



Conseil d'administration

350^e session, Genève, 4-14 mars 2024

Section de l'élaboration des politiques

POL

Segment de l'emploi et de la protection sociale

Date: 5 mars 2024

Original: anglais

Première question à l'ordre du jour

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

Objet du document

Le présent document contient des informations sur la Réunion d'experts sur les politiques salariales, y compris le salaire vital, qui s'est tenue à Genève du 19 au 23 février 2024. On trouvera en annexe les conclusions adoptées par la Réunion. Voir le projet de décision au paragraphe 5.

Objectifs stratégiques pertinents: Tous.

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

Incidences sur le plan des politiques: Oui, voir le projet de décision au paragraphe 5.

Incidences juridiques: Aucune.

Incidences financières: Aucune.

Suivi nécessaire: Voir le projet de décision au paragraphe 5.

Unité auteur: Département des conditions de travail et de l'égalité (WORKQUALITY).

Documents connexes: [Conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur la protection des travailleurs, 2023 \(ILC.111/Résolution IV\)](#); GB.349/INS/3/2; GB.349/INS/20.

► Contexte

1. À sa 349^e session (octobre-novembre 2023), le Conseil d'administration a décidé de convoquer une Réunion d'experts sur les politiques salariales, y compris le salaire vital ¹. Cette décision faisait suite à la deuxième discussion récurrente sur la protection des travailleurs, tenue lors de la 111^e session de la Conférence internationale du Travail (2023) et dans le cadre de laquelle la Conférence a chargé le Bureau de contribuer à «des travaux de recherche revus par des pairs sur les notions et les estimations concernant le salaire vital, ainsi qu[']à l'assistance technique [...] aux États Membres, sur demande, conformément à la Résolution concernant la troisième discussion récurrente sur l'emploi (2022) et, sur cette base, [à] l'élaboration d'une proposition concernant la tenue d'une discussion tripartite pour faire le point des politiques salariales, notamment du salaire vital à présenter au Conseil d'administration, pour examen ².»
2. La Réunion d'experts s'est tenue à Genève du 19 au 23 février 2024. Elle a rassemblé huit experts désignés par des gouvernements, huit experts désignés par le groupe des employeurs et huit experts désignés par le groupe des travailleurs, dont certains étaient accompagnés de conseillers techniques. La Réunion a été présidée par une personne indépendante, M^{me} Zaskia Nathalie Cely (Équateur). Les vice-présidents étaient M. Matthias Thorns (expert employeur, Samsung), M. Plamen Dimitrov (expert travailleur, Confédération des syndicats indépendants de Bulgarie) et M^{me} Charlotte Bernhard (experte gouvernementale des Pays-Bas). Étaient également présents des observateurs gouvernementaux de 36 États Membres et des représentants de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et de la Confédération syndicale internationale (CSI), ainsi que des représentants d'organisations intergouvernementales et d'organisations internationales non gouvernementales, en qualité d'observateur ³. En ce qui concerne l'équilibre hommes-femmes, 32 pour cent des membres du bureau de la Réunion, des experts et des conseillers techniques étaient des femmes. Au niveau des groupes, les experts et conseillers techniques étaient des femmes à 26 pour cent au sein du groupe des employeurs, à 33 pour cent au sein du groupe des travailleurs et à 33 pour cent au sein du groupe gouvernemental. S'agissant des observateurs – gouvernementaux, d'organisations intergouvernementales et d'organisations internationales non gouvernementales – 65,3 pour cent d'entre eux étaient des femmes. Afin de faciliter les travaux de la Réunion, le Bureau avait préparé un document d'information, qui peut être consulté sur le site Web de l'OIT ⁴.
3. Conformément à son objectif, qui était de fournir des orientations sur les politiques salariales, y compris le salaire vital, la Réunion a examiné les points de l'ordre du jour qui avait été approuvé par le Conseil d'administration, à savoir:
 - a) Examiner les principes clés des processus de fixation des salaires, y compris les facteurs et paramètres qui devraient être pris en considération s'agissant des pratiques relatives à la fixation de salaires adéquats, en particulier les besoins des travailleurs et de leur

¹ GB.349/INS/20, 5-6.

² OIT, ILC.111/Résolution.IV, paragr. 24 j) des conclusions.

³ Voir la [liste finale des participants](#).

⁴ MEWPLW/2024, 2024.

famille ainsi que les facteurs économiques tels que la productivité du travail et le coût de la main-d'œuvre, et s'agissant de l'amélioration des systèmes de fixation des salaires.

- b) Passer en revue les initiatives récentes concernant le salaire vital, notamment en ce qui concerne la définition de la notion utilisée dans le cadre de ces initiatives, leur couverture géographique, les mécanismes utilisés pour leur mise en œuvre, la méthodologie adoptée – en particulier, sont-elles fondées sur des estimations ou des points de référence spécifiques? – et le type d'acteurs concernés.
 - c) Donner des orientations sur une définition de la notion de salaire vital; sur le rôle du salaire vital dans les processus plus larges de fixation des salaires; sur les principes clés des processus de fixation des salaires qu'il faudrait suivre dans les initiatives relatives au salaire vital; sur la façon de mettre en pratique la notion de salaire vital du point de vue de l'OIT, et sur la façon de concilier le salaire vital et les efforts visant à prendre en considération les facteurs économiques dans les processus de fixation des salaires, ainsi que sur le rôle du dialogue social.
 - d) Réfléchir à la façon dont l'OIT pourrait fournir un appui supplémentaire à ses mandants et asseoir son rôle de chef de file mondial sur la question des politiques salariales, y compris le salaire vital ⁵.
4. La Réunion a adopté à l'unanimité des conclusions qui recensent les institutions principales et les principes de l'OIT en matière de fixation des salaires; définissent dans ses grandes lignes la notion de salaire vital; établissent des principes à suivre dans le cadre de l'estimation des salaires vitaux ainsi que des considérations d'ordre général sur les méthodes d'estimation du salaire vital; donnent une analyse des initiatives actuelles relatives au salaire vital; fournissent des orientations sur les modalités d'opérationnalisation du salaire vital; et proposent des recommandations concernant l'action future du Bureau dans ce domaine. Le texte des conclusions est annexé au présent document.

► **Projet de décision**

5. Le Conseil d'administration:

- a) **prend note des conclusions de la Réunion d'experts sur les politiques salariales, y compris le salaire vital, et autorise le Directeur général à les publier et à les diffuser;**
- b) **prie le Directeur général de tenir compte de ses orientations dans le cadre des activités futures du BIT relatives aux politiques salariales, y compris le salaire vital.**

⁵ Le rapport sur les travaux de la Réunion sera finalisé en avril 2024.

► Annexe

Conclusions

1. La Réunion d'experts sur les politiques salariales, y compris le salaire vital, qui s'est tenue à Genève du 19 au 23 février 2024, a rappelé que les politiques salariales sont au cœur des préoccupations de l'OIT depuis sa création en 1919, ce dont témoignent sa Constitution, plusieurs de ses déclarations et normes internationales du travail.
2. Le préambule de la Constitution de l'OIT appelle à garantir «un salaire assurant des conditions d'existence convenables». Dans la Déclaration de Philadelphie (1944), l'OIT est invitée à promouvoir «la possibilité pour tous d'une participation équitable aux fruits du progrès en matière de salaires et de gains, de durée du travail et autres conditions de travail, et un salaire minimum vital pour tous ceux qui ont un emploi et ont besoin d'une telle protection». La Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (2019) prévoit que «[t]ous les travailleurs devraient jouir d'une protection adéquate conformément à l'Agenda du travail décent, en tenant compte [...] d'un salaire minimum adéquat, légal ou négocié». On trouvera dans l'annexe aux présentes conclusions une liste de normes internationales du travail de l'OIT d'application générale ou sectorielle qui revêtent une importance particulière pour les salaires. Si le cadre réglementaire de l'OIT relatif aux salaires est très fourni, son application effective continue de représenter un défi, notamment dans les chaînes d'approvisionnement.
3. Depuis des années, les salaires réels évoluent de manière positive. Sur le plan mondial, ils ont augmenté d'année en année depuis 2006, mais ils ont diminué en 2022 en raison de l'accélération brutale de l'inflation. Au cours de cette période, la progression moyenne des salaires réels a été plus rapide dans les pays en développement que dans les pays à revenu élevé. Sous l'effet de transformations structurelles et d'un ensemble complet de réformes des politiques, la productivité moyenne a augmenté, ce qui a joué un rôle déterminant dans la hausse des salaires réels. Toutefois, dans de nombreux pays à revenu élevé, une dissociation s'est opérée entre les gains de productivité et les salaires, et la part des revenus du travail dans le PIB a diminué. Des millions de travailleurs – de l'économie tant formelle qu'informelle – dans le monde continuent de toucher des salaires très bas et de vivre dans la pauvreté. Or, un salaire décent est crucial pour assurer le développement économique et social, et essentiel pour réduire la pauvreté et les inégalités ainsi que pour assurer une vie décente et digne et faire avancer la justice sociale.

I. Institutions principales et principes de l'OIT en matière de fixation des salaires

4. Conformément aux normes internationales du travail, les méthodes de fixation des salaires devraient être fondées sur les institutions et principes ci-après:
 - a) **Négociation collective et dialogue social tripartite:** La négociation collective et/ou la fixation du salaire minimum légal dans le cadre du dialogue social tripartite devraient être la voie à suivre pour fixer et ajuster les salaires. Les pratiques varient considérablement d'un pays à l'autre. Dans certains pays, le dialogue social tripartite a lieu principalement dans le cadre du système de salaire minimum légal, tandis que dans d'autres, les salaires sont fixés uniquement par les partenaires sociaux au moyen de la négociation collective. Dans la plupart des pays, les salaires minima légaux et la négociation collective des salaires coexistent.

- La négociation collective, qui s'appuie sur la liberté syndicale, est un mécanisme important de détermination des salaires. Une négociation collective de bonne foi visant à parvenir à des accords mutuellement acceptables peut déboucher sur une répartition plus équitable de la croissance économique. Pour qu'un processus de négociation collective soit solide et éclairé, il faut que tous les partenaires sociaux aient accès à la même information. Aux fins du bon déroulement des négociations, il importe que les employeurs des secteurs tant public que privé mettent à disposition l'information relative à la situation économique et sociale de l'unité de négociation et de l'ensemble de l'entreprise, lorsque des organisations de travailleurs en font la demande. Si la divulgation d'une partie de cette information risque de porter préjudice à l'entreprise, celle-ci peut exiger qu'elle ne soit communiquée que sous réserve que sa confidentialité soit pleinement respectée. Les parties à la négociation collective peuvent déterminer d'un commun accord l'information qu'il convient de mettre à disposition, ce qui garantit le respect de leur autonomie et offre un cadre propice à la négociation collective. La couverture de la négociation collective s'est réduite au cours des dernières décennies.
 - Le dialogue social tripartite est un élément essentiel d'un système adéquat de salaire minimum légal. Les processus de fixation des salaires dans le cadre du dialogue social devraient préserver et respecter l'autonomie et le rôle essentiel des organisations d'employeurs et de travailleurs. La majorité des États Membres de l'OIT ne fixent le salaire minimum qu'après avoir tenu des consultations avec des organisations d'employeurs et de travailleurs, mais il faudrait que ces consultations soient plus efficaces.
- b) ***Prendre en considération les besoins des travailleurs et de leur famille ainsi que les facteurs économiques:*** Il convient de tenir compte aussi bien des besoins des travailleurs et de leur famille que des facteurs économiques dans le cadre de la fixation des salaires. Comme le prévoit la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, qui demeure le texte normatif de référence pour la mise en place de systèmes de salaires minima, les éléments à prendre en considération lors de la détermination des salaires minima sont:
- 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;
 - 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.
- c) ***Veiller à l'égalité entre femmes et hommes et à la non-discrimination:*** Les politiques salariales et les mécanismes de fixation des salaires devraient promouvoir l'égalité entre femmes et hommes, l'équité et la non-discrimination.
- d) ***Utiliser des données et des statistiques solides dans le cadre d'une approche fondée sur des données factuelles:*** Des données représentatives, des statistiques récentes et fiables et des analyses de données sont nécessaires pour concevoir et appliquer des politiques salariales adéquates. Malheureusement, dans de nombreux pays, les instituts nationaux de statistique manquent de ressources et les données ne sont pas disponibles dans les temps.

- e) ***Tenir compte de la situation au sein des pays et des causes profondes des bas salaires:*** Il n'existe pas de méthode universelle en matière de fixation des salaires. Il importe également de s'attaquer aux causes profondes des bas salaires.

II. Le salaire vital OIT

5. Conformément à la Constitution de l'OIT et à la Déclaration de Philadelphie, et à l'esprit de la Déclaration universelle des droits de l'homme, l'OIT désigne la notion de salaire vital comme étant:
 - le niveau de salaire qui est nécessaire pour assurer aux travailleurs et à leur famille un niveau de vie décent compte tenu de la situation du pays, et qui est calculé sur la base du travail effectué pendant les heures normales de travail;
 - calculé conformément aux principes de l'OIT relatifs à l'estimation du salaire vital énoncés ci-après;
 - à atteindre au moyen du processus de fixation des salaires, conformément aux principes de l'OIT relatifs à la fixation des salaires.
6. Les «heures normales de travail» renvoient au nombre d'heures mises à disposition de l'employeur dans le cadre du temps de travail légal fixé par la réglementation et la pratique nationale. Les heures supplémentaires sont exclues de cette définition.
7. La notion de salaire vital est conforme à l'esprit de l'article 7 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (le Pacte), aux termes duquel les États parties «reconnaissent le droit qu'a toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables, qui assurent notamment: a) la rémunération qui procure, au minimum, à tous les travailleurs: i) un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune; en particulier, les femmes doivent avoir la garantie que les conditions de travail qui leur sont accordées ne sont pas inférieures à celles dont bénéficient les hommes et recevoir la même rémunération qu'eux pour un même travail; ii) une existence décente pour eux et leur famille conformément aux dispositions du présent Pacte», ainsi qu'à celui de l'article 23 (paragr. 3) de la Déclaration universelle des droits de l'homme, qui consacre le «[...] droit à une rémunération équitable et satisfaisante [...] assurant [au travailleur/à la travailleuse] ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine [...]». Le Pacte et la Déclaration universelle des droits de l'homme sont des instruments des droits de l'homme internationalement reconnus. Conformément aux Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et à la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale, les États sont tenus de protéger les droits de l'homme et toutes les entreprises, indépendamment de leur taille, de leur secteur, de leur cadre de fonctionnement, de leur régime de propriété et de leur structure, doivent respecter les droits de l'homme dans toutes leurs activités.

III. Méthodes d'estimation des salaires vitaux

Principes à suivre dans le cadre de l'estimation des salaires vitaux

8. Les estimations du salaire vital transposent la notion de salaire vital en valeur monétaire nationale. Ces estimations peuvent alimenter et éclairer un dialogue social fondé sur des données factuelles pour la fixation des salaires. Les méthodes relatives au salaire vital doivent suivre un certain nombre de principes, à savoir:

- a) estimation des besoins des travailleurs et de leur famille à l'aide de méthodes fondées sur des données factuelles;
- b) consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs sur les estimations du salaire vital et l'implication des partenaires sociaux à l'ensemble du processus, le but étant d'en garantir l'appropriation nationale et/ou locale;
- c) transparence, notamment au moyen d'informations sur les sources de données et les méthodes de traitement, qui soient vérifiables, exhaustives et reproductibles;
- d) fiabilité des données en termes de représentativité et transparence des méthodes de collecte;
- e) accessibilité publique en temps utile des estimations, des données et des méthodes;
- f) indications précisant si le montant des estimations est brut ou net, à savoir si des postes tels que les cotisations de sécurité sociale sont inclus ou non;
- g) ajustements réguliers visant à prendre en considération les variations du coût de la vie et des habitudes de consommation;
- h) contrôle de la qualité, y compris examen technique approfondi, validation et réexamen périodique en vue d'apporter régulièrement des améliorations;
- i) promotion de l'égalité entre femmes et hommes ainsi que de la non-discrimination;
- j) prise en compte du contexte régional ou local et des réalités socioéconomiques et culturelles.

Considérations d'ordre général sur les méthodes

9. **Les méthodes d'estimation des salaires vitaux devraient être fondées sur une définition et une évaluation d'un panier de biens s'appuyant sur les prix locaux, au minimum, des éléments suivants: alimentation, logement, santé et éducation ainsi que d'autres biens et services nécessaires, compte tenu de la situation nationale. Ce panier doit garantir aux travailleurs et à leur famille un niveau de vie décent. S'agissant de certains éléments de ce panier, des normes internationales sont solidement établies et devraient être appliquées. En outre, la méthode devrait spécifier la taille de la famille et le nombre de salariés qui en font partie. Les estimations du salaire vital devraient être ventilées par élément et être exprimées selon les différentes unités de salaire – montants horaire, mensuel, trimestriel et annuel – et devraient être le fruit d'analyses empiriques solides de la population, notamment d'enquêtes et de recensements réalisés aux niveaux national ou régional.**

IV. Examen des initiatives actuelles relatives au salaire vital

10. Ces dernières années, on a assisté à une nette augmentation des initiatives volontaires relatives au salaire vital, qui émanent notamment d'entreprises multinationales, agissant individuellement ou dans le cadre d'initiatives multipartites. Bien qu'elles ne présentent pas toutes un même niveau de mise en œuvre, ces initiatives ont eu pour effet de porter sur le devant de la scène la notion de salaire vital. Nombre d'entre elles aboutissent à des estimations supérieures au salaire minimum légal en vigueur. Ainsi, dans certains cas, en versant une rémunération basée sur une estimation du salaire vital, des entreprises multinationales ont amélioré le niveau de vie de certains travailleurs et de leur famille. Pour autant, nombre de ces initiatives ne sont pas encore fondées sur les principes de l'OIT concernant la fixation des salaires, en particulier le dialogue social tripartite et/ou la négociation collective et ne font pas

non plus appel aux autres institutions nationales compétentes telles que les commissions sur le salaire minimum. Le contexte local et les causes profondes des bas salaires, de même que les facteurs économiques ne sont pas toujours pris en considération, en particulier dans l'opérationnalisation des salaires vitaux. Il importe d'aligner les initiatives relatives au salaire vital sur les principes de l'OIT concernant les processus de fixation des salaires.

V. Modalités d'opérationnalisation du salaire vital

11. L'opérationnalisation des salaires vitaux ne doit pas s'appuyer sur une approche universelle, mais tenir compte des différences locales et régionales dans les pays. Le dialogue social tant tripartite que bipartite et, en particulier, la négociation collective sont des mécanismes essentiels à l'opérationnalisation des salaires vitaux. Le dialogue social, notamment la négociation collective, contribue à une répartition équitable des gains générés grâce à la valeur ajoutée le long des chaînes d'approvisionnement mondiales.
12. Toute stratégie durable visant à promouvoir les salaires vitaux se doit de dépasser le cadre des seuls mécanismes de fixation des salaires, de 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 faire 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.
13. L'opérationnalisation du principe du salaire vital dans le cadre du processus global de fixation des salaires devrait reposer sur des données factuelles et tenir compte des principes fondamentaux de l'OIT relatifs à la fixation des salaires mentionnés précédemment, à savoir:
 - a) **Tenir compte des besoins des travailleurs et de leur famille ainsi que des facteurs économiques dans les processus de fixation des salaires.** Les besoins des travailleurs et de leur famille et les facteurs économiques sont les deux piliers des processus de fixation des salaires. Il importe que les estimations du salaire vital répondent aux principes ou aux exigences cités plus haut et qu'elles soient utilisées parallèlement aux informations concernant les facteurs économiques.
 - b) **Renforcer le dialogue social et donner un pouvoir accru aux institutions chargées de la fixation des salaires, en particulier la négociation collective.** Cela suppose de renforcer la capacité des institutions chargées de la fixation des salaires et de donner les moyens aux partenaires sociaux de négocier collectivement sur les questions relatives aux salaires et/ou de prendre part au dialogue social tripartite sur les politiques salariales. La négociation collective peut se tenir à différents niveaux et porter sur différents aspects, tels que les systèmes de paiement des salaires, la structure des salaires ou leur composition.
 - c) **Promouvoir la progression graduelle des salaires minima vers les salaires vitaux.** Les salaires vitaux devraient être établis au moyen de processus de fixation des salaires, conformément aux principes de l'OIT relatifs à la fixation des salaires, soit par la négociation des salaires minima légaux, soit par la négociation collective, compte tenu de la situation nationale et des facteurs économiques. Les systèmes de fixation des salaires minima devraient être renforcés conformément à la convention n° 131.
 - d) **Garantir une appropriation nationale et/ou locale.** Il importe que l'opérationnalisation des salaires vitaux soit un processus établi au niveau national. Une mise en œuvre réussie

exige une appropriation nationale et locale, avec le concours des partenaires sociaux. Cela doit permettre la prise en compte de la situation au niveau local et national.

- e) **Veiller à l'égalité entre femmes et hommes et à la non-discrimination.** L'opérationnalisation des salaires vitaux devrait viser à combler les écarts de rémunération entre femmes et hommes et à mettre fin à la discrimination salariale, en s'appuyant sur le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.
- f) **Utiliser des données et des statistiques solides et fiables dans le cadre d'une approche fondée sur des données factuelles.** Des informations et des données sont nécessaires pour appuyer les institutions chargées de la fixation des salaires et favoriser l'opérationnalisation des salaires vitaux. Des informations et des données sur les facteurs économiques, les caractéristiques du marché du travail, le contexte dans les différents secteurs et les résultats des entreprises sont nécessaires pour un processus de fixation des salaires fondé sur des données factuelles et des ajustements périodiques des salaires vitaux.
- g) **Tenir compte des causes profondes des bas salaires et des difficultés qui y sont associées, telles que la répartition inéquitable de la valeur, la faible productivité totale des facteurs, l'informalité et la faiblesse des institutions et des systèmes de contrôle de la conformité.** Cela suppose aussi d'étendre les systèmes de salaires minima à tous les travailleurs pour remédier au fait que certaines catégories de travailleurs ne sont pas couvertes par la loi. Il est essentiel de créer un cadre propice à des entreprises durables et de prendre des mesures de nature à faire augmenter la productivité pour permettre une hausse durable des salaires et contribuer à l'octroi de salaires plus élevés. De surcroît, il importe que les mesures d'opérationnalisation des salaires vitaux s'accompagnent de mesures destinées à favoriser la formalisation, conformément à la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015.
- h) **Reconnaître le rôle de l'État.** Les pouvoirs publics devraient miser sur la qualité et la fourniture des services publics, notamment en matière de santé, d'éducation, de protection sociale et d'infrastructure, pour contribuer à la réalisation d'un niveau de vie décent. En outre, il est essentiel de renforcer les systèmes de contrôle de la conformité, tels que les services d'inspection du travail et les autres autorités compétentes, pour s'assurer que les travailleurs perçoivent le salaire auquel ils ont droit.

VI. Recommandations relatives à l'action future du Bureau

14. Le Bureau devrait continuer à fournir un appui en vue de renforcer les processus de fixation des salaires et s'employer, pour ce faire:
 - a) à promouvoir la ratification et la mise en œuvre de toutes les conventions et normes internationales du travail pertinentes;
 - b) à fournir une assistance technique aux mandants tripartites pour renforcer les institutions chargées de la fixation des salaires, en particulier de la fixation des salaires minima, grâce à un dialogue social plus efficace, notamment à la négociation collective;
 - c) à produire des lignes directrices portant sur la revue des politiques et des processus de fixation des salaires;
 - d) à aider les autorités publiques à rassembler des données et des informations en vue d'une fixation des salaires fondée sur des données factuelles et d'une négociation collective en connaissance de cause, conformément aux normes internationales du travail pertinentes

et à la Stratégie intégrée de l'OIT pour la promotion et la mise en œuvre du droit de négociation collective approuvée par le Conseil d'administration à sa 349^e session et à les mettre à la disposition des partenaires sociaux;

- e) à élaborer un cadre d'évaluation aux fins de la fixation des salaires, compte tenu de la convention n° 131 et de divers facteurs économiques, y compris les exigences du développement économique, la productivité, l'intérêt qu'il y a à atteindre et à maintenir un haut niveau d'emploi, la durabilité économique des entreprises, les facteurs propres à chaque secteur, les conditions macroéconomiques et la situation du marché du travail, notamment le degré d'informalité;
 - f) à promouvoir, sur la base de la Stratégie de l'OIT sur la réalisation du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement, que le Conseil d'administration a adoptée à sa 347^e session, l'application des principes énoncés dans la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale;
 - g) à produire, à l'intention des employeurs et des travailleurs, des documents d'orientation sur les processus de fixation des salaires et à fournir une assistance technique aux mandants sur la fixation des salaires.
15. Le Bureau devrait mener une série d'activités en rapport avec les salaires vitaux, comme suit:
- a) sensibilisation au salaire vital, notamment au moyen de lignes directrices et d'informations;
 - b) s'engager auprès des initiatives relatives au salaire vital en vue de promouvoir l'harmonisation avec les principes de l'OIT concernant le salaire vital;
 - c) fourniture, sur demande, d'une assistance technique aux mandants sur la méthode mise au point par le BIT pour estimer les besoins des travailleurs et de leur famille aux fins de l'établissement d'un salaire vital;
 - d) examen de la méthode employée par le BIT pour estimer les besoins des travailleurs et de leur famille afin de l'aligner sur les principes à suivre pour les estimations du salaire vital;
 - e) élaboration d'une stratégie de communication sur le salaire vital, les principes de l'OIT concernant la fixation des salaires et la méthode de l'OIT relative à la fixation du salaire vital. Le Service d'assistance du BIT aux entreprises sur les normes internationales du travail pourrait être un instrument utile et une source d'information dans ce domaine;
 - f) réalisation de recherches plus approfondies sur les orientations et les éléments nouveaux concernant le salaire vital et diffusion des connaissances et des enseignements tirés de l'expérience;
 - g) promotion des résultats de la réunion au sein du système multilatéral et par le biais de partenariats avec d'autres organismes des Nations Unies, y compris la Coalition mondiale pour la justice sociale.
16. Le Bureau devrait poursuivre ses activités, notamment:
- a) en offrant une assistance technique aux mandants sur le développement des compétences, l'amélioration de la productivité et le renforcement d'un cadre propice aux entreprises durables ainsi que sur les politiques relatives à l'emploi et à la protection sociale et les politiques macroéconomiques destinées à créer des emplois décents;

- b)* en fournissant une assistance technique pour accompagner la transition vers la formalité conformément à la recommandation n° 204;
- c)* en aidant les mandants à recueillir des données, notamment au moyen d'enquêtes sur la main-d'œuvre et les entreprises;
- d)* en veillant à une efficacité accrue des services d'inspection du travail et des autres autorités compétentes dans une optique de renforcement de la conformité;
- e)* en aidant les États Membres à élaborer et à fournir des services publics qui soient abordables, accessibles et de qualité.

Appendice

Liste non exhaustive des normes internationales du travail relatives aux politiques salariales et à la fixation des salaires

Conventions

Conventions fondamentales

- Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
- Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
- Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951
- Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958

Conventions de gouvernance

- Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947
- Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976
- Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969

Conventions techniques

- Convention (n° 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928 [statut intérimaire MEN]
- Convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949
- Convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949
- Convention (n° 99) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951
- Convention (n° 110) sur les plantations, 1958
- Convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970
- Convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978
- Convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978
- Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981
- Convention (n° 173) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992
- Convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994
- Convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996
- Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997
- Convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée
- Convention (n° 188) sur le travail dans la pêche, 2007
- Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011

Recommandations

- Recommandation (n° 30) sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928 [statut intérimaire MEN]
- Recommandation (n° 85) sur la protection du salaire, 1949
- Recommandation (n° 84) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949
- Recommandation (n° 89) sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951[statut intérimaire MEN]
- Recommandation (n° 110) sur les plantations, 1958
- Recommandation (n° 135) sur la fixation des salaires minima, 1970
- Recommandation (n° 143) concernant les représentants des travailleurs, 1971
- Recommandation (n° 163) sur la négociation collective, 1981
- Recommandation (n° 180) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992
- Recommandation (n° 182) sur le travail à temps partiel, 1994
- Recommandation (n° 184) sur le travail à domicile, 1996
- Recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015