à plein temps si le nombre d'heures travaillées par semaine s'élève entre 40 et 48 (voir <https://www.oecd.org/employment/emp/Tunisia.pdf>). En ce qui concerne le Canada, avoir un emploi à plein temps signifie travailler plus de 30 heures par semaine. Afin de faire entrer ces moyennes dans notre estimation, nous avons utilisé nos microdonnées pour estimer le nombre médian d'heures travaillées par semaine par des salariés qui se définissent eux-mêmes comme travaillant à plein temps dans leurs réponses aux enquêtes. Nous arrivons alors à une valeur médiane de 40 heures travaillées par des travailleurs à plein temps au Canada, aux États-Unis et au Royaume-Uni. En revanche, pour la Norvège et pour la Tunisie, la valeur correspondante est, respectivement, de 38 et de 48 heures.

Conversion des revenus du travail d'un salarié en revenu mensuel en équivalent plein temps

Le nombre d'heures travaillées par les salariés varie de manière significative, certains travaillant à temps partiel et d'autres à plein temps ou même au-delà d'un plein temps. Cela signifie que les revenus des salariés ne sont pas comparables, à moins de les standardiser selon une unité temporelle commune. À l'exception des chiffres concernant les pays d'Europe de l'Ouest (que nous évoquons ci-dessous), dans l'ensemble des enquêtes les participants indiquent leurs revenus mensuels ainsi que le nombre d'heures généralement travaillées par semaine. Nous utilisons ces deux variables – revenus mensuels et heures travaillées par semaine – afin d'aboutir à une estimation du salaire horaire des salariés. Pour cela, nous multiplions les heures travaillées par semaine par 52 (semaines par an) et divisons le nombre obtenu par 12 (mois par an). Le montant mensuel gagné est alors divisé par ce chiffre³.

À ce stade, on peut donc comparer les salariés en ce qui concerne le revenu horaire mais, comme nous l'avons déjà souligné, le salaire minimum au niveau national est indiqué sur une base mensuelle. Pour établir une comparaison entre le revenu individuel et le salaire minimum en vigueur dans le pays, nous construisons d'abord la variable «revenus mensuels en équivalent plein temps», qui correspond au revenu horaire individuel spécifique, multiplié par le nombre total d'heures travaillées par mois par un travailleur à plein temps. Ce dernier chiffre est obtenu en utilisant la valeur médiane estimée des heures travaillées par semaine par les travailleurs à plein temps, multipliée par 52 (semaines) puis divisée par 12 (mois). Par exemple, dans un pays où le nombre médian d'heures hebdomadaires travaillées par une personne à plein temps est de 40, si un travailleur gagne 3900 unités monétaires locales (UML) par mois en travaillant en moyenne 5 heures par semaine, son revenu mensuel en équivalent plein temps sera de 31 200 UML. En revanche, un travailleur gagnant 3900 UML par mois en travaillant généralement 50 heures par semaine aura un revenu mensuel en équivalent plein temps de 3 120 UML.

Le procédé utilisé pour obtenir un «revenu mensuel à équivalent plein temps» diffère légèrement pour les pays d'Europe de l'Ouest inclus dans le rapport. En effet, pour eux, le rapport utilise des microdonnées provenant des Statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC), qui sont gérées par Eurostat (voir annexe V). Pour chaque personne, l'EU-SILC fournit un revenu annuel avec le nombre de mois travaillés par an. Chaque participant à l'enquête déclare également si au cours d'un mois précis il a travaillé à temps partiel ou à plein temps. En suivant la méthode d'Atkinson (Atkinson et Marlier, 2010), nous obtenons le revenu mensuel en équivalent plein temps en partant du revenu annuel par une repondération des mois travaillés à temps partiel en équivalent horaire des mois travaillés à plein temps. Par exemple, si l'on estime qu'un mois de travail à temps partiel équivaut à 60 pour cent d'un mois de travail à plein temps, une personne qui a travaillé pendant 12 mois à temps partiel se voit attribuer 7,2 mois à plein temps par an. Autre exemple: si, dans le courant de l'année, une personne a travaillé 8 mois à plein temps, 2 mois à temps partiel et a été au chômage pendant les 2 mois restants, elle se verra attribuer l'équivalent de 9,2 mois de travail en équivalent plein temps pour l'année. Le facteur de pondération utilisé pour ces calculs est basé sur le ratio par sexe entre les heures médianes

³ Malheureusement, dans les questionnaires des enquêtes, il est extrêmement rare d'inclure une question sur le nombre de semaines travaillées par mois. En conséquence, nous estimons cette valeur manquante à 4,3, ce qui correspond au nombre de semaines dans une année divisé par le nombre de mois dans l'année.

travaillées par les travailleurs à temps partiel et à plein temps⁴. Une fois la variable «nombre de mois travaillés durant la dernière année civile à équivalent plein temps» construite, elle est appliquée en tant que dénominateur au revenu du travail total déclaré afin de parvenir à la variable «revenu mensuel du travail en équivalent plein temps».

Estimation de l'indice de Kaitz

L'indice de Kaitz fournit une mesure relative ne tenant pas compte de la conversion des devises qui permet d'évaluer le niveau du salaire minimum dans un pays en fonction de la répartition des revenus du travail d'un pays. Dans ce rapport, nous calculons la valeur de l'indice de Kaitz de chaque pays en utilisant l'estimation de la valeur médiane et de la valeur moyenne de la répartition mensuelle des revenus en équivalent plein temps, obtenue en suivant le procédé déjà indiqué. Les règles suivantes s'appliquent à l'ensemble des pays:

- ▶ Seuls les salariés sont pris en compte pour calculer la répartition des revenus mensuels en équivalent plein temps afin d'estimer la valeur médiane et la valeur moyenne qui sont à la base de l'indice de Kaitz. L'exclusion des autres catégories de travailleurs – notamment les personnes qui travaillent à leurs comptes ou encore les employeurs qui font état de revenus réguliers – est cohérente avec le fait que le cadre légal des salaires minima s'applique exclusivement aux salariés.
- ▶ Le niveau du salaire minimum est généralement indiqué un peu partout en montant brut, même s'il est possible que des déductions en matière d'impôts sur le revenu, de contributions sociales ou encore d'autres déductions fassent que les salariés payés au salaire minimum ou autour du salaire minimum finissent par toucher un revenu net dont ils peuvent disposer qui soit inférieur au montant brut dont il est fait état à l'origine. Dans la plupart des pays à revenu élevé (comme les pays européens), pour l'ensemble de nos microdonnées la variable «revenus» est donnée clairement sous la forme d'un montant brut. Ainsi, en ce qui concerne ces pays, la comparaison entre les revenus et le salaire minimum permet de classer correctement les travailleurs salariés par rapport au salaire minimum. Toutefois, en ce qui concerne les pays à revenu intermédiaire et ceux à faible revenu, les participants aux enquêtes sont souvent invités à déclarer leurs revenus en termes de revenus nets. Pour l'ensemble de ces pays, notre estimation ne constitue donc qu'une approximation. Les recherches conduites à l'occasion de ce rapport ont montré que, dans certains pays, il peut exister des différences importantes entre un salaire minimum net et un salaire minimum brut.

⁴ L'un des problèmes rencontrés avec la version transversale de l'EU-SILC est le décalage annuel entre les caractéristiques actuelles du marché du travail et les revenus déclarés, y compris en matière salariale, ces derniers se basant sur les «valeurs de la dernière année civile». Par exemple, les dernières données publiées (2018) contiennent des informations sur les revenus annuels pour 2017, mais elles incluent les heures travaillées en 2018. Pour la majorité des participants à l'enquête (95 pour cent environ dans tous les pays de l'EU-SILC), ce décalage dans le temps ne constitue pas un problème majeur, car ils font état d'un travail dans le cadre du même emploi que lors de la dernière année civile. Néanmoins, on part de l'hypothèse que les particularités concernant chaque travailleur sur le marché du travail – telles que les horaires, les revenus et les conditions d'emploi – demeurent inchangées. Pour cette raison, on peut utiliser les heures travaillées «actuelles» par semaine afin d'estimer le salaire horaire en utilisant les revenus mensuels moyens de l'année civile précédente – c'est-à-dire le total des revenus annuels divisé par le nombre de mois travaillés. Toutefois, cela pose problème dans le sens où les heures «actuellement» travaillées ne sont pas représentatives de l'ensemble des mois travaillés pour les travailleurs qui déclarent à la fois des mois à temps partiel et à plein temps. Atkinson a estimé que, bien que le nombre d'heures travaillées par un individu puisse évoluer au fil des ans, la répartition des heures travaillées au sein de la population reste relativement stable dans la durée (Atkinson et Marlier, 2010, p. 219). Ainsi, le ratio entre l'heure médiane des travailleurs à temps partiel et l'heure médiane des travailleurs à plein temps doit également rester constant. Ce ratio fournit une estimation de la valeur (en termes d'heures) d'un mois à temps partiel relatif à celui d'un mois à plein temps. Nous prenons également en compte le fait qu'il existe des différences entre hommes et femmes sur le marché du travail en ce qui concerne les heures travaillées, les femmes étant plus susceptibles que les hommes de travailler à temps partiel. Ainsi, le ratio entre les heures médianes de plein temps et les heures médianes de temps partiel peut être estimé de façon séparée pour les femmes et pour les hommes pour chacun des pays de l'EU-SILC. De cette manière, nous aboutissons à un revenu mensuel en équivalent plein temps (revenus du travail annuels divisés par le travail mensuel à équivalent plein temps) sans avoir à présumer que les heures déclarées actuellement représentent une estimation correcte de l'ensemble des heures travaillées pendant la dernière année civile.

Classification des travailleurs en fonction du salaire minimum

Le rapport procède à une comparaison et à une analyse des travailleurs salariés et de leurs différents profils en les classant dans des catégories en fonction de l'écart entre le salaire minimum par mois en vigueur dans leur pays et le niveau du revenu qu'ils tirent de leur travail: ce dernier est basé sur le revenu mensuel en équivalent plein temps, ce qui permet d'établir une comparaison entre tous les travailleurs salariés, quels que soient leurs horaires de travail. Afin de pouvoir les comparer par rapport au salaire minimum, les travailleurs sont divisés en quatre catégories:

- ▶ Les travailleurs payés au-dessous du salaire minimum sont ceux dont les revenus mensuels en équivalent plein temps se situent à un niveau égal ou inférieur à 95 pour cent du niveau du salaire minimum mensuel en vigueur dans le pays.
- ▶ Les travailleurs payés au salaire minimum sont ceux dont les revenus mensuels en équivalent plein temps se situent au-dessus de 95 pour cent et à un niveau égal ou inférieur à 105 pour cent du salaire minimum mensuel en vigueur dans le pays.
- ▶ Les travailleurs payés deux fois le salaire minimum sont ceux dont les revenus mensuels en équivalent plein temps se situent au-dessus de 105 pour cent et à un niveau égal ou inférieur à 200 pour cent du niveau du salaire minimum en vigueur dans le pays.
- ▶ Les travailleurs payés à plus du double du salaire minimum sont ceux dont les revenus mensuels en équivalent plein temps sont supérieurs à 200 pour cent du salaire minimum en vigueur dans le pays.

Annexe IV

► Hypothèses et définitions utilisées dans l'analyse des effets du salaire minimum sur les inégalités des ménages en matière de revenus

Dans le chapitre 11 de la partie II du rapport, on utilise deux scénarios différents sur le salaire minimum afin d'explorer les effets des politiques de salaire minimum sur les salaires et sur les inégalités en matière de revenus au niveau des ménages. Les estimations que nous présentons reposent sur un traitement particulier des données et sur un certain nombre d'hypothèses décrites dans cette annexe.

Revenus du travail au niveau des ménages

Le revenu individuel est défini comme le revenu mensuel généré par l'activité principale rémunérée sur le marché du travail d'un membre d'un ménage prenant part à de telles activités rémunératrices. Lorsque l'analyse concerne les salariés, les revenus incluent uniquement les revenus salariaux tirés de leur travail principal mais, lorsque l'estimation se réfère aux revenus des ménages, on inclut tous les revenus salariaux ainsi que les revenus du travail des employeurs et les revenus des travailleurs à leur compte ou encore des travailleurs évoluant au sein de coopératives et de ceux travaillant au sein de la famille.

Dans la plupart des enquêtes sur le travail effectuées à travers le monde, on demande aux salariés de déclarer le nombre d'emplois qu'ils occupent (un, deux ou plus de deux emplois). Dans la plupart des cas, le nombre de travailleurs occupant plus d'un emploi se situe au-dessous de 10 pour cent de l'ensemble des salariés. Dans les pays à revenu élevé, il est généralement à moins de 5 pour cent. Pratiquement toutes les enquêtes demandent aux salariés d'indiquer le détail de leurs revenus et d'autres caractéristiques concernant leur «emploi principal» mais, généralement, elles ne demandent pas aux participants de déclarer les revenus et les caractéristiques de leurs emplois secondaires. Afin d'estimer la répartition des salaires parmi les salariés et d'effectuer une comparaison avec le salaire minimum qui prévaut au sein du pays, les revenus de «l'emploi principal et premier» constituent la variable correcte à utiliser. Ainsi, même si les revenus tirés du deuxième emploi ou d'autres emplois sont disponibles, nous ne les avons pas inclus dans nos estimations de la répartition des salaires par l'analyse du salaire individuel par rapport à la politique du salaire minimum en vigueur dans le pays. Pour les quelques pays pour lesquels nous possédons des données chiffrées sur les revenus secondaires, elles sont incluses dans

les «revenus du travail générés au niveau du foyer», mais elles ne sont pas intégrées dans la part des revenus (mensuels) générés par les salariés⁵.

Enfin, dans un nombre de cas très limités (qui correspond généralement à un montant statistiquement insignifiant dans les statistiques), il arrive que des travailleurs à leur compte et des employeurs déclarent des montants négatifs en tant que revenu total du ménage. Nous avons choisi d'exclure ces personnes – ainsi que les membres de leurs familles – afin d'éviter d'utiliser des valeurs négatives dans la répartition des revenus du travail ou de celle des revenus des ménages.

Revenu des ménages

Le revenu des ménages comprend l'ensemble des revenus générés au niveau du foyer, c'est-à-dire les revenus du travail, les revenus du capital y compris les loyers, les paiements nets reçus, l'estimation des biens et services produits au foyer ainsi que les retraites et les prestations sociales touchées par les membres du foyer. Les pays européens pour lesquels on dispose de données – celles de l'EU-SILC – communiquent des informations fiables et très détaillées sur chacune des composantes des revenus générés au sein des ménages, qu'ils soient bruts ou nets. Dans le cas des pays à revenu intermédiaire et des pays à faible revenu, on demande fréquemment aux ménages de déclarer des composantes spécifiques de leurs revenus, par exemple les transferts d'argent venus de l'étranger, les paiements en nature et une évaluation financière de ce qu'ils produisent localement. Toutefois, la plupart du temps, dans les pays à revenu intermédiaire et les pays à faible revenu, la personne chargée de répondre au questionnaire au niveau du foyer se voit demander d'évaluer «le montant total des revenus du ménage autre que les revenus du travail» de manière globale. Le fait que toutes les enquêtes sur le travail ne soient pas des enquêtes sur les ménages conduit à une limitation significative du nombre de micro-données pouvant être utilisées pour analyser l'effet des salaires minima sur le revenu des ménages. Sur 72 pays pour lesquels on dispose de microdonnées – permettant d'étudier individuellement les salariés par rapport au salaire minimum –, seules 42 enquêtes contiennent les informations nécessaires pour nous permettre de procéder à une étude plus approfondie de l'impact du salaire minimum sur les inégalités de revenu au niveau des ménages dans les principales régions du monde, c'est-à-dire en Afrique, en Amérique latine, en Asie et en Europe.

Tous les membres du foyer qui ont un lien de sang ou un lien par alliance avec le chef de famille sont considérés comme membres de la famille et sont couverts par cette étude. Par exemple, l'époux/épouse, les enfants, les petits-enfants, les beaux-fils et les belles-filles du chef de famille, et ainsi de suite, sont tous considérés comme faisant partie du même ménage. En revanche, les travailleurs domestiques logés sur place et les autres personnes qui vivent au sein du foyer mais qui n'ont pas de lien de parenté avec le chef de famille ont été exclus des données lorsque nous avons procédé à l'analyse au niveau des

⁵ Cela concerne uniquement les données des pays à revenu intermédiaire et à faible revenu, où on ne demande généralement pas aux participants de déclarer s'ils ont un ou plusieurs autres emplois en dehors de leur activité professionnelle principale, ni les caractéristiques de ces autres activités professionnelles. Dans pratiquement tous les cas, les salariés qui ont un ou plusieurs autres emplois se déclarent en tant que travailleur à son propre compte, et le nombre d'heures qu'ils consacrent habituellement à ces autres emplois est beaucoup moins important que celui se rapportant à leur emploi principal. Dans les pays où les enquêtes indiquent le montant des revenus tirés du travail en dehors de celui de l'emploi principal en tant que salarié, et même si le second emploi constitue aussi un emploi salarié, il serait erroné de rassembler ces différents revenus salariés sous un même montant. En effet, les personnes travaillant pour des employeurs différents pourraient voir leurs revenus moyens déterminés par différentes considérations par rapport à la politique de salaire minimum qui prévaut au sein du pays. Pour analyser le niveau de respect du salaire minimum, nous devons identifier de manière claire si le résultat de la relation contractuelle entre un travailleur et son employeur conduit à des revenus qui respectent la loi en matière de salaire minimum, ou si un travailleur parvient à atteindre un revenu correspondant au salaire minimum en cumulant en même temps plusieurs emplois. De plus, dans les pays à revenu intermédiaire et à faible revenu, les travailleurs qui sont considérés comme ayant un emploi formel pour leur activité professionnelle principale sont généralement des travailleurs informels dans leurs emplois secondaires ou d'autres emplois. Ainsi, la prise en compte des revenus secondaires ajouterait également de la confusion lorsqu'il s'agit de faire la distinction entre travailleurs formels et travailleurs informels dans le cadre de l'analyse. Dans le cas des travailleurs non salariés, le fait qu'ils travaillent à leur compte ou pour des unités qui sont la propriété de leurs familles implique que l'ensemble de leurs revenus – de leur activité professionnelle principale déclarée ou de leur emploi secondaire ou d'autres emplois – soit considéré à juste titre comme partie intégrante de la totalité des revenus touchés sur un mois.

ménages – même si nous les avons inclus en tant que travailleurs indépendants lorsque nous avons étudié la répartition des salaires de chaque individu au niveau national. La raison pour laquelle nous avons exclu les personnes qui ne sont pas liées par un lien de sang ou par alliance au chef de famille réside dans le fait que leurs revenus ne font pas partie du revenu total accumulé par le chef de famille chez qui ils vivent et il est impossible de présumer que ces personnes partagent leurs revenus et leurs ressources financières d'une manière similaire à celle des membres de la famille. Compte tenu du fait que notre analyse dans ce domaine porte sur l'étude des ressources des ménages en tant qu'unités, et parce que les travailleurs domestiques et les personnes qui résident au sein du foyer en tant qu'invités sont susceptibles d'être membres d'autres ménages dont les spécificités ne sont pas révélées par ces données, nous nous devons donc de les exclure de notre échantillon lors de l'étude du revenu des ménages⁶.

La répartition des ménages et des individus sur l'échelle du revenu des ménages par habitant

Nous convertissons le revenu des ménages par habitant afin de comparer les ménages au niveau de leur capacité à équilibrer leur budget (en termes de pouvoir d'achat ou de niveau de vie). Au lieu de prendre la taille réelle de la famille en tant que dénominateur pour calculer la variable «revenu des ménages par habitant», nous utilisons un facteur de conversion de la taille de la famille qui prend en compte les économies d'échelle qui surviennent lorsque des gens vivent ensemble, et également le fait que les enfants du foyer consomment souvent moins en termes de biens et services que les adultes au sein du même ménage. En suivant la formule présentée par Deaton et Zaidi (2002), nous obtenons le dénominateur en calculant le revenu des ménages par habitant de la façon suivante: $E = (A + \alpha.K)^\theta$. Dans cette formule, A représente le nombre d'adultes au sein du ménage, K représente le nombre d'enfants vivant au sein du foyer, α représente les dépenses d'un enfant par rapport à celles d'un adulte et θ prend en compte les économies d'échelle dans un foyer donné. Notre estimation prend en considération les différences entre les régions économiques dans la valeur relative de la consommation d'un enfant et dans la valeur des économies d'échelle réalisées par les ménages. Ainsi, dans un pays à revenu élevé, un enfant est supposé avoir des besoins plus importants en matière de dépenses (par rapport aux besoins d'un adulte) qu'un enfant qui vit dans un pays à revenu intermédiaire ou à faible revenu. De même, les économies d'échelle – c'est-à-dire les économies réalisées en partageant des biens et services en tant que cellule familiale – sont plus élevées dans les pays à revenu élevé, dans lesquels le coût du logement et des dépenses de la vie quotidienne est plus important⁷.

Nous utilisons le revenu des ménages par habitant afin d'effectuer une classification des ménages représentés au sein de l'enquête dans chaque pays, le ménage constituant l'unité de recherche – par opposition à une classification par personne au sein des ménages en utilisant le revenu des ménages par habitant. La différence entre ces deux méthodes s'avère subtile et nécessite une explication. Si nous établissons une classification des ménages en utilisant le revenu des ménages par habitant, chaque décile de la répartition du revenu des ménages par habitant contiendra exactement 10 pour cent des

⁶ Dans les enquêtes réalisées en Europe, le nombre de personnes qui ne font pas partie d'un ménage est négligeable et il représente moins de 2 pour cent dans les pays à revenu intermédiaire et ceux à faible revenu. On peut supposer que, en excluant de notre échantillon les travailleurs domestiques logés au domicile de l'employeur, nous pourrions perdre un secteur important des participants au marché du travail qui sont souvent touchés par le non-respect du salaire minimum. Cependant, le nombre de travailleurs domestiques logés sur place relevé dans les données des enquêtes est souvent négligeable et pas nécessairement représentatif de la véritable nature de la population des travailleurs domestiques logés sur place dans les pays couverts par les enquêtes. Par exemple, dans le cas du Chili, les chiffres laisseraient à penser que seulement 0,11 pour cent des personnes apparaissant au sein des données sont des travailleurs domestiques hébergés par leurs employeurs. Cela représente 0,33 pour cent des salariés de l'échantillon, et 0,72 pour cent de ces salariés sont des femmes. Cela ne représente pas nécessairement le nombre véritable de travailleurs domestiques hébergés par leurs employeurs. Même si nous excluons ces salariés de l'étude sur le revenu des ménages, leurs revenus peuvent être intégrés sur le total des données; par exemple, lorsque, dans un autre ménage, la personne répondant à l'enquête déclare le revenu total du ménage et que ce montant inclut les transferts d'argent qui auraient été le produit de l'emploi d'un membre de la famille qui travaille et réside en dehors du foyer.

⁷ Voir BIT (2015b, encadré A2) pour obtenir davantage d'informations sur le calcul du revenu des ménages par habitant.

ménages au sein de la population, alors que le nombre de personnes au sein de la population représentée dans chaque décile pourrait être au-dessus ou au-dessous de cette barre des 10 pour cent. Lorsque l'on analyse les inégalités en matière de revenu des ménages, l'objectif n'est pas de comparer une valeur «statique» parmi les déciles de personnes au sein de la population. Au contraire, il s'agit d'explorer les effets sur le revenu des ménages par habitant produits par une série d'évolutions (simulées) du salaire minimum. C'est la raison pour laquelle le ménage devient l'unité de recherche et l'unité qu'il faut comparer entre les déciles. En établissant une classification des ménages plutôt que des personnes, on s'aperçoit que chacun des déciles les plus élevés contient environ 10 pour cent de personnes de plus que les 10 pour cent auxquels on s'attendait si nous avions établi une classification par personne, alors que chacun des déciles supérieurs contient un peu moins des 10 pour cent auxquels on s'attendait si la classification s'était faite par personne. Cela est la conséquence du fait que les ménages à faible revenu constituent généralement des familles plus grandes que les ménages à revenu élevé. Au milieu de la répartition du revenu des ménages par habitant, les ménages de chaque décile semblent représenter 10 pour cent environ des personnes au sein de la population – comme c'est le cas dans les données concernant les ménages⁸.

Toutes nos estimations sont basées sur des valeurs pondérées utilisant les pondérations de fréquence fournies avec toutes les autres variables dans les différentes microdonnées. Dans le cas des enquêtes de l'EU-SILC, les microdonnées contiennent des pondérations transversales qui sont spécifiques aux personnes et aux ménages. Toutes les autres données utilisées dans le rapport proviennent des enquêtes sur les ménages et contiennent des pondérations qui ont la même validité pour l'échantillon des personnes et celui des ménages, à condition que seuls les ménages soient sélectionnés pour l'analyse des changements au niveau du ménage. Tout au long de l'analyse, nous appliquons des pondérations à notre échantillon afin de nous assurer qu'à la fois les personnes et les ménages servent bien d'échantillon représentatif des populations sous-jacentes.

Lorsque nous analysons les revenus du travail chez les salariés, nous incluons uniquement les personnes âgées de 16 à 70 ans, ce qui entraîne l'exclusion des membres du ménage soit très jeunes, soit très âgés qui sont susceptibles de ne pas être touchés par les politiques en matière de salaire minimum. Dans plusieurs pays à revenu intermédiaire et à faible revenu, les enfants âgés de 15 ans et moins et les membres du ménage âgés de plus de 70 ans génèrent des revenus du travail – en vérité, dans ces pays, certaines enquêtes sont conçues pour pouvoir interroger des personnes âgées seulement de 10 ans sur leur participation au marché du travail. Ce n'est pas le cas dans les pays européens et dans les autres pays à revenu élevé qui limitent le questionnaire qui concerne le marché du travail aux personnes âgées au minimum de 16 ans.

Lors de notre analyse, nous avons rassemblé des données sur les revenus générés par des enfants et des personnes de plus de 70 ans considérés en tant que source supplémentaire de revenus, et nous avons donc considéré ces revenus comme faisant partie du total des revenus du travail du ménage. Cependant, nous avons évité d'inclure ces personnes dans l'analyse qui propose une simulation des effets des évolutions des salaires minima au niveau des ménages, justement parce que, dans certains pays, leur inclusion perturberait de façon importante l'exercice de simulation dans la partie basse de la répartition des revenus des ménages par habitant.

⁸ Autre avantage de classer les ménages plutôt que les personnes, en utilisant le revenu des ménages par habitant: cela permet d'éviter la possibilité que deux membres ou plus du même foyer, lorsque le revenu du ménage par habitant s'approche du seuil entre deux déciles, ne soient classés de manière erronée dans des déciles adjacents mais différents. Ce n'est pas un problème si nous voulons simplement estimer les inégalités de revenu des ménages en comparant les déciles, mais cela peut en être un si nous voulons simuler des évolutions dans le revenu des ménages en raison des changements intervenus dans les salaires de ses membres et que les membres d'un même ménage sont situés dans des déciles différents (bien qu'adjacents).

Hypothèses et scénarios à propos des politiques concernant le salaire minimum

Au chapitre 11 de la partie II, nous prenons en considération des hypothèses simulant deux effets jugés bénéfiques lorsqu'un pays applique un salaire minimum légal. La première consiste à atteindre un respect total du salaire minimum afin que tous les salariés, qu'ils évoluent dans l'économie formelle ou informelle, soient payés au moins au salaire minimum brut correspondant à leur temps de travail habituel. La seconde hypothèse décrit une situation dans laquelle tous les salariés touchent au moins deux tiers (67 pour cent) du salaire médian, ce dernier étant estimé en utilisant la répartition des revenus entre les salariés au sein de la population. L'hypothèse d'un salaire minimum égal à deux tiers du salaire médian (du pays) est basée sur le fait que les emplois faiblement rémunérés sont définis généralement comme ceux qui sont payés à un niveau inférieur à deux tiers du salaire horaire médian ou moyen au niveau national, en utilisant le salaire «horaire» afin d'éviter de sous-entendre que le travail à temps partiel est nécessairement mal payé⁹. Cette façon de comparer les pays suivant un seuil commun de 67 pour cent du salaire médian correspond également à la nouvelle approche adoptée par l'Union européenne pour atteindre un certain niveau de convergence entre les salaires minima. Le principe sous-jacent de cet objectif consiste à aboutir à une politique régionale commune en matière de salaire minimum afin de renforcer les liens économiques et sociaux entre les pays qui disposent d'un marché commun¹⁰. Lorsque l'on évoque l'application d'un salaire minimum ou encore son éventuelle augmentation, il existe un débat et parfois des désaccords se font jour sur la question de savoir si de telles politiques ne risquent pas d'entraîner une hausse du chômage (notamment dans les pays à revenu élevé) ou d'accroître l'informalité (notamment dans les pays à revenu intermédiaire et à faible revenu). Afin de prendre en considération cet aspect dans le cadre de nos simulations, nous avons pris en compte des pertes d'emplois parmi les salariés au sein de notre échantillon afin de simuler la perte de revenus au sein des ménages en conséquence de chacun des deux effets déjà mentionnés. Ainsi, comme nous avons deux effets concernant le salaire minimum, chacun d'entre eux pouvant conduire à des pertes d'emplois, nous aboutissons donc à quatre scénarios différents. Nous expliquons ci-dessous comment fonctionne chacun de ces quatre scénarios.

Scénario 1. Scénario prévoyant un respect total du salaire minimum sans pertes d'emplois

- ▶ **Étape 1:** Pour chaque pays, nous avons estimé le salaire minimum horaire correspondant au salaire minimum. Pour cela, nous avons estimé les heures médianes travaillées par des salariés à plein temps, ce qui permet d'identifier le nombre d'heures qu'une personne à plein temps devrait travailler afin de parvenir au salaire minimum mensuel à plein temps. En utilisant ce nombre d'heures médian, nous avons divisé le salaire minimum mensuel brut par le nombre d'heures médian d'un travailleur à plein temps fois 52 (semaines) divisé par 12 (mois). Cela nous donne une estimation du salaire minimum horaire¹¹.
- ▶ **Étape 2:** Nous avons estimé le salaire minimum spécifique à chaque personne correspondant au nombre d'heures de travail déclaré par semaine du salarié, multiplié par le salaire minimum horaire, multiplié par 52 et divisé par 12. On aboutit à ce qu'un salarié devrait gagner par heure, au minimum, si le salaire minimum est bien respecté.

⁹ Cette interprétation de ce que signifie être «faiblement rémunéré» suit la définition du BIT qui a été adoptée par d'autres agences multilatérales comme l'OCDE et Eurostat afin de produire leurs recueils de statistiques. Pour davantage d'informations, voir Grimshaw (2011).

¹⁰ Voir le document consultatif de la Commission européenne publié le 14 janvier 2020 consacré à la première phase de la consultation des organisations de travailleurs et d'employeurs européens au sujet de la manière d'assurer des salaires minima équitables pour l'ensemble des travailleurs dans l'UE, disponible à l'adresse https://ec.europa.eu/commission/presscorner/api/files/attachment/860459/Consultation_fair_minimum_wages.pdf.pdf [consulté le 22 septembre 2020].

¹¹ Au Canada, aux États-Unis et en Tunisie, le salaire minimum s'exprime déjà en termes horaires, ce qui fait que cette étape n'est pas nécessaire en ce qui les concerne.

- ▶ **Étape 3:** Les salariés qui reçoivent des revenus mensuels inférieurs au salaire minimum spécifique à chaque personne se voient attribuer la valeur de ce salaire minimum spécifique à chaque personne comme étant leur salaire. En utilisant cette valeur, nous réalisons une nouvelle estimation du revenu total des ménages et du revenu des ménages pour chacun d'entre eux au sein de l'échantillon.

En comparant les mesures d'inégalité basées sur le revenu des ménages par personne tel qu'il était à l'origine et celui issu de la simulation utilisant le revenu par personne avec le plein respect de la loi, on obtient une estimation de la manière avec laquelle le respect total du salaire minimum a une incidence sur les inégalités de revenu au sein des ménages. Il faut encore ajouter deux éléments à ce scénario:

- ▶ Comme nous l'avons vu dans ce rapport, dans certains pays les niveaux du salaire minimum sont élevés par rapport à l'échelle salariale globale. C'est le cas des pays qui ont une valeur très haute dans l'indice de Kaitz – par exemple une valeur supérieure à un seuil de 67 pour cent. Dans ces pays, dans lesquels le non-respect du salaire minimum est généralement assez courant, en particulier pour les salariés évoluant au sein de l'économie informelle, il serait plus réaliste d'assumer que ces travailleurs touchent un salaire au moins égal au seuil correspondant à une rémunération faible. C'est pourquoi, dans ces pays, si un salarié touche des revenus inférieurs au salaire minimum en vigueur, nous partons du principe qu'il gagne un salaire mensuel égal à 67 pour cent du salaire médian mensuel. Pour cela, nous avons estimé les 67 pour cent du salaire médian «spécifique à chaque personne». On obtient ce chiffre en estimant le salaire horaire médian des salariés à plein temps et nous le multiplions par le nombre d'heures mensuelles travaillées par chaque personne (heures travaillées par semaine, multipliées par 52, divisées par 12), multiplié par 0,67.
- ▶ Le processus expliqué au paragraphe précédent ne s'applique qu'aux pays dans lesquels le salaire minimum est fixé à un niveau tel que l'indice de Kaitz est supérieur à 67 pour cent. Dans ces pays, certaines personnes qui sont considérées comme «payées au-dessous du salaire minimum» peuvent, en réalité, gagner plus de 67 pour cent du salaire médian. Prenons l'exemple d'un pays qui aurait un salaire minimum mensuel de 4000 UML avec un salaire médian de 3600 UML. Ceux qui gagnent 3500 UML par mois seraient alors considérés comme étant payés au-dessous du salaire minimum. Cependant, l'indice de Kaitz de ce pays étant de 90, l'exercice de simulation leur assignerait une valeur de 2412 UML, ce qui représente moins que ce qu'ils touchent mensuellement. Ainsi, dans les pays dans lesquels l'indice de Kaitz se situe au-dessus de 67 pour cent, nous simulons le respect total du salaire minimum au niveau de «la plus faible rémunération possible» pour ces personnes qui ont des revenus sous ce niveau. Elles peuvent être moins nombreuses que le nombre de celles qui étaient considérées initialement comme étant confrontées au «non-respect» du salaire minimum légal.

Scénario 2. Scénario prévoyant un respect total du salaire minimum s'accompagnant de pertes d'emplois dues à une hausse des coûts de production

L'augmentation du revenu des salariés afin qu'ils atteignent tous le salaire minimum en vigueur implique une hausse du coût moyen de la production. Même si nous ne disposons pas de cette information au niveau de l'entreprise, nous sommes en mesure d'estimer l'évolution de la masse salariale totale au niveau national et d'utiliser cette estimation afin d'effectuer une simulation portant sur un éventuel effet sur l'emploi:

- ▶ **Étape 1:** En utilisant les pondérations de fréquence au sein de la population, nous avons estimé la masse salariale totale en tenant compte des niveaux actuels de non-respect.
- ▶ **Étape 2:** Nous instaurons un salaire minimum totalement respecté identique à la description fournie dans le scénario 1 et nous utilisons les pondérations de fréquence correspondantes afin d'estimer la masse salariale totale en tenant compte d'un respect total du salaire minimum (ou avec l'objectif d'une rémunération faible).

- ▶ **Étape 3:** En comparant les montants obtenus aux étapes 1 et 2, nous aboutissons à une augmentation estimée de la masse salariale totale. À chaque hausse de 10 pour cent de la masse salariale totale, nous prenons en compte une perte d'emplois de 1 pour cent parmi les salariés de l'échantillon. Ces salariés, qui sont sélectionnés au hasard afin de simuler des pertes d'emplois, se voient attribuer un revenu mensuel égal à zéro. Grâce à cette méthode, nous sommes en mesure d'aboutir à une estimation réactualisée du revenu total des ménages et du revenu des ménages par personne.

Comme pour le scénario 1, la comparaison entre les mesures des inégalités basées sur le revenu des ménages par personne original et celles que nous avons simulées en utilisant le revenu par personne en cas de respect total fournit une estimation de l'incidence que ce respect total a sur les inégalités de revenu des ménages. À nouveau, deux choses sont à souligner:

- ▶ Nous avons sélectionné au hasard des travailleurs perdant leur emploi se situant parmi les 50 pour cent les plus bas sur l'échelle des salaires, quel que soit leur profil sur le marché du travail. Nous avons utilisé une analyse de sensibilité qui a établi une sélection successivement en partant des 30 pour cent les plus bas vers les 50 pour cent les plus bas par bloc de 10 pour cent. Nous n'avons détecté aucune différence importante dans le revenu des ménages par personne, même s'il pourrait s'avérer intéressant à l'avenir de songer à un peaufinage là où les pertes d'emplois ont lieu à des niveaux différents sur l'échelle des salaires. De la même façon, la simulation aurait pu attribuer une plus forte probabilité de perte d'emploi aux personnes qui occupent des emplois vulnérables (par exemple des emplois temporaires, les salariés évoluant au sein de l'économie informelle ou encore ceux qui travaillent au sein de petites entreprises). Nous reconnaissons les enseignements potentiels qui pourraient être tirés en allant au-delà de l'application d'une seule condition – «une probabilité égale de perdre son emploi pour tous ceux qui se situent dans la moitié basse de l'échelle des salaires» –, mais nos résultats ont déjà des implications considérables en ce qui concerne la définition des mesures et l'évaluation de la situation même en utilisant une stratégie basée sur une simple simulation.
- ▶ La répartition au hasard des pertes d'emplois est réalisée en accordant à chaque salarié se situant dans la moitié la plus basse de l'échelle des salaires un risque égal d'être sélectionné sur une répartition uniforme.

Scénario 3. Tous les salariés touchent un salaire minimum égal à 67 pour cent du salaire médian dans le pays, sans pertes d'emplois

Cette simulation étend l'affectation de la catégorie «faiblement rémunérés» à tous les travailleurs étudiés dans le rapport. Ainsi, dans les pays dans lesquels le salaire minimum se situe au-dessous de 67 pour cent des revenus médians, toute personne gagnant moins que ce niveau se voit attribuer 67 pour cent du revenu médian – par rapport au nombre d'heures travaillées par mois par chaque personne. Notons que, dans les pays où le salaire minimum est à un niveau tel que l'indice de Kaitz se situe au-dessus de 67 pour cent, le scénario 3 est identique au scénario 1. Ce cas se produit essentiellement dans les pays à revenu intermédiaire et à faible revenu.

Scénario 4. Tous les salariés touchent un salaire minimum égal à 67 pour cent du salaire médian dans le pays, s'accompagnant de pertes d'emplois dues à une hausse des coûts de production

En partant des résultats obtenus pour le scénario 3, nous appliquons une procédure identique à celle décrite dans le scénario 2 afin d'estimer les pertes d'emplois qui sont la conséquence de l'augmentation des revenus de tous les salariés à 67 pour cent du salaire médian, toujours en se basant sur le nombre d'heures effectivement travaillées mensuellement.

Annexe V

► Sources des données par pays

Pays	Région	Année la plus récente	Type de données	Source des données
Argentine	Amériques	2015	Encuesta Permanente de Hogares	ONS – données les plus récentes issues du répertoire de microdonnées du BIT ou du SIALC
Arménie	Europe et Asie centrale	2015	Enquête sur la population active	National Statistical Service of the Republic of Armenia, INSTAT
Australie	Asie et Pacifique	2018	Household, Income and Labour Dynamics in Australia	Melbourne Institute of Statistics, Université de Melbourne
Autriche	Europe et Asie centrale	2017	EU-SILC	Eurostat
Bangladesh	Asie et Pacifique	2017	Enquête sur la population active	Bangladesh Bureau of Statistics
Belgique ^a	Europe et Asie centrale	2017	EU-SILC	Eurostat
Bolivie, État plurnational de ^a	Amériques	2018	Encuesta de Hogares	ONS – données les plus récentes issues du répertoire de microdonnées du BIT ou du SIALC
Brésil ^a	Amériques	2018	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios	ONS – données les plus récentes issues du répertoire de microdonnées du BIT ou du SIALC
Bulgarie ^a	Europe et Asie centrale	2017	EU-SILC	Eurostat
Cabo Verde	Afrique	2015	Enquête sur le salaire minimum réalisée conjointement par le BIT et l'Instituto Nacional de Estatística Cabo Verde (INECV)	Instituto Nacional de Estatística Cabo Verde (INECV) et BIT
Cambodge ^b	Asie et Pacifique	2019	Enquête sur la population active	ONS – données les plus récentes issues du répertoire de microdonnées du BIT
Cambodge ^a	Asie et Pacifique	2017	Enquête socio-économique	ONS – données les plus récentes issues du répertoire de microdonnées du BIT
Cameroun ^a	Afrique	2014	Enquête camerounaise auprès des ménages	ONS – données issues du répertoire de microdonnées du BIT
Canada	Amériques	2018	Enquête nationale sur la main-d'œuvre	ONS – données issues du répertoire de microdonnées du BIT
Chili ^a	Amériques	2017	Encuesta Nacional de Empleo	ONS – données les plus récentes issues du répertoire de microdonnées du BIT ou du SIALC
Chine	Asie et Pacifique	2013	Chinese Household Income Project	Chinese National Bureau of Statistics
Colombie	Amériques	2018	Gran Encuesta Integrada de Hogares	ONS – données les plus récentes issues du répertoire de microdonnées du BIT ou du SIALC
Corée, République de	Asie et Pacifique	2016	Korean Labour and Income Panel Study	Korea Labor Institute
Costa Rica	Amériques	2018	Encuesta Continua de Empleo	ONS – données les plus récentes issues du répertoire de microdonnées du BIT ou du SIALC
Croatie ^a	Europe et Asie centrale	2017	EU-SILC	Eurostat
Côte d'Ivoire ^a	Afrique	2017	Enquête nationale sur l'emploi	ONS – données les plus récentes issues du répertoire de microdonnées du BIT

Pays	Région	Année la plus récente	Type de données	Source des données
Danemark ^a	Europe et Asie centrale	2017	EU-SILC	Eurostat
République dominicaine	Amériques	2018	Encuesta Continua de Fuerza de Trabajo	ONS – données les plus récentes issues du répertoire de microdonnées du BIT ou du SIALC
Égypte	Afrique	2012	Egypt Labour Market Panel Survey	Economic Research Forum; Central Agency for Public Mobilization and Statistics (CAPMAS)
Équateur ^a	Amériques	2019	Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo	ONS – données les plus récentes issues du répertoire de microdonnées du BIT ou du SIALC
Espagne ^a	Europe et Asie centrale	2017	EU-SILC	Eurostat
Estonie ^a	Europe et Asie centrale	2017	EU-SILC	Eurostat
États-Unis	Amériques	2018	Current Population Survey	Bureau of Labor Statistics
Finlande ^a	Europe et Asie centrale	2017	EU-SILC	Eurostat
France ^a	Europe et Asie centrale	2017	EU-SILC	Eurostat
Gambie	Afrique	2018	Enquête sur la population active	Gambia Bureau of Statistics (GBoS)
Grèce ^a	Europe et Asie centrale	2017	EU-SILC	Eurostat
Guatemala ^a	Amériques	2018	Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos	ONS – données les plus récentes issues du répertoire de microdonnées du BIT ou du SIALC
Guyana ^a	Amériques	2018	Enquête sur la population active	ONS – données les plus récentes issues du répertoire de microdonnées du BIT ou du SIALC
Honduras	Amériques	2018	Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples	ONS – données les plus récentes issues du répertoire de microdonnées du BIT ou du SIALC
Hongrie ^a	Europe et Asie centrale	2017	EU-SILC	Eurostat
Indonésie	Asie et Pacifique	2016	Enquête sur la population active	Central Bureau of Statistics, Government of Indonesia
Irlande ^a	Europe et Asie centrale	2017	EU-SILC	Eurostat
Italie ^a	Europe et Asie centrale	2017	EU-SILC	Eurostat
Jordanie ^b	États arabes	2014	Enquête sur la population active	ONS – données les plus récentes issues du répertoire de microdonnées du BIT
Lettonie ^a	Europe et Asie centrale	2017	EU-SILC	Eurostat
Lituanie ^a	Europe et Asie centrale	2017	EU-SILC	Eurostat
Luxembourg ^a	Europe et Asie centrale	2017	EU-SILC	Eurostat
Madagascar	Afrique	2012	Enquête nationale sur l'emploi et le secteur informel	Institut national de la statistique (INSTAT), ministère de l'Économie
Malawi	Afrique	2017	Enquête sur la population active	National Statistical Office, ministère du Travail
Mexique	Amériques	2018	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo	Instituto Nacional de Estadística y Geografía de México
Mongolie ^a	Asie et Pacifique	2016	Enquête sur la population active	National Statistics Office of Mongolia
Myanmar ^a	Asie et Pacifique	2019	Enquête sur la population active	ONS – données les plus récentes issues du répertoire de microdonnées du BIT
Namibie	Afrique	2016	Enquête sur la population active	Namibia Statistics Agency

Pays	Région	Année la plus récente	Type de données	Source des données
Népal	Asie et Pacifique	2017	Enquête sur la population active	Central Bureau of Statistics
Niger ^a	Afrique	2017	Enquête nationale sur les conditions de vie des ménages et l'agriculture	ONS – données les plus récentes issues du répertoire de microdonnées du BIT
Norvège ^a	Europe et Asie centrale	2017	EU-SILC	Eurostat
Pakistan	Asie et Pacifique	2015	Enquête sur la population active	Pakistan Bureau of Statistics
Pays-Bas ^a	Europe et Asie centrale	2017	EU-SILC	Eurostat
Philippines	Asie et Pacifique	2016	Enquête sur la population active	Philippine Statistics Authority
Pologne ^a	Europe et Asie centrale	2017	EU-SILC	Eurostat
Portugal ^a	Europe et Asie centrale	2017	EU-SILC	Eurostat
Roumanie ^a	Europe et Asie centrale	2017	EU-SILC	Eurostat
Royaume-Uni ^a	Europe et Asie centrale	2017	EU-SILC	Eurostat
Russie, Fédération de ^b	Europe et Asie centrale	2015	Enquête sur les revenus et les bénéficiaires de programmes sociaux	Federal State Statistics Service (ROSSTAT)
Serbie ^a	Europe et Asie centrale	2017	EU-SILC	Eurostat
Sierra Leone	Afrique	2014	Enquête sur la population active	Gouvernement de la Sierra Leone
Slovénie ^a	Europe et Asie centrale	2017	EU-SILC	Eurostat
Sri Lanka	Asie et Pacifique	2013	Enquête sur la population active	Department of Census and Statistics
Suède ^a	Europe et Asie centrale	2017	EU-SILC	Eurostat
Suisse ^a	Europe et Asie centrale	2017	EU-SILC	Office fédéral de la statistique
Tanzanie, Rép.-Unie de ^a	Afrique	2014	Enquête intégrée sur la population active	National Bureau of Statistics
Tchéquie ^a	Europe et Asie centrale	2017	EU-SILC	Eurostat
Thaïlande	Asie et Pacifique	2015	Enquête sur la population active	National Statistical Office of Thailand, Gouvernement de Thaïlande
Tunisie	Afrique	2014	Tunisia Labour Market Panel Survey	Economic Research Forum; Institut national de la statistique
Turquie	Europe et Asie centrale	2017	Enquête sur la population active	Turkish Statistical Institute (TURKSTAT)
Ukraine ^b	Europe et Asie centrale	2012	Enquête sur la population active	State Statistics Service of Ukraine (UKRSTAT)
Uruguay ^a	Amériques	2019	Encuesta Continua de Hogares	ONS – données les plus récentes issues du répertoire de microdonnées du BIT ou du SIALC
Viet Nam ^a	Asie et Pacifique	2016	Enquête sur le travail et l'emploi	General Statistics Office of Viet Nam; ministère du Plan et de l'Investissement

Note: EU-SILC = statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie; ONS = office national de la statistique; SIALC = système d'information et d'analyse du travail pour l'Amérique latine et les Caraïbes.

^a Source des données utilisées pour simuler l'effet d'un salaire minimum sur la répartition des revenus (voir partie II, chapitre 11). ^b Ces pays n'ont pas été inclus dans l'estimation de l'indice de Kaitz parce que l'information disponible dans les données ne peut être utilisée pour attribuer aux salariés leur salaire minimum correspondant.

Références

- Adams-Prassl, Abi, Teodora Boneva, Marta Golin et Christopher Rauh. 2020. «COVID Inequality Project». Disponible à l'adresse <https://sites.google.com/view/covidinequality/home>.
- Aiham, Ahmed. 2020. «Parliament Deliberates on Setting Minimum Wages between MVR 4000–8500», *The Edition*, 9 juin 2020.
- AISS (Association internationale de la sécurité sociale). Sans date. «Profils de pays». Disponible à l'adresse <https://ww1.issa.int/fr/country-profiles>.
- Alinaghi, Nazila, John Creedy et Norman Gemmell. 2019. «The Redistributive Effects of a Minimum Wage Increase in New Zealand: A Microsimulation Analysis», Working Paper in Public Finance No. 02/2019. Wellington: Victoria University of Wellington, Victoria Business School.
- Amurrio Montes, Lorena. 2020. «Incremento salarial se tratará luego de la pandemia», *Los Tiempos*, 1^{er} mai 2020.
- Arango, Carlos A., et Angelica Pachón. 2004. «Minimum Wages in Colombia: Holding the Middle with a Bite on the Poor». Bogotá: Banco de la República.
- Arias, Omar, et Melanie Khamis. 2008. «Comparative Advantage, Segmentation and Informal Earnings: A Marginal Treatment Effects Approach», IZA Discussion Paper No. 3916. Bonn: Institute of Labor Economics.
- Atkinson, Andrew. 2020. «UK Should Delay Minimum Wage Rise to Help Companies, Says Think Tank», *Bloomberg*, 25 mars 2020.
- Atkinson, Anthony B., et François Bourguignon. 2015. «Introduction: Income Distribution Today», dans *Handbook of Income Distribution*, vol. 2, publ. sous la dir. d'Anthony B. Atkinson et François Bourguignon, xvii-lxiv. Amsterdam: Elsevier.
- , et Éric Marlier (dir.). 2010. *Income and Living Conditions in Europe*. Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne.
- Banque mondiale. 2020a. *Commodity Markets Outlook: Implications of COVID-19 for Commodities*, avril 2020.
- . 2020b. *Projected Poverty Impacts of COVID-19 (Coronavirus)*, étude, 8 juin 2020.
- . 2020c. *COVID-19: Debt Service Suspension and COVID-19*, note d'information, 11 mai 2020.
- . 2020d. «La croissance de la productivité, l'un des principaux leviers de la réduction de la pauvreté, mise à mal par la pandémie de coronavirus», communiqué de presse, 14 juillet 2020.
- Bargain, Olivier, Karina Doorley et Philippe Van Kerm. 2019. «Minimum Wages and the Gender Gap in Pay: New Evidence from the United Kingdom and Ireland», *Review of Income and Wealth*, 65 (3): 514-539.
- Beramendi, Pablo, et David Rueda. 2014. «Inequality and Institutions: The Case of Economic Coordination», *Annual Review of Political Science*, 17: 251-271.
- Berman, Yonatan. 2020. «The Distributional Short-Term Impact of the COVID-19 Crisis on Wages in the United States», MPRA Paper No. 100466. Munich: University Library of Munich.
- BIT (Bureau international du Travail). 1944. *Déclaration de Philadelphie*. Conférence internationale du Travail, 26^e session.
- . 2002. *Travail décent et économie informelle*, CIT.90/VI.
- . 2003. *Rapport de la 17^e Conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 24 novembre-3 décembre 2003*, ICLS/17/2003/4.
- . 2009. *Surmonter la crise: un Pacte mondial sur l'emploi*, adopté par la Conférence internationale du Travail à sa 98^e session.
- . 2013. *Domestic Workers across the World: Global and Regional Statistics and the Extent of Legal Protection*. Genève.

- 2014a. *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*, CIT.103/III/1B.
- 2014b. *La transition de l'économie informelle à l'économie formelle*, CIT.103/VI/2.
- 2015a. *Indonesia: Trends in Wages and Productivity*, janvier 2015.
- 2015b. *Rapport mondial sur les salaires 2014/15: salaires et inégalités de revenus*. Genève.
- 2016. *Guide pour les politiques en matière de salaire minimum*. Genève. Disponible à l'adresse <https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/lang--fr/index.htm>.
- 2017. *Rapport mondial sur la protection sociale 2017-2019: protection sociale universelle pour atteindre les objectifs de développement durable*. Genève.
- 2018. *India Wage Report: Wage Policies for Decent Work and Inclusive Growth*.
- 2019a. *Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail*, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 108^e session.
- 2019b. *Femmes et hommes dans l'économie informelle: un panorama statistique – Troisième édition*. Genève.
- 2019c. *Rapport mondial sur les salaires 2018/19: quelles sont les causes des écarts salariaux entre hommes et femmes*. Genève.
- 2020a. *Observatoire de l'OIT: le COVID-19 et le monde du travail. Sixième édition*, note de synthèse, 23 septembre (Genève). Disponible à l'adresse https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_755930.pdf [15 octobre 2020].
- 2020b. *Observatoire de l'OIT: le COVID-19 et le monde du travail. Troisième édition*, note de synthèse, 29 avril (Genève). Disponible à l'adresse https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_743155.pdf [24 août 2020].
- 2020c. *Observatoire de l'OIT: le COVID-19 et le monde du travail. Cinquième édition*, note de synthèse, 30 juin (Genève). Disponible à l'adresse https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_749442.pdf [24 août 2020].
- 2020d. *Impact des mesures de confinement sur l'économie informelle*, note de synthèse, avril (Genève). Disponible à l'adresse https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_759551.pdf [3 octobre 2020].
- 2020e. *Working from Home: Estimating the Worldwide Potential*, note de synthèse, 7 mai (Genève). Disponible à l'adresse https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/publications/WCMS_743447/lang--en/index.htm [24 août 2020].
- 2020f. *Protéger les travailleurs migrants pendant la pandémie de COVID-19: recommandations aux décideurs politiques et aux mandants*, note de synthèse sur les politiques, 30 avril (Genève). Disponible à l'adresse https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_745197.pdf [24 août 2020].
- 2020g. *Observatoire de l'OIT: le COVID-19 et le monde du travail. Quatrième édition*, note de synthèse, 27 mai (Genève). Disponible à l'adresse https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_745964.pdf [24 août 2020].
- 2020h. *Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the Future of Jobs* (Genève). Résumé en français sous le titre «Tendances mondiales de l'emploi 2020: la technologie et l'avenir des emplois». Disponible à l'adresse https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737661.pdf [21 août 2020].
- 2020i. *Crise du COVID-19 et pertes d'emplois et d'heures de travail parmi les travailleurs domestiques*, fiche d'information, juin (Genève). Disponible à l'adresse https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_759818.pdf [3 octobre 2020].
- 2020j. *Temporary Wage Subsidies*, fiche d'information, 22 mai (Genève). Disponible à l'adresse https://www.ilo.org/global/topics/wages/publications/WCMS_745666/lang--en/index.htm [24 août 2020].
- 2020k. *Will COVID-19 Impair the Availability and Quality of Labour Statistics?* (Genève). Disponible à l'adresse <https://ilostat.ilo.org/will-covid-19-impair-the-availability-and-quality-of-labour-statistics/> [18 septembre 2020].

- , 2020l. *COVID-19 Impact on the Collection of Labour Market Statistics*, ILOSTAT, 11 mai (Genève). Disponible à l'adresse <https://ilostat.ilo.org/topics/covid-19/covid-19-impact-on-labour-market-statistics/> [12 septembre 2020].
- , 2020m. *Le démantèlement du système de la kafala et l'introduction d'un salaire minimum marquent le début d'une ère nouvelle pour le marché du travail du Qatar*, communiqué de presse, 30 août (Genève). Disponible à l'adresse https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_754376/lang--fr/index.htm [17 septembre 2020].
- , 2020n. *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, CIT.109/III(A).
- , JCC et Ethiopoll. 2020. *Rapid Labour Force Survey of COVID-19 Impact in Ethiopia*, août.
- Boeri, Tito, Pietro Garibaldi et Marta Ribeiro. 2010. «Behind the Lighthouse Effect», IZA Discussion Paper No. 4890. Bonn: Institute of Labor Economics.
- Bonnet, Florence (dir.). À paraître. *Facts on Business Formality*. Genève: BIT.
- Bosch, Mariano, et Marco Manacorda. 2010. «Minimum Wages and Earnings Inequality in Urban Mexico», *American Economic Journal: Applied Economics*, 2 (4): 128-149.
- Brussevich, Mariya, Era Dabla-Norris et Salma Khalid. 2020. «Who Will Bear the Brunt of Lockdown Policies? Evidence from Tele-Workability Measures across Countries», IMF Working Paper No. 20/08. Washington, DC: Fonds monétaire international.
- Cabo Verde, ministère de l'Économie, et BIT. 2017. *Proposta de Estratégia Nacional de Transição da Economia Informal à Formal em Cabo Verde: GETIF 2017-2020*.
- Cajner, Tomaz, Leland D. Crane, Ryan A. Decker, John Grigsby, Adrian Hamins-Puertolas, Erik Hurst, Christopher Kurz et Ahu Yildirmaz. 2020. «The US Labor Market during the Beginning of the Pandemic Recession», Working Paper No. 2020-58. Chicago: University of Chicago, Becker Friedman Institute for Economics.
- Canelas, Carla. 2014. «Minimum Wage and Informality in Ecuador», WIDER Working Paper No. 6/2014. Helsinki: Université des Nations Unies, World Institute for Development Economics Research.
- Card, David, et Alan B. Krueger. 1995. «Time-Series Minimum-Wage Studies: A Meta-Analysis», *American Economic Review*, 85 (2): 238-243.
- Checchi, Daniele, et Cecilia García-Peñalosa. 2008. «Labour Market Institutions and Income Inequality», *Economic Policy*, 23 (56): 602-649.
- Cheng, Michelle. 2020. «Will Covid-19 Finally Take the Idea of Work-Sharing Mainstream?», *Quartz*, 20 avril 2020.
- Chili, Institut national de la statistique. 2020. «Boletín complementario de la Escuesta de Remuneraciones y Costo de la Mano de Obra».
- Commission européenne. 2020. «Fair Minimum Wages: Commission Launches Second-Stage Consultation of Social Partners». Représentation de l'Union européenne à Chypre [site Internet], 10 juin 2020.
- Cornia, Giovanni Andrea. 2012. «Inequality Trends and Their Determinants: Latin America over 1990-2010», WIDER Working Paper No. 2012/09. Helsinki: Université des Nations Unies, World Institute for Development Economics Research.
- Costa Rica, ministère des Finances. 2020. «Hacienda solicita a Procuraduría reconsiderar criterio sobre aumento salarial del sector público», 10 juin 2020.
- Crust, Erin E., Mary C. Daly et Bart Hobijn. 2020. «The Illusion of Wage Growth», *FRBSF Economic Letter*, 2020 (26): 01-05.
- CSI (Confédération syndicale internationale). 2020. *Enquête mondiale de la CSI sur la COVID-19* (Bruxelles). Disponible à l'adresse https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/200603_ituc_covid-19_globalsurveyreport_fr.pdf [15 octobre 2020].
- Deaton, Angus, et Salman Zaidi. 2002. «Guidelines for Constructing Consumption Aggregates for Welfare Analysis», Living Standards Measurement Study Working Paper No. 135. Washington, DC: Banque mondiale.
- De Soto, Hernando. 2002. «Law and Property outside the West: A Few New Ideas about Fighting Poverty», *Forum for Development Studies*, 29 (2): 349-361.

- Dieppe, Alistair (dir.). 2020. *Global Productivity: Trends, Drivers, and Policies*. Washington, DC: Banque mondiale.
- Dinkelman, Taryn, et Vimal Ranchhod. 2012. «Evidence on the Impact of Minimum Wage Laws in an Informal Sector: Domestic Workers in South Africa», *Journal of Development Economics*, 99 (1): 27-45.
- Dube, Arindrajit. 2019. «Minimum Wages and the Distribution of Family Incomes», *American Economic Journal: Applied Economics*, 11 (4): 268-304.
- Dubois, Hans, et Anna Ludwinek. 2015. *Access to Social Benefits: Reducing Non-Take-Up*. Dublin: Eurofound.
- Engbom, Niklas, et Christian Moser. 2018. «Earnings Inequality and the Minimum Wage: Evidence from Brazil», Institute Working Paper 7. Opportunity and Inclusive Growth Institute, Federal Reserve Bank of Minneapolis.
- Engelhardt, Gary V., et Patrick J. Purcell. 2018. «The Minimum Wage and Annual Earnings Inequality», CRR Working Paper 2018-7. Boston: Boston College, Center for Retirement Research.
- Ernst and Young Global. 2018. *Worldwide Personal Tax and Immigration Guide, 2018-19*.
- . 2019. *Worldwide Personal Tax and Immigration Guide, 2019-20*.
- Estupiñan, Xavier, Anoop Satpathy et Bikash K. Malick. 2020. «Discussion Paper: Wage Code and Rules – Will They Improve the Welfare of Low-Paid Workers in India?», 18 août 2020. New Delhi: Équipe d'appui technique de l'OIT au travail décent pour l'Asie du Sud et Bureau de pays pour l'Inde.
- , et Mohit Sharma. 2020. «Job and Wage Losses in Informal Sector due to the COVID-19 Lockdown Measures in India», août 2020. Disponible à l'adresse https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3680379 [15 octobre 2020].
- Euronews. 2020. «Pandemia dita suspensão das negociações para subir salário mínimo», 16 avril 2020.
- Fang, Tony, et Carl Lin. 2015. «Minimum Wages and Employment in China», *IZA Journal of Labor Policy*, 4, art. 22: 1-30.
- Fasih, Tazeen, Harry A. Patrinos et M. Najeeb Shafiq. 2020. «The Impact of COVID-19 on Labor Market Outcomes: Lessons from Past Economic Crises», *World Bank Blogs*, 20 mai 2020.
- FMI (Fonds monétaire international). 2020a. *Perspectives de l'économie mondiale, octobre 2020: une ascension longue et difficile*. Washington, DC.
- . 2020b. «Fiscal Monitor Database of Country Fiscal Measures in Response to the COVID-19 Pandemic». Disponible à l'adresse <https://www.imf.org/en/Topics/imf-and-covid19/Fiscal-Policies-Database-in-Response-to-COVID-19> [15 octobre 2020].
- France, ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. 2020a. «Situation sur le marché du travail durant la crise sanitaire au 7 juillet 2020», 8 juillet 2020.
- . 2020b. «L'emploi salarié», 11 juin 2020. Disponible à l'adresse <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/emploi-salarie>.
- Gamba, Laura. 2020. «Paraguay to Cut Public Sector Wages over COVID-19», *Anadolu Agence*, 31 mars 2020.
- García-Escribano, Mercedes, et Chadi Abdallah. 2020. «Réduire les salaires publics pour remanier les dépenses pendant une crise», Série spéciale sur les mesures budgétaires à prendre face à la COVID-19. FMI.
- Gestión. 2020. «Ministra de Economía: "No estamos en condiciones de comprometernos a un aumento del sueldo mínimo"», 16 avril 2020.
- Gindling, Tim. 2018. «Does Increasing the Minimum Wage Reduce Poverty in Developing Countries?», *IZA World of Labor*.
- Gouvernement du Canada. 2020. «Hourly Minimum Wages in Canada for Adult Workers: Ottawa», Minimum Wage Database. Disponible à l'adresse <http://srv116.services.gc.ca/dimt-wid/sm-mw/rpt2.aspx?GoCTemplateCulture=en-CA> [13 septembre 2020].
- Grimshaw, Damian. 2011. «What Do We Know about Low-Wage Work and Low-Wage Workers? Analysing the Definitions, Patterns, Causes and Consequences in International Perspective», Conditions of Work and Employment Series No. 28. Genève: BIT.

- Hallward-Driemeier, Mary, Bob Rijkers et Andrew Waxman. 2017. «Can Minimum Wages Close the Gender Wage Gap?», *Review of Income and Wealth*, 63 (2): 310-334.
- Immervoll, Herwig. 2007. «Minimum Wages, Minimum Labour Costs and the Tax Treatment of Low-Wage Employment», IZA Discussion Paper No. 2555. Bonn: Institute of Labor Economics.
- Inde, ministère des Finances. 2020. *Economic Survey 2019-20*.
- Ioakimoglou, Elias, et Eva Soumeli. 2002. «Low-Wage Workers and the “Working Poor”». Eurofound, 16 septembre 2002.
- Jaumotte, Florence, et Carolina Osorio Buitron. 2015. «Inequality and Labor Market Institutions», IMF Staff Discussion Note, SDN/15/14.
- Jha, Somesh. 2020. «Punjab Drops Hike in Minimum Wage, Says Situation “Not Appropriate”», *Business Standard*, 12 mai 2020.
- Karakitsios, Alexandros, et Manos Matsaganis. 2018. «Minimum Wage Effects on Poverty and Inequality», Working Paper Series 18-01. Department of International and European Economic Studies. Athènes: Athens University of Economics and Business.
- Kristensen, Nicolai, et Wendy Cunningham. 2006. «Do Minimum Wages in Latin America and the Caribbean Matter? Evidence from 19 Countries», World Bank Policy Research Working Paper No. 3870.
- Lee, David S. 1999. «Wage Inequality in the United States during the 1980s: Rising Dispersion or Falling Minimum Wage?», *The Quarterly Journal of Economics*, 114 (3): 977-1023.
- Levin-Waldman, Oren M., et Paul Lerman. 2017. «Is the Minimum Wage an Effective Response to Income Inequality?», *Challenge*, 60 (6): 574-595.
- Li, Shi, et Xinxin Ma. 2015. «Impact of Minimum Wage on Gender Wage Gaps in Urban China», *IZA Journal of Labor and Development*, 4, art. 20.
- Lin, Carl, et Myeong-Su Yun. 2016. «The Effects of the Minimum Wage on Earnings Inequality: Evidence from China», IZA Discussion Paper No. 9715. Bonn: Institute of Labor Economics.
- Litwin, Benjamin S. 2015. «Determining the Effect of the Minimum Wage on Income Inequality». Gettysburg: Gettysburg College.
- Majchrowska, Aleksandra, et Paweł Strawiński. 2018. «Impact of Minimum Wage Increase on Gender Wage Gap: Case of Poland», *Economic Modelling*, 70 (C): 174-185.
- Maloney, William, et Jairo Mendez. 2004. «Measuring the Impact of Minimum Wages: Evidence from Latin America», dans *Law and Employment: Lessons from Latin America and the Caribbean*, publ. sous la dir. de James J. Heckman et Carmen Pagés, 109-130. Chicago: University of Chicago Press.
- Marinakakis, Andrés, et Carmen Bueno. 2014. «Incumplimiento con el salario mínimo: ¿culpa del nivel o debilidad institucional?», dans *Incumplimiento con el salario mínimo en América Latina: El peso de los factores económicos e institucionales*, publ. sous la dir. d'Andrés Marinakis, 13-59. BIT.
- Marx, Ive, Sarah Marchal et Brian Nolan. 2012. «Mind the Gap: Net Incomes of Minimum Wage Workers in the EU and the US», IZA Discussion Paper No. 6510. Bonn: Institute of Labor Economics.
- Miadhu. 2020. «This Is Not the Time for Minimum Wage: Qasim», 18 mars 2020.
- Militaru, Eva, Madalina Ecaterina Popescu, Amalia Cristescu et Maria Denisa Vasilescu. 2019. «Assessing Minimum Wage Policy Implications upon Income Inequalities: The Case of Romania», *Sustainability*, 11 (9).
- Ministère de l'Agriculture des États-Unis, National Finance Center. 2019. «Taxes 19-13, California State Income Tax Withholding». Disponible à l'adresse https://www.nfc.usda.gov/Publications/HR_Payroll/Taxes/Bulletins/2019/TAXES-19-13.htm?taxmap=true.
- Neumark, David, et William L. Wascher. 2008. *Minimum Wages*. The MIT Press, Cambridge, Massachusetts.
- Nouvelle-Zélande, Inland Revenue. Non daté. «Independent Earner Tax Credit (IETC)». Disponible à l'adresse <https://www.ird.govt.nz/income-tax/income-tax-for-individuals/individual-tax-credits/independent-earner-tax-credit-ietc>.
- OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). 2007. *Taxing Wages 2005/2006. Special Feature: The Tax Treatment of Minimum Wages*. Paris.

- , 2019a. *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*. Paris.
- , 2019b. *Les impôts sur les salaires. Étude spéciale: la fiscalité sur les salaires médians*. Paris.
- , 2020a. «Further empirical evidence on COVID-19 SME Impact», *Coronavirus (COVID-19): SME Policy Responses*, 8-11. Mis à jour le 15 juillet 2020.
- , 2020b. *Les réponses de politiques fiscale et budgétaire à la crise du coronavirus: accroître la confiance et la résilience*, 19 mai 2020.
- , 2020c. *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2020: crise du COVID-19 et protection des travailleurs*, Paris.
- , et BIT. 2019. *Tackling Vulnerability in the Informal Economy*, Development Centre Studies. Paris: Publications de l'OCDE.
- ONU (Organisation des Nations Unies). 2015. «Transformer notre monde: le Programme de développement durable à l'horizon 2030», résolution adoptée par l'Assemblée générale, A/RES/70/1.
- ONU Femmes (Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes). 2020. *Addressing the Impacts of the COVID-19 Pandemic on Women Migrant Workers*, note d'orientation.
- PwC (PricewaterhouseCoopers). 2019. «Individual Income Tax Parameters 2019», *Tax Bulletin*, 2019/3.
- , Non daté. «Worldwide Tax Summaries Online». Disponible à l'adresse <https://taxsummaries.pwc.com/>.
- Rama, Martin. 2001. «The Consequences of Doubling the Minimum Wage: The Case of Indonesia», *Industrial and Labor Relations Review*, 54 (4): 864-881.
- Royaume-Uni, Office for National Statistics. 2020. «Business Impacts of COVID-19 Survey (BICS) Results». Disponible à l'adresse <https://www.ons.gov.uk/economy/economicoutputandproductivity/output/datasets/businessimpactofcovid19surveybicsresults>.
- Santiago, Silas, Mauro Oddo Nogueira, Sandro Sacchet de Carvalho et Judith van Doorn. 2019. *Simple National: Monotax Regime for Own-Account Workers, Micro and Small Entrepreneurs – Experiences from Brazil*. BIT.
- Segal, Stephanie, et Dylan Gerstel. 2020. «Breaking Down the G20 Covid-19 Fiscal Response: June 2020 Update». Center for Strategic and International Studies (site Internet), 2 juillet 2020.
- Sindicato Empleados de Comercio de Junín. 2020. «Convenio de emergencia por suspensión de actividades para el sostenimiento de los puestos de trabajo y la actividad productiva». Sindicato Empleados de Comercio de Junín (site Internet), 6 mai 2020.
- Small, Zane. 2020. «Jacinda Ardern Rules Out Delaying Minimum Wage Increase amid COVID-19 Economic Pressure», *Newshub*, 9 mars 2020.
- South Asia Monitor. 2020. «Minimum Wage to Come into Effect by End of 2021 in the Maldives», 26 août 2020.
- Souza, Paulo Renato, et Paulo Eduardo Baltar. 1980. «Salário mínimo e taxa de salários no Brasil – réplica», *Pesquisa e Planejamento Econômico*, 10 (3): 1045-1058.
- Stewart, Frances. 2005. «Horizontal Inequalities: A Neglected Dimension of Development», dans *Wider Perspectives on Global Development*, publ. sous la dir. de l'United Nations University World Institute for Development Economics Research (UNU-WIDER), 101-135. Londres: Palgrave Macmillan.
- Suisse, Conseil fédéral. 2020. «Coronavirus: le Conseil fédéral assouplit encore les mesures à partir du 11 mai», 29 avril 2020.
- US Bureau of Labor Statistics. 2020. «How Many Workers Are Employed in Sectors Directly Affected by COVID-19 Shutdowns, Where Do They Work, and How Much Do They Earn?», *Monthly Labor Review*, avril 2020.
- Wathan, Min. 2020. «Myanmar Minimum Wage Decision Faces Three-Month Delay», *Myanmar Times*, 20 mai 2020.



Faire progresser la justice sociale, promouvoir le travail décent

L'Organisation internationale du Travail est l'agence des Nations Unies qui œuvre dans le monde du travail. Elle réunit les gouvernements, les employeurs et les travailleurs pour promouvoir une approche centrée sur l'humain dans le cadre de l'avenir du travail par la création d'emplois, les droits au travail, la protection sociale et le dialogue social.

Ce rapport présente une analyse de l'évolution des salaires réels à travers le monde, offrant ainsi un panorama unique sur les tendances salariales au niveau mondial et par région. Publié à l'issue d'une année mouvementée, l'ouvrage contient des informations préliminaires à propos de l'évolution des salaires au premier semestre 2020 pendant la crise du COVID-19.

Cette édition 2020-21 passe également en revue les systèmes de salaire minimum dans le monde et explique sous quelles conditions ils sont en mesure de réduire les inégalités. Le rapport inclut des statistiques détaillées sur les niveaux de salaires minima, sur leur efficacité ainsi que sur le nombre et le profil des travailleurs payés à un niveau égal ou inférieur au salaire minimum. Il met en évidence comment un salaire minimum adéquat, légal ou négocié, peut jouer un rôle essentiel afin, après la crise, de nous diriger vers une reprise économique centrée sur l'humain.

«Le *Rapport mondial sur les salaires* tient une place centrale dans l'analyse des tendances salariales et de l'évolution des marchés du travail, ainsi que dans le débat théorique sur la place du travail dans l'économie. C'est une publication indispensable aux économistes, aux syndicalistes, aux employeurs et à toutes les personnes intéressées par le sujet.»

Hansjörg Herr
Berlin School of Economics and Law

ilo.org

Bureau international du Travail
Route des Morillons 4
1211 Genève 22
Suisse