



Conseil d'administration

313^e session, Genève, 15-30 mars 2012

GB.313/LILS/6

Section des questions juridiques et des normes internationales du travail
Segment des normes internationales du travail et des droits de l'homme

LILS

Date: 22 février 2012

Original: anglais

SIXIÈME QUESTION A L'ORDRE DU JOUR

Choix des conventions et recommandations devant faire l'objet de rapports en 2013 au titre de l'article 19 de la Constitution

Objet du document

Dans le présent document, le Conseil d'administration est invité à discuter sur le thème de l'étude d'ensemble qui doit être préparée en 2013 par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et examinée en 2014 par la Commission de l'application des normes de la Conférence, ainsi que les instruments qui seront visés par cette étude d'ensemble (voir le point appelant une décision au paragraphe 12).

Objectif stratégique pertinent: Sans objet.

Incidences sur le plan des politiques: Aucune.

Incidences financières: Les incidences habituelles liées à la préparation d'une étude d'ensemble.

Suivi nécessaire: Mise en œuvre des décisions du Conseil d'administration.

Unité auteur: Département des normes internationales du travail (NORMES).

Documents du Conseil d'administration ou instruments de l'OIT cités en référence:

Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable.

Pacte mondial pour l'emploi de l'OIT.

GB.312/INS/2/2, GB.312/LILS/5, GB.310/11/2(Rev.), GB.309/10, GB.304/PV, GB.268/LILS/5(Rev.1).

Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, Conférence internationale du Travail, 99^e session, Genève, 2010; rapport III (Partie 1B), 2008; rapport III (Partie 1B), 2003; rapport III (Partie 4B), 1992.

I. Introduction

1. Selon la pratique établie, le Conseil d'administration est régulièrement invité à examiner et approuver des propositions concernant le choix des conventions et recommandations sur lesquelles les gouvernements pourraient être priés de présenter des rapports au titre des paragraphes 5 e), 6 d) et 7 b) de l'article 19 de la Constitution, en vue de la préparation des études d'ensemble annuelles par la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (ci-après «la CEACR»).
2. Les études d'ensemble permettent à la CEACR non seulement de passer en revue la législation et la pratique des Etats Membres, mais aussi de se pencher sur les difficultés présentées par les gouvernements comme faisant obstacle à l'application des instruments, d'en clarifier la portée et d'indiquer les moyens de surmonter ces obstacles. Dans le cadre du suivi de la *Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, les études d'ensemble ont été reconnues comme une source précieuse d'informations sur la législation et la pratique des Etats Membres, dont il convient de tirer parti pour la préparation des rapports sur les discussions récurrentes ¹.
3. En mars 2009, le Conseil d'administration a décidé que le cycle de discussions récurrentes que la Conférence internationale du Travail doit avoir dans le cadre de ce suivi serait de sept ans, l'emploi, la protection sociale et les principes et droits fondamentaux au travail étant examinés à deux reprises au cours du cycle ². Les deux premières discussions récurrentes ont eu lieu en 2010 et 2011 et couvraient respectivement les objectifs stratégiques de l'emploi et de la protection sociale (sécurité sociale). Les prochaines discussions récurrentes couvriront l'objectif stratégique des principes et droits fondamentaux au travail (en 2012) et l'objectif stratégique du dialogue social (en 2013). Ainsi qu'indiqué dans le contexte des propositions concernant l'ordre du jour de la 103^e session (2014) de la Conférence ³, pour obtenir un cycle équilibré, l'ordre des thèmes des trois discussions récurrentes ultérieures devrait être le suivant: emploi (2014), protection sociale (protection des travailleurs) (2015) et principes et droits fondamentaux au travail (2016).
4. A la 309^e session du Conseil d'administration, en novembre 2010, le Groupe directeur sur le suivi de la Déclaration sur la justice sociale a examiné, entre autres, l'interaction entre les études d'ensemble et les rapports sur les discussions récurrentes. Le groupe directeur est d'avis que l'examen de l'étude d'ensemble par la Commission de l'application des normes de la Conférence devrait avoir lieu un an avant la tenue de la discussion récurrente à la session de la Conférence, considérant que cela en faciliterait l'examen et permettrait de mieux intégrer les aspects normatifs à la discussion récurrente ⁴.
5. A cette fin, il faudrait modifier les modalités actuelles, en vertu desquelles l'étude d'ensemble est présentée à la Conférence la même année que la discussion récurrente. En tant que mesure de transition, le Conseil d'administration a décidé en mars 2011 qu'aucune

¹ Résolution concernant le renforcement de la capacité de l'OIT d'appuyer les efforts déployés par ses Membres pour atteindre ses objectifs dans le cadre de la mondialisation, rapport VI, annexe I, Conférence internationale du Travail, 97^e session, Genève, 2008, et document GB.304/LILS/4.

² Document GB.304/PV, paragr. 183 b).

³ Document GB.312/INS/2/2, paragr. 4.

⁴ Document GB.309/10, paragr. 8.

étude d'ensemble sur les instruments relatifs à l'emploi ne serait réalisée aux fins de la prochaine discussion récurrente sur l'emploi en 2014⁵.

6. Compte tenu de ces considérations et pour donner suite aux conclusions du groupe directeur, le Bureau propose que l'étude d'ensemble, qui doit être soumise à la session de juin 2014 de la Conférence, couvre le thème de la protection sociale (protection des travailleurs), estimant que cela faciliterait la préparation de la discussion récurrente sur le même thème qui aurait lieu en 2015.

II. Sélection d'instruments

7. Les instruments de l'OIT sur la protection sociale (protection des travailleurs) couvrent les sujets suivants: sécurité et santé au travail; salaires; temps de travail; protection de la maternité; et politique sociale⁶. Alors que la discussion récurrente sur le même thème, programmée pour 2015, aura une portée plus vaste et traitera plusieurs aspects de la protection des travailleurs, le Bureau propose que la première étude d'ensemble sur la protection sociale (protection des travailleurs) soit centrée sur les instruments relatifs aux salaires, pour les raisons suivantes.
8. Lors de l'adoption de la Déclaration sur la justice sociale, la Conférence a appelé à prendre ou renforcer des mesures de sécurité sociale et de protection des travailleurs qui soient durables et adaptées aux circonstances nationales, et réaffirmé que la Déclaration de Philadelphie appelait à adopter des politiques propres à assurer la possibilité pour tous d'une participation équitable aux fruits du progrès en matière de salaires et de gains, de durée du travail et autres conditions de travail, ainsi qu'un salaire minimum vital pour tous ceux qui ont un emploi et ont besoin d'une telle protection⁷. Le Pacte mondial pour l'emploi, qui a été adopté par la Conférence en 2009 dans le contexte de la crise économique et financière mondiale, vise à fournir une base concertée au niveau international sur laquelle asseoir des politiques destinées à réduire le décalage dans le temps entre la reprise économique et une reprise créatrice d'emplois décents. Parmi les options qui devraient orienter les mesures requises pour éviter la spirale déflationniste des salaires, le Pacte mondial pour l'emploi comprend les salaires minima prévus par la loi ou négociés. Il rappelle en outre que la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, peut donner des orientations à cet égard⁸. Dans son appréciation concernant la pertinence et l'application des normes de l'OIT sur les salaires dans le contexte de la crise économique mondiale⁹, la CEACR a également souligné la nécessité de maintenir les salaires minima à des niveaux décents. Elle a également souligné la nécessité de s'attaquer aux problèmes de non-paiement des salaires et des arriérés de salaire, ainsi qu'aux pratiques abusives dans le paiement des salaires (notamment les paiements en bons d'achat ou en coupons), qui ont tendance à s'aggraver en temps de crise économique. La convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949, donne des orientations claires et détaillées aux Etats Membres sur tous les aspects du paiement des salaires (sauf en matière

⁵ Document GB.310/11/2(Rev.), paragr. 59 ii).

⁶ Document GB.312/LILS/5, annexe I.

⁷ *Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, 2008, partie I A ii).

⁸ BIT: *Surmonter la crise: Un Pacte mondial pour l'emploi*, paragr. 12 3) et 23.

⁹ Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, rapport III (Partie 1A), paragr. 105 à 119, Conférence internationale du Travail, 99^e session, Genève, 2010.

de salaires minima, qui sont couverts par la convention n° 131, ainsi qu'indiqué plus haut). Conjointement avec la convention (n° 173) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992, elle offre aussi les outils nécessaires pour faire face aux situations d'insolvabilité des employeurs, devenues malheureusement très fréquentes depuis le début de la crise.

9. Un tour d'horizon des législations et des pratiques nationales dans les domaines interconnectés de la protection des salaires et de la fixation des salaires minima, et une évaluation de l'impact des conventions et recommandations pertinentes de l'OIT au niveau national apporteraient certainement une contribution utile à l'examen de la question récurrente relative à la protection sociale (protection des travailleurs) qui devrait avoir lieu au cours de la session de la Conférence de 2015. Toutefois, on propose de réduire encore la portée de l'étude d'ensemble afin de permettre à la CEACR de faire une analyse suffisamment approfondie des instruments, de leur impact, des besoins potentiels en activités normatives et autres de l'OIT, des besoins d'assistance technique, etc. On devrait aussi garder présente à l'esprit la chronologie des précédentes études d'ensemble sur les instruments relatifs aux salaires:

- 2008: étude d'ensemble relative à la convention (n° 94) et à la recommandation (n° 84) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949¹⁰;
- 2003: étude d'ensemble relative à la convention (n° 95) et à la recommandation (n° 85) sur la protection des salaires, 1949¹¹;
- 1992: étude d'ensemble relative à la convention (n° 26), et à la recommandation (n° 30) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928; à la convention (n° 99) et à la recommandation (n° 89) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951; ainsi qu'à la convention (n° 131) et à la recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970¹².

10. Il apparaît que la protection des salaires et l'insertion de clauses de travail dans les contrats publics ont fait l'objet d'études d'ensemble au cours de la décennie écoulée. En revanche, les instruments relatifs aux salaires minima n'ont pas été réexaminés par la CEACR depuis vingt ans, de sorte qu'une mise à jour de la dernière étude d'ensemble consacrée à cette question semble particulièrement appropriée. Cette considération est renforcée par le rôle que les systèmes de salaires minima peuvent jouer dans le contexte de l'actuelle crise économique et financière mondiale, ainsi qu'il a été rappelé plus haut. Parmi les autres aspects qui mériteraient un examen approfondi, on peut citer l'interconnexion entre la fixation des salaires minima et la politique de l'emploi; le rôle des salaires minima dans la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement; la notion de salaire minimum vital; les indicateurs sociaux et économiques utilisés pour fixer et ajuster les salaires minima; la relation entre le salaire minimum et le salaire moyen; la fixation des salaires minima et la nécessité de combler l'écart de rémunération entre hommes et femmes; les salaires minima et les catégories vulnérables de travailleurs tels que les

¹⁰ *Les clauses de travail dans les contrats publics: Pour une prise en compte de la dimension sociale des marchés publics*, rapport III (Partie 1B), Conférence internationale du travail, 97^e session, 2008.

¹¹ *Protection du salaire: Normes et garanties relatives au paiement de la rémunération des travailleurs*, rapport III (Partie 1B), Conférence internationale du Travail, 91^e session, 2003.

¹² *Salaires minima – Méthodes de fixation, application et contrôle*, rapport III (Partie 4B), Conférence internationale du Travail, 79^e session, 1992.

travailleurs migrants, les jeunes travailleurs et les travailleurs âgés, les travailleurs domestiques, etc.

- 11.** Compte tenu de ce qui précède, le Bureau propose de consacrer l'étude d'ensemble qui sera soumise à la session de 2014 de la Conférence aux instruments de l'OIT relatifs aux salaires minima. A cet égard, il convient de garder présent à l'esprit que, sur la base des recommandations du Groupe de travail sur la politique de révision des normes, le Conseil d'administration a conclu en mars 1997 que les conventions n^{os} 26 et 99 n'étaient sans doute plus tout à fait à jour, mais que ces instruments gardaient leur pertinence par certains aspects¹³. Il a invité les Etats Membres à envisager de ratifier la convention n^o 131, qui a été portée sur la liste des instruments à jour. Cette convention contient certaines améliorations par rapport aux instruments plus anciens sur la fixation du salaire minimum, par exemple, le fait que son champ d'application soit plus vaste et la nécessité de mettre au point un système complet de salaire minimum, ou encore l'énumération des critères à utiliser pour déterminer les niveaux de salaire minimum. C'est effectivement l'instrument le plus récent et le plus complet sur la fixation des salaires minima. Il semblerait donc préférable de limiter la portée de l'étude d'ensemble aux dispositions de cette convention et de la recommandation n^o 135 qui l'accompagne.

III. Projet de décision

- 12. *Compte tenu de ce qui précède, le Conseil d'administration souhaite:***

- i) demander aux gouvernements de soumettre pour 2013, en application de l'article 19 de la Constitution, les rapports concernant l'application de la convention (n^o 131) et de la recommandation (n^o 135) sur la fixation des salaires minima, 1970; et***
- ii) approuver le formulaire de rapport concernant les instruments relatifs à la fixation des salaires minima, figurant en annexe.***

¹³ Document GB.268/LILS/5(Rev.1), paragr. 67, 68 et 70.

Annexe

Appl. 19, C. 131, R. 135
Convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970
Recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL

RAPPORTS SUR

LES CONVENTIONS NON RATIFIÉES ET LES RECOMMANDATIONS

*(article 19 de la Constitution de l'Organisation
internationale du Travail)*

FORMULAIRE DE RAPPORT RELATIF AUX INSTRUMENTS SUIVANTS:

CONVENTION (N° 131) SUR LA FIXATION DES SALAIRES MINIMA, 1970

RECOMMANDATION (N° 135) SUR LA FIXATION DES SALAIRES MINIMA, 1970

Genève

2012

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL

L'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail se réfère à l'adoption, par la Conférence, de conventions et de recommandations, ainsi qu'aux obligations qui en découlent pour les Membres de l'Organisation. Les dispositions pertinentes des paragraphes 5, 6 et 7 de cet article sont ainsi conçues:

5. S'il s'agit d'une convention:

...

- e) si une convention n'obtient pas l'assentiment de l'autorité ou des autorités dans la compétence desquelles rentre la matière, le Membre ne sera soumis à aucune autre obligation, si ce n'est qu'il devra faire rapport au Directeur général du Bureau international du Travail, à des périodes appropriées, selon ce que décidera le Conseil d'administration, sur l'état de sa législation et sur sa pratique concernant la question qui fait l'objet de la convention, en précisant dans quelle mesure l'on a donné suite ou l'on se propose de donner suite à toute disposition de la convention par voie législative, par voie administrative, par voie de contrats collectifs, ou par toute autre voie, et en exposant quelles difficultés empêchent ou retardent la ratification d'une telle convention.

...

6. S'il s'agit d'une recommandation:

...

- d) sauf l'obligation de soumettre la recommandation à l'autorité ou aux autorités compétentes, les Membres ne seront soumis à aucune autre obligation, si ce n'est qu'ils devront faire rapport au Directeur général du Bureau international du Travail, à des périodes appropriées, selon ce que décidera le Conseil d'administration, sur l'état de leur législation et sur leur pratique concernant la question qui fait l'objet de la recommandation, en précisant dans quelle mesure l'on a donné suite ou l'on se propose de donner suite à toutes dispositions de la recommandation et en indiquant les modifications de ces dispositions qui semblent ou pourront sembler nécessaires pour leur permettre de l'adopter ou de l'appliquer.

7. Dans le cas où il s'agit d'un Etat fédératif, les dispositions suivantes seront appliquées:

- a) à l'égard des conventions et des recommandations pour lesquelles le gouvernement fédéral considère que, d'après son système constitutionnel, une action fédérale est appropriée, les obligations de l'Etat fédératif seront les mêmes que celles des Membres qui ne sont pas des Etats fédératifs;
- b) à l'égard des conventions et des recommandations pour lesquelles le gouvernement fédéral considère que, d'après son système constitutionnel, une action de la part des Etats constitutants, des provinces ou des cantons est, sur tous les points ou sur certains points, plus appropriée qu'une action fédérale, ledit gouvernement devra:

...

- iv) au sujet de chacune de ces conventions qu'il n'aura pas ratifiées, faire rapport au Directeur général du Bureau international du Travail, à des intervalles de temps appropriés, selon ce que décidera le Conseil d'administration, sur l'état de la législation et de la pratique de la fédération et des Etats constitutants, des provinces ou des cantons concernant la question qui fait l'objet de la convention, en précisant dans quelle mesure il a été donné ou l'on se propose de donner effet aux dispositions de la convention par voie législative, par voie administrative, par voie de contrats collectifs, ou par toute autre voie;
- v) au sujet de chacune de ces recommandations, faire rapport au Directeur général du Bureau international du Travail, à des intervalles de temps appropriés, selon ce que décidera le Conseil d'administration, sur l'état de la législation et de la pratique de la fédération et de ses Etats constitutants, de ses provinces ou de ses cantons concernant la question qui fait l'objet de la recommandation, en précisant dans quelle mesure il a été donné ou l'on se propose de donner effet aux dispositions de la recommandation et en indiquant quelles modifications de ces dispositions semblent ou pourront sembler nécessaires pour les adopter ou les appliquer.

...

Conformément aux dispositions susmentionnées, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail a examiné et approuvé le formulaire de rapport ci-après. Celui-ci a été conçu de manière à uniformiser la présentation des renseignements demandés.

RAPPORT

à présenter le 28 février 2013 au plus tard, conformément aux dispositions de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, par le gouvernement de, sur l'état de la législation et de la pratique nationales concernant les questions qui font l'objet des instruments suivants:

CONVENTION (N° 131) SUR LA FIXATION DES SALAIRES MINIMA, 1970¹

RECOMMANDATION (N° 135) SUR LA FIXATION DES SALAIRES MINIMA, 1970

adoptées par la Conférence internationale du Travail à sa 54^e session (Genève), 1970²

I. MÉTHODES DE FIXATION DES SALAIRES MINIMA

- 1) Prière d'indiquer si, et dans l'affirmative de quelle manière, il est donné effet aux dispositions de la convention et de la recommandation dans la législation et dans la pratique nationales. Prière d'indiquer, le cas échéant, des renvois précis (liens Internet, si disponibles) aux dispositions de la législation applicable.
- 2) Prière d'indiquer si, et de quelle manière, un système de salaires minima a été établi dans votre pays. Dans l'affirmative, prière de préciser si ce système s'applique à tous les secteurs de l'économie, à tous les types d'établissements et à toutes les catégories de travailleurs. Si tel n'est pas le cas, prière d'indiquer les secteurs de l'économie, les types d'établissements ou les catégories de travailleurs qui n'entrent pas dans le champ d'application du système, en expliquant pourquoi ils en sont exclus. Prière de préciser si la décision en la matière a été prise en accord avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées, ou après avoir pleinement consulté celles-ci, et s'il est envisagé d'étendre la couverture du système de salaires minima aux secteurs de l'économie, aux types d'établissements ou aux catégories de travailleurs qui en sont éventuellement exclus.
- 3) Prière d'indiquer si, et de quelle manière, le terme «salaire minimum» est défini dans la législation nationale. Prière d'indiquer également, le cas échéant, si la législation applicable fait référence à la notion de «salaire minimum vital».
- 4) Prière de décrire la méthode de fixation des salaires minima et de quelle manière il est procédé à leur fixation, par exemple par la loi, des décisions prises par des commissions des salaires ou des conseils des salaires, des décisions de tribunaux, des sentences arbitrales ou des conventions collectives. Dans ce dernier cas, prière d'indiquer si, et en vertu de quel mécanisme, les autorités publiques donnent force obligatoire aux salaires minima.

¹ Les gouvernements des pays ayant ratifié la convention et dont un rapport est dû en vertu de l'article 22 de la Constitution utiliseront le présent formulaire uniquement pour ce qui est de la recommandation. Il n'y aura pas lieu de reproduire les informations déjà fournies au sujet de la convention. Certaines questions figurant sous les points II, III et V du formulaire de rapport s'adressent à tous les Etats Membres.

² Les textes de la convention et de la recommandation sont annexés.

- 5) Prière d'indiquer si le système de salaires minima actuellement en vigueur consiste en un salaire minimum unique d'application générale ou si des taux de salaires minima différents sont fixés en fonction de la région géographique, du secteur de l'économie ou de tout autre critère, comme la taille de l'entreprise, la catégorie professionnelle, le statut d'apprenti, l'âge ou le handicap. Prière d'expliquer les raisons justifiant ces taux de salaires minima différenciés.
- 6) Prière d'indiquer si les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées ou, en l'absence de telles organisations, des représentants des employeurs et des travailleurs intéressés sont pleinement consultés à tous les stades du processus de fixation des salaires minima, y compris la détermination des groupes de travailleurs devant être protégés, le choix des critères à prendre en considération lors de la fixation des salaires minima, la fixation du taux des salaires minima et son ajustement périodique. Prière de préciser si de telles consultations ont lieu occasionnellement ou dans un cadre institutionnalisé, tel qu'un organisme consultatif tripartite permanent. Prière de fournir, le cas échéant, des précisions sur la composition et le mandat de cet organisme consultatif.
- 7) Prière d'indiquer si les méthodes de fixation des salaires minima sont appliquées avec la participation directe: i) des représentants d'organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées ou, en l'absence de telles organisations, des représentants des employeurs et des travailleurs intéressés, participant sur un pied d'égalité, et ii) des personnes dont la compétence pour représenter les intérêts généraux du pays est reconnue. Prière d'indiquer, le cas échéant, si ces personnes sont nommées après que des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés ont été pleinement consultées.
- 8) Prière de préciser les critères qui sont utilisés pour déterminer les niveaux des salaires minima (par exemple, coût de la vie, niveau de productivité, taux d'emploi, pourcentage des travailleurs rémunérés au niveau minimum, etc.). Prière d'indiquer également si les taux des salaires minima sont ajustés de temps à autre et, dans l'affirmative, à quelle fréquence, à intervalles réguliers ou ponctuellement, et selon quels critères. Prière d'indiquer en particulier si les salaires minima sont indexés sur un indicateur économique précis comme le taux d'inflation, le taux de croissance du PIB par habitant, ou la croissance de la valeur ajoutée dans un secteur ou une industrie particulière, et – s'il existe une formule d'ajustement – prière de la communiquer. Prière de préciser également si, aux fins de la fixation et de l'ajustement des taux des salaires minima, le rapport entre le salaire minimum et le salaire moyen ou le salaire médian est pris en considération.
- 9) Prière de fournir des informations sur la collecte de données statistiques et autres données pertinentes, ainsi que sur toutes enquêtes périodiques relatives à la situation économique du pays réalisées en vue de faciliter la fixation et l'ajustement des taux des salaires minima. Prière d'expliquer à quelle fréquence ces données sont collectées, par quel organisme et comment elles sont analysées et partagées avec les partenaires sociaux.
- 10) Prière d'indiquer si les taux des salaires minima sont juridiquement contraignants et de décrire les mesures qui sont prises pour garantir l'application effective des dispositions relatives aux salaires minima, y compris la diffusion de l'information pertinente; l'inspection du travail; des sanctions suffisamment dissuasives prévues en cas d'infraction à la législation sur le salaire minimum; et des moyens permettant aux travailleurs de recouvrer les montants qu'ils leur resteraient dus. Prière de préciser également si les organisations d'employeurs et de travailleurs sont associées aux efforts mis en œuvre pour protéger les travailleurs contre les abus.

- 11) Prière d'expliquer si, et auquel cas selon quelles modalités, les effets des salaires minima sur les variables économiques et sociales – comme la demande globale, les inégalités de salaire, la proportion de travailleurs touchant de bas salaires, les inégalités de rémunération entre hommes et femmes, ou le taux de chômage – font l'objet d'un suivi.

II. LA FIXATION DES SALAIRES MINIMA ET L'AGENDA DU TRAVAIL DÉCENT

- 1) Prière de fournir des informations sur la relation entre la fixation des salaires minima et la promotion et l'application des principes et droits fondamentaux au travail dans votre pays, en particulier s'agissant de la reconnaissance effective du droit aux négociations collectives, de l'élimination du travail forcé et du travail des enfants et de l'application du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.
- 2) Prière d'indiquer si des enquêtes ou des études ont été réalisées en vue de mieux appréhender l'interaction entre la fixation des salaires minima et les politiques de promotion de l'emploi et de lutte contre la pauvreté. Prière d'indiquer en quoi ces enquêtes ou études ont eu une influence sur les politiques relatives aux salaires minima.
- 3) Prière d'indiquer si, et de quelle manière, dans votre pays, les taux des salaires minima sont utilisés comme base de calcul des prestations de sécurité sociale et prière d'expliquer quelles difficultés éventuelles sont apparues en conséquence dans l'application du système de salaires minima. Prière d'expliquer également par quel mécanisme la politique relative aux salaires minima est coordonnée avec d'autres politiques visant à assurer une sécurité du revenu à des groupes à faible revenu.

III. LA FIXATION DES SALAIRES MINIMA ET LA CRISE ÉCONOMIQUE MONDIALE

- 1) Prière de fournir des informations sur toutes mesures prises ou envisagées en rapport avec les salaires minima, dans le cadre des efforts déployés pour réduire le coût du travail ou pour renforcer la protection des travailleurs dans le contexte des crises économique et de l'emploi actuelles.
- 2) Dans le même ordre d'idées, prière de décrire toutes autres mesures liées aux salaires qui sont prises ou envisagées, telles que des mesures visant à prévenir des pratiques salariales abusives, à résoudre les problèmes posés par le non-versement ou le versement tardif des salaires, ou à assurer la protection des créances salariales en cas de faillite ou d'insolvabilité de l'employeur. Prière de fournir ces informations pour les entreprises du secteur privé et celles du secteur public.

IV. IMPACT DES INSTRUMENTS DE L'OIT

- 1) Prière d'indiquer si des modifications ont été apportées à la législation ou à la pratique nationale pour donner effet à tout ou partie des dispositions de la convention ou de la recommandation. Prière d'indiquer également si l'on se propose de prendre d'autres mesures pour donner effet aux dispositions de la convention ou de la recommandation, y compris concernant sa ratification.
- 2) Prière d'indiquer les difficultés inhérentes à la convention, à la législation ou à la pratique nationale, ou à toute autre cause, qui peuvent empêcher ou retarder la

ratification de la convention. Prière d'indiquer toute mesure prise ou envisagée pour surmonter ces obstacles.

- 3) Prière d'indiquer, le cas échéant, si la possibilité de ratifier la convention a fait l'objet de discussions tripartites, comme le prévoit la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, et, dans l'affirmative, quand elles ont eu lieu.
- 4) Prière d'indiquer à quelles organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs copie du présent rapport a été communiquée, conformément à l'article 23, paragraphe 2, de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.
- 5) Prière d'indiquer si vous avez reçu, des organisations d'employeurs ou de travailleurs intéressées, des observations sur la suite donnée ou à donner aux instruments faisant l'objet de ce rapport. Dans l'affirmative, prière de communiquer ces observations en y joignant les remarques que vous jugerez utiles.
- 6) Si votre pays est un Etat fédératif:
 - a) Prière d'indiquer si le gouvernement fédéral considère qu'en vertu du régime constitutionnel l'application des dispositions de la convention ou de la recommandation nécessite une action au niveau fédéral ou si, au contraire, certaines ou l'ensemble de ces dispositions nécessitent une action au niveau des Etats constitutants, des provinces ou des cantons de la fédération.
 - b) Si c'est au gouvernement fédéral qu'il revient de prendre des mesures, prière de fournir les informations requises aux points I, II, III et IV 1) à 5) du présent formulaire.
 - c) Si ce sont les éléments constitutifs de la fédération qui sont habilités à prendre des mesures, prière de fournir les informations requises aux points I, II, III et IV 1) à 5) du présent formulaire. Prière d'indiquer également quelles mesures ont pu être prises en vue de mettre en œuvre une action concertée à l'intérieur de l'Etat fédératif pour donner effet à tout ou partie des dispositions de la convention ou de la recommandation, en donnant une vue d'ensemble des résultats obtenus grâce à cette action concertée.

V. BESOINS ÉVENTUELS EN MATIÈRE D'ACTION NORMATIVE ET DE COOPÉRATION TECHNIQUE

- 1) Quelles suggestions votre pays souhaiterait-il faire concernant une éventuelle action normative de l'OIT dans le domaine de la fixation des salaires minima? (Par exemple révision des instruments existants, adoption de nouveaux instruments, etc.)
- 2) Votre pays a-t-il demandé au BIT de lui fournir un appui au niveau stratégique ou sur le plan de la coopération technique pour donner effet aux instruments en question? Si tel est le cas, quelles en ont été les incidences? Dans la négative, comment le BIT pourrait-il le plus efficacement possible fournir une assistance appropriée, dans les limites de son mandat, pour appuyer les efforts déployés par les pays dans le domaine de la fixation des salaires minima?
- 3) Quels seront les besoins futurs de votre pays, dans les domaines des services consultatifs et de la coopération technique, afin d'être en mesure de donner suite aux objectifs définis dans les instruments en question?

CONVENTION (N° 131) SUR LA FIXATION DES SALAIRES MINIMA, 1970

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 3 juin 1970, en sa cinquante quatrième session;

Notant les termes de la convention sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928, et de la convention sur l'égalité de rémunération, 1951, qui ont été largement ratifiées, ainsi que la convention sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951;

Considérant que ces conventions ont apporté une contribution précieuse à la protection de groupes de salariés défavorisés;

Considérant qu'il est souhaitable à présent d'adopter un nouvel instrument qui complète ces conventions et assure une protection des salariés contre des salaires excessivement bas, et qui, tout en étant d'une application générale, tienne compte notamment des besoins des pays en voie de développement;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux mécanismes de fixation du salaire minimum et problèmes connexes, notamment en ce qui concerne les pays en voie de développement, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce vingt deuxième jour de juin mil neuf cent soixante dix, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la fixation des salaires minima, 1970:

Article 1

1. Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à établir un système de salaires minima protégeant tous les groupes de salariés dont les conditions d'emploi sont telles qu'il serait approprié d'assurer leur protection.

2. L'autorité compétente de chaque pays devra, en accord avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées, s'il en existe, ou après avoir pleinement consulté celles ci, déterminer les groupes de salariés qui doivent être protégés.

3. Tout Membre qui ratifie la présente convention devra faire connaître, dans le premier rapport sur l'application de la convention qu'il présentera au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, les groupes de salariés qui ne seraient pas protégés en vertu du présent article, en indiquant les motifs, et devra indiquer dans ses rapports ultérieurs l'état de sa législation et de sa pratique en ce qui concerne les groupes non protégés, en précisant dans quelle mesure il a été donné suite, ou quelle suite il se propose de donner à la convention en ce qui concerne lesdits groupes.

Article 2

1. Les salaires minima auront force de loi et ne pourront pas être abaissés; leur non application entraînera l'application de sanctions appropriées, pénales ou autres, à l'encontre de la personne ou des personnes responsables.

2. Sous réserve des dispositions du paragraphe 1 ci-dessus, la liberté de négociation collective devra être pleinement respectée.

Article 3

Les éléments à prendre en considération pour déterminer le niveau des salaires minima devront, autant qu'il sera possible et approprié, compte tenu de la pratique et des conditions nationales, comprendre:

- a) les besoins des travailleurs et de leur famille, eu égard au niveau général des salaires dans le pays, au coût de la vie, aux prestations de sécurité sociale et aux niveaux de vie comparés d'autres groupes sociaux;
- b) les facteurs d'ordre économique, y compris les exigences du développement économique, la productivité et l'intérêt qu'il y a à atteindre et à maintenir un haut niveau d'emploi.

Article 4

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention devra instituer et maintenir des méthodes adaptées aux conditions et aux besoins du pays, permettant de fixer et d'ajuster de temps à autre les salaires minima payables aux groupes de salariés protégés en vertu de l'article 1 ci-dessus.

2. Des dispositions seront prises pour consulter pleinement les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées ou, en l'absence de telles organisations, les représentants des employeurs et des travailleurs intéressés, au sujet de l'établissement et de l'application des méthodes visées ci-dessus, ou des modifications qui y seraient apportées.

3. Dans les cas appropriés, compte tenu de la nature des méthodes de fixation des salaires minima existantes, des dispositions seront également prises pour permettre que participent directement à leur application:

- a) des représentants d'organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées ou, en l'absence de telles organisations, des représentants des employeurs et des travailleurs intéressés, cette participation devant s'effectuer sur un pied d'égalité;
- b) des personnes dont la compétence pour représenter les intérêts généraux du pays est reconnue et qui auront été nommées après que des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées auront été pleinement consultées là où de telles organisations existent et où pareille consultation est conforme à la législation ou à la pratique nationales.

Article 5

Des mesures appropriées, telles qu'un système adéquat d'inspection complété par toutes autres mesures nécessaires, seront prises pour assurer l'application effective de toutes les dispositions relatives aux salaires minima.

Article 6

La présente convention ne doit pas être considérée comme portant révision de l'une quelconque des conventions existantes.

Article 7

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 8

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.
2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 9

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.
2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 10

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.
2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 11

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 12

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 13

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement:

- a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 9 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
- b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 14

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

RECOMMANDATION (N° 135) SUR LA FIXATION DES SALAIRES MINIMA, 1970

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 3 juin 1970, en sa cinquante quatrième session;

Notant les termes de la recommandation sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928, de la recommandation sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951, et de la recommandation sur l'égalité de rémunération, 1951, qui contiennent des indications précieuses pour les organismes chargés de fixer les salaires minima;

Considérant que l'évolution récente en la matière a mis en évidence l'importance de certains facteurs supplémentaires relatifs à la fixation des salaires minima, et notamment l'intérêt que présente l'adoption de critères permettant aux systèmes de salaires minima d'être à la fois un instrument efficace de protection sociale et un élément de la politique du développement économique et social;

Considérant que la fixation du salaire minimum ne devrait en aucun cas se faire au préjudice de l'exercice et des progrès de la libre négociation collective permettant de fixer les salaires à un niveau supérieur à celui du salaire minimum;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux mécanismes de fixation du salaire minimum et problèmes connexes, notamment en ce qui concerne les pays en voie de développement, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation internationale,

adopte, ce vingt deuxième jour de juin mil neuf cent soixante dix, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la fixation des salaires minima, 1970.

I. OBJECTIFS DE LA FIXATION DES SALAIRES MINIMA

1. La fixation des salaires minima devrait constituer l'un des éléments de toute politique destinée à lutter contre la pauvreté et à satisfaire les besoins de tous les travailleurs et de leur famille.

2. La fixation des salaires minima devrait avoir comme objectif essentiel d'assurer aux salariés la protection sociale nécessaire en ce qui concerne les niveaux minima de salaire admissibles.

II. CRITÈRES RELATIFS À LA DÉTERMINATION DU NIVEAU DES SALAIRES MINIMA

3. Lors de la détermination des niveaux des salaires minima, il devrait notamment être tenu compte des critères suivants:

- a) les besoins des travailleurs et de leur famille;
- b) le niveau général des salaires dans le pays;

- c) le coût de la vie et ses fluctuations;
- d) les prestations de sécurité sociale;
- e) les niveaux de vie comparés d'autres groupes sociaux;
- f) les facteurs d'ordre économique, y compris les exigences du développement économique, la productivité et l'intérêt qu'il y a à atteindre et à maintenir un haut niveau d'emploi.

III. CHAMP D'APPLICATION DU SYSTÈME DE FIXATION DES SALAIRES MINIMA

4. Le nombre et les groupes de salariés qui ne sont pas protégés conformément à l'article 1 de la convention sur la fixation des salaires minima, 1970, devraient être maintenus à un minimum.

5. (1) Le système de salaires minima pourrait s'appliquer aux salariés protégés en vertu de l'article 1 de la convention, soit par la fixation d'un salaire minimum unique d'application générale, soit par la fixation d'une série de salaires minima s'appliquant chacun à des groupes particuliers de travailleurs.

(2) Un système fondé sur un salaire minimum unique:

- a) pourrait ne pas être incompatible avec la fixation de taux de salaire différents selon les régions ou les zones, destinée à tenir compte de différences dans le coût de la vie;
- b) ne devrait pas entraver les effets de décisions, passées ou futures, fixant des minima supérieurs au minimum général en faveur de certains groupes de travailleurs.

IV. MÉTHODES DE FIXATION DES SALAIRES MINIMA

6. Les méthodes de fixation des salaires minima visées à l'article 4 de la convention pourront être de types variés; en particulier, il pourra être procédé à la fixation des salaires minima par:

- a) la loi;
- b) des décisions de l'autorité compétente, assorties ou non d'une disposition prévoyant expressément qu'il sera tenu compte de recommandations formulées par d'autres organismes;
- c) des décisions prises par des commissions des salaires ou des conseils des salaires;
- d) des décisions des tribunaux de prud'hommes ou d'autres tribunaux du travail;
- e) des décisions donnant force de loi à des dispositions de conventions collectives.

7. La consultation mentionnée au paragraphe 2 de l'article 4 de la convention devrait porter notamment sur les questions suivantes:

- a) le choix et l'application des critères à prendre en considération lors de la fixation des salaires minima;
- b) le ou les taux des salaires minima à fixer;

- c) les ajustements à apporter de temps à autre aux taux des salaires minima;
- d) les difficultés rencontrées dans l'application de la législation sur le salaire minimum;
- e) le rassemblement de données ou l'exécution d'études pour l'information des autorités chargées de fixer les salaires minima.

8. Dans les pays où ont été créés des organismes qui sont appelés à donner des avis à l'autorité compétente sur des questions relatives au salaire minimum, ou auxquels le gouvernement a délégué des pouvoirs de décision en la matière, les personnes associées, en vertu du paragraphe 3 de l'article 4 de la convention, à l'application des méthodes de fixation des salaires minima devraient avoir la qualité de membres de tels organismes.

9. Les personnes représentant les intérêts généraux du pays, dont la participation à l'application des méthodes de fixation des salaires minima est prévue à l'alinéa b) du paragraphe 3 de l'article 4 de la convention, devraient être des personnes indépendantes dûment qualifiées et qui peuvent, le cas échéant, être des fonctionnaires exerçant des responsabilités dans le domaine des relations professionnelles, de la planification économique et sociale ou de la formulation de la politique économique et sociale.

10. Dans la mesure où les conditions nationales le permettraient, des moyens suffisants devraient être consacrés à la réunion des données statistiques et autres, nécessaires à l'analyse des facteurs économiques pertinents – et, notamment, de ceux qui sont mentionnés au paragraphe 3 de la présente recommandation – et de leur évolution probable.

V. AJUSTEMENT DES SALAIRES MINIMA

11. Les taux des 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.

12. A cet effet, il pourrait être procédé à un examen des taux des salaires minima en relation avec le coût de la vie et les autres conditions économiques, 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.

13. (1) Afin de faciliter l'application du paragraphe 11 ci-dessus, des enquêtes périodiques devraient être effectuées sur la situation économique du pays, y compris l'évolution du revenu par habitant, de la productivité, de l'emploi, du chômage et du sous-emploi, dans la mesure où les ressources nationales le permettent.

(2) La fréquence de ces enquêtes devrait être déterminée à la lumière des conditions nationales.

VI. MESURES D'APPLICATION

14. Les mesures destinées à assurer l'application effective de toutes les dispositions relatives aux salaires minima, conformément à l'article 5 de la convention, devraient comprendre:

- a) des arrangements qui fassent connaître, dans les langues ou dialectes compris par les travailleurs ayant besoin de protection, les dispositions relatives aux salaires minima, en tenant compte, le cas échéant, des besoins des analphabètes;

- b) l'utilisation d'un nombre suffisant d'inspecteurs possédant une formation appropriée, dotés des pouvoirs et jouissant des facilités nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions;
- c) des sanctions adéquates en cas d'infraction aux dispositions concernant les salaires minima;
- d) une simplification des dispositions législatives et des procédures, et d'autres moyens appropriés permettant aux travailleurs de faire valoir effectivement les droits que leur donne la législation sur les salaires minima, y compris le droit de recouvrer les montants qui leur resteraient dus;
- e) une participation des organisations d'employeurs et de travailleurs aux efforts déployés pour protéger les travailleurs contre les abus;
- f) une protection adéquate des travailleurs contre les représailles.