



Conseil d'administration

355^e session, Genève, 17-27 novembre 2025

Section de l'élaboration des politiques

POL

Segment de l'emploi et de la protection sociale

Date: 10 octobre 2025

Original: anglais

Première question à l'ordre du jour

Rapport sur la mise en œuvre des conclusions de la Réunion d'experts sur les politiques salariales, y compris le salaire vital

Objet du document

Le présent document fait le point sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre des conclusions de la Réunion d'experts sur les politiques salariales, y compris le salaire vital, qui ont été adoptées par le Conseil d'administration à sa 350^e session (mars 2024). Le Conseil d'administration est invité à prendre note du rapport et à demander au Directeur général de tenir compte de ses orientations dans la poursuite de la mise en œuvre des conclusions et de lui soumettre un nouveau rapport sur la question à sa 359^e session (mars 2027) (voir le projet de décision au paragraphe 27).

Objectif stratégique pertinent: Protection sociale.

Principal résultat: Résultat 6: Protection au travail pour tous.

Incidences sur le plan des politiques: Fournir des conseils et une orientation stratégique au BIT sur l'action à mener dans le domaine des politiques salariales, y compris le salaire vital.

Incidences juridiques: Aucune.

Incidences financières: Aucune.

Suivi nécessaire: Poursuivre la mise en œuvre des conclusions de la Réunion d'experts sur les politiques salariales, y compris le salaire vital, compte tenu des orientations données par le Conseil d'administration.

Unité auteur: Service des marchés du travail inclusifs, des salaires et des conditions de travail (INWORK), Département des conditions de travail et de l'égalité (WORKQUALITY).

Documents connexes: [GB.350/POL/1](#); [GB.350/PV](#).

► Introduction

1. À sa 350^e session (mars 2024), le Conseil d'administration a adopté les conclusions de la Réunion d'experts sur les politiques salariales, y compris le salaire vital (Genève, 19-23 février 2024) (ci-après, les «conclusions») et prié le Directeur général de lui présenter un rapport de mise en œuvre à sa 355^e session ¹.
2. Ces conclusions recensent les institutions clés et les principes de l'OIT en matière de fixation des salaires, donnent une compréhension commune du concept de salaire vital, définissent des principes pour l'estimation du salaire vital et précisent comment les principes clés de l'OIT en matière de fixation des salaires devraient être pris en compte lors de la mise en place du salaire vital, notamment en ce qui concerne les besoins des travailleurs et de leur famille et les facteurs économiques. Elles établissent en outre une série de recommandations relatives à l'action future du Bureau. Celui-ci est ainsi invité à: i) fournir un appui en vue de renforcer les processus de fixation des salaires; ii) mener des activités en rapport avec le salaire vital; et iii) poursuivre d'autres activités connexes.
3. Le présent document donne un aperçu des travaux accomplis par le Bureau dans ces trois domaines et, pour finir, fait le point sur les activités futures, en particulier l'élaboration du nouveau Programme de l'OIT sur le salaire vital.

► État d'avancement de la mise en œuvre des recommandations relatives à l'action du BIT

Mesures relatives au renforcement des processus de fixation des salaires

4. Cette partie présente les progrès accomplis dans la mise en œuvre des recommandations visées au paragraphe 14 des conclusions, qui portent sur le renforcement des processus de fixation des salaires. Les activités menées par le Bureau dans ce domaine s'inscrivent dans le droit fil du produit 6.2 du programme et budget de l'OIT pour 2024-25, qui concerne la capacité accrue des États Membres à fixer des salaires adéquats par le dialogue social, en tenant compte des besoins des travailleurs et de leur famille ainsi que de facteurs économiques.
5. D'importants progrès ont été faits au cours de la période considérée pour ce qui est de promouvoir la ratification et l'application de toutes les conventions et normes internationales du travail pertinentes relatives aux politiques salariales et à la fixation des salaires. S'agissant des conventions de gouvernance, les Philippines ont ratifié la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, le Suriname a ratifié la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, et la Thaïlande a ratifié la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976. S'agissant des conventions techniques, l'Angola et la Barbade ont ratifié la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, la Belgique, la Côte d'Ivoire et le Ghana ont ratifié la convention (n° 188) sur le travail dans la pêche, 2007, l'Égypte, la Guinée-Bissau et le Pakistan ont ratifié la

¹ GB.350/PV, paragr. 734.

convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006), et l'Ouzbékistan a ratifié la convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949. En outre, la Belgique et le Suriname ont ratifié la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, portant à 56 le nombre total de ratifications de cet instrument.

6. Le Bureau a fourni une assistance technique à plusieurs pays pour soutenir la mise en œuvre de conventions relatives aux salaires. Il a ainsi contribué, entre autres, à la fixation d'un nouveau salaire minimum national en Namibie, à l'élaboration de directives pour le suivi et l'évaluation du salaire minimum en Afrique du Sud, à une évaluation du système de salaire minimum en Albanie et au Viet Nam, à la fourniture de données techniques en vue de la révision et de l'ajustement de formules à Chypre et au Costa Rica, et à l'ajustement du taux de salaire minimum en Géorgie et au Nigéria. Il a également appuyé le renforcement des capacités de commissions tripartites et d'organismes consultatifs chargés d'étudier la question de la fixation du salaire minimum, notamment au Costa Rica, en Côte d'Ivoire, dans certains États de l'Inde (l'Assam et le Telangana), à Kiribati, au Népal, au Pakistan, en Papouasie-Nouvelle-Guinée, en République démocratique populaire lao et au Viet Nam.
7. La négociation collective sur les salaires a bénéficié de l'action ciblée en matière d'assistance technique et de renforcement des capacités menée par le Bureau auprès d'organisations d'employeurs et de travailleurs. Le Bureau a ainsi contribué, notamment, à la signature de nouvelles conventions collectives au niveau des entreprises dans le secteur de la pêche en Namibie, à l'adoption d'une convention collective nationale prévoyant l'ajustement des traitements des fonctionnaires au Zimbabwe et à la révision d'une convention collective sectorielle portant création de catégories de salaire minimum dans l'industrie minière en Guinée. De plus, une analyse plurinationale sur la revalorisation des salaires en raison de l'inflation a permis d'orienter des activités de formation conduites en Bulgarie, en Guinée, au Maroc et à Sao Tomé-et-Principe pour renforcer la capacité des partenaires sociaux à négocier des salaires adéquats.
8. Le Bureau a continué de s'employer à promouvoir une rémunération égale pour un travail de valeur égale, en mettant notamment l'accent sur la réduction de l'écart salarial entre femmes et hommes. Des rapports techniques sur l'écart de rémunération entre femmes et hommes, son évolution et les facteurs qui en sont à l'origine ont été élaborés au Bangladesh, en Ouzbékistan, au Pakistan et à Sri Lanka, suivant la méthodologie présentée dans le Rapport mondial de l'OIT sur les salaires 2018-19. La même méthodologie a été utilisée pour estimer les écarts salariaux entre femmes et hommes dans 16 pays d'Amérique latine. Grâce à l'appui technique du BIT, les ministres du travail et de l'emploi du G20 ont adopté, dans leur déclaration du 31 juillet 2025, un nouvel objectif de Brisbane-eThekwin, au titre duquel les pays membres du G20 s'engagent à réduire l'écart salarial entre femmes et hommes de 15 pour cent à l'horizon 2035. Afin de soutenir l'action menée par les pays dans ce domaine, le Bureau procède également à une mise à jour du Guide de l'OIT sur l'égalité de rémunération.
9. En complément de son assistance technique sur les salaires, le Bureau a publié deux documents d'orientation: une version actualisée de sa méthode d'évaluation des besoins des travailleurs et de leur famille aux fins de la fixation des salaires ² et un recueil sur les facteurs économiques à prendre en considération pour la fixation des salaires ³. Ces deux documents font suite à la recommandation formulée au paragraphe 14 e) concernant l'élaboration d'un

² OIT, *Méthodologie pour estimer les besoins des travailleurs et de leur famille dans le cadre de la fixation des salaires, y compris du salaire vital*, 2025.

³ OIT, *Economic factors for wage setting*, 2025.

«cadre d'évaluation aux fins de la fixation des salaires», aidant ainsi les gouvernements et les partenaires sociaux à déterminer des niveaux de salaires adéquats, qui tiennent compte aussi bien des besoins des travailleurs et de leur famille que de facteurs économiques. Comme il est indiqué dans les conclusions de la réunion d'experts, ces deux éléments, qui sont également mis en exergue dans la convention n° 131, constituent les deux piliers du processus de fixation des salaires.

10. Afin de renforcer les capacités des mandants en matière de fixation des salaires, conformément au mandat de l'Organisation, le Bureau a mis au point et proposé une formation sur les politiques salariales et le salaire vital, en partenariat avec le Centre international de formation de l'OIT, à Turin (Centre de Turin). Dispensée en ligne de juin à juillet 2024 ⁴, en anglais, en espagnol et en français, cette formation traitait divers sujets, dont les salaires minima, la négociation collective des salaires, le salaire vital et l'écart de rémunération entre femmes et hommes. Les 63 participants de 20 pays qui en ont bénéficié lui ont attribué une note élevée (4,7 sur 5, soit plus que la moyenne des notes attribuées aux formations du Centre de Turin). Les différents modules de cette formation sont désormais disponibles sur le site Web de l'OIT, sous la forme d'un programme d'apprentissage autogéré ⁵, et le Centre de Turin proposera à nouveau cette formation à la fin de 2025. Le BIT a également organisé une formation pour la région Asie-Pacifique sur les politiques salariales efficaces fondées sur des données, y compris le salaire vital (Colombo, Sri Lanka, 24-26 septembre 2025), qui a vu des délégations tripartites de 16 pays participer activement et échanger des informations entre elles. Il est notamment ressorti de cet événement que le BIT pourrait fournir utilement une assistance technique sur la question du salaire vital à plusieurs pays participants, dont certains se sont engagés à rejoindre l'initiative relative au salaire vital menée dans le cadre de la Coalition mondiale pour la justice sociale.
11. Le Rapport mondial sur les salaires 2024-25 montre que l'action menée par de nombreux pays pour réduire les inégalités en matière de rémunération se reflète dans les tendances mondiales. Le rapport, qui s'appuie sur des données provenant de 72 pays représentant les trois quarts de la main-d'œuvre mondiale, indique que les inégalités salariales ont diminué dans deux tiers de ces pays depuis le début des années 2000. Malgré cette évolution encourageante, les inégalités salariales restent élevées dans de nombreux pays et les femmes continuent de percevoir des salaires inférieurs à ceux des hommes. Le rapport montre également que, après une période de hausse soutenue des prix qui a entraîné une croissance négative des salaires réels, ceux-ci sont de nouveau repartis à la hausse à l'échelle mondiale en 2024. Il révèle toutefois que les salaires de nombreux travailleurs restent inférieurs à leur niveau d'avant la crise, ce qui traduit l'impact durable de la crise du coût de la vie. Une autre publication de l'OIT fournit des estimations salariales ajustées en fonction de la parité de pouvoir d'achat, un indicateur pertinent pour la comparaison internationale des salaires moyens et minima ⁶.
12. Enfin, faisant fond sur sa stratégie pour la réalisation du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement, l'OIT a créé et inauguré une base de données sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement reposant sur l'intelligence artificielle, qui permet aux utilisateurs d'accéder facilement aux données issues de travaux réalisés par l'OIT au cours de

⁴ Voir le site Web du Centre international de formation de l'OIT, Turin, pour plus d'informations: <https://www.itcilo.org/fr/courses/politiques-salariales-et-le-salaire-vital>.

⁵ OIT, «Salaire minimum vital: outil de formation».

⁶ Sonia Gontero, «Ingresos del trabajo en América Latina: ¿Cómo se miden y comparan internacionalmente?», Nota técnica de la OIT, mai 2025.

ces dix dernières années. Plus précisément, cette plateforme regroupe des données issues de plus de 140 publications de l'OIT sur les liens entre la participation aux chaînes d'approvisionnement, le commerce, les investissements directs étrangers et d'autres facteurs, et les salaires. Elle met aussi en évidence des domaines d'intérêt potentiels pour les futures recherches sur les salaires et les chaînes d'approvisionnement, contribuant ainsi à ajuster le programme de recherche de l'OIT sur les chaînes d'approvisionnement. Le Bureau a également activement encouragé l'adhésion à la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, y compris les orientations qui y figurent en matière de salaires et de prestations.

Activités en rapport avec le salaire vital

13. Cette partie présente les progrès réalisés dans la mise en œuvre des recommandations visées au paragraphe 15 des conclusions, qui portent sur les activités menées par le BIT en rapport avec le salaire vital. Plusieurs activités ont visé à sensibiliser au salaire vital (paragraphe 15 a)), à prendre part à des initiatives relatives au salaire vital en vue de promouvoir l'harmonisation avec les principes de l'OIT concernant le salaire vital (paragraphe 15 b)), et à promouvoir les conclusions au sein du système multilatéral et par l'intermédiaire de partenariats avec d'autres organismes des Nations Unies, y compris dans le cadre de la Coalition mondiale pour la justice sociale (paragraphe 15 g)). Le BIT a également créé une nouvelle page Web thématique sur le salaire vital⁷, où les entreprises, organismes et autres peuvent facilement retrouver les conclusions de la réunion d'experts ainsi que les méthodologies et outils connexes.
14. L'initiative clé de la Coalition mondiale consacrée au salaire vital a suscité un vif intérêt et une participation croissante d'un large éventail de parties prenantes depuis sa réunion de lancement, le 10 avril 2025. Parmi les étapes importantes de cette initiative figure l'événement mondial sur la réalisation du salaire vital (Genève, 28-29 avril 2025), qui a réuni des gouvernements, des partenaires sociaux et des organismes œuvrant à la promotion du salaire vital pour leur permettre de partager leurs expériences en matière d'estimation et de mise en œuvre du salaire vital, dans le but de favoriser la convergence autour des principes de l'OIT. Dans le prolongement de cet événement, le dialogue régional de haut niveau intitulé «Shaping the Living Wages Agenda in Asia and the Pacific» (Définir le programme en matière de salaire vital dans la région Asie-Pacifique), organisé dans le cadre de la Coalition mondiale pour la justice sociale (Colombo, Sri Lanka, 23 septembre 2025), a permis aux mandants et aux parties prenantes d'échanger leurs points de vue, d'étudier la possibilité d'un alignement sur les principes définis par l'OIT et d'inaugurer le répertoire des systèmes de salaires minima de l'OIT, qui contient des informations sur les pays de la région. Ce répertoire centralise les données relatives aux systèmes de salaires minima, aux taux minima des salaires et aux indicateurs connexes du marché du travail, offrant ainsi aux institutions chargées de fixer les salaires et aux partenaires sociaux des éléments factuels qui éclairent la prise de décisions et améliorent la transparence. La séance spéciale consacrée au salaire vital lors du Forum annuel de la Coalition mondiale pour la justice sociale (Genève, 12 juin 2025) qui s'est tenu en marge de la 113^e session (juin 2025) de la Conférence internationale du Travail, a également été l'occasion d'un échange de haut niveau sur les défis, les possibilités et les éventuelles solutions en vue d'un alignement sur les conclusions de la réunion d'experts.

⁷ OIT, «Salaires vitaux».

15. Afin de faire connaître les conclusions et de favoriser la prise en compte des principes de l'OIT, le Bureau a collaboré activement avec d'autres organismes des Nations Unies et de nombreuses initiatives sur le salaire vital. Il a notamment apporté sa collaboration dans le cadre: du Pacte mondial des Nations Unies grâce à son initiative «Forward Faster»; du Forum mondial de la banane tenu par l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, y compris de groupes de travail et de la quatrième Conférence mondiale du Forum mondial de la banane (Rome, mars 2024); de la Commission européenne, en portant les conclusions à la connaissance des directions générales pertinentes de celle-ci et en prenant part à des consultations sur la révision des normes européennes d'information en matière de durabilité; et de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) afin de veiller à ce que cette organisation intègre des références aux conclusions dans son manuel intitulé *Handbook on due diligence for enabling living incomes and living wages in agriculture, garment and footwear supply chains*. Le Bureau a également partagé les conclusions avec le groupe de travail du G20 sur l'emploi en 2024 et en 2025, et a échangé avec nombre d'autres acteurs, dont l'Agence allemande de coopération internationale (GIZ), la Responsible Business Alliance, l'amfori, la Watch & Jewellery Initiative 2030, l'initiative en faveur du commerce durable (IDH), l'initiative Textiles durables Suisse 2030, l'initiative Action, Collaboration, Transformation (ACT), Acción Empresas, l'Institut de recherche Anker, l'initiative WageMap et l'Association des producteurs de sucre d'Amérique latine (UNALA), pour n'en citer que quelques-uns.
16. Le Bureau a en outre contribué à l'élaboration du projet de déclaration politique devant être adopté lors du deuxième Sommet mondial pour le développement social (ci-après, le «Sommet social mondial», qui fait référence au salaire vital, en publiant une note de synthèse intitulée «Vers un travail décent pour tous: Le rôle des politiques salariales, y compris le salaire vital» et en portant les conclusions à la connaissance de la Commission du développement social des Nations Unies. Consciente de l'importance que revêt la question aux fins de ce prochain sommet et de la déclaration politique correspondante, l'OIT participe à l'organisation d'une manifestation sur le salaire vital qui aura lieu en marge du sommet à Doha au mois de novembre 2025, manifestation à laquelle des représentants de haut niveau d'organisations d'employeurs et de travailleurs participeront.
17. Comme il était recommandé dans les conclusions, le Bureau a aussi examiné sa méthode d'estimation du salaire vital au regard des besoins des travailleurs et de leur famille pour s'assurer qu'elle était conforme aux principes applicables en la matière. Il a également aidé plusieurs pays dans leur estimation du salaire vital (notamment la Colombie, le Costa Rica, la Côte d'Ivoire, l'Égypte, l'Éthiopie, l'Ouganda, les Philippines et le Viet Nam). Toutes les estimations ont été produites par le BIT en consultation avec les gouvernements et les partenaires sociaux, sauf dans le cas de la Côte d'Ivoire, où le Bureau a apporté un soutien technique à l'Agence nationale de la statistique pour l'aider à établir sa propre estimation du salaire vital, en s'appuyant sur la méthode qu'il avait mise au point. Ces estimations, qui doivent être utilisées conjointement avec le recueil récemment publié par l'OIT sur les facteurs économiques applicables à la fixation des salaires, aident les mandants à concrétiser leurs efforts pour adopter des salaires vitaux. En Inde, par exemple, le BIT étudie avec le gouvernement la possibilité d'établir un plan d'action sur le salaire vital qui serait fondé sur les conclusions, et qui tiendrait compte à la fois des besoins des travailleurs et de leur famille et des facteurs économiques pertinents. Le Bureau a par ailleurs entrepris de faire le point sur les enquêtes menées dans tous les États Membres de l'OIT au sujet des revenus et des dépenses des ménages afin de s'assurer qu'elles sont disponibles dans les bases de données de l'Organisation ou sur les sites Web des offices nationaux de statistique.

18. Afin de faire encore progresser les recherches et le partage de connaissances sur le salaire vital, le Bureau étudie actuellement cette notion sous l'angle des considérations de genre. De plus, il participe à des recherches sur le salaire vital entreprises par le Panel international sur le progrès social, qui sont axées sur les avantages et les répercussions du salaire vital, sur les éléments qui font obstacle à sa concrétisation et ceux qui la rendent possible, ainsi que sur l'informalité et son impact sur le salaire vital.

Autres activités en la matière

19. Les conclusions mettent l'accent sur le fait qu'une stratégie durable pour promouvoir les salaires vitaux ne devrait pas être limitée aux mécanismes de fixation des salaires mais devrait tenir compte d'un plus grand nombre de facteurs, parmi lesquels la croissance économique durable et les transformations structurelles, dans une optique d'amélioration de la productivité. Une telle stratégie devrait aussi faire en sorte que l'accroissement de la productivité se traduise par une augmentation des salaires – ce qui n'est possible que si l'on peut compter sur des institutions du marché du travail et un dialogue social solides et efficaces. La présente partie rend compte de certaines activités qui ont été menées pendant la période à l'examen, au-delà de celles mentionnées précédemment.
20. En réponse à la recommandation visant la poursuite de ses activités d'assistance technique aux mandants dans les domaines du développement des compétences, de l'amélioration de la productivité et du renforcement du cadre en faveur d'entreprises durables, le Bureau a engagé des travaux de recherche en Éthiopie et en Colombie en utilisant les données recueillies au niveau des entreprises pour analyser la relation entre la productivité de l'entreprise et les salaires dans le secteur manufacturier, et particulièrement l'industrie agroalimentaire. Ces contributions, qui ont bénéficié du recueil récemment publié de facteurs économiques applicables à la fixation des salaires, sont venues enrichir les publications existantes sur les mécanismes de fixation des salaires et les dynamiques du marché du travail en apportant des données empiriques sur les liens entre les salaires, la productivité et le développement d'entreprises durables. Dans le cadre de son programme en faveur des écosystèmes de productivité propices au travail décent, le Bureau a aidé les offices nationaux de statistique de l'Afrique du Sud, du Ghana et du Viet Nam à établir des statistiques sur la productivité, ou à améliorer leurs travaux en la matière, en se servant de leurs données concernant la production, la création de valeur ajoutée et le marché du travail. Ces statistiques, ainsi que celles relatives aux besoins des travailleurs et de leur famille, pourront être consultées par les décideurs et les partenaires sociaux lors de la fixation des salaires, notamment du salaire minimum, et des négociations salariales.
21. En vue de renforcer l'efficacité des services d'inspection du travail et des autres autorités compétentes, et donc d'obtenir un meilleur respect de la législation, le Bureau a organisé un webinaire en ligne de deux jours début 2025 pour faciliter la mise en œuvre en Namibie de la nouvelle loi nationale sur le salaire minimum. Ce webinaire, auquel ont contribué des experts de premier plan venant du bureau du médiateur australien pour le travail équitable, du ministère du Travail et de l'Emploi du Brésil, de la direction du Travail du Chili et de l'Université du Cap (Afrique du Sud), a offert aux participants une occasion d'échanger sur des stratégies concrètes et des innovations institutionnelles pour assurer le respect de la loi sur le salaire minimum dans divers contextes de développement. Il a attiré un grand nombre de mandants tripartites de Namibie, y compris des inspecteurs du travail et des partenaires sociaux, et a permis la tenue d'un dialogue sur les moyens pratiques de faire respecter la loi. Les données d'expérience et les connaissances recueillies pourront être utilisées aux fins des futures activités de l'OIT concernant le respect de la législation.

► Perspectives pour l'avenir: le Programme de l'OIT sur le salaire vital

22. Les travaux de l'OIT sur les politiques salariales, y compris le salaire vital, ont lieu à un moment crucial. L'importance d'adopter des politiques sur le salaire vital pour favoriser une croissance économique durable et inclusive fait de plus en plus consensus à l'échelle internationale, et est réaffirmée dans le projet de déclaration politique qui sera adopté à l'occasion du Sommet social mondial. Forte de sa longue expertise dans le domaine de la fixation des salaires et de l'expérience avérée qu'elle a acquise grâce à ses activités d'assistance technique en matière salariale, l'OIT dispose d'atouts uniques pour aider ses mandants à concrétiser les engagements pris lors du sommet.
23. Pour renforcer encore la capacité du Bureau de mettre en œuvre les conclusions, l'OIT, la Confédération syndicale internationale (CSI) et l'Organisation internationale des employeurs (OIE) ont lancé conjointement le tout premier Programme de l'OIT sur le salaire vital en avril 2025. Ce programme s'appuie sur des travaux préparatoires réalisés plus tôt par le Bureau, notamment sur la méthode d'estimation du salaire vital et le recueil de facteurs économiques, et vise à poursuivre et accélérer la mise en œuvre des conclusions aux niveaux mondial et national. Le programme devrait être financé au moyen du budget ordinaire et de projets de coopération pour le développement, et son exécution pratique devrait pouvoir commencer début 2026. Les groupes des employeurs et des travailleurs seront étroitement associés.
24. Le programme reposera sur deux piliers. Le premier consistera à établir une base de données sur les salaires, y compris des estimations de salaires vitaux calculés en tenant compte des principes de l'OIT et des données sur les facteurs économiques applicables à la fixation des salaires. Dans ce contexte, le BIT continuera de fournir, sur demande, une assistance technique aux mandants sur la méthode qu'il a mise au point concernant le salaire vital. Le second pilier visera la mise en œuvre concrète du salaire vital conformément aux principes de fixation des salaires de l'OIT, entre autres par le renforcement des institutions compétentes dans ce domaine, en tenant compte des besoins des travailleurs et de leur famille ainsi que des facteurs économiques pertinents, et en traitant les causes profondes des bas salaires et les difficultés associées. Des activités spécifiques seront mises en place dans certains pays, en consultation étroite avec les mandants de l'OIT, dans le cadre d'un dialogue national. Le programme sera adapté en fonction des besoins et priorités exprimés par les mandants et aura pour but de renforcer les capacités des partenaires sociaux, de même que la qualité des données et des analyses utilisées dans le cadre du dialogue social. En définitive, le programme devrait contribuer à réduire les inégalités salariales et les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, ces dernières étant souvent largement plus présentes tout en bas de l'échelle des salaires.
25. L'OIT continuera de participer à des initiatives sur le salaire vital et d'encourager les parties prenantes à intégrer les conclusions en faisant connaître celles-ci et élaborant des outils d'orientation, en collaborant avec d'autres organismes des Nations Unies et organisations multilatérales, notamment dans la mise en œuvre de la déclaration politique adoptée lors du Sommet social mondial, et en échangeant avec les partenaires de la Coalition mondiale participant à l'initiative sur le salaire vital. À la suite de la manifestation mondiale sur la concrétisation du salaire vital qui s'est tenue en avril 2025 et du dialogue régional de haut niveau sur le salaire vital qui a eu lieu dans la région Asie et Pacifique en septembre 2025, le Bureau prévoit d'organiser d'autres manifestations régionales dans différentes parties du monde, en menant à la fois des campagnes de sensibilisation et des activités de renforcement des capacités.

26. Le programme de l'OIT sur le salaire vital et les activités décrites devraient contribuer à réaffirmer et à renforcer le rôle moteur de l'Organisation dans le domaine des salaires, y compris le salaire vital, et promouvoir la place centrale du dialogue social dans les processus de fixation des salaires, ainsi que la fonction clé des partenaires sociaux dans ce contexte. Jusqu'ici, les travaux en la matière ont été menés au moyen de ressources tirées du budget ordinaire, ainsi que de projets de coopération pour le développement financés par les gouvernements des Pays-Bas et de l'Allemagne. Ces projets, qui sont toujours en cours, ont appuyé la réalisation d'activités mondiales et d'initiatives à l'échelle de six pays, à savoir la Colombie, le Costa Rica, la Côte d'Ivoire, l'Éthiopie, l'Inde et le Viet Nam. D'autres projets de coopération pour le développement ont aussi facilité des travaux sur les salaires en Égypte et en Ouganda, notamment. Étant donné que la demande d'appui technique dans ce domaine ne cesse de croître, l'un des objectifs du programme sera d'assurer la mobilisation de ressources suffisantes pour les activités envisagées, entre autres sous la forme de contributions extrabudgétaires. Enfin, si de nombreuses activités ont été menées à bien depuis l'adoption des conclusions, le programme permettra au Bureau de faire progresser celles restées en suspens, de poursuivre celles qui sont lancées et de mettre encore davantage en lumière l'importance des travaux relatifs aux salaires dans le cadre de l'Agenda du travail décent.

► **Projet de décision**

27. **Le Conseil d'administration:**

- a) prend note du rapport sur la mise en œuvre des conclusions de la Réunion d'experts sur les politiques salariales, y compris le salaire vital;**
- b) prie le Directeur général de prévoir une dotation de ressources suffisante et de tenir compte de ses orientations dans la poursuite de la mise en œuvre des conclusions;**
- c) prie le Directeur général de lui présenter un nouveau rapport sur la mise en œuvre des conclusions à sa 359^e session (mars 2027).**