



Organisation
internationale
du Travail

► Rapport phare de l'OIT

► Rapport mondial sur les salaires

2022-23

L'impact de l'inflation
et du COVID-19
sur les salaires
et le pouvoir d'achat

► Rapport mondial sur les salaires 2022-23

L'impact de l'inflation et du COVID-19
sur les salaires et le pouvoir d'achat



Cet ouvrage est publié en libre accès sous la licence Creative Commons Attribution 4.0 International (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.fr>). Les utilisateurs sont autorisés à réutiliser, partager ou adapter la publication originale, ou à s'en servir pour créer un nouveau produit, conformément aux termes de ladite licence. Il doit être clairement indiqué que l'OIT est propriétaire de l'ouvrage original. Les utilisateurs ne sont pas autorisés à reproduire le logo de l'OIT dans le cadre de leurs travaux.

Citations – Cet ouvrage doit être cité comme suit: OIT, *Rapport mondial sur les salaires 2022-23: l'impact de l'inflation et du COVID-19 sur les salaires et le pouvoir d'achat*, Genève: Bureau international du Travail, 2023.

Traductions – Si cet ouvrage fait l'objet d'une traduction, il doit y figurer, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante: *Cette traduction n'a pas été réalisée par l'Organisation internationale du Travail (OIT) et ne doit pas être considérée comme une traduction officielle de cette dernière. L'OIT décline toute responsabilité quant au contenu ou à l'exactitude de cette traduction.*

Adaptations – Si cet ouvrage fait l'objet d'une adaptation, il doit y figurer, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante: *Cet ouvrage est une adaptation d'une publication originale de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Les idées et opinions exprimées dans cette adaptation n'engagent que son auteur ou ses auteurs et en aucun cas l'OIT.*

Cette licence CC ne s'applique pas aux œuvres ne relevant pas du droit d'auteur de l'OIT incluses dans cette publication. Lorsqu'une œuvre est attribuée à un tiers, l'utilisateur de l'œuvre est seul responsable d'obtenir les autorisations nécessaires du détenteur des droits.

Tout différend auquel la présente licence pourra donner lieu et qui ne pourra pas être résolu à l'amiable sera soumis à l'arbitrage conformément au Règlement d'arbitrage de la Commission des Nations Unies pour le droit commercial international (CNUDCI). Les parties sont liées par toute sentence arbitrale rendue en tant que règlement définitif du différend.

Toute question concernant les droits et licences doit être envoyée par courrier postal à l'unité des Publications de l'OIT (Droits et licences), CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: rights@ilo.org.

ISBN 9789220365076 (imprimé), 9789220365083 (pdf Web), 9789220381274 (html)
<https://doi.org/10.54394/OUBL3093>

salaires / pouvoir d'achat / COVID-19 / disparité des salaires / inflation / politique des salaires / rapport
13.07

Données de catalogage avant publication de l'OIT

Également disponible en anglais: *Global Wage Report 2022-23: The Impact of Inflation and COVID-19 on Wages and Purchasing Power*, ISBN 9789220365113 (imprimé), 9789220365120 (pdf Web), 9789220381267 (html); et en espagnol: *Informe Mundial sobre Salarios 2022-2023: El impacto de la inflación y de la COVID-19 en los salarios y el poder adquisitivo*, ISBN 9789220365090 (imprimé), 9789220365106 (pdf Web), 9789220381281 (html).

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

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que l'OIT souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part de l'OIT aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques de l'OIT, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

Crédit photographique pour la couverture: Marcel Crozet/BIT

Réalisé par l'Unité de la production des publications (PRODOC).

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

Code: DESIGN-WEI-PMSERV

► Préface

Le *Rapport mondial sur les salaires* publié cette année par le BIT, le huitième de la série, est le fruit d'une analyse empirique approfondie visant à examiner la manière dont les crises simultanées – la pandémie de COVID-19 suivie de la crise liée au coût de la vie – ont eu une incidence sur les salaires et le pouvoir d'achat au sein des différents pays et régions du monde. Il ressort du présent rapport que, pour la première fois au cours de ce siècle, la croissance mondiale des salaires réels est devenue négative alors que la productivité réelle a continué de croître. En effet, l'année 2022 se caractérise par le plus grand écart jamais enregistré depuis 1999 entre la croissance réelle de la productivité du travail et la croissance des salaires réels dans les pays à revenu élevé. Si l'érosion des salaires réels affecte l'ensemble des salariés, elle touche davantage les ménages à faible revenu qui consacrent une plus grande part de leurs revenus à des produits et services essentiels dont le prix augmente plus rapidement que celui des autres produits non essentiels dans la plupart des pays.

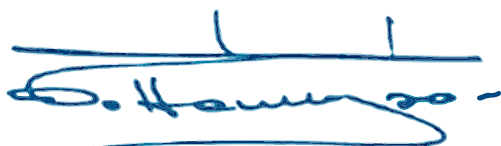
La baisse des salaires réels est venue s'ajouter aux pertes de revenu déjà importantes auxquelles les travailleurs et leur famille ont été confrontés pendant la crise liée au COVID-19. En se basant sur les données trimestrielles disponibles, il ressort de ce rapport que le principal facteur à l'origine de la baisse de la masse salariale totale, notamment en 2020 et au premier trimestre 2021, a été la perte d'emploi. Les travailleurs percevant une faible rémunération, les travailleurs de l'économie informelle et les femmes salariées sont les groupes qui ont généralement le plus souffert de cette situation. En outre, au plus fort de la pandémie, la masse salariale totale a davantage diminué pour les tranches inférieures de l'échelle de la répartition des salaires. Les ménages qui ont été contraints de s'endetter pour pouvoir surmonter la crise liée au COVID-19 sont désormais confrontés à un double fardeau : rembourser leurs dettes à des taux d'intérêt plus élevés tout en gagnant des revenus inférieurs. Dans l'ensemble, les données empiriques mentionnées dans le présent rapport laissent présager un accroissement des inégalités de revenus à la fois entre les pays et au sein même de ces pays.

Faute d'adopter des politiques permettant de contre-carrer cette situation, la baisse des revenus réels des travailleurs devrait être amenée à se poursuivre, entraînant

une baisse de la demande globale. Cette situation risque d'entraîner une récession économique plus profonde, ce qui semble déjà être un facteur de préoccupation compte tenu des politiques monétaires restrictives adoptées par les banques centrales dans le cadre de leurs efforts destinés à faire baisser l'inflation. La reprise économique et l'emploi pourraient à leur tour être mis en péril, aggravant encore davantage les inégalités et alimentant de nouveaux conflits sociaux.

En cette période d'incertitudes et d'insécurité croissantes en matière sociale et économique, il est essentiel de reconstruire et de renforcer le sens de la justice sociale et de la cohésion sociale. La Constitution de l'OIT souligne à cet égard qu'une «paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale» et appelle à un salaire égal pour un travail de valeur égale et à «la possibilité pour tous d'une participation équitable aux fruits du progrès en matière de salaires et de gains». Le dernier chapitre de ce rapport contient une série de recommandations sur les mesures pouvant aider à façonner des politiques salariales adéquates et contribuer ainsi à renforcer le sens de la justice sociale tout en réduisant les inégalités dans le monde du travail.

Toutefois, si des politiques salariales nationales adéquates peuvent contribuer à l'amélioration des résultats sur le marché du travail et au renforcement des économies, aucune communauté, ni aucun pays ne peut résoudre à lui seul les multiples crises se déroulant à l'échelle mondiale. Il est, plus que jamais, nécessaire d'apporter une réponse mondiale aux objectifs communs et prioritaires de l'humanité. Comme l'a indiqué le Secrétaire général des Nations Unies dans son rapport, intitulé *Notre programme commun* : «Le bien-être et l'avenir même de l'humanité ne pourront être assurés que si, pour atteindre les objectifs vitaux communs à toutes et tous, nous nous montrons solidaires et agissons comme le ferait une grande famille mondiale». L'élaboration de réponses politiques cohérentes au sein du système multilatéral est indispensable pour progresser vers des sociétés qui soient davantage inclusives, résilientes et équitables. Dans une économie mondialisée, il est essentiel que des politiques salariales appropriées, adoptées en temps opportun et qui ne laissent personne de côté, fassent partie intégrante de ces réponses apportées au niveau politique.



Gilbert F. Hounbo
Directeur général du BIT

► Table des matières

Préface	3
Remerciements	9
Abréviations	10
Résumé analytique	11
1. Introduction	19
2. Contexte économique mondial et marché du travail	23
2.1. La croissance économique	25
2.2. L'évolution de la dette publique	26
2.3. Les taux d'inflation	27
2.4. Le contexte du marché du travail	30
3. Évolution des salaires dans le contexte de la crise liée au COVID-19 et de la hausse de l'inflation des prix	33
3.1. L'évolution des salaires dans le monde	36
3.2. L'évolution des salaires au niveau régional	44
3.3. Les indices des salaires dans les économies du G20	51
3.4. L'évolution des salaires et de la productivité dans les pays à revenu élevé	53
Par-delà les moyennes: l'incidence plus forte de l'inflation sur le pouvoir d'achat des bas salaires	54
3.5. Le coût de l'inflation à travers l'échelle de répartition des revenus	54
3.6. Des taux d'inflation qui pèsent sur le pouvoir d'achat des salaires minima	65
De quelle manière le salaire global perçu par les femmes et les hommes a-t-il été touché par la crise liée au COVID-19 et l'inflation?	65
3.7. L'évolution de la masse salariale totale avant et pendant la crise liée au COVID-19	65
3.8. Décomposition de l'évolution de la masse salariale totale dans le temps et comparaison entre les femmes et les hommes	73
3.9. L'évolution de l'emploi et des salaires à travers l'échelle de répartition des salaires dans l'économie formelle et l'économie informelle	79

4. Inégalités salariales dans le contexte de la crise liée au COVID-19 et de la hausse de l'inflation des prix	91
4.1. La crise liée au COVID-19 et les inégalités salariales	94
4.2. Identifier les facteurs à l'origine de l'évolution des inégalités salariales	98
4.3. La crise liée au COVID-19 et l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes	104
5. Options politiques et réponses à la crise liée au coût de la vie	111
5.1. Politiques macroéconomiques	114
5.2. La nécessité de renforcer les institutions du marché du travail et les politiques salariales	116
5.3. Les politiques de soutien aux ménages, en particulier aux ménages les plus vulnérables, en période de forte inflation	118
5.4. Remédier aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	119
5.5. Le rôle du multilatéralisme	120
Annexes	
I. Les sources des données des enquêtes trimestrielles, les habitudes de dépenses des ménages et le traitement des données	123
II. L'évolution de la masse salariale totale en 2020, 2021 et aux deux premiers trimestres 2022	127
III. La décomposition de l'évolution de la masse salariale totale et l'estimation de l'évolution de l'emploi et des revenus dans l'ensemble de l'échelle de répartition des revenus	130
IV. La décomposition de l'évolution de la masse salariale totale pour 2020 et 2021	132
V. La décomposition de l'évolution des inégalités salariales à travers le temps	140
Références	143
Bases de données utilisées	145

Encadrés

3.1.	L'effet de composition de l'emploi sur les salaires	38
3.2.	Comment les taux d'inflation sont-ils calculés?	56
4.1.	Les indicateurs de l'inégalité	94
4.2.	L'écart de rémunération pondéré entre les femmes et les hommes: un exemple à titre d'illustration	106

Figures

2.1.	Croissance économique annuelle moyenne, 2006-2023 (PIB à prix constants, 2015, en pourcentage)	26
2.2.	Dette publique brute, 2003-2023 (part du PIB, en pourcentage)	27
2.3.	Inflation, 2006-2023 (indice moyen des prix à la consommation, en pourcentage)	28
2.4.	Indice mensuel des prix à la consommation, par poste de dépenses, niveau de revenu des pays et région géographique, janvier 2015-mars 2022	29
3.1.	Croissance annuelle moyenne des salaires mensuels réels à l'échelle mondiale, 2006-2022 (en pourcentage)	37
3.B1	Partie A. Exemples de pays avec un effet de composition de l'emploi sur les statistiques des salaires, du premier trimestre 2019 au(x) dernier(s) trimestre(s) disponible(s) Partie B. Exemples de pays sans signe évident d'un effet de composition de l'emploi sur les statistiques des salaires, du premier trimestre 2019 au(x) dernier(s) trimestre(s) disponible(s)	39 41
3.2.	Croissance annuelle moyenne des salaires mensuels réels dans les pays du G20, 2006-2022 (en pourcentage)	43
3.3	Partie A. Croissance annuelle moyenne des salaires réels, par région, 2006-2022 (en pourcentage) Partie B. Croissance annuelle moyenne des salaires réels dans l'Union européenne, avec et sans le Royaume-Uni, 2006-2022 (en pourcentage)	45 47
3.4.	Croissance des salaires nominaux et réels dans certains pays, janvier 2020-juin 2022 (indice: janvier 2020 = 100)	48
3.5.	Indice du salaire réel moyen pour les pays du G20, 2008-2022	52
3.6.	Évolution du salaire réel moyen et de la productivité du travail dans 52 pays à revenu élevé, 1999-2022	53
3.B2.	Pondérations utilisées pour estimer l'indice général des prix à la consommation dans certains pays, février 2022	57
3.7.	Comparaison de l'IPC et de certains postes de dépenses spécifiques de l'IPC, par région, avril 2022	58
3.8.	Variations du coût de la vie en pourcentage pour les ménages dans chacun des déciles de l'échelle de répartition des revenus par rapport à l'augmentation moyenne des prix, dans certains pays, 2021-22	61
3.9.	Évolution du salaire minimum en termes réel et nominal dans un échantillon de pays, 2015-2022 (indice: année 2015 = 100)	64
3.10	Partie A. Évolution de la masse salariale totale entre 2019 et 2020, dans certains pays (en pourcentage) Partie B. Évolution de la masse salariale totale en 2020 et 2021 par rapport à 2019, dans certains pays (en pourcentage) Partie C. Évolution de la masse salariale totale en 2020, 2021 et 2022 par rapport à 2019, dans certains pays (en pourcentage)	66 67 68

3.11. Évolution de la masse salariale totale entre 2020 et 2022 par rapport à 2019, par sexe, dans certains pays (en pourcentage)	70
3.12. Évolution de la masse salariale totale, par sexe, dans certains pays, 2019-2022 (en pourcentage)	71
3.13. Décomposition de l'évolution de la masse salariale totale pour 2020, 2021 et les deux premiers trimestres 2022, dans certains pays (en pourcentage)	74
3.14. Décomposition de l'évolution de la masse salariale totale pour 2020, 2021 et les deux premiers trimestres 2022, par sexe, dans certains pays (en pourcentage)	76
3.15. Évolution de l'emploi, du salaire nominal et du salaire réel par position dans l'échelle de répartition des salaires, dans un échantillon de pays, 2020-2022 (en pourcentage)	80
3.16. Évolution de l'emploi, du salaire nominal et du salaire réel, par position dans l'échelle de répartition des salaires et par statut d'emploi formel ou informel, dans un échantillon de pays, 2020-2022 (en pourcentage)	85
4.1. Inégalités salariales en 2019 et en 2021 (ou 2022) dans un échantillon de pays	95
4.2. Décomposition de l'évolution des inégalités au niveau du salaire horaire réel entre 2019 et 2021 (ou 2022) afin d'isoler l'incidence des effets structurels et de composition, dans certains pays (en pourcentage)	100
4.3. Décomposition de l'évolution des inégalités au niveau du salaire réel (ratio D9/D1) entre 2019 et 2021 (ou 2022) afin d'isoler l'incidence des changements intervenus au niveau de l'emploi formel et informel, dans certains pays (en pourcentage)	103
4.4. Évolution des écarts de rémunération pondérés entre les femmes et les hommes entre 2019 et 2021 (ou 2022) dans un échantillon de pays (en pourcentage)	105
4.5. Évolution des écarts de rémunération bruts entre les femmes et les hommes entre 2019 et 2021 (ou 2022), dans un échantillon de pays (en pourcentage)	108
A2.1. Évolution de la masse salariale totale, par sexe, dans un échantillon de pays, 2019-2022 (en pourcentage)	127
A4.1 Partie A. Décomposition de l'évolution de la masse salariale totale pour 2020 et 2021, dans un échantillon de pays (en pourcentage)	132
Partie B. Décomposition de l'évolution de la masse salariale totale pour 2020 et 2021, par sexe, dans un échantillon de pays (en pourcentage)	135

Tableaux

3.1. Habitudes de dépenses des déciles situés aux extrémités supérieure et inférieure de l'échelle de la répartition des salaires des ménages et évolution de l'IPC, par poste de dépense dans le panier de l'IPC, au Mexique et en Suisse 2021-22	59
4.1. Évolution des inégalités salariales exprimée en pourcentage, dans un échantillon de pays, 2019-2021 ou 2019-2022	97
4.B1. Examen détaillé de l'écart de rémunération pondéré entre les femmes et les hommes en Égypte	107
4.2. Évolution de différentes mesures de l'écart de rémunération pondéré entre les femmes et les hommes entre 2019 et 2021 (ou 2022), dans un échantillon de pays (en points de pourcentage)	109

► Remerciements

Principales contributions

Ce rapport a été préparé par l'équipe du Service des marchés du travail inclusifs, des relations professionnelles et des conditions de travail (INWORK) du BIT, sous la responsabilité de Philippe Marcadent, chef d'INWORK. Patrick Belser, Rosalía Vázquez-Álvarez et Ding Xu sont les principaux auteurs de ce rapport. Patrick Belser et Rosalía Vázquez-Álvarez ont assuré la coordination de l'ensemble et sont les principaux éditeurs du rapport. Rosalía Vázquez-Álvarez a coordonné et produit les données empiriques du rapport. Ding Xu a élaboré les estimations relatives à l'évolution des salaires aux niveaux régional et mondial. Chris Edgar a coordonné l'édition, la publication et l'examen collégial anonyme de l'ensemble du rapport. L'Unité de production des publications (PRODOC) du BIT s'est chargé de la production du projet, la création graphique, y compris le design de la couverture, la conception typographique, la révision et la correction d'épreuves. Maud Megevand a assuré la traduction. Claire Piper a offert un appui administratif. Nous remercions particulièrement Manuela Tomei, directrice du Département des conditions de travail et de l'égalité du BIT.

Contributions spécifiques

Khalid Maman Waziri a contribué à la préparation des données des enquêtes trimestrielles utilisées dans différentes parties de ce rapport. L'examen collégial technique pour l'analyse empirique des chapitres 3 et 4, effectué en sus de l'examen collégial général du rapport, a été entrepris par Jostin Kitmang. Giulia de Lazzari a contribué à la révision de la version finale du rapport. Tobias Haepf, Samuel Kembou et Hugo Ñopo ont procédé à des recherches de fond portant sur les politiques salariales pendant la pandémie de COVID-19.

Remerciements particuliers

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

Nous adressons également nos remerciements aux personnes suivantes pour leurs commentaires sur la première ébauche du présent rapport: Maria Helena Andre, Maurizio Bussi, Umberto Cattaneo, Rafael Diaz de Medina, Roger Gomis, David Mosler, Yves Perardel, Shahrashoub Razavi, Marie-Claire Sodergren, Maya Stern Plaza et Michael Watt.

Enfin, nous remercions tout particulièrement les deux personnes qui ont réalisé l'examen collégial anonyme, ainsi que le Comité des publications du BIT pour avoir coordonné la contribution des évaluateurs internes issus de différents départements du siège et des bureaux régionaux de l'OIT.

► Abréviations

BCE	Banque centrale européenne
FMI	Fonds monétaire international
IPC	indice des prix à la consommation
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OMS	Organisation mondiale de la santé
PIB	produit intérieur brut
TVA	taxe sur la valeur ajoutée
UE	Union européenne

► Résumé analytique

Introduction

La présente édition du *Rapport mondial sur les salaires* témoigne du fait que les salaires des ménages et leur pouvoir d'achat ont été fortement amputés au cours des trois dernières années, non seulement en raison de la pandémie liée au COVID-19, mais également, alors même que l'économie mondiale commençait à redémarrer, du fait de la hausse de l'inflation dans le monde. Les données disponibles pour l'année 2022 suggèrent que cette hausse de l'inflation se traduit par une croissance négative des salaires réels dans de nombreux pays, réduisant ainsi le pouvoir d'achat de la classe moyenne et frappant plus durement les populations à faible revenu. Cette crise du coût de la vie vient s'ajouter à d'importantes pertes en termes de masse salariale totale des travailleurs et de leur famille pendant la crise liée au COVID-19, qui a principalement heurté dans de nombreux pays les populations à faible revenu. Faute de réponses politiques adéquates, nous pourrions être confrontés dans un proche avenir à une forte baisse du revenu réel des travailleurs et de leur famille, associée à une augmentation des inégalités, fragilisant ainsi la reprise économique et risquant d'accroître les tensions sociales.

Contexte économique mondial et marché du travail

Depuis la dernière édition du *Rapport mondial sur les salaires*, publiée il y a deux ans, l'humanité s'est retrouvée confrontée à des crises simultanées: la pandémie liée au COVID-19, le déclenchement de la guerre en Ukraine au mois de février 2022, ainsi que la hausse du coût de la vie qui a débuté en 2021 et s'est nettement accentuée au cours de l'année dans les différents pays et régions. Dans ce climat d'incertitude, il n'est pas surprenant que le Fonds monétaire international (FMI) ait été amené à revoir à la baisse sa projection de la croissance mondiale en 2022, estimée à 3,6 pour cent au mois d'avril 2022, contre 3,2 pour cent au mois de juillet (FMI, 2022a) alors même qu'au mois d'octobre les prévisions penchaient pour un ralentissement de la croissance mondiale de l'ordre de 2 à 2,7 pour cent en 2023. Pour une majorité de personnes, l'année 2023 sera perçue comme une année de récession économique (FMI, 2022b). En ce qui concerne le marché du travail, le niveau de l'emploi a rebondi au deuxième trimestre 2022 et dans certains cas, dans les pays à revenu élevé, dépassé le niveau observé avant la pandémie, alors que dans les pays à faible revenu ou à revenu intermédiaire le niveau de l'emploi restait inférieur d'environ 2 pour cent au niveau enregistré avant la pandémie et que l'emploi dans l'économie informelle se développait quant à lui plus rapidement que dans l'économie formelle (OIT, 2022a). Aujourd'hui, l'une des principales

préoccupations est la hausse rapide des taux d'inflation dans le monde qui se traduit par des tensions constatées sur les prix au cours des deux derniers trimestres de l'année 2022 et qui s'avèrent passablement tenaces malgré la mise en place de politiques monétaires restrictives depuis la mi-2022. Les projections suggèrent que l'inflation pourrait continuer à progresser pour atteindre 8,8 pour cent au niveau mondial d'ici à la fin de l'année 2022, et ensuite retomber à 6,5 pour cent en 2023 et 4,1 pour cent en 2024 (FMI, 2022b). En l'absence d'indexation des salaires et autres types de revenu du travail en fonction de l'inflation, le niveau de vie de nombreux travailleurs et de leur famille pourrait être amené à se détériorer.

Évolution des salaires

Évolution des salaires au niveau mondial

Dans ce contexte de tensions inflationnistes, les données préliminaires disponibles pour le premier semestre 2022 témoignent d'une baisse brutale des salaires mensuels réels. Les estimations réalisées pour ce rapport révèlent une baisse des salaires mensuels de 0,9 pour cent en termes réels, à l'échelle mondiale, au premier semestre 2022, ce qui représente la première chute enregistrée en la matière depuis la première édition du *Rapport mondial sur les salaires* en 2008. Lorsque la Chine, où la croissance des salaires est plus élevée que dans la plupart des autres pays, est exclue de ces calculs, la baisse des salaires réels est alors de 1,4 pour cent sur la même période. Parmi les pays du G20, qui concentrent environ 60 pour cent des salariés dans le monde, la diminution des salaires réels au cours du premier semestre 2022 est estimée à 2,2 pour cent dans les économies avancées alors que, dans les économies émergentes, la croissance des salaires s'est ralentie mais est restée positive, à 0,8 pour cent. Cela indique clairement que, dans de nombreux pays, les salaires nominaux n'ont pas été, au cours du premier semestre 2022, ajustés de manière adéquate pour pouvoir compenser la hausse du coût de la vie.

Cette érosion des salaires réels vient s'ajouter à des pertes de salaire importantes supportées par les travailleurs et leur famille au cours de la crise liée au COVID-19. Malgré l'augmentation du salaire moyen à l'échelle mondiale de 1,5 pour cent en 2020 et de 1,8 pour cent en 2021, l'augmentation constatée en 2020 au plus fort de la pandémie a été due principalement aux pertes d'emploi et aux changements introduits dans certains grands pays en termes de composition de l'emploi, comme notamment aux États-Unis. Dans ces pays, la majorité des personnes ayant perdu leur emploi et donc leurs revenus pendant la pandémie étaient des salariés faiblement rémunérés, alors que les travailleurs percevant un salaire plus élevé ont conservé

leur emploi, ce qui s'est donc traduit par une augmentation du salaire moyen. En raison de cet «effet de composition» dans certains pays, les salaires réels moyens ont bondi de 1,7 pour cent en 2020 dans les économies avancées des pays du G20, représentant la plus forte hausse de salaire enregistrée depuis plusieurs années, hausse qui s'est poursuivie en 2021, mais à un taux plus faible, de 0,4 pour cent. Dans les économies émergentes du G20, pour lesquelles les retombées négatives du COVID-19 se sont manifestées davantage au niveau des salaires et du nombre d'heures travaillées qu'au niveau du nombre de travailleurs salariés, la croissance moyenne du salaire réel a ralenti, passant de 3,4 pour cent en 2019 à 2,4 pour cent en 2020 avant de rebondir à 4,5 pour cent en 2021.

Évolution des salaires au niveau régional

Au niveau régional, il est possible de distinguer les évolutions suivantes concernant les salaires:

- ▶ En Amérique du Nord (Canada et États-Unis), l'effet de composition a été très prononcé en 2020, avec une forte hausse des salaires réels de 4,3 pour cent. Par la suite, la croissance des salaires est retombée à 0 pour cent en 2021, puis à -3,2 pour cent au premier semestre 2022.
- ▶ En Amérique latine et dans les Caraïbes, l'effet de composition a également été très visible, avec une hausse des salaires réels de l'ordre de 3,3 pour cent en 2020. Cette croissance des salaires a, par la suite, diminué pour atteindre -1,4 pour cent en 2021 et -1,7 pour cent au premier semestre 2022.
- ▶ Dans l'Union européenne, où les programmes de maintien dans l'emploi et l'octroi de subventions salariales ont largement protégé les niveaux d'emploi et de salaire au cours de la pandémie, la croissance des salaires réels a ralenti pour s'établir à 0,4 pour cent en 2020, puis a de nouveau augmenté à hauteur de 1,3 pour cent en 2021, avant de retomber à -2,4 pour cent au cours du premier semestre 2022.
- ▶ En Europe de l'Est, la croissance des salaires réels a ralenti et était de 4,0 pour cent en 2020 et 3,3 pour cent en 2021, avant de chuter à -3,3 pour cent au premier semestre 2022.
- ▶ En Asie et dans le Pacifique, la croissance des salaires réels a ralenti et était de 1,0 pour cent en 2020, puis est passée à 3,5 pour cent en 2021 et a, de nouveau, ralenti au premier semestre 2022 pour s'établir à 1,3 pour cent.
- ▶ En Asie centrale et occidentale, la croissance des salaires réels a diminué et est tombée à 1,6 pour cent en 2020, s'est fortement redressée en 2021 et a ralenti pour s'établir à 2,5 pour cent au premier semestre 2022.

- ▶ En Afrique, les données suggèrent une forte baisse de la croissance des salaires réels de 10,5 pour cent en 2020, puis de 1,4 pour cent en 2021 et de 0,5 pour cent au premier semestre 2022.
- ▶ Dans les États arabes, les données préliminaires sur l'évolution des salaires semblent indiquer une faible croissance des salaires à hauteur de 0,8 pour cent en 2020, 0,5 pour cent en 2021 et 1,2 pour cent en 2022.

Indices des salaires dans les économies du G20

Sur une période plus longue, entre 2008 et 2022, la croissance des salaires réels dans l'ensemble des pays du G20 a été la plus élevée en Chine, où les salaires mensuels réels en 2022 équivalaient à environ 2,6 fois leur valeur réelle de 2008. Dans quatre pays – l'Italie, le Japon, le Mexique et le Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord –, il semble que les salaires réels étaient, en 2022, inférieurs à ceux de 2008. La conversion des salaires moyens de l'ensemble des pays du G20 en dollars des États-Unis, en ayant recours aux taux de change calculés sur la base de la parité de pouvoir d'achat, permet d'obtenir un salaire moyen d'environ 4 000 dollars É.-U. par mois dans les économies avancées du G20 et d'environ 1 800 dollars É.-U. par mois dans les économies émergentes du G20.

Évolution des salaires et de la productivité dans les pays à revenu élevé

La croissance de la productivité est un facteur déterminant de la croissance des salaires réels. Comme le soulignaient les éditions précédentes du *Rapport mondial sur les salaires*, depuis le début des années 1980, la croissance moyenne des salaires a progressé plus lentement que la croissance moyenne de la productivité du travail dans plusieurs grandes économies développées. D'après le présent rapport, dans 52 pays à revenu élevé pour lesquels des données sont disponibles, on observe une croissance des salaires réels inférieure à la croissance de la productivité depuis 2000. Alors que la forte baisse de la croissance de la productivité du travail en 2020 a momentanément réduit cet écart, l'érosion des salaires réels au premier semestre 2022, combinée à une croissance positive de la productivité, a une fois encore creusé l'écart existant entre croissance de la productivité et croissance des salaires. En réalité, en 2022, l'écart entre la croissance de la productivité et celle des salaires a atteint son point le plus haut depuis le début du XXI^e siècle, avec une croissance de la productivité supérieure de 12,6 points de pourcentage à celle des salaires.

Au-delà des moyennes: l'incidence accrue de l'inflation sur le pouvoir d'achat des bas salaires

Le coût de l'inflation selon le niveau de revenu

La question de la hausse de l'inflation est souvent abordée en partant du principe que cette dernière se traduit par une augmentation du coût de la vie commune à l'ensemble des ménages. Toutefois, le présent rapport montre que la hausse de l'inflation peut avoir une incidence accrue sur le coût de la vie des ménages à revenu plus faible. En effet, ces ménages dépensent la majeure partie de leur revenu disponible en biens et services essentiels qui enregistrent généralement des augmentations de prix plus importantes que les autres biens et services.

Au Mexique, par exemple, les ménages se situant dans le décile le plus bas (les 10 pour cent les plus bas) de la répartition des revenus dépensent 42 pour cent de leur revenu dans l'alimentation, tandis que ceux situés dans le décile le plus haut n'y consacrent que 14 pour cent. Une comparaison de l'évolution des prix pour les différents groupes de produits avec celle de l'indice des prix à la consommation (IPC) général pour pour environ 100 pays issus des différentes régions du monde révèle que les coûts liés à l'alimentation, au logement et aux transports ont tous augmenté plus rapidement que l'IPC général. En estimant l'évolution du coût de la vie entre 2021 et 2022 pour chaque décile de la répartition des revenus des ménages, il ressort du présent rapport que l'augmentation du coût de la vie des ménages à faible revenu peut être de 1 à 4 points de pourcentage supérieure à celle des ménages à revenu élevé.

En d'autres termes, même si les salaires étaient ajustés en vue de compenser l'augmentation du coût moyen de la vie mesuré par l'IPC, dans de nombreux pays les ménages à faible revenu souffriraient encore d'une érosion du pouvoir d'achat des salaires.

Une inflation qui ronge le pouvoir d'achat des travailleurs recevant un salaire minimum

Le salaire minimum est un instrument largement utilisé à travers le monde pour protéger les revenus et le pouvoir d'achat des travailleurs faiblement rémunérés et de leur famille. Toutefois, sous l'effet de l'accélération de l'inflation, les niveaux de salaire minimum ont diminué en termes réels dans plusieurs pays, même lorsque ces derniers sont mesurés par rapport à l'IPC moyen. Par exemple, entre 2020 et 2022, le taux de salaire minimum a diminué en termes réels en raison de la hausse de ajouter ces 2 pays: l'inflation en Afrique du Sud, en Australie, en Bulgarie, en Espagne, aux États-Unis, en République de Corée, au Royaume-Uni et

au Sri Lanka. Ces tendances reflètent la manière particulièrement brutale dont la crise liée au coût de la vie a frappé les travailleurs faiblement rémunérés.

De quelle manière la crise liée au COVID-19 et l'inflation ont-elles affecté la masse salariale totale reçue par les femmes et les hommes?

L'évolution de la masse salariale totale avant et pendant la crise liée au COVID-19

L'érosion des salaires réels due à l'inflation s'ajoute aux pertes salariales importantes subies par les travailleurs et leur famille pendant la crise liée au COVID-19, qui ne sont pas quant à elles reflétées dans les données sur les salaires moyens. Le présent rapport examine donc également l'évolution de la masse salariale réelle totale (c'est-à-dire la somme de l'ensemble des salaires perçus par les salariés, ajustée en fonction du taux d'inflation) depuis 2019. Cette analyse révèle la manière dont la perte d'emploi, combinée avec la réduction du nombre d'heures travaillées et des ajustements des taux de salaire horaire au cours de la crise, a entraîné une accumulation de pertes de revenu pour les salariés et leur famille dans de nombreux pays.

En se fondant sur les données provenant de 28 pays représentant différentes régions et groupes de revenus, le présent rapport constate que dans 20 de ces pays la masse salariale totale a diminué de 1 à 26 pour cent en 2020. La baisse moyenne de la masse salariale totale pour cet échantillon de 28 pays était quant à elle de 6,2 pour cent, ce qui représente une perte de trois semaines de salaire, en moyenne, pour chaque salarié. Parmi les 21 pays disposant de données pour 2020 et 2021, la baisse de la masse salariale totale représentait quatre semaines de salaire en 2020 et deux semaines en 2021, ce qui équivaut à une perte totale de six semaines de salaire sur ces deux années. La baisse de la masse salariale réelle totale a été plus prononcée dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire que dans les pays à revenu élevé, où les programmes de maintien dans l'emploi et les subventions salariales ont soutenu à la fois l'emploi salarié et le niveau des salaires nominaux pendant les périodes de confinement, même en cas de baisse du nombre d'heures travaillées.

Décomposition de l'évolution de la masse salariale totale pour les femmes et les hommes

L'analyse des différents éléments exerçant une influence sur l'évolution de la masse salariale, à savoir les changements au niveau de l'emploi (que ce soit en volume d'emploi ou en nombre d'heures travaillées), l'évolution des salaires

nominaux et les variations dues à l'inflation, révèle que l'évolution constatée au niveau de la masse salariale totale en 2020 est principalement liée à la perte d'emploi. Toutefois, dans de nombreux pays, la diminution en pourcentage de la masse salariale a été inférieure à la baisse du niveau d'emploi, car ceux qui ont perdu leur emploi étaient généralement des travailleurs faiblement rémunérés. En 2021, deuxième année de la pandémie, les résultats en matière d'emploi ont, de manière générale, commencé à s'améliorer, mais l'analyse des données révèle que la forte irruption de l'inflation a eu des retombées négatives sur la croissance de la masse salariale totale. Des estimations provenant d'une trentaine de pays montrent que la contribution de l'inflation à la baisse de la masse salariale totale a varié entre 1 et 18 pour cent. En 2022, l'inflation est devenue le principal facteur de la baisse de la masse salariale totale. En effet, dans les 12 pays disposant de données jusqu'aux premiers trimestres 2022, l'inflation a entraîné une baisse de la masse salariale réelle totale estimée de 2,2 à 18,2 pour cent selon les pays.

Lorsque l'on examine de manière séparée la masse salariale totale des femmes et celle des hommes, les estimations indiquent que, entre 2020 et 2022, la perte d'emploi (qu'il s'agisse de l'emploi lui-même ou du nombre d'heures travaillées) a été plus importante chez les femmes, notamment en 2020, même si les niveaux d'emploi des hommes et des femmes sont repartis à la hausse ces deux dernières années. Dans le même temps, et notamment au cours de l'année 2020, les augmentations de salaire moyen ont été plus importantes pour les femmes. Cela suggère que les travailleuses faiblement rémunérées ont été davantage exposées à la perte d'emploi que les hommes, ce qui a entraîné un effet de composition plus fort et donc une augmentation plus importante du salaire moyen des femmes. Aussi, bien qu'un nombre plus important de femmes que d'hommes ait perdu leur emploi dans la quasi-totalité des pays, notamment en 2020, les femmes ont connu une baisse moins marquée en termes de masse salariale totale. L'impact de l'inflation sur l'érosion de la masse salariale totale a été similaire pour les femmes et les hommes, notamment en 2021 et 2022.

Niveaux de salaire et d'emploi au sein de l'échelle des salaires dans l'économie formelle et informelle

L'analyse des données disponibles démontre également comment l'emploi et les salaires des travailleurs faiblement rémunérés et des travailleurs de l'économie informelle ont été touchés de manière disproportionnée. Le présent rapport classe les salariés en cinq groupes distincts en fonction du niveau de leurs revenus mensuels: un groupe représente les 20 pour cent de travailleurs en bas de l'échelle de la répartition des salaires, un autre groupe représente les 20 pour cent en haut de l'échelle, auxquels s'ajoutent trois

groupes intermédiaires représentant chacun une tranche de 20 pour cent. Dans 8 pays sur 11, en 2020, le groupe des travailleurs les moins rémunérés et celui juste au-dessus ont été les plus durement touchés par la perte d'emploi, tandis que dans 7 pays sur 11, le groupe des travailleurs les moins rémunérés a reçu des salaires nominaux et réels inférieurs par rapport à 2019. De la même façon, les pertes d'emploi parmi les travailleurs salariés de l'économie informelle étaient plus importantes que celles des travailleurs de l'économie formelle.

Inégalités salariales et écarts de rémunération entre hommes et femmes

Inégalités salariales

De quelle manière les inégalités salariales ont-elles évolué au cours de ces dernières années? À première vue, les estimations basées sur les données de plusieurs pays situés dans différentes régions et pour différents groupes de revenus suggèrent qu'il n'existe pas de réponse unique à cette question. Dans 10 des 22 pays étudiés, l'inégalité au niveau des salaires mensuels a augmenté, tandis qu'elle a diminué dans les 12 pays restants. Malgré certaines exceptions, dans la plupart des pays, l'évolution des inégalités au niveau des salaires mensuels (en positif ou en négatif) suit de manière cohérente l'évolution des inégalités au niveau des salaires horaires.

La réduction des inégalités salariales peut, dans certains pays, être due, du moins en partie, à un effet de composition. Si les travailleurs ayant perdu leur emploi pendant la crise liée au COVID-19 étaient pour la plupart des travailleurs faiblement rémunérés, il est possible que les inégalités salariales aient diminué en raison d'une distribution des salaires davantage réduite parmi les employés restants. Le présent rapport examine cette hypothèse en distinguant les évolutions des inégalités salariales dues à des effets de composition et celles dues à une composante de nature «structurelle» (par exemple une compression des salaires en raison d'une augmentation du salaire minimum). Les résultats obtenus ne permettent toutefois pas d'aboutir à une conclusion en la matière, dans la mesure où une augmentation des inégalités structurelles a été observée dans environ la moitié des pays examinés, alors que dans l'autre moitié ces inégalités ont diminué. Cet exercice de décomposition permet toutefois de mettre en évidence, dans certains pays, l'existence d'inégalités salariales structurelles qui pourraient devenir plus visibles au fil du temps, à mesure que les niveaux d'emploi se redressent et que l'effet de composition dans les données s'estompe progressivement. À moins que ces aspects structurels ne soient corrigés, la crise liée au COVID-19 pourrait alors laisser une trace visible sur le marché du travail national, sous la forme d'une augmentation des inégalités salariales.

Il convient ici de noter qu'une diminution des inégalités salariales n'implique pas nécessairement une diminution des inégalités en matière de revenu en général. Lorsqu'un effet de composition comprime l'échelle des salaires – par exemple lorsque les travailleurs faiblement rémunérés perdent leur emploi –, cela peut se traduire par une augmentation du chômage parmi les ménages à faible revenu, entraînant alors une augmentation des inégalités en matière de revenu.

Écarts de rémunération entre hommes et femmes

L'écart de rémunération global entre hommes et femmes ne semble pas avoir beaucoup évolué depuis les années ayant précédé l'apparition de la pandémie. Selon les estimations présentées dans le *Rapport mondial sur les salaires de 2018/19*, couvrant 80 pays, les femmes recevaient une rémunération inférieure de 20 pour cent en moyenne à celle des hommes (OIT, 2019a). La présente édition examine l'évolution des écarts de rémunération entre hommes et femmes dans un échantillon de pays plus restreint, constatant l'absence de changements significatifs intervenus en la matière entre 2019 et 2021-22. Sur 22 pays, l'écart de rémunération pondéré entre hommes et femmes a augmenté dans 9 pays et diminué dans 13 pays. Dans l'ensemble, les écarts de rémunération entre hommes et femmes dans ces pays n'ont pas été profondément affectés par la crise liée au COVID-19. Alors que les estimations basées sur les salaires horaires moyens montrent une baisse moyenne de 0,6 point de pourcentage au sein de ces 22 pays, les estimations basées sur les salaires mensuels moyens montrent quant à eux une augmentation de moins de 0,1 point de pourcentage. Compte tenu du fait que l'écart de rémunération entre hommes et femmes se maintient à un niveau élevé au sein des différents pays et régions du monde, des efforts supplémentaires sont nécessaires pour lutter contre les inégalités entre les sexes sur le marché du travail.

Discussion sur les politiques

Au moment même où s'amorçait la reprise post-COVID-19, l'impact croissant d'une crise inflationniste grave et généralisée et d'un ralentissement mondial de la croissance économique (en partie dû à la guerre en Ukraine et à la crise énergétique mondiale) se traduit par une baisse des salaires réels dans de nombreux pays et régions. Dans ce contexte, il est plus que jamais nécessaire d'adopter des mesures visant à maintenir le niveau de vie des salariés et de leur famille. La dernière section du présent rapport donne, à cet égard, un aperçu des différentes options et réponses de nature politique pouvant être apportées à la crise liée au coût de la vie.

À partir du deuxième trimestre 2022, les banques centrales et les autorités monétaires du monde entier ont réagi à la

crise inflationniste actuelle, notamment en augmentant les taux d'intérêt pour empêcher l'inflation de s'envoler encore davantage. Cependant, cette politique monétaire restrictive pourrait avoir des retombées négatives sur certaines catégories de la population et provoquer une période de récession. Bien que les banques centrales soient conscientes de ce risque, le scénario alternatif d'une poursuite de l'inflation est jugé comme étant encore moins souhaitable. L'une des questions essentielles, à cet égard, est de savoir si une spirale salaires-prix est susceptible ou non de s'installer. Le présent rapport montre, en s'appuyant sur des données empiriques, que les salaires nominaux restent inférieurs à l'inflation telle que mesurée par l'IPC et que l'écart constaté entre l'évolution des salaires et celle de la productivité du travail dans les pays à revenu élevé continue à se creuser, la productivité du travail ayant augmenté au premier semestre 2022 alors que les salaires réels ont, quant à eux, diminué. Dans de nombreux pays, il semblerait donc envisageable d'augmenter les salaires sans pour autant craindre de provoquer une spirale salaires-prix.

Dans la mesure où, avant la pandémie, 327 millions de salariés recevaient une rémunération égale ou inférieure au taux horaire du salaire minimum applicable, ce qui représentait 19 pour cent de l'ensemble des salariés (OIT, 2021c), procéder à un ajustement adéquat du taux du salaire minimum contribuerait en soi à améliorer considérablement le niveau de vie des ménages à faible revenu dans le cadre de la crise actuelle liée au coût de la vie. L'importance du salaire minimum en tant qu'outil permettant de contribuer à davantage de justice sociale est attestée par le fait que 90 pour cent des États Membres de l'OIT ont mis en place des systèmes de salaire minimum. Les salaires minima peuvent protéger les travailleurs faiblement rémunérés contre une trop forte érosion de leur pouvoir d'achat en période de forte inflation. Toutefois, pour que ce mécanisme soit efficace, il est nécessaire que les salaires minima soient régulièrement ajustés afin de tenir compte des besoins des travailleurs et de leur famille, ainsi que des facteurs économiques. Ce processus d'ajustement devrait être entrepris, en s'assurant de la pleine participation des partenaires sociaux, dans le cadre d'un dialogue social fondé sur des données factuelles, conformément à la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970.

Le renforcement du dialogue social, y compris à travers le processus de négociation collective, peut jouer un rôle essentiel pour parvenir à des ajustements de salaire en période de crise. Garantir une représentation adéquate de la voix des employeurs et des travailleurs constitue ici une condition préalable nécessaire. Le dialogue social peut également se fonder sur des données empiriques solides susceptibles de servir de base aux négociations bipartites ou tripartites. Le présent rapport souligne l'importance d'avoir recours à des données pertinentes afin de pouvoir mesurer l'impact de la crise liée au COVID-19 sur la situation des salariés sur le marché du travail. Ces données peuvent

servir notamment à isoler les effets de composition de l'emploi sur les salaires, ce qui permet de mieux comprendre de quelle manière la crise a eu des répercussions sur les salariés répartis au sein de l'ensemble de l'échelle salariale.

D'autres politiques susceptibles d'atténuer l'impact sur les ménages de la crise liée au coût de la vie peuvent se traduire par l'adoption de mesures ciblant des groupes spécifiques, et prendre, par exemple, la forme de bons d'achats attribués sous condition de ressources aux ménages à faible revenu afin de leur permettre d'acheter des biens essentiels, ou par des interventions d'ordre plus général visant à réduire le coût de la vie pour l'ensemble des ménages, telles que la réduction (souvent temporaire) de la fiscalité indirecte sur les biens et les services. De nombreux gouvernements offrent, par exemple, aux ménages à faible revenu des aides énergétiques afin de leur permettre de faire face à la crise énergétique actuelle. Des réductions de la taxe sur la valeur ajoutée peuvent également atténuer le poids de l'inflation sur les ménages tout en contribuant à réduire l'inflation elle-même. Certains pays ont également introduit des taxes exceptionnelles sur les sociétés pétrolières et gazières afin d'aider à financer ces mesures.

Il reste encore beaucoup à faire pour réduire encore davantage les inégalités salariales entre les hommes et les femmes dans le monde du travail. Il s'agit en particulier de s'attaquer à la part de l'écart de rémunération entre hommes et femmes qui peut s'expliquer par la situation des femmes sur le marché du travail, c'est-à-dire en améliorant leur niveau d'instruction et en encourageant une répartition plus équitable des femmes et des hommes entre les différents secteurs d'activité économique et professions. Il s'agit également de s'attaquer à d'autres facteurs sous-jacents de l'écart salarial entre les hommes et les femmes, notamment en réduisant l'écart salarial lié à la maternité, en augmentant les salaires dans les secteurs et industries sous-évalués et caractérisés par une forte présence

de femmes, ainsi qu'en mettant en œuvre des cadres juridiques et des politiques visant à accroître la transparence des rémunérations au sein de l'entreprise afin d'éliminer la discrimination salariale. Les pays du monde entier devraient faire usage des plateformes existantes, telles que celle de la Coalition internationale pour l'égalité salariale (EPIC), lancée conjointement par l'OIT, ONU-Femmes et l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) au mois de septembre 2017, en vue de tirer les enseignements d'exemples réussis sur la manière de mesurer et de surveiller les écarts de rémunération au niveau national, de se familiariser avec les outils que certaines grandes économies utilisent, et d'identifier parmi ces outils ceux qui sont les plus efficaces pour réduire la discrimination salariale entre les femmes et les hommes.

Bien que la crise sanitaire et, plus récemment, le déclenchement de la guerre en Ukraine soient à l'origine d'un climat d'incertitude, il est important de poursuivre les efforts en matière de financement au niveau mondial et de mobilisation de ressources dans le but de mettre en œuvre le Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies. Les 17 objectifs de développement durable visent à éliminer la pauvreté extrême dans le monde et à garantir une égalité de chances pour permettre à chacun de réaliser son potentiel. Par conséquent, en 2021, le Secrétaire général des Nations Unies a présenté un programme d'actions clés basées sur 12 engagements, qui visent, ensemble, à réaffirmer la solidarité mondiale comme moyen de surmonter les crises. *Notre programme commun*, comme s'intitule le document en question, fait du renforcement du travail décent l'une de ces actions clés (ONU, 2021). La création d'emplois salariés décents, associée à des politiques visant à garantir des salaires adéquats, peut non seulement aider à atteindre plusieurs objectifs de développement durable, mais également s'avérer essentielle dans le cadre de la poursuite de la justice sociale.

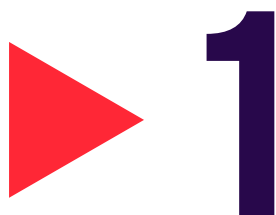




A woman in a medical mask and scrubs is shown in profile, looking down. A red play button icon is overlaid on her chest. The background is a dark blue gradient with red geometric shapes. The number 1 is displayed in large white font.

1

Introduction



Introduction

Cette nouvelle édition du *Rapport mondial sur les salaires* est publiée dans un contexte marqué par trois évolutions importantes susceptibles de façonner les politiques sociales et économiques à court et moyen termes: la reprise progressive après la crise liée au COVID-19, la hausse de l'inflation à l'échelle mondiale qui a débuté en 2021 et semble s'accélérer rapidement en 2022 et, depuis le mois de février 2022, la guerre en Ukraine, qui a renforcé le climat d'incertitude économique dans de nombreux pays.

Après le deuxième trimestre 2022, la crise sanitaire a commencé à montrer des signes de ralentissement dans le monde. Selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS), à l'échelle mondiale, les estimations indiquent que le nombre de cas de COVID-19 confirmés par semaine a diminué depuis lors de manière régulière, tout comme le nombre de nouveaux décès hebdomadaires liés au COVID-19, dans une proportion estimée respectivement à 10 et 15 pour cent. Il est donc raisonnable de considérer que, malgré les profonds bouleversements socio-économiques provoqués par la pandémie au cours de ces trois dernières années civiles, l'impact direct du COVID-19 sur l'économie a diminué dans la plupart des pays. Alors que les mesures prises par les gouvernements pour freiner la propagation du coronavirus ont été assouplies, l'effet économique dévastateur de la pandémie s'est quelque peu atténué en 2021. La croissance mondiale a rebondi à 6 pour cent en 2021, après avoir connu un taux négatif de -3,0 pour cent en 2020. En outre, la dette publique totale dans le monde exprimée en pourcentage du produit intérieur brut (PIB) s'est stabilisée à hauteur de 76 pour cent, après avoir bondi de 63 à 76 pour cent en 2020 à la suite des mesures fiscales mises en œuvre pendant la pandémie, et le volume des échanges commerciaux est redevenu positif en 2021.

Les marchés du travail ont également connu un rebond en 2021, bien que cette reprise n'ait pas été identique pour l'ensemble des groupes de travailleurs ou dans l'ensemble des régions. En effet si, à la fin de l'année 2021, les pays à revenu élevé avaient retrouvé leurs niveaux d'emploi observés au quatrième trimestre 2019, dans les pays à faible revenu ou à revenu intermédiaire les niveaux d'emploi demeuraient en moyenne 2 pour cent inférieurs à ceux d'avant la pandémie, avec des déficits en matière d'emploi particulièrement importants parmi les travailleurs faiblement rémunérés, plus durement touchés par la perte d'emploi pendant la pandémie (OIT, 2022b). Cependant, les inquiétudes concernant la hausse rapide de l'inflation sont venues assombrir l'horizon économique des pays du monde entier. Le déclenchement de la guerre en Ukraine a contribué à augmenter les taux d'inflation, déjà en hausse au cours de l'année 2021. Après une période caractérisée par des taux d'inflation relativement faibles entre 2008 et 2020, l'inflation

a fortement augmenté à l'échelle mondiale pour atteindre 4,7 pour cent en 2021, et devrait atteindre 8,8 pour cent d'ici à la fin de l'année 2022 (FMI, 2022b). L'alimentation et l'énergie sont les produits les plus sensibles à l'inflation des prix, la hausse des prix alimentaires ayant des effets particulièrement néfastes sur le pouvoir d'achat des populations vulnérables dans les pays à faible revenu. Compte tenu d'une inflation mondiale plus élevée que prévu, des retombées négatives de la guerre en Ukraine, de la persistance des difficultés d'approvisionnement et du durcissement des conditions financières, le Fonds monétaire international (FMI) a révisé à la baisse le taux de la croissance mondiale pour 2022, avec une projection initiale de 3,6 pour cent en avril 2022 (FMI, 2022c) et une nouvelle prévision de 3,2 pour cent en juillet 2022 (FMI, 2022a), restée inchangée en octobre 2022 (FMI, 2022b).

Ce rapport examine l'évolution des salaires et du pouvoir d'achat dans les circonstances décrites ci-dessus, en présentant les dernières tendances salariales aux niveaux mondial, régional et national. Il analyse, plus particulièrement, l'incidence de l'accélération de l'inflation des prix sur les salaires réels et explique comment et pourquoi l'inflation a un impact plus important sur les ménages situés au bas de l'échelle de la répartition des salaires, qui consacrent la majeure partie de leurs revenus aux produits essentiels, tels que l'alimentation et l'énergie. Ce rapport propose également une analyse empirique de l'inflation attendue dans un avenir proche, tout en soulignant ses effets potentiels sur les salaires. Cette analyse est complétée par des estimations trimestrielles de la masse salariale totale de 2019 à 2022 qui révèlent l'ampleur de l'impact de la perte d'emploi sur la masse salariale totale, ainsi que par une étude détaillée de la manière dont les inégalités salariales, y compris les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, ont évolué au cours de ces dernières années. L'objectif final de ce rapport est de présenter des données empiriques solides pouvant être utilisées par les responsables politiques à la recherche de stratégies afin de permettre à leurs pays de surmonter les multiples crises en cours. Enfin, le présent rapport se conclut par une discussion des différentes options envisageables au niveau politique.

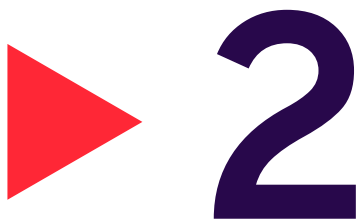




2

Contexte
économique
mondial et
marché du travail





Contexte économique mondial et marché du travail

► 2.1. La croissance économique

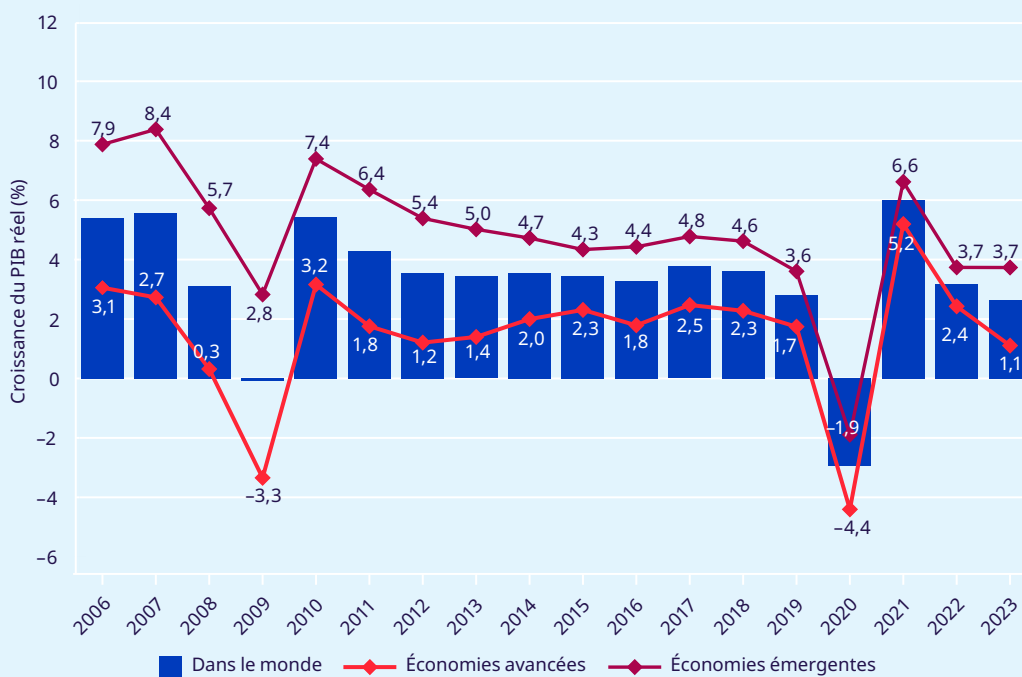
Après l'effondrement de la croissance économique mondiale en 2020, à la suite des mesures prises dans le monde entier pour contenir la propagation du COVID-19, la production mondiale a fortement augmenté, en 2021, dans les économies avancées et émergentes (figure 2.1). Il s'agit de la plus forte croissance enregistrée en quatre-vingts ans après une période de récession. Cette reprise tient notamment au rebond rapide de la demande globale, de nombreux pays ayant commencé à assouplir progressivement les restrictions liées à la pandémie au cours de l'année 2021 (Banque mondiale, 2021). Par conséquent, fin 2021, la croissance économique mondiale avait augmenté de 6,1 pour cent, avec une croissance de 5,2 pour cent dans les économies avancées et de 6,6 pour cent dans les économies émergentes et en développement (FMI, 2022b).

L'un des principaux facteurs de cette remarquable reprise de la croissance économique sont les progrès réalisés au niveau de la vaccination contre le COVID-19. Début octobre 2021, la proportion de personnes avec un schéma vaccinal complet avait atteint environ 35 pour cent dans le monde et, à mesure que les taux de vaccination commençaient à augmenter dans les pays où les vaccins étaient rapidement déployés, l'assouplissement progressif des mesures de confinement s'est accompagné d'une réouverture des lieux de travail. L'accès aux vaccins et leur taux de couverture restent inégaux dans le monde. Selon les dernières estimations de l'OMS, plus de 74 pour cent des personnes ont un schéma vaccinal complet dans les pays à revenu élevé et à revenu intermédiaire de la tranche supérieure, contre 57 pour cent dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure et 19 pour cent dans les pays à faible revenu. Malheureusement, la plupart des économies émergentes et la quasi-totalité des pays à faible revenu n'ont pas la capacité budgétaire pour financer les plans de relance nécessaires pour atténuer les retombées socio-économiques de

la crise liée au COVID-19 et assurer une reprise économique. Le FMI estime que, sur les 17 000 milliards de dollars É.-U. dépensés dans le monde pour financer ces programmes jusqu'à fin 2021, seulement 0,4 pour cent ont été dépensés par des pays en développement, tandis que les économies de marché avancées et émergentes représentent respectivement 86 et 14 pour cent du total de cette somme (FMI, 2021). Cela indique clairement un écart en matière de relance budgétaire qui est susceptible de conduire les économies avancées et émergentes à suivre des voies divergentes dans le processus de reprise (OIT, 2021a).

En outre, depuis février 2022, la guerre en Ukraine ainsi que les autres crises qui prennent actuellement de l'ampleur au niveau régional ou mondial (telle que la crise liée au coût de la vie qui sera évoquée postérieurement) ont assombri les perspectives de progrès dans le cadre de la reprise post-COVID-19. Par conséquent, les projections du FMI suggèrent désormais que l'économie mondiale devrait connaître une croissance de 3,2 pour cent en 2022, contrairement à la prévision de 3,6 pour cent du mois d'avril 2022, et une croissance comprise entre 2 et 2,7 pour cent en 2023 (FMI, 2022b). La région de l'Europe et de l'Asie centrale est l'une des régions le plus durement touchées par la guerre en Ukraine, notamment en raison de sa proximité géographique qui implique l'existence de liens commerciaux, financiers et migratoires étroits avec l'Ukraine et la Fédération de Russie, plus particulièrement en raison de la dépendance énergétique de la plupart des pays de cette région envers la Fédération de Russie. Au sein de l'Union européenne (UE), la croissance économique ne devrait donc pas dépasser 2,6 pour cent en 2022 et devrait même diminuer à 1,2 pour cent en 2023 tandis que, dans les économies européennes émergentes et en développement, la croissance devrait être de -1,4 pour cent en 2022 et ne devrait se redresser que légèrement en 2023, à hauteur de 0,9 pour cent (FMI, 2022b).

► **Figure 2.1. Croissance économique annuelle moyenne, 2006-2023**
(PIB à prix constants, 2015, en pourcentage)

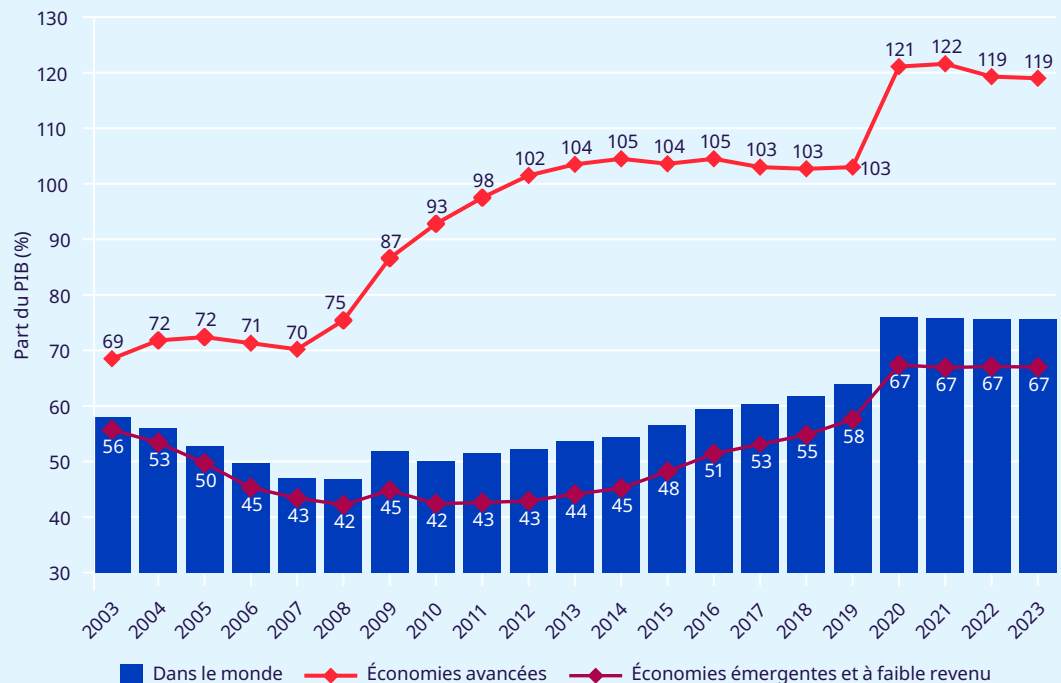


Source: FMI (2022d).

► 2.2. L'évolution de la dette publique

Au sein des économies avancées, les dépenses publiques massives sans précédent au cours de la crise liée au COVID-19 ont entraîné une augmentation significative de la dette publique. D'après la figure 2.2, la dette de ces pays est passée de 103 pour cent du PIB réel avant la pandémie (2019) à 121 pour cent en 2020, un ratio qui semble s'être stabilisé à environ 119 pour cent après 2021. En revanche, la dette des pays émergents et en développement a augmenté moins fortement, passant de 57,6 à 67,4 pour cent du PIB réel au cours de cette même période.

À la suite du déclenchement de la guerre en Ukraine, les perspectives budgétaires sont de plus en plus incertaines, notamment en Europe. Selon le FMI, dans le cadre d'un scénario géopolitique positif supposant que la guerre en Ukraine se termine rapidement, la dette pourrait tomber à environ 113 pour cent du PIB d'ici à 2024 dans les économies avancées. Il convient ici de noter que les économies avancées ont beaucoup plus de marge de manœuvre budgétaire que les économies émergentes et en développement, où la dette devrait également diminuer mais où l'incertitude est plus grande en raison d'une faible reprise, d'une marge de manœuvre budgétaire limitée et de la volatilité des prix des matières premières.

► **Figure 2.2. Dette publique brute, 2003-2023** (part du PIB, en pourcentage)

Source: FMI (2022d).

► 2.3. Les taux d'inflation

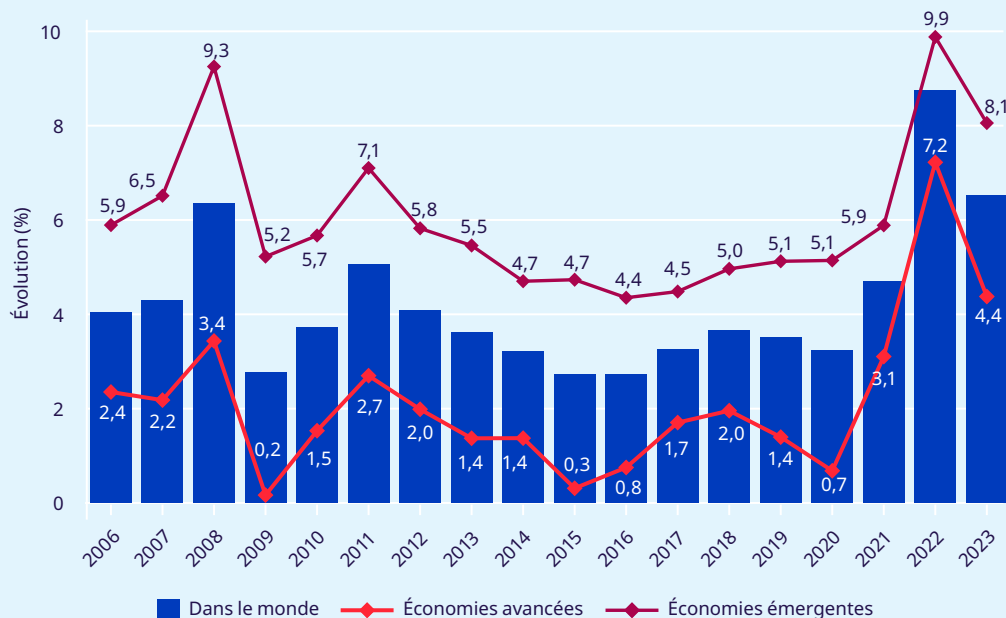
Dans l'ensemble des régions du monde, la guerre en Ukraine a entraîné une accélération de la hausse des prix, déjà en nette augmentation en 2021, tel que cela ressort de la figure 2.3. Cette situation est préoccupante du point de vue des salaires, dans la mesure où la hausse de l'inflation est susceptible d'éroder la valeur réelle des salaires sauf à ce que les salaires nominaux soient alignés sur la courbe des prix. De manière significative, les projections du mois d'octobre du FMI pour 2022, présentées dans le cadre de la figure 2.3, sont supérieures aux projections initialement publiées en avril 2022 de 0,8 point de pourcentage pour les économies avancées et de 0,9 point de pourcentage pour les pays en développement (FMI, 2022c).

Actuellement, l'inflation est l'une des principales préoccupations au sein des instances nationales et multilatérales. Un rapide survol de l'actualité de la plupart des pays révèle que les manchettes des journaux sont désormais davantage consacrées à l'inflation galopante et à son incidence sur le pouvoir d'achat des ménages qu'aux effets de la crise liée au COVID-19. Comme le suggèrent les données disponibles, les prix à la consommation ont augmenté tout

au long de l'année 2021 et ont continué d'augmenter à un rythme encore plus soutenu depuis début 2022. D'après la figure 2.3, l'inflation a augmenté de 2,4 points de pourcentage en glissement annuel sur la période 2020-21 dans les économies avancées alors que, sur la période 2021-22, elle devrait encore augmenter de 4,1 points de pourcentage. En ce qui concerne les économies émergentes et en développement, l'augmentation au cours de la période 2021-22 devrait être de 4,0 points de pourcentage, avec une inflation atteignant 9,9 pour cent d'ici à fin 2022. En 2023, l'inflation devrait baisser considérablement au sein de ces deux groupes de pays, tel que cela ressort également de la figure 2.3.

La hausse récente de l'inflation est souvent attribuée aux difficultés d'approvisionnement résultant des restrictions liées au COVID-19, mais les analystes se réfèrent également à d'autres facteurs. Il est notamment suggéré que l'inflation était inévitable en raison des plans de relance adoptés pour surmonter les effets de la crise liée au COVID-19 et les politiques monétaires souples mises en œuvre par les banques centrales ces dernières années. La guerre en Ukraine a

► Figure 2.3. Inflation, 2006-2023 (indice moyen des prix à la consommation, en pourcentage)



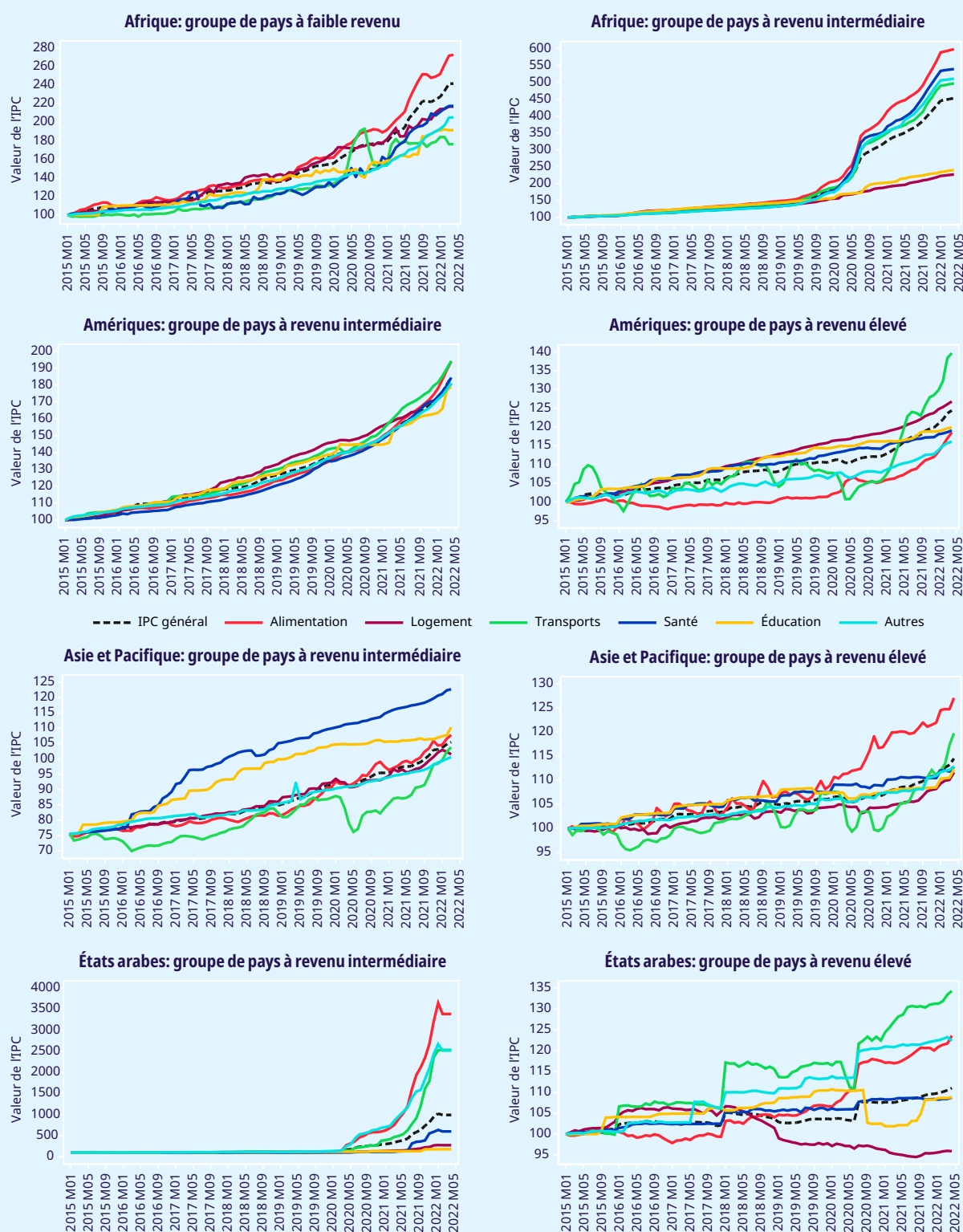
Source: FMI (2022d).

exacerbé cette situation, ce qui s'est traduit par une nouvelle hausse de l'inflation. Il a également été souligné que certaines grandes entreprises ont pu être amenées à profiter du contexte inflationniste pour augmenter leurs prix et la marge de leurs bénéfices (Zahn, 2022).

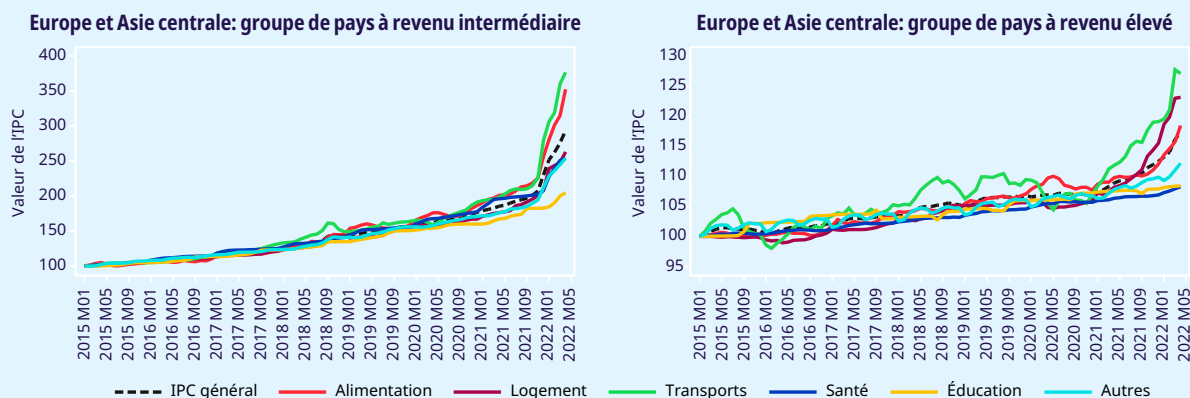
Les articles du panier de produits et de services qui sont davantage susceptibles de connaître une forte hausse de prix sont ceux qui font face à une demande constante, tels que l'alimentation, le logement, les transports et l'énergie. Le taux d'inflation annuelle de la zone euro devait, par exemple, atteindre 8,1 pour cent en mai 2022, en raison principalement d'une augmentation de 39 pour cent du

prix de l'énergie, suivie de l'alimentation (voir Eurostat, 2022). La figure 2.4, qui concerne la période allant de janvier 2015 à mars 2022, illustre la manière dont les tendances récemment enregistrées au niveau de l'inflation se distinguent des années précédentes dans les différentes régions et les différents groupes de niveau de revenu des pays. Il ressort également de cette figure que l'alimentation, le logement, l'énergie et les transports sont les articles du panier ayant connu la plus forte hausse de prix. Tel que cela sera abordé plus en détail au chapitre 3, le poids de ces produits essentiels est plus important dans le panier des ménages à faible revenu que dans celui des ménages situés au sommet de la répartition des salaires.

► **Figure 2.4. Indice mensuel des prix à la consommation, par poste de dépenses, niveau de revenu des pays et région géographique, janvier 2015-mars 2022**



► Figure 2.4. (fin)



IPC = indice des prix à la consommation. M01 = janvier. M05 = mai. M09 = septembre.

Note: Le groupe des États arabes à revenu intermédiaire est composé uniquement du Liban, tandis que le groupe des États arabes à revenu élevé comprend tous les pays membres du Conseil de coopération du Golfe. Les graphiques montrent des estimations pondérées, avec des poids fondés sur la taille de la population de tous les pays pour lesquels des données sont disponibles. Trois grands pays pour lesquels des données mensuelles détaillées ne sont pas disponibles ont été exclus, à savoir: la Chine, la Fédération de Russie et l'Inde.

Sources: Estimations du BIT; FMI (2022d).

► 2.4. Le contexte du marché du travail

Les mesures de confinement imposées en 2020 et en 2021 pour contenir la propagation du coronavirus ont plongé les marchés du travail du monde entier dans une crise sans précédent. À partir du deuxième trimestre 2020, nous avons assisté à une destruction massive des emplois et de l'activité économique, aussi bien chez les femmes que chez les hommes, ce qui s'est toutefois traduit, à l'échelle mondiale, par une diminution de l'emploi des femmes de 1,2 point de pourcentage supérieure à celle des hommes. Cette crise a également entraîné, en 2020 par rapport à 2019, une diminution significative de la proportion de travailleurs faiblement rémunérés au sein de la population active totale, ce groupe de travailleurs ayant été exposé de manière disproportionnée à la perte d'emploi et à la réduction du nombre de leurs heures de travail (OIT, 2021a). Cette situation s'est traduite par une augmentation des inégalités en termes de revenus (Banque mondiale, 2022), inversant peut-être la tendance à la baisse des inégalités observée dans certains pays émergents et à faible revenu dans les années ayant précédé la pandémie de COVID-19 (OIT, 2021b).

Dans le même temps, la crise a accéléré la diffusion de nouvelles modalités de travail, telles que le télétravail, qui auraient mis beaucoup plus de temps à s'imposer sans cela. Alors que l'étendue du recours au télétravail au niveau mondial n'a pas encore fait l'objet d'évaluations appropriées,

quelques-unes des estimations suggèrent un recours massif au télétravail dans certaines régions et certains pays du monde. Ainsi, environ 34 pour cent de l'ensemble des salariés des pays de l'UE ont commencé à faire du télétravail en 2020 (Ahrendt *et al.*, 2020). En Amérique latine et dans les Caraïbes, on estime qu'environ 23 millions de travailleurs ont eu recours au télétravail en 2020-21, soit environ 23 pour cent des 98 millions de salariés de cette région (Maurizio, 2021). Il reste toutefois encore à déterminer les conséquences à long terme du COVID-19 sur le recours au télétravail. Il est, cependant, probable que le recours au télétravail demeure sensiblement plus élevé qu'il ne l'était auparavant. Le télétravail au cours de la période post-pandémie devrait prendre une forme hybride: les personnes travaillant une partie du temps sur le lieu de travail fourni par l'employeur et une autre partie du temps à distance.

L'une des autres mesures importantes adoptées au niveau politique pour contrecarrer les effets de la crise sur l'économie et les marchés du travail a été le recours aux fonds publics destinés à maintenir les salaires des travailleurs dans les entreprises directement touchées par la pandémie afin de permettre à ces travailleurs de conserver leur emploi. Les modalités des mesures d'aide aux salaires ont varié d'un pays à l'autre selon les réglementations, les institutions (y compris les systèmes de protection sociale) et, surtout, selon

la capacité des gouvernements à mettre en place de telles interventions à court terme (OIT, 2020a). Bien que plusieurs pays émergents et à faible revenu aient adopté de telles mesures, cela s'est produit beaucoup plus fréquemment au sein des économies avancées. À la fin de l'année 2021, avec la levée des mesures de confinement, les taux d'emploi ont renoué avec leur niveau d'avant la crise, et l'ont même dépassé dans la plupart des pays à revenu élevé, mais les déficits en matière d'emploi ont persisté dans certains pays à revenu intermédiaire. La reprise de l'emploi a également été plus lente pour les femmes que pour les hommes, ce qui a entraîné, au niveau mondial, un accroissement de l'écart existant entre le taux d'emploi des femmes et celui des hommes (OIT, 2022b). Bien que les données ne soient pas encore disponibles sur la totalité de l'année 2022, les estimations pour le premier trimestre suggèrent que le nombre d'heures travaillées reste, au niveau mondial, inférieur d'environ 3,8 pour cent par rapport au dernier trimestre 2019. Parmi l'ensemble des groupes de niveau de revenu, les pays à faible revenu accusent un certain retard au premier trimestre 2022, avec un nombre d'heures travaillées inférieur de 5,7 pour cent par rapport au dernier trimestre 2019, tandis que les pays à revenu élevé se sont davantage rétablis, avec un nombre d'heures travaillées inférieur de seulement 2,1 pour cent au premier trimestre 2022 par rapport au dernier trimestre 2019 (OIT, 2022b). Dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire, les femmes ont mis davantage de temps que les hommes à renouer avec le nombre d'heures qu'elles travaillaient avant la crise, contrairement aux pays à revenu élevé, où le nombre d'heures travaillées par les femmes a augmenté plus rapidement (OIT, 2022c). Dans l'ensemble, l'écart au niveau du nombre d'heures travaillées s'est creusé à l'échelle mondiale entre les femmes et les hommes.

Les estimations montrent également que certains groupes de travailleurs ont davantage souffert, notamment pendant la période précédant la fin de l'année 2020. Sont notamment concernés: les travailleurs faiblement rémunérés, les travailleurs de l'économie informelle, les travailleurs salariés occupant un emploi temporaire, les femmes et les jeunes (OIT, 2021b). Les salariés de l'économie informelle ont été particulièrement touchés. En effet, l'emploi salarié informel a chuté de 12,3 pour cent dans le monde au quatrième trimestre 2020 par rapport au quatrième trimestre 2019, tandis que l'emploi salarié formel n'a diminué que de 1,6 pour cent au cours de cette même période (OIT, 2022c). Après les fortes pertes enregistrées au deuxième trimestre 2020, l'emploi informel a commencé à croître plus rapidement que l'emploi formel et, au dernier trimestre 2021, la reprise de l'emploi informel avait même dépassé celle de

l'emploi formel. Trois facteurs sont à l'origine de ce phénomène: *a)* la reprise de leur activité économique par de nombreux travailleurs informels; *b)* la présence dans l'emploi informel de personnes auparavant en dehors de la population active afin de pouvoir compenser les pertes de revenu des ménages; et *c)* la transformation d'emplois formels en emplois informels. Cette troisième tendance doit encore être confirmée par le biais de données empiriques, mais ce phénomène semble déjà occuper une place importante dans certains secteurs, tels que la construction et le commerce de gros et de détail (OIT, à paraître).

Les travailleurs occupant un emploi temporaire ont également été particulièrement affectés par les retombées de la crise. Au Mexique, en Pologne et au Portugal, par exemple, 33, 9 et 17 pour cent des travailleurs qui occupaient un emploi temporaire au premier trimestre 2020 étaient respectivement sans emploi dans ces pays au deuxième trimestre 2020, contre seulement 12 pour cent des travailleurs n'occupant pas un emploi temporaire au Mexique et 3 pour cent en Pologne et au Portugal (OIT, 2022c). Les jeunes travailleurs semblent également avoir été plus durement touchés par cette crise. Alors qu'en 2020 34,2 pour cent des travailleurs ayant perdu leur emploi étaient des jeunes, ces derniers ne représentaient que 13 pour cent de l'emploi total en 2019. L'évolution du ratio emploi/population entre le deuxième trimestre 2020 et le deuxième trimestre 2021 suggère également que, malgré certaines améliorations, les jeunes, et en particulier les jeunes femmes, sont toujours confrontés à la perte d'emploi la plus importante par rapport à la période précédant la crise, c'est-à-dire 2019 (OIT, 2021a).

La poursuite de la reprise du marché du travail aux niveaux mondial, régional et national dépend largement des retombées socio-économiques des crises actuelles, et notamment de la crise liée au coût de la vie, mais également des troubles géopolitiques principalement dus à la guerre en Ukraine. Les tensions géopolitiques actuelles, conjuguées à la hausse du coût de la vie, pourraient en effet faire dévier la reprise de l'emploi de sa trajectoire initialement projetée pour fin 2022. Cela sera certainement le cas si la guerre en Ukraine ne se termine pas rapidement. Dans de telles circonstances, l'impact de la guerre sur les prix de l'énergie et de nouvelles difficultés dans l'approvisionnement en biens nécessaires à la production continueront de ralentir la croissance mondiale en 2023. À quelques exceptions près (notamment pour les pays exportateurs de pétrole et de gaz), l'emploi et la production économique devraient, dans la plupart des pays, rester inférieurs aux niveaux d'avant la pandémie et ce jusqu'à fin 2026 (FMI, 2022c).



3

Évolution des salaires
dans le contexte
de la crise liée
au COVID-19
et de la hausse
de l'inflation des prix







Évolution des salaires dans le contexte de la crise liée au COVID-19 et de la hausse de l'inflation des prix

Alors que les précédentes éditions du *Rapport mondial sur les salaires* visaient principalement à présenter l'évolution annuelle des salaires, l'édition de cette année analyse également l'évolution des salaires et de l'emploi en se basant sur les données des enquêtes trimestrielles sur une période allant de l'avant-pandémie de COVID-19 aux dernières données disponibles. Dans un contexte évoluant rapidement, les données trimestrielles peuvent présenter un tableau davantage détaillé de l'évolution des salaires et de l'emploi, tout en révélant également la manière dont la crise actuelle liée à l'inflation a des répercussions sur la croissance des salaires au premier semestre 2022. Le recours aux données des enquêtes trimestrielles permet, en outre, d'identifier les facteurs à l'origine de l'évolution des salaires chez les femmes et les hommes ainsi que pour les différents groupes de salariés.

► 3.1. L'évolution des salaires dans le monde

L'analyse détaillée de l'évolution des salaires présentée dans ce rapport se fonde sur le salaire moyen mensuel brut, qui tient compte des revenus moyens mensuels perçus par un salarié dans le cadre de son emploi principal au cours d'une année civile donnée¹. Selon les estimations du BIT, bien que la crise liée au COVID-19 ait conduit à la disparition de nombreux emplois salariés au cours de la première année complète de la pandémie, le nombre d'emplois salariés dans le monde étant passé de 1,75 milliard en 2019 à 1,69 milliard en 2020, le nombre de travailleurs salariés est, quant à lui, presque revenu à son niveau d'avant la pandémie, atteignant 1,74 milliard de travailleurs fin 2021, ce qui représente 53 pour cent de l'emploi dans le monde. Les 47 pour cent restants regroupent les employeurs, les travailleurs à compte propre (c'est-à-dire les travailleurs indépendants qui n'ont pas de salariés) et les travailleurs familiaux, dont beaucoup opèrent au sein de l'économie informelle². En adoptant une perspective à plus long terme, il ressort des estimations du BIT que l'emploi salarié a augmenté de 36 pour cent entre 2005 et 2021, contre 16 pour cent pour l'emploi mondial total au cours de la même période (OIT, 2022b). L'augmentation de l'emploi salarié, qui a été particulièrement forte dans les pays à revenu faible ou à revenu intermédiaire, témoigne du fait que cette forme d'emploi continue de progresser, devenant un facteur de plus en plus important dans la formation des revenus des ménages et donc des inégalités de revenus. Telle est la raison pour laquelle l'analyse régulière et rigoureuse de l'évolution des salaires aux niveaux mondial et régional doit être considérée par les responsables politiques du monde entier comme un outil empirique essentiel.

La figure 3.1, ci-après, illustre la croissance annuelle moyenne des salaires réels dans le monde entre 2006 et mi-2022. La chute frappante des salaires réels au cours de la dernière année de la série (2022) est principalement due à la hausse de l'inflation qui a débuté en 2021 et s'est poursuivie au cours de l'année 2022. Il ressort de ce rapport que, au niveau mondial, le revenu mensuel en termes réels a chuté de -0,9 pour cent au premier semestre 2022, ce qui représente la première croissance négative au niveau mondial enregistrée depuis la première édition du *Rapport*

► Au niveau mondial, le revenu mensuel en termes réels a chuté de -0,9 pour cent au premier semestre 2022, ce qui représente la première croissance négative au niveau mondial enregistrée depuis la première édition du *Rapport mondial sur les salaires* publiée en 2008.

mondial sur les salaires publiée en 2008. Si la Chine, où la croissance des salaires est généralement supérieure à la moyenne mondiale, est exclue de ce calcul, la croissance des salaires réels au niveau mondial devrait alors chuter à -1,4 pour cent au cours du premier semestre 2022. Au vu du contexte actuel, une crise liée au coût de la vie pourrait bien décider de l'évolution des salaires jusqu'à fin 2023, comme cela sera examiné de manière détaillée dans les sections suivantes.

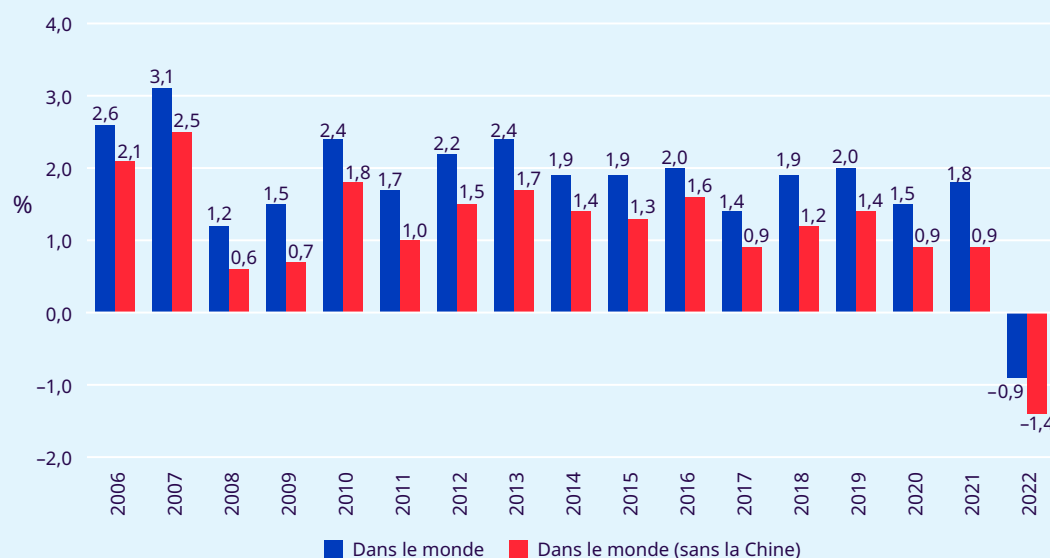
L'un des autres éléments importants qui ressort de la figure 3.1 est que la croissance des salaires au niveau mondial a ralenti, passant de 2,0 pour cent en 2019 à 1,5 pour cent en 2020, c'est-à-dire la première année de la pandémie. Cette baisse, qui semble étonnamment modeste, peut s'expliquer par les restrictions mises en place en 2020 pour contenir le coronavirus, ce qui s'est traduit dans de nombreux endroits du monde par une réduction du nombre

► Une crise liée au coût de la vie pourrait bien décider de l'évolution des salaires jusqu'à fin 2023.

1 Les données annuelles permettant d'estimer l'évolution des salaires au niveau mondial proviennent des bureaux nationaux de statistique de chacun des différents pays. Les estimations pour l'année 2021 présentées au sein des figures de ce chapitre pourront faire l'objet d'une révision dans les futures éditions du *Rapport mondial sur les salaires*. Alors qu'avant 2022 les résultats annuels tenaient compte de l'ensemble des mois de l'année, les données pour 2022 se limitent aux premiers mois de l'année pour lesquels des données étaient disponibles au moment de la rédaction du présent rapport. Par conséquent, au sein des prochaines éditions, les estimations pour 2022 pourraient également être différentes. La méthodologie de calcul des estimations aux niveaux mondial et régional est disponible sur la page Web thématique de l'OIT (<https://www.ilo.org/global/topics/wages/lang--fr/index.htm>). Voir également OIT, 2019a, annexe I. Les données par pays et sur l'évolution des salaires sont disponibles dans la base de données mondiale sur les salaires du BIT et peuvent être téléchargées gratuitement (voir <https://ilostat.ilo.org/fr/>).

2 Par définition, l'ensemble des travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale occupent un emploi informel, tandis que plus de 80 pour cent des travailleurs indépendants travaillent dans l'économie informelle (OIT, à paraître).

► **Figure 3.1. Croissance annuelle moyenne des salaires mensuels réels à l'échelle mondiale, 2006-2022 (en pourcentage)**



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

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

d'heures travaillées et un gel ou une réduction du montant des revenus nominaux. Toutefois, l'impact relativement limité de la pandémie sur les salaires moyens – et en réalité le fait que la croissance mondiale des salaires soit restée positive en 2020 – peut s'expliquer en grande partie par un changement dans la composition de l'emploi, notamment dans certains grands pays. Tel que souligné précédemment au sein de la dernière édition du *Rapport mondial sur les salaires* (OIT, 2021c), dans de nombreux pays, une grande partie des salariés ayant perdu leur emploi (et donc leurs revenus), notamment au début de la crise, étaient des salariés faiblement rémunérés, tandis que les salariés mieux rémunérés ont conservé leur emploi. Cette modification au niveau de la composition de l'emploi a eu pour conséquence d'augmenter le niveau du salaire moyen par le biais d'un « effet de composition ». À cet égard, l'encadré 3.1 contient une explication détaillée de cet effet de composition, illustrant ce phénomène en se basant sur les données trimestrielles de différents pays. En 2021, la croissance des salaires au niveau mondial a rebondi, étant estimée à 1,8 pour cent, ce qui est assez proche de l'estimation faite pour 2019, l'année ayant

► **L'impact relativement limité de la pandémie sur les salaires moyens résulte en grande partie des changements intervenus au niveau de la composition de l'emploi.**

précédé la pandémie. Toutefois, lorsque la Chine est exclue de ce calcul, la croissance des salaires réels en 2021 n'est alors estimée qu'à 0,9 pour cent, soit 0,5 point de pourcentage de moins que par rapport à 2019. Ce taux de croissance comparativement plus faible peut dans une certaine mesure refléter le fait que, au cours de l'année 2021, le nombre moyen d'heures travaillées par les salariés continuait de rester en deçà de celui d'avant la pandémie (OIT, 2022a)³.

³ Comme dans les éditions précédentes du *Rapport mondial sur les salaires*, il est important de souligner que les chiffres concernant les estimations au niveau mondial se fondent sur les salaires moyens mensuels réels, les valeurs réelles étant obtenues en utilisant les salaires mensuels nominaux et en tenant compte des variations au niveau du coût de la vie comme mesuré par l'indice des prix national pertinent, généralement l'indice des prix à la consommation. Aussi, les variations constatées d'une année à l'autre reflètent les changements intervenus au niveau de l'inflation des prix, du montant du salaire horaire ainsi que du nombre moyen d'heures travaillées par mois.

► Encadré 3.1. L'effet de composition de l'emploi sur les salaires

Les statistiques sur les salaires, comme le salaire moyen ou médian déclaré par les bureaux nationaux de statistique, constituent un indicateur synthétique de la répartition des salaires. Derrière ces indicateurs synthétiques se «cachent», en réalité, des informations qui sous-tendent et déterminent les salaires à différents points de l'échelle de la répartition des salaires, comme le nombre d'heures travaillées par salarié, les écarts de rémunération entre les salariés en raison de différences liées à leurs caractéristiques ou à leur lieu de travail (par exemple des différences au niveau régional) et l'écart de rémunération entre les hauts salaires et les bas salaires au sein de la population.

Aussi longtemps que les caractéristiques sous-jacentes des salariés restent stables dans le temps, les statistiques sur les salaires demeurent également stables, accompagnées d'évolutions lentes et régulières reflétant l'augmentation des salaires nominaux (ou réels si l'augmentation nominale est supérieure à l'augmentation du niveau général des prix). À long terme, les variations de la valeur relative des salaires dans l'ensemble de l'échelle de la répartition des salaires peuvent également façonner les tendances des statistiques sur les salaires et révéler des changements structurels. Par exemple, une baisse progressive mais permanente de la syndicalisation aux États-Unis dans les années 1980 semble être à l'origine d'une expansion de l'échelle de la répartition des salaires et donc de l'accroissement des inégalités salariales au début des années 1990 (DiNardo, Fortin et Lemieux, 1996).

En cas de chocs secouant le marché du travail, la destruction rapide des emplois, associée à une diminution du nombre d'heures travaillées, peut fausser la composition du groupe des salariés dans la mesure où ces chocs ont un impact plus important sur certains secteurs ou certaines professions, ainsi que sur certains salariés présentant des caractéristiques spécifiques. Ce fut le cas lors de la crise liée au COVID-19, où les emplois faiblement rémunérés, notamment ceux nécessitant une présence physique sur le lieu de travail, ont été les premiers à disparaître, en particulier dans les pays n'ayant pas mis en œuvre des programmes significatifs de maintien dans l'emploi. Lorsque ces chocs sur le marché du travail détruisent massivement les emplois faiblement rémunérés, les estimations du salaire moyen et médian peuvent augmenter de manière considérable par rapport aux périodes antérieures. En effet, ces estimations ne tiennent compte que des salariés mieux rémunérés qui ont conservé leur emploi salarié malgré la crise. Ce biais existant au sein des statistiques sur les salaires, et lié au fait qu'au cours d'une crise certains emplois ou salariés soient davantage touchés que d'autres par la destruction des emplois, est ce qui est communément appelé un «effet de composition».

Les graphiques de la figure 3.B1 représentent certaines tendances au niveau des salaires et de l'emploi, avant et pendant la crise liée au COVID-19, afin d'illustrer l'effet de composition sur les statistiques relatives aux salaires pour les femmes et les hommes. Les exemples de la partie A de cette figure correspondent à des pays au sein desquels il existe un effet de composition (le montant du salaire moyen augmentant à mesure que l'emploi diminue), tandis que les exemples de la partie B se réfèrent à des pays où aucun effet de composition n'a pu être identifié de manière évidente. Ces graphiques contiennent des estimations distinctes pour les femmes et pour les hommes. Dans l'ensemble des pays représentés dans la partie A de la figure 3.B1, le deuxième trimestre 2020, qui correspond au début de la crise liée au COVID-19, se caractérise par une baisse soudaine de l'emploi salarié accompagnée d'une augmentation des salaires réels et nominaux. À l'exception du Costa Rica, ce phénomène peut être observé dans l'ensemble de ces pays, aussi bien chez les femmes que chez les hommes. Les femmes, qui sont généralement davantage représentées dans les tranches inférieures de l'échelle de la répartition des salaires, ont plus souffert de la perte d'emploi (voir également à ce sujet la section 3.8).

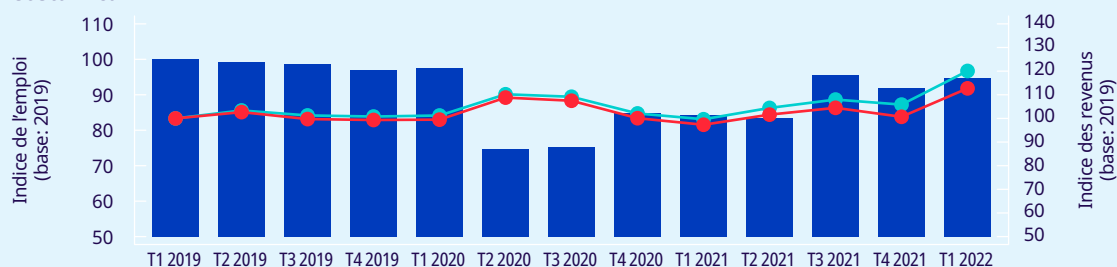
La partie B de la figure 3.B1 contient des exemples de pays où aucun effet de composition sur les salaires moyens n'a pu être identifié de manière évidente. La plupart de ces pays sont des pays européens dans lesquels les salariés ont conservé leur emploi grâce aux plans de relance, aux subventions salariales et aux programmes de maintien dans l'emploi mis en œuvre. La Grèce et l'Italie affichent une légère baisse de l'emploi salarié au deuxième trimestre 2020, bien qu'il n'y ait pas eu d'impact sur les salaires moyens. La Colombie est un cas intéressant où l'emploi salarié a diminué en même temps que les salaires des femmes et des hommes. Il est probable que, dans ce pays, l'emploi salarié ait été détruit dans l'ensemble de l'échelle de la répartition des salaires et que les salariés ayant conservé leur emploi aient été amenés à réduire le nombre de leurs heures de travail. Cela s'est d'ailleurs traduit par une baisse des salaires moyens au deuxième trimestre 2020.

Pour l'ensemble des pays de la figure 3.B1, parties A et B, l'emploi salarié tend à renouer progressivement avec son niveau d'avant la pandémie, notamment à partir du deuxième trimestre 2021, avec des statistiques sur les salaires similaires à celles de 2019. Pour les pays disposant de données pour le premier trimestre 2022, celles-ci montrent de quelle manière l'inflation a commencé à peser plus lourdement sur les salaires réels dès fin 2021 et en 2022. La crise du coût de la vie est examinée de manière détaillée tout au long du présent rapport.

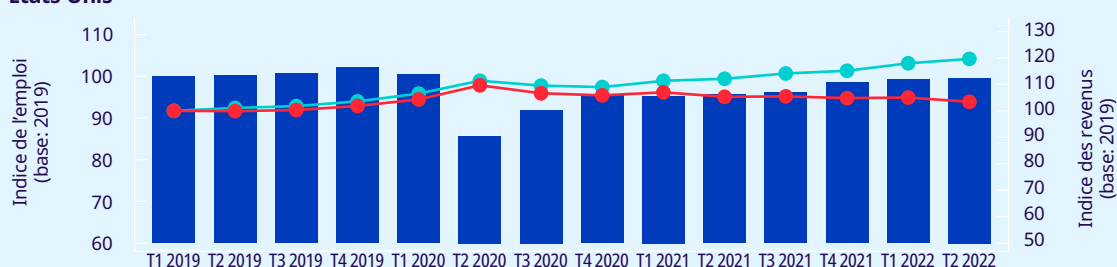
► **Figure 3.B1, partie A. Exemples de pays avec un effet de composition de l'emploi sur les statistiques des salaires, du premier trimestre 2019 au(x) dernier(s) trimestre(s) disponible(s)**

FEMMES

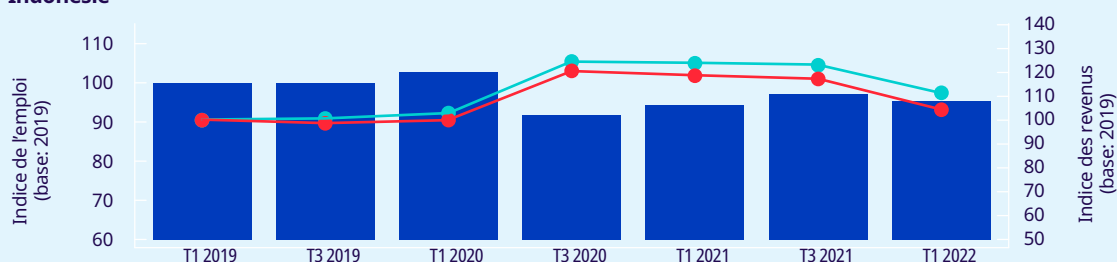
Costa Rica



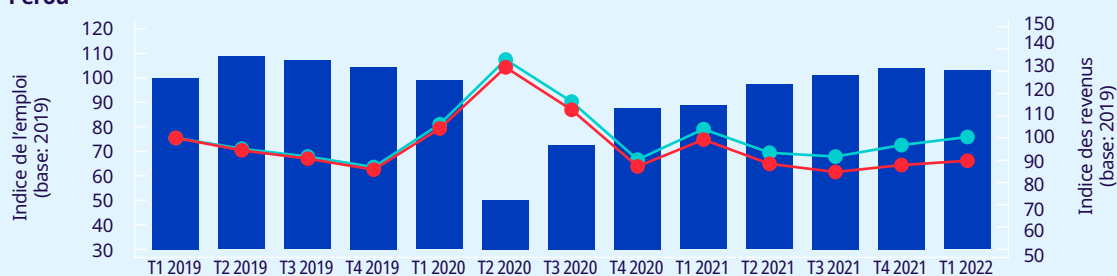
États-Unis



Indonésie



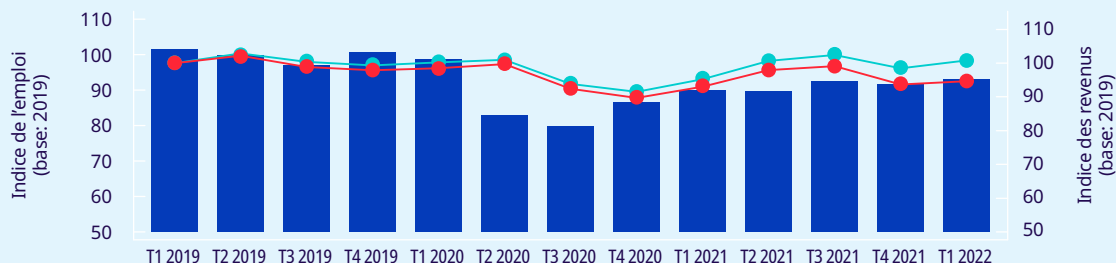
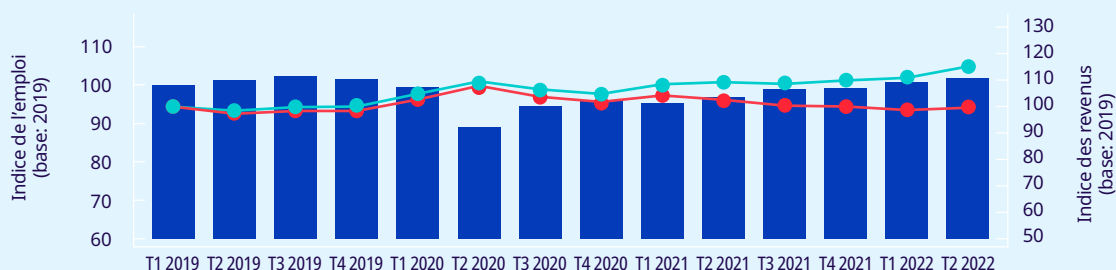
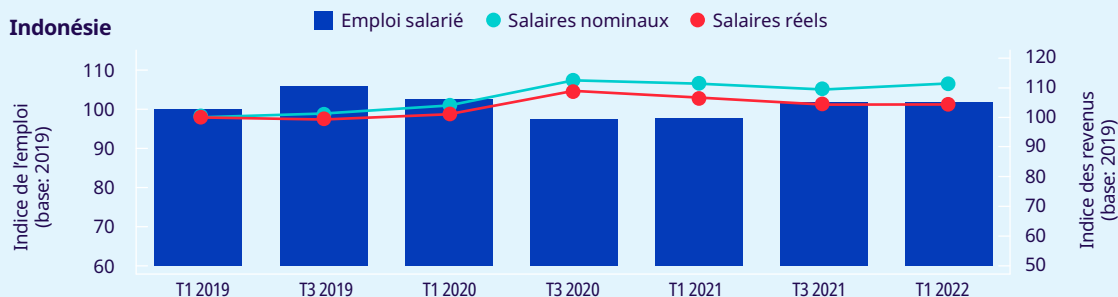
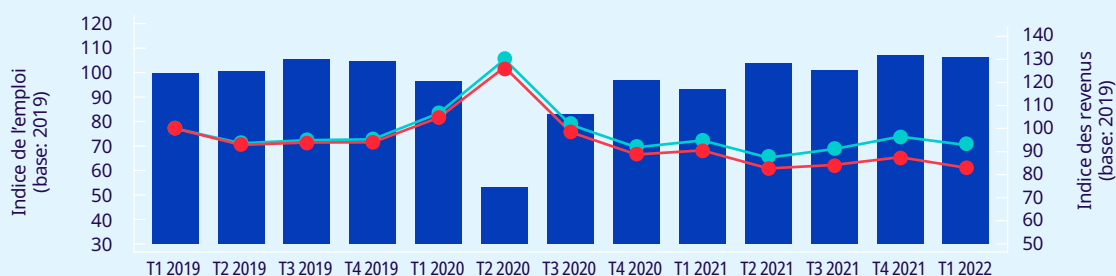
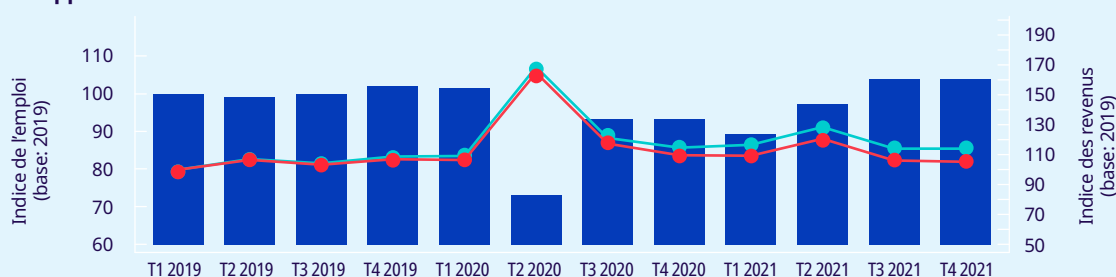
Pérou



Philippines



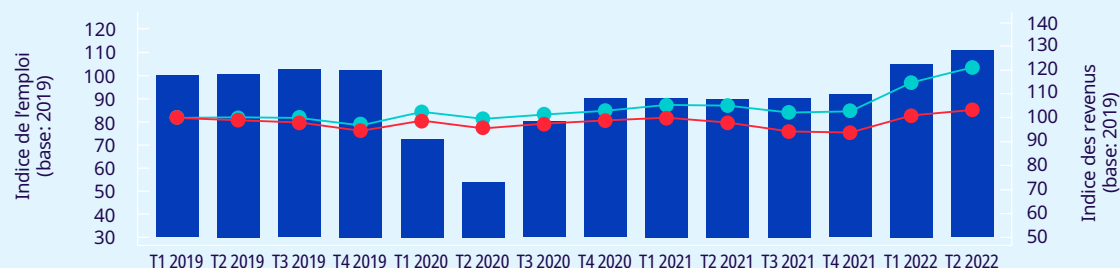
► Figure 3.B1, partie A (fin)

HOMMES**Costa Rica****États-Unis****Indonésie****Pérou****Philippines**

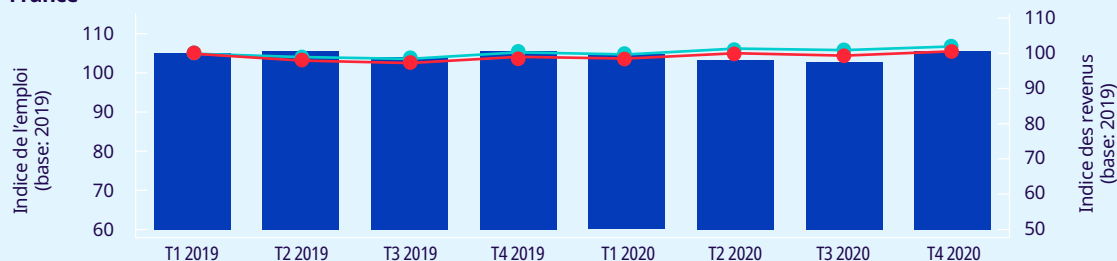
► **Figure 3.B1, partie B. Exemples de pays sans signe évident d'un effet de composition de l'emploi sur les statistiques des salaires, du premier trimestre 2019 au(x) dernier(s) trimestre(s) disponible(s)**

FEMMES

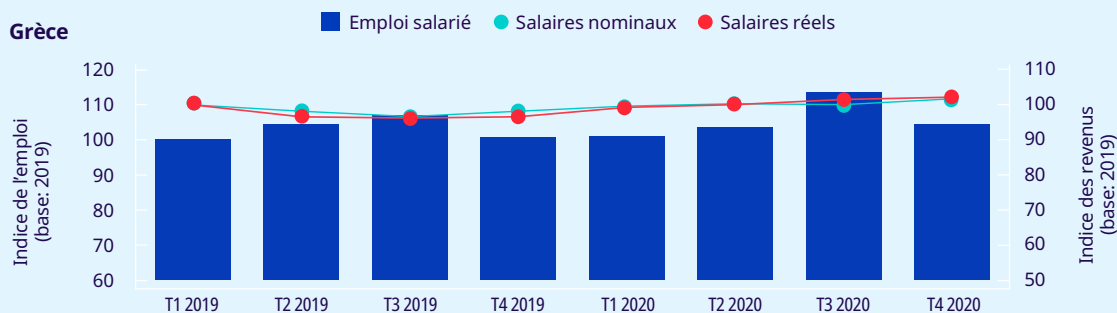
Colombie



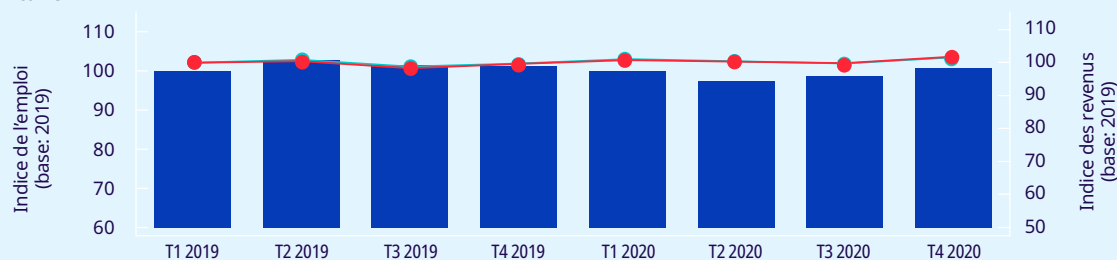
France



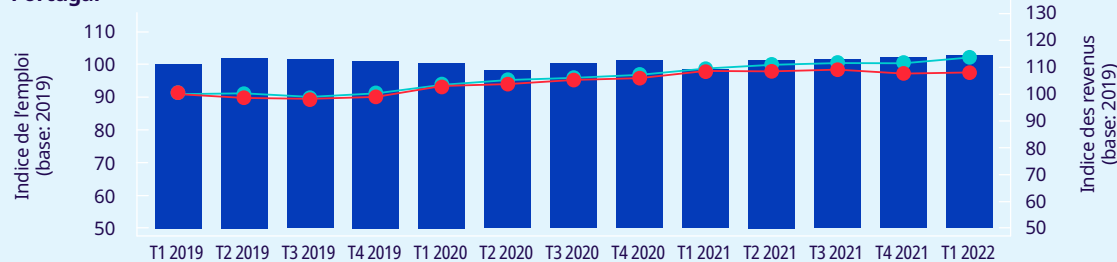
Grèce



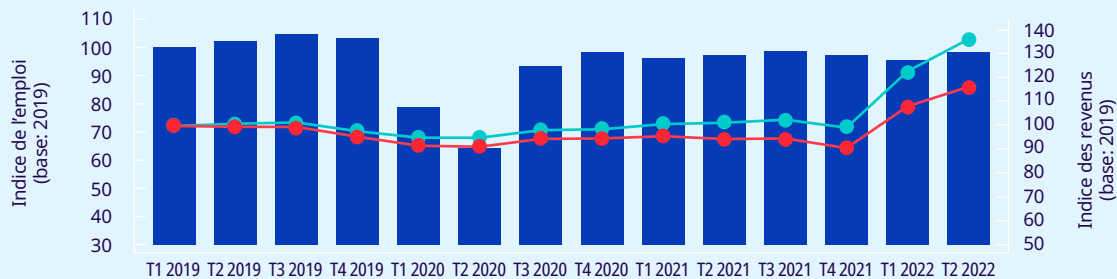
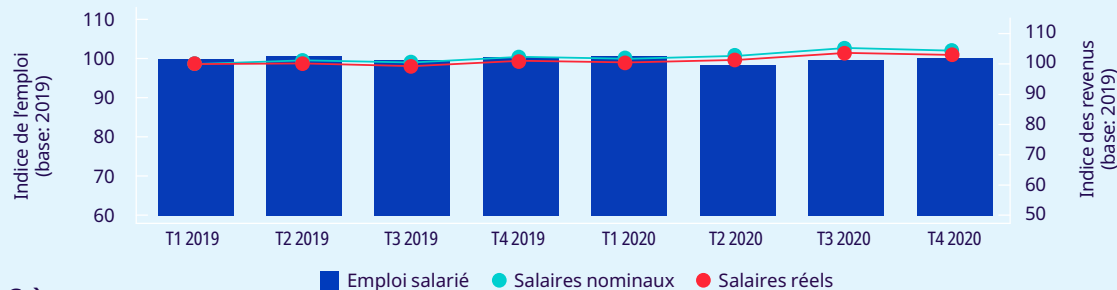
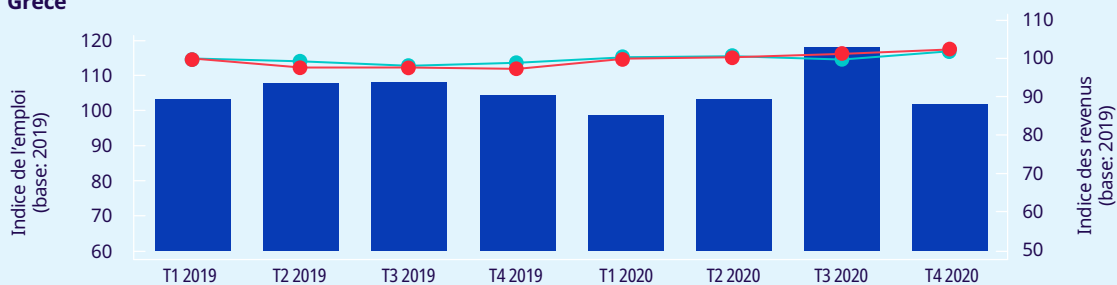
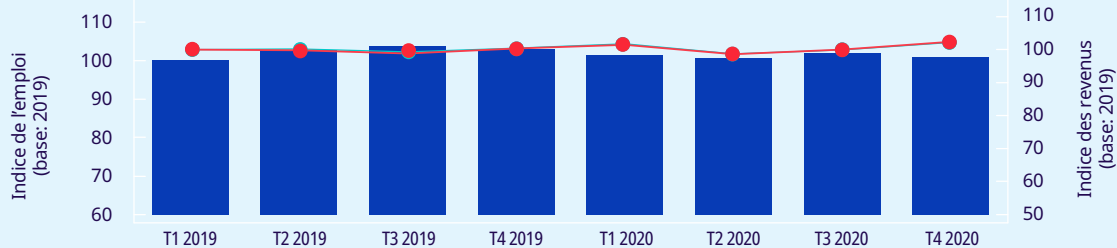
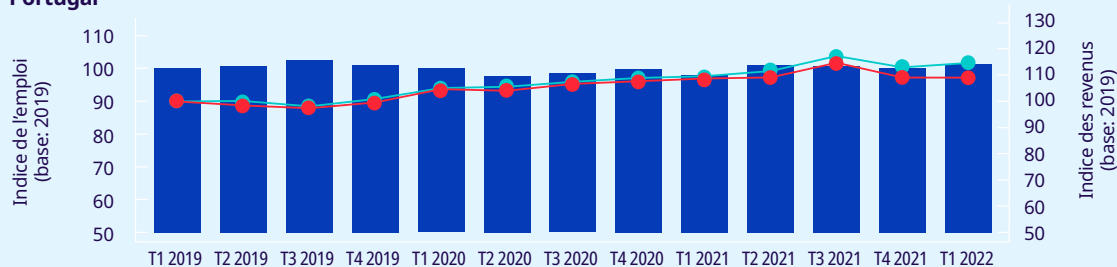
Italie



Portugal

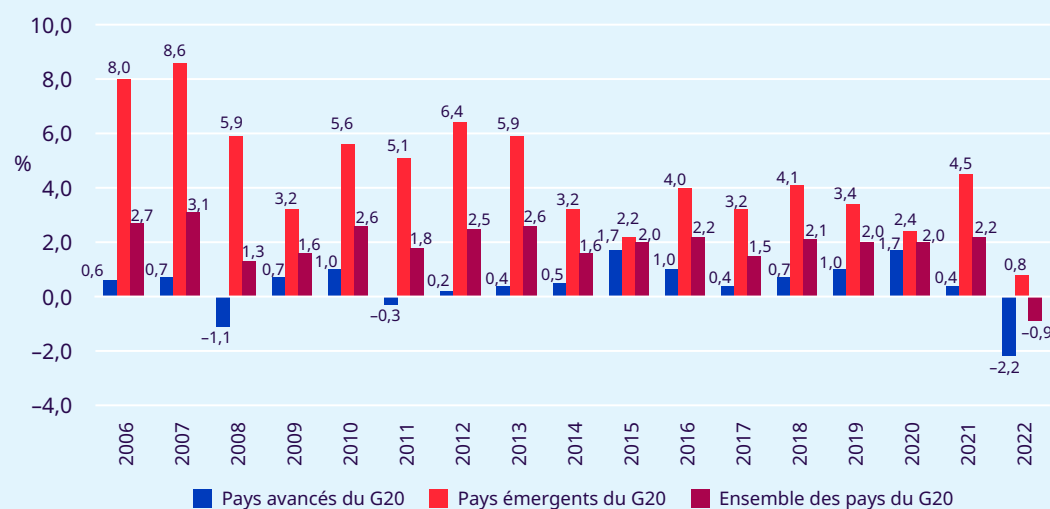


► Figure 3.B1, partie B (fin)

HOMMES**Colombie****France****Grèce****Italie****Portugal**

Source: Estimations du BIT. Pour davantage d'informations sur les sources des données d'enquête utilisées au sein de ce rapport, voir l'annexe I.

► **Figure 3.2. Croissance annuelle moyenne des salaires mensuels réels dans les pays du G20, 2006-2022 (en pourcentage)**



Note: Le G20 est composé de l'Afrique du Sud, de l'Allemagne, de l'Arabie saoudite, de l'Argentine, de l'Australie, du Brésil, du Canada, de la Chine, des États-Unis, de la Fédération de Russie, de la France, de l'Inde, de l'Indonésie, de l'Italie, du Japon, du Mexique, de la République de Corée, du Royaume-Uni, de la Türkiye et de l'UE.

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

En outre, le taux de croissance inférieur enregistré en 2021 pourrait également être une manifestation du fait que l'inflation avait déjà commencé à éroder la croissance des salaires réels en 2021. Cette tendance a pris de l'ampleur depuis lors entraînant, tel que précédemment indiqué, une chute de la croissance des salaires réels au niveau mondial qui s'est traduite par une croissance négative en 2022.

La figure 3.2 contient des estimations similaires à celles contenues dans la figure 3.1 mais pour les économies des pays du G20, en distinguant entre les économies avancées et les économies émergentes au sein de ce groupe de pays. En ce qui concerne les années ayant précédé la pandémie de COVID-19, les estimations relatives à la croissance des salaires dans les pays du G20 sont similaires aux estimations mondiales présentées dans la figure 3.1, ce qui n'est en soi pas surprenant dans la mesure où, pris dans leur ensemble, ces pays concentrent à eux seuls environ 60 pour cent des salariés dans le monde et produisent environ les trois quarts du PIB mondial. De même, pour 2021 et 2022, les estimations mondiales de la figure 3.1 présentent de fortes similitudes avec les estimations relatives aux pays du G20 de la figure 3.2. Il convient, cependant, de noter que, même si l'inflation a eu un impact sur la croissance des salaires réels dans les économies avancées et émergentes, le taux de croissance au premier semestre 2022 est resté positif dans les économies émergentes, mais est devenu négatif

dans les économies avancées. Cela est d'ailleurs cohérent avec le fait que, au premier semestre 2022, l'inflation a augmenté proportionnellement plus rapidement dans les pays à revenu élevé que dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire (voir figure 2.3, chapitre 2).

L'année 2020 fait figure d'exception dans la figure 3.2. Dans les économies avancées du G20, la croissance des salaires a atteint 1,7 pour cent en 2020, ce qui représente une augmentation de 0,7 point de pourcentage par rapport à l'année ayant précédé la pandémie (c'est-à-dire 2019), ainsi que la plus forte croissance des salaires enregistrée depuis plusieurs années. Cette augmentation des salaires moyens révèle l'incidence de l'effet de composition de l'emploi (expliqué et illustré dans l'encadré 3.1) dans certaines des principales économies avancées du G20, ainsi que la manière dont les politiques de relance budgétaire ont contribué à préserver l'emploi et les salaires dans d'autres économies avancées du G20. Comme cela sera abordé plus en détail dans la suite du présent rapport, alors qu'un fort effet de composition est perceptible dans des pays comme les États-Unis et le Canada (où l'emploi a chuté de façon spectaculaire en 2020 et où les salaires moyens ont bondi respectivement d'environ 4 et 6 pour cent), dans d'autres pays les salaires n'ont que légèrement diminué, notamment en raison du recours massif aux subventions salariales temporaires, qui sont généralement reflétées dans les statistiques sur les

salaires⁴, et aux programmes de maintien dans l'emploi destinés à préserver les emplois et à atténuer les retombées négatives de la crise sur les salaires. En Allemagne et au Royaume-Uni, par exemple, le salaire moyen réel a chuté de moins de 1 pour cent en 2020. Dans certains pays, notamment européens, la négociation collective a joué un rôle important pour préserver les emplois, assurer la continuité des activités et protéger les revenus.

Dans les économies émergentes du G20, la croissance des salaires réels est passée de 3,4 pour cent en 2019

à 2,4 pour cent en 2020. Une grande diversité de situations se cache derrière cette tendance globale, notamment une baisse des salaires réels dans certains pays, comme l'Afrique du Sud, l'Indonésie et la Türkiye; une croissance des salaires plus lente mais toujours positive en Chine (+4,6 pour cent en 2020); ou encore une forte hausse du salaire moyen au Brésil et au Mexique, qui reflète probablement, au moins en partie, un fort effet de composition et qui a, dans les deux pays, été suivie d'une baisse des salaires réels en 2021.

► 3.2. L'évolution des salaires au niveau régional

La figure 3.3 contient des données au niveau régional permettant de compléter l'analyse globale développée à la section 3.1, tandis que la figure 3.4 présente des données spécifiques à certains pays: dans les deux cas ces données sont basées sur les statistiques officielles sur les salaires. Les graphiques de la figure 3.3 témoignent de la mesure dans laquelle l'évolution des salaires au niveau mondial est ou non similaire à celle constatée au niveau régional⁵. La situation régionale, assez hétérogène en ce qui concerne l'impact de la crise liée au COVID-19 en 2020, présente les caractéristiques suivantes: salaires moyens plus élevés qu'habituellement en Amérique du Nord, ainsi qu'en Amérique latine et dans les Caraïbes en raison de forts effets de composition de l'emploi après qu'un grand nombre de travailleurs faiblement rémunérés ont perdu leur emploi pendant la pandémie; gel de la croissance des salaires au sein de l'UE, reflétant dans une large mesure le recours généralisé aux subventions salariales; et baisse de la croissance des salaires dans d'autres régions. De manière constante dans l'ensemble des régions, il est cependant possible d'observer une baisse de la croissance des salaires réels au cours du premier semestre 2022 due à l'accélération de l'inflation des prix⁶.

En Amérique du Nord (Canada et États-Unis), la croissance des salaires réels a fluctué la plupart du temps entre 0 et 1 pour cent sur la période 2006-2019, y compris les années

ayant précédé le début de la pandémie. En 2020, alors que la pandémie détruisait les emplois de millions de travailleurs faiblement rémunérés, l'effet de composition s'est clairement manifesté, la croissance moyenne des salaires réels étant passée soudainement à 4,3 pour cent. La baisse de la croissance des salaires réels qui s'est ensuivie, estimée à 0 pour cent en 2021 puis à -3,2 pour cent au premier semestre 2022, est due à la disparition de l'effet de composition après 2020 (c'est-à-dire à partir du moment où les travailleurs faiblement rémunérés sont retournés sur le marché du travail) et à la hausse de l'inflation qui a érodé les salaires réels dès 2021 et plus particulièrement au cours des premiers mois de l'année 2022. Il ressort de la figure 3.4 sur l'évolution des salaires moyens en termes nominaux et réels au Canada et aux États-Unis que, après un bond initial des salaires réels moyens dans les premiers mois de 2020, nous avons assisté à une baisse progressive des salaires entre fin 2020 et début 2021.

En Amérique latine et dans les Caraïbes, l'effet de composition – reflétant la baisse de l'emploi faiblement rémunéré pendant la pandémie – a pu être clairement observé, avec une croissance des salaires réels bondissant à 3,3 pour cent en 2020, ce qui représente une augmentation largement supérieure aux années ayant précédé la pandémie où le taux d'augmentation des salaires réels restait très faible. En 2021, l'effondrement de la croissance des salaires réels à -1,4 pour cent a été largement dû à une forte baisse des

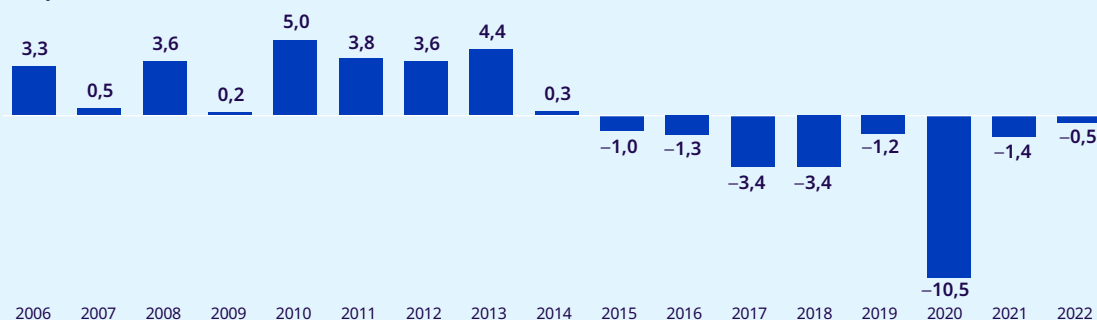
4 Dans le cadre de ces enquêtes, les individus sont invités à déclarer leur «revenu total» lorsqu'ils sont actifs sur le marché du travail au moment de l'enquête. Dans la plupart des enquêtes, lorsque les personnes sont momentanément inactives (par exemple si l'enquête coïncide avec leurs congés annuels), il leur est demandé d'expliquer pour quelles raisons elles ne travaillent pas ou elles travaillent pendant un nombre d'heures inférieur. En 2020, un grand nombre de personnes ayant répondu à ces enquêtes ont indiqué qu'elles étaient inactives en raison d'«événements imprévus». Lorsque les personnes sont inactives (durant leurs congés annuels ou pour toute autre raison), elles sont invitées à répondre à la question suivante: «Êtes-vous rémunéré pendant/malgré votre absence du travail?». Si la réponse est «oui», elles sont alors considérées comme faisant partie intégrante du groupe des salariés et ce qu'elles déclarent être leur revenu est enregistré comme tel.

5 La classification régionale établie par l'OIT est disponible sur la page Internet <https://ilostat.ilo.org/fr/resources/concepts-and-definitions/classification-country-groupings/>.

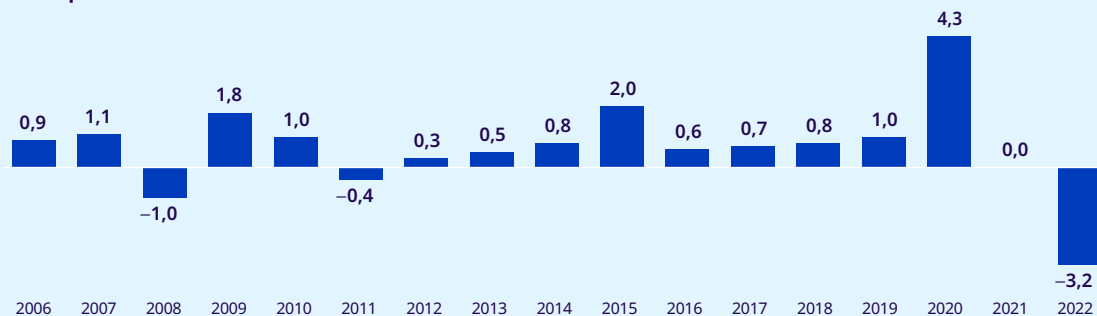
6 Alors que, pour le premier semestre 2022, les estimations mondiales de la croissance des salaires sont relativement solides, certaines estimations régionales doivent davantage être considérées comme des estimations provisoires, car les données sur les salaires manquaient encore pour plusieurs pays et/ou périodes au moment de la rédaction du présent rapport. Il convient également de noter que les données sur les salaires mensuels présentées à la figure 3.4 peuvent provenir de sources officielles différentes de celles utilisées pour les données sur les salaires annuels qui se fondent sur les estimations régionales.

► Figure 3.3, partie A. Croissance annuelle moyenne des salaires réels, par région, 2006-2022 (en pourcentage)

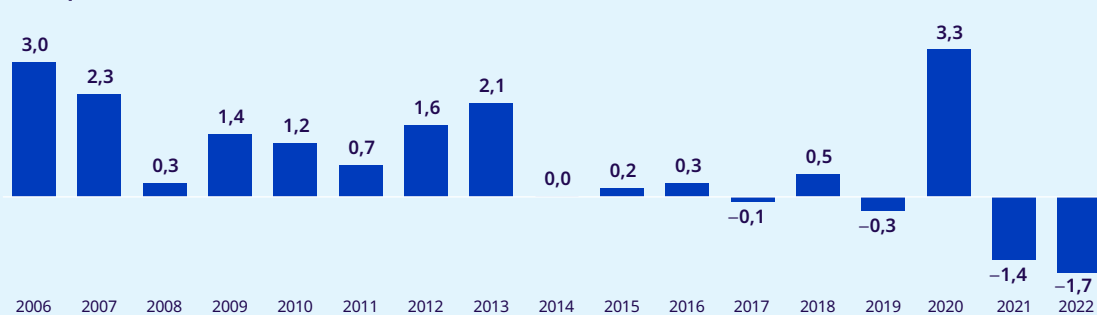
Afrique



Amérique du Nord



Amérique latine et Caraïbes



Asie centrale et occidentale

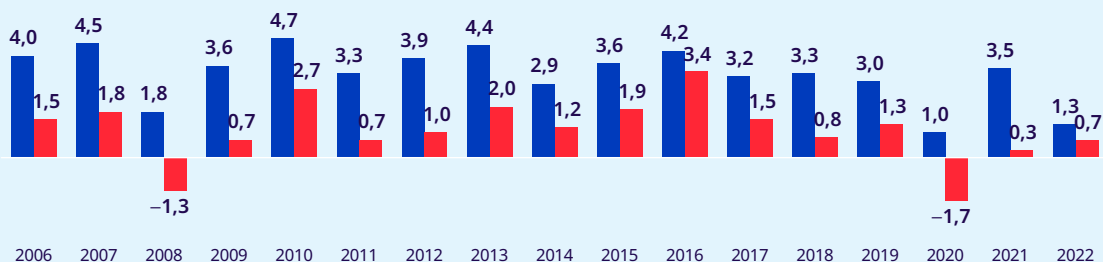
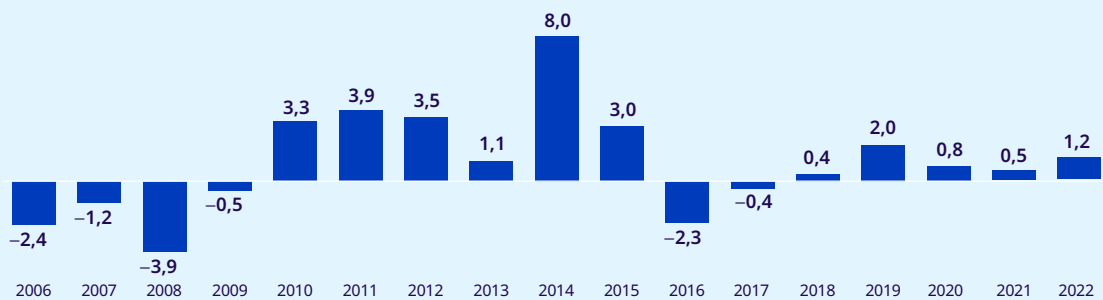
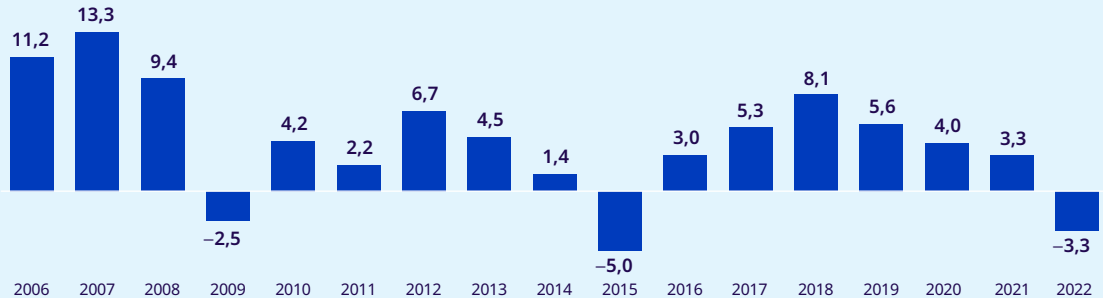
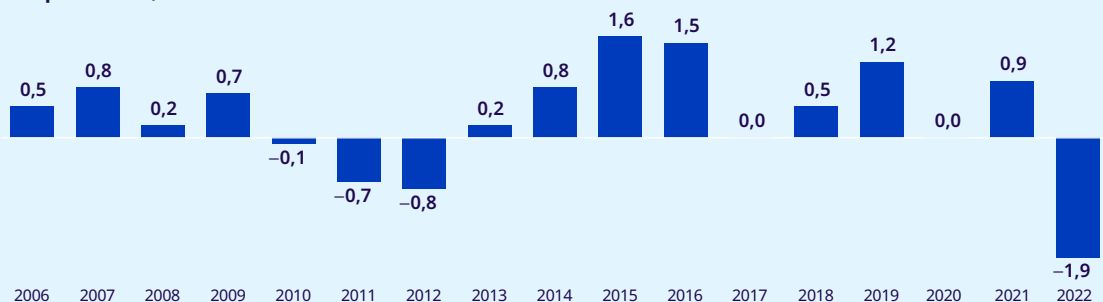


► Figure 3.3, partie A (fin)

Asie et Pacifique

■ Asie et Pacifique

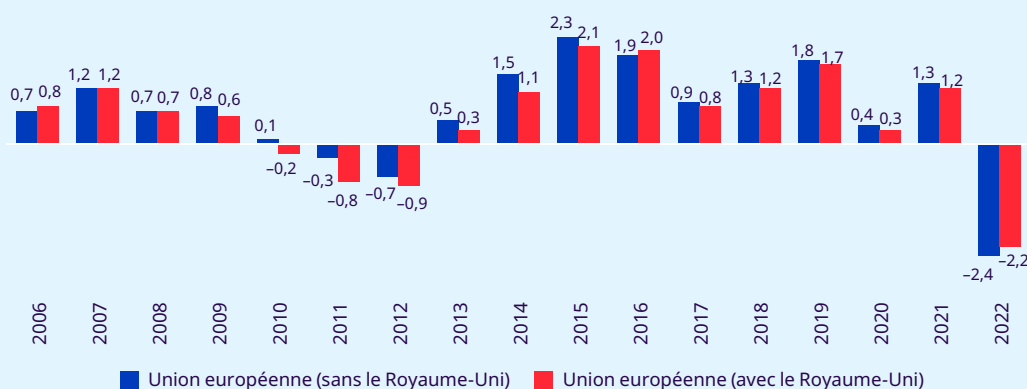
■ Asie et Pacifique (sans la Chine)

**États arabes****Europe de l'Est****Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest**

Note: La croissance des salaires pour 2022 est estimée en comparant les deux premiers trimestres de l'année 2022 avec la période correspondante en 2021.

Source: Estimations du BIT.

► **Figure 3.3, partie B. Croissance annuelle moyenne des salaires réels dans l'Union européenne, avec et sans le Royaume-Uni, 2006-2022 (en pourcentage)**



Note: La croissance des salaires pour 2022 est estimée en comparant les deux premiers trimestres de l'année 2022 avec la période correspondante en 2021.

Source: Estimations du BIT.

salaires réels au Brésil, estimée à -7,0 pour cent en 2021. La figure 3.4, qui regroupe les données mensuelles sur les salaires pour le Brésil, témoigne de la baisse des salaires réels moyens entre le troisième trimestre 2020 et le dernier trimestre 2021. Bien qu'au Brésil les salaires réels aient légèrement augmenté au cours du premier semestre 2022, ils ont généralement diminué en moyenne dans l'ensemble de la région à mesure que l'inflation commençait à se faire ressentir. Les données pour le Chili montrent, par exemple, que les salaires réels ont légèrement baissé depuis janvier 2022.

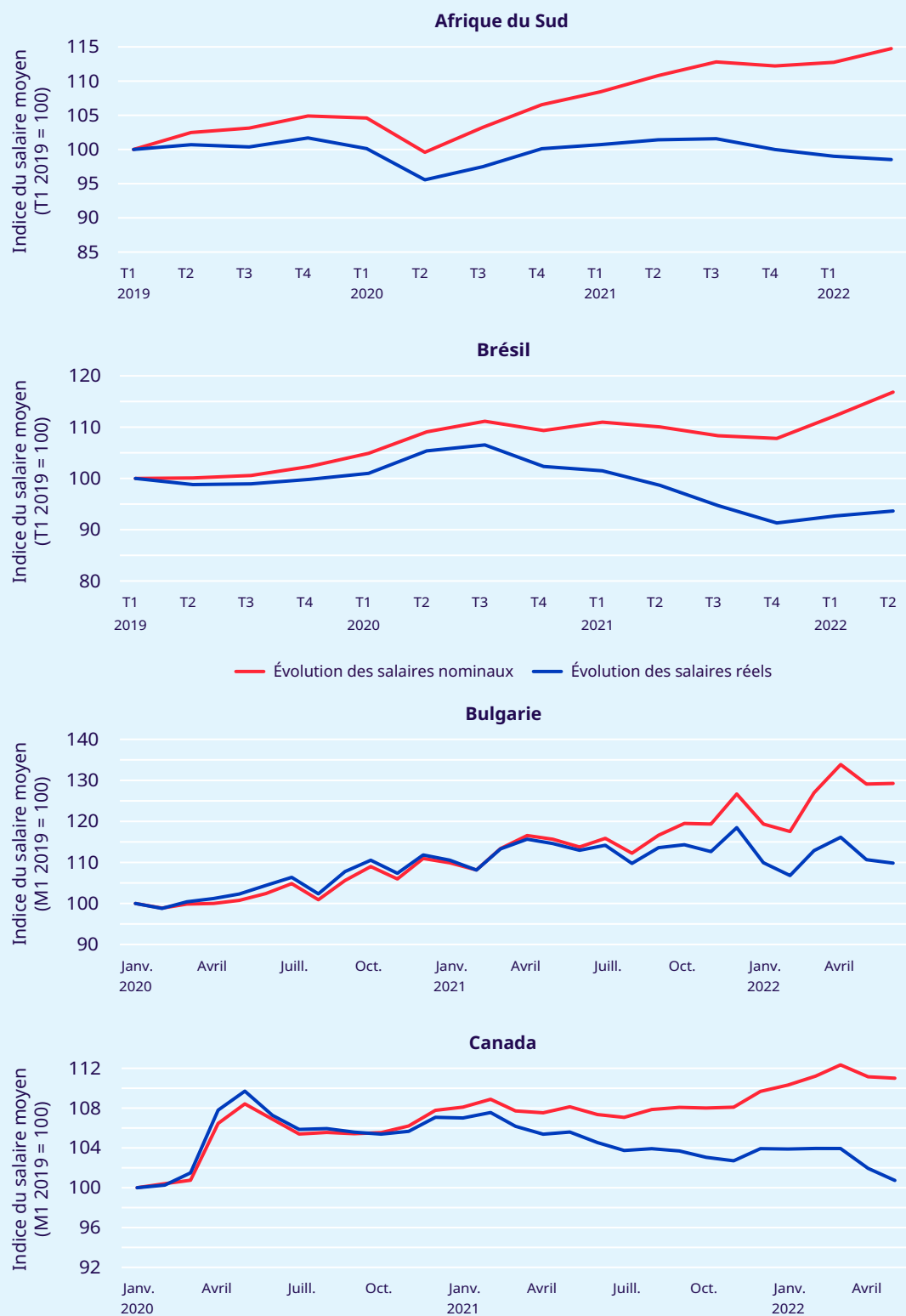
Dans l'Union européenne, avant le début de la pandémie, la croissance des salaires réels a fluctué entre environ 1 et 2 pour cent (figure 3.3, partie B). En 2020, le montant des salaires réels a été gelé – mais n'a généralement pas diminué – très probablement en raison d'une combinaison de facteurs allant dans des directions différentes, tels que notamment: a) une baisse des salaires pour certains travailleurs; b) le recours massif aux subventions salariales temporaires dans le but de maintenir le niveau des salaires de millions de travailleurs, en dépit de la baisse du nombre de leurs heures de travail; et c) les effets de composition augmentant le niveau des salaires moyens, dans la mesure où les travailleurs faiblement rémunérés ont été exposés de manière disproportionnée à la perte d'emploi. Après une reprise temporaire de la croissance des salaires en 2021, les salaires réels sont retombés à -2,4 pour cent au premier semestre 2022 (et à -2,2 pour cent en incluant le Royaume-Uni), l'inflation ayant réduit la valeur des salaires. En ce qui concerne la région de l'Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest, allant au-delà de l'Union européenne (figure 3.3, partie A), les tendances

observées sont similaires à celles de l'UE⁷. L'évolution des salaires est illustrée, au sein de la figure 3.4, par les données mensuelles sur les salaires du Royaume-Uni et de la Suède, qui tous deux affichent des salaires réels moyens relativement stables en 2020, puis une tendance à la baisse entre fin 2021 et début 2022. Ces deux pays témoignent également de l'hétérogénéité des situations en 2020, puisqu'un effet de composition (et donc une augmentation des salaires due à la baisse de l'emploi parmi les bas salaires) est perceptible au Royaume-Uni, alors qu'aucun effet de ce type ne se manifeste à l'examen des données de la Suède.

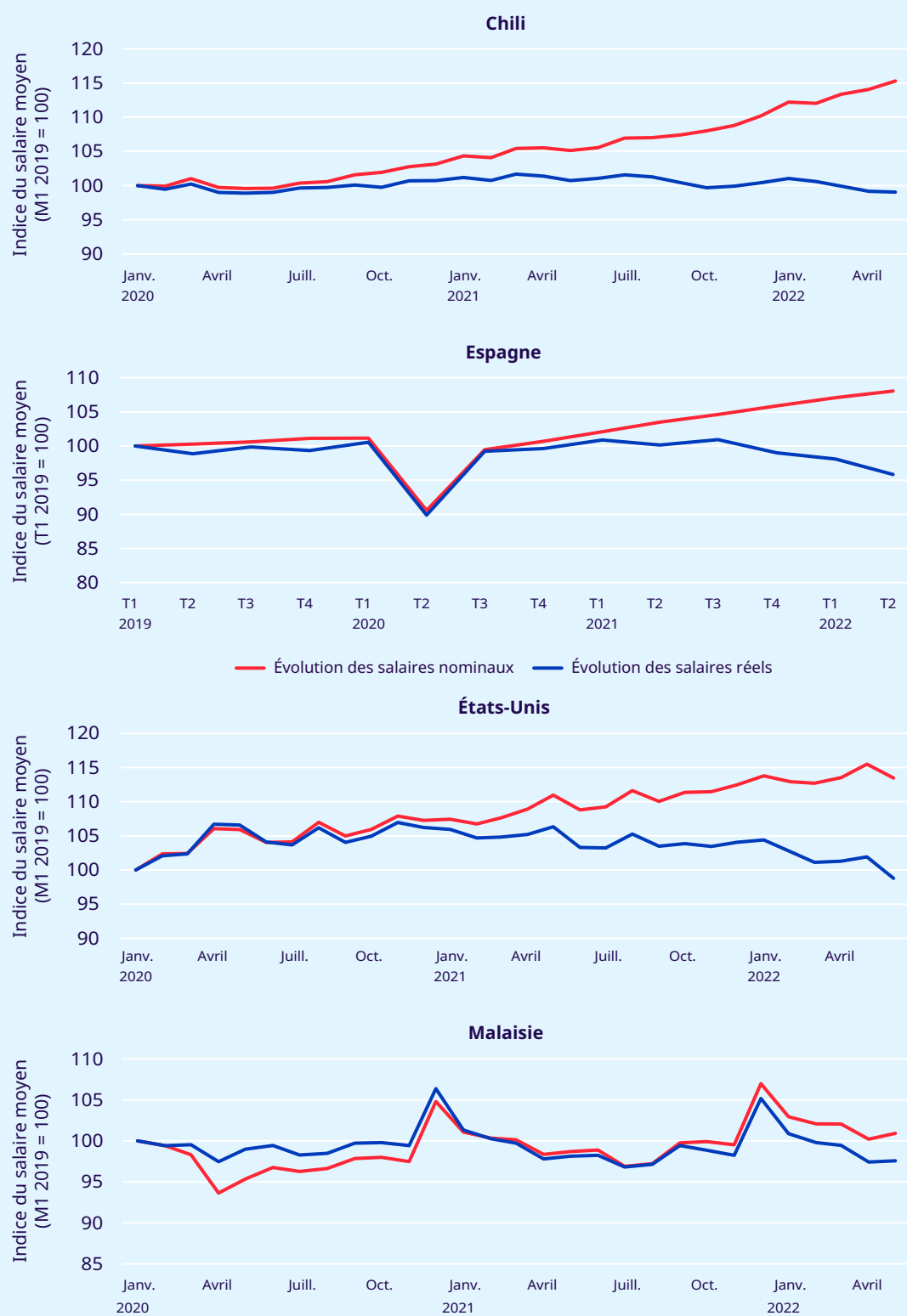
En Europe de l'Est, les salaires réels ont augmenté relativement rapidement avant la pandémie, avec des taux supérieurs à 5 pour cent entre 2017 et 2019, dépassant même 8 pour cent en 2018. L'arrivée de la pandémie s'est traduite par un ralentissement de la croissance des salaires réels estimée à 4,0 pour cent en 2020 et à 3,3 pour cent en 2021, alors qu'au cours des six premiers mois de l'année 2022 l'accélération de l'inflation des prix s'est traduite par une chute de la croissance des salaires réels à -3,3 pour cent. En 2020, l'effet de composition n'a pas eu d'impact significatif au niveau des statistiques sur les salaires dans cette région. En outre, l'augmentation modérée de la croissance des salaires en 2021 pourrait s'expliquer, dans une certaine mesure, par le fait que les taux d'inflation sont restés plutôt faibles en 2021, notamment en comparaison avec les autres régions du monde. Les données disponibles pour la Bulgarie dans la figure 3.4 sont représentatives de la région dans son ensemble avec une croissance modérée des salaires en 2020 et 2021, et une baisse des salaires réels depuis décembre 2021.

⁷ Le chevauchement entre ces deux régions est significatif dans la mesure où le Royaume-Uni et l'UE représentent 84 pour cent de la population de la région de l'Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest.

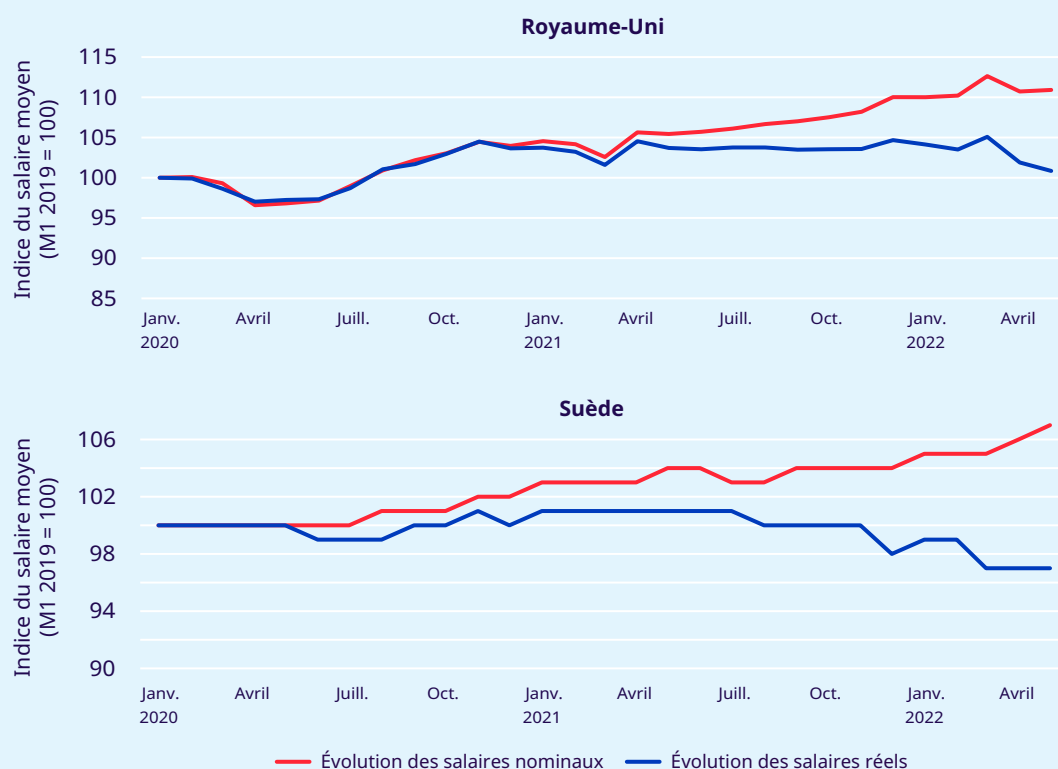
► **Figure 3.4. Croissance des salaires nominaux et réels dans certains pays, janvier 2020-juin 2022** (indice: janvier 2020 = 100)



► Figure 3.4 (suite)



► Figure 3.4 (fin)



Note: L'Afrique du Sud, le Brésil et l'Espagne utilisent un indice trimestriel, et pour ces pays T1 2019 = 100; a) Afrique du Sud: rémunération totale par travailleur dans les secteurs non agricoles; b) Brésil: revenu réel et nominal pour l'ensemble des emplois, généralement perçu chaque mois par les personnes âgées de 14 ans ou plus percevant des revenus du travail et qui étaient employées pendant la semaine de référence; c) Bulgarie: salaires mensuels bruts moyens des salariés ayant un contrat de travail; d) Canada: rémunération hebdomadaire moyenne, y compris rémunération des heures supplémentaires, pour l'ensemble des salariés (ensemble des industries à l'exclusion des entreprises non classées); e) Chili: indices de la rémunération réelle et nominale pour les personnes âgées de 15 ans ou plus; f) Espagne: coût salarial total par travailleur, corrigé des variations saisonnières et des effets de calendrier; g) États-Unis: salaire hebdomadaire moyen pour l'ensemble des salariés du secteur privé, corrigé des variations saisonnières; h) Malaisie: traitements et salaires moyens par salarié dans le secteur manufacturier; i) Royaume-Uni: salaire hebdomadaire moyen, corrigé des variations saisonnières, dans l'ensemble de l'économie; j) Suède: salaire mensuel moyen des travailleurs non manuels du secteur privé, hors suppléments variables.

Sources: a) Statistics South Africa; b) Institut brésilien de géographie et de statistique; c) Institut national de statistique de Bulgarie; d) Statistics Canada; e) Institut national de statistique du Chili; f) Institut national de statistique d'Espagne; g) US Bureau of Labor Statistics; h) Département des statistiques de Malaisie; i) UK Office for National Statistics; j) Statistics Sweden.

En Asie et dans le Pacifique, la forte croissance des salaires en Chine avant la pandémie a eu un impact substantiel, la croissance des salaires réels au cours des trois années qui ont précédé la pandémie oscillant entre 3,0 et 3,3 pour cent au niveau régional (Chine comprise), atteignant même parfois un taux plus élevé les années précédentes. Toutefois, lorsque la Chine est exclue de ces estimations, la croissance des salaires au niveau régional au cours des trois années ayant précédé la pandémie chute alors à 1,5 pour cent, voire moins. En 2020, la croissance des salaires au niveau de la région est tombée à 1 pour cent, et devient

même négative lorsque la Chine est exclue de ces estimations. Après une reprise constatée en 2021, la croissance des salaires a de nouveau diminué, mais a conservé une valeur positive de 1,3 pour cent, l'inflation ayant commencé à augmenter en 2022. Les données mensuelles disponibles pour la Malaisie et présentées à la figure 3.4 illustrent non seulement le caractère saisonnier de la croissance des salaires dans ce pays (avec généralement un salaire plus élevé en décembre que les autres mois de l'année), mais également la faible croissance des salaires depuis début 2020.

En Asie centrale et occidentale, les salaires réels ont augmenté à un rythme relativement rapide au cours des deux années précédant la pandémie, ainsi que plus généralement entre 2006 et 2019. En 2020, première année de la pandémie, les salaires réels sont tombés à -1,6 pour cent avant de rebondir très fortement en 2021. Les estimations pour 2022 témoignent du fait que, dans cette région également, la croissance des salaires réels est ralentie en raison de la hausse de l'inflation.

En Afrique, les statistiques sur les salaires restent inégales dans de nombreux pays et affichent parfois de fortes variations de manière relativement surprenante. Les estimations au niveau régional doivent donc ici être considérées comme des estimations provisoires. Les données disponibles suggèrent (le cas échéant) une croissance lente des salaires réels dans les années ayant précédé la pandémie, avec une forte

baisse de la croissance des salaires réels de -10,5 pour cent en 2020, puis de -1,4 pour cent en 2021 et de -0,5 pour cent au premier semestre 2022. Les données trimestrielles sur les salaires disponibles pour l'Afrique du Sud sont reproduites à la figure 3.4 et témoignent d'une baisse des salaires réels au plus fort de la pandémie, soit au deuxième trimestre 2020, suivie d'une reprise au cours des deux derniers trimestres 2020, avec des salaires réels stables en 2021 et une tendance à la baisse au cours des premiers trimestres 2022.

En ce qui concerne les États arabes, les statistiques sur les salaires restent également parcellaires et leur couverture est limitée. Les estimations de la croissance des salaires au niveau régional sont donc, au mieux, provisoires. Les rares données disponibles suggèrent une faible croissance positive des salaires de l'ordre de 0,8 pour cent en 2020, de 0,5 pour cent en 2021 et de 1,2 pour cent en 2022.

► 3.3. Les indices des salaires dans les économies du G20

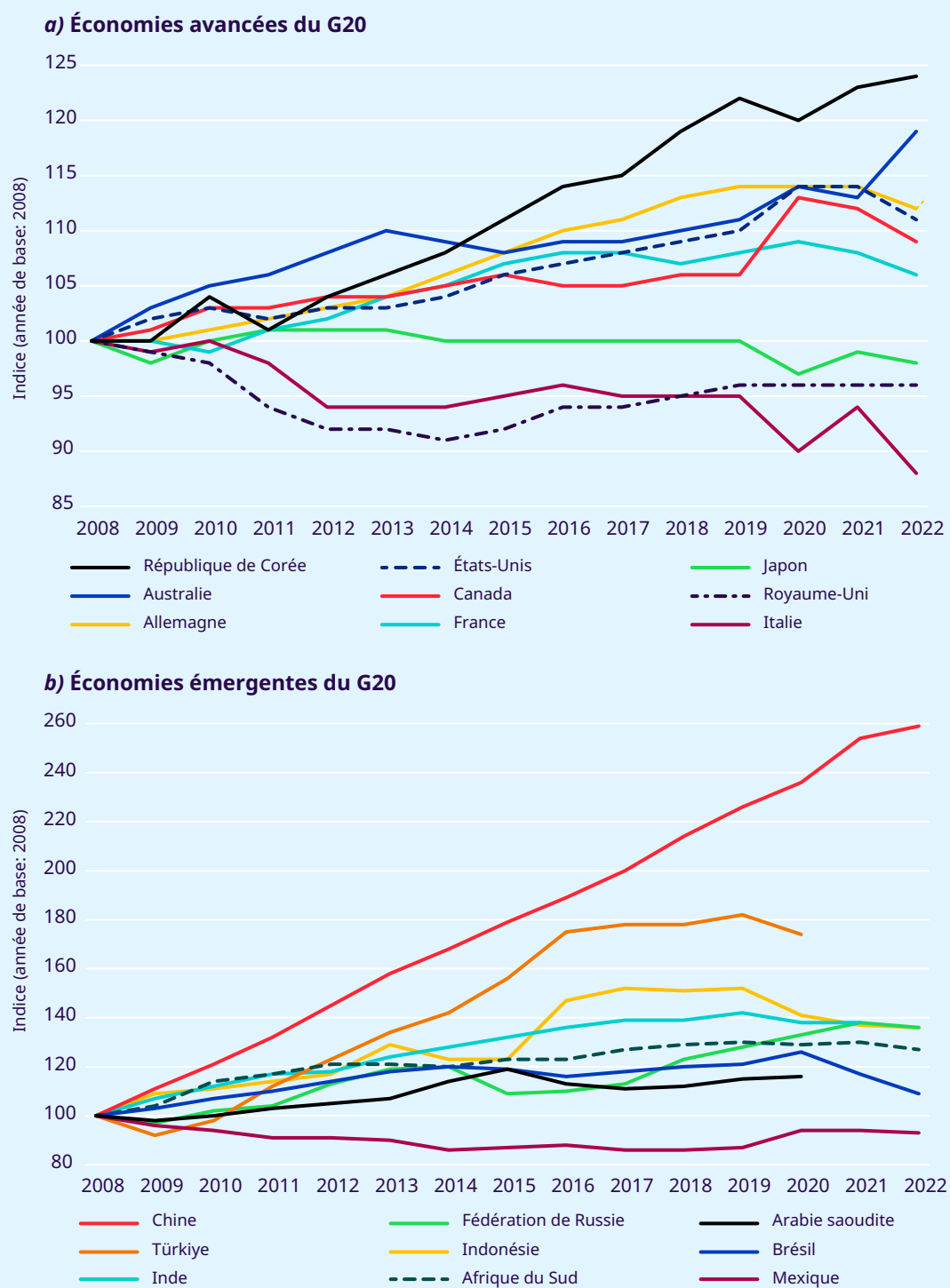
La figure 3.5 témoigne de l'évolution des indices des salaires réels depuis 2008 dans certaines économies avancées et émergentes du G20. En ce qui concerne les économies avancées du G20, les effets de composition en 2020, qui se sont estompés en 2021, combinés à une hausse rapide de l'inflation (en 2021-22) ont entraîné de fortes hausses de la valeur de l'indice des salaires dans plusieurs de ces pays. L'Australie et la République de Corée affichent toutes deux une forte croissance des salaires réels entre 2008 et 2022, tandis que l'Italie, le Japon et le Royaume-Uni sont les seuls pays de l'échantillon où, en 2022, les salaires sont inférieurs à leur valeur réelle de 2008. En 2022, les salaires réels affichaient, par rapport à 2008, une valeur inférieure de respectivement 12 pour cent en Italie, 2 pour cent au Japon et 4 pour cent au Royaume-Uni.

Parmi les économies émergentes du G20, la Chine continue de dominer le classement des pays en matière de croissance des salaires réels, avec des estimations montrant

que les salaires mensuels étaient, en 2022, environ 2,6 fois supérieurs à leur valeur réelle de 2008. À l'exception du Mexique, l'ensemble des économies émergentes du G20 affichaient, en 2022, des salaires moyens mensuels plus élevés en termes réels que ceux de l'année de référence (2008). Au Mexique, les salaires réels restent 7 pour cent en deçà de leur valeur réelle de 2008.

Malgré une croissance plus rapide des salaires dans les économies émergentes du G20, il existe toujours un écart important entre le niveau moyen des salaires réels dans ces pays et celui enregistré dans les économies avancées du G20. La conversion des salaires moyens de l'ensemble des pays du G20 en dollars É.-U., en ayant recours à des taux de change calculés sur la base de la parité de pouvoir d'achat, permet d'obtenir un salaire mensuel moyen d'environ 4 000 dollars É.-U. dans les économies avancées et d'environ 1 800 dollars É.-U. dans les économies émergentes.

► Figure 3.5. Indice du salaire réel moyen pour les pays du G20, 2008-2022



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

Source: Estimations du BIT.

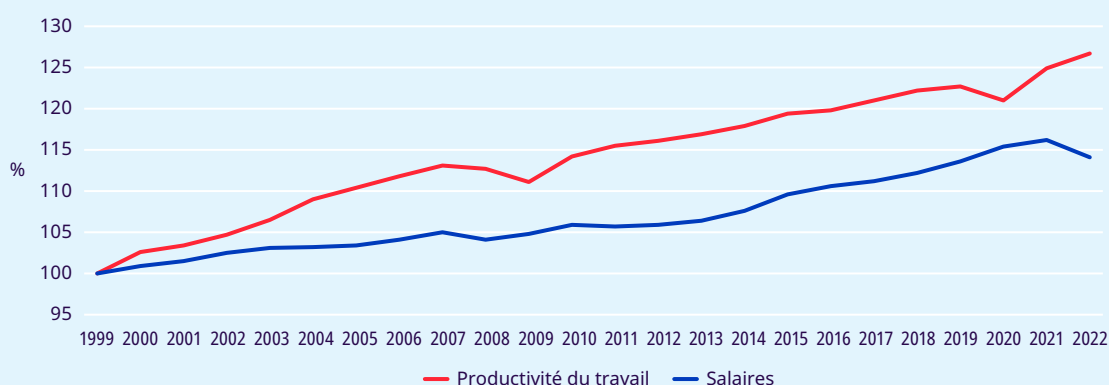
► 3.4. L'évolution des salaires et de la productivité dans les pays à revenu élevé

La croissance de la productivité, et plus particulièrement de la productivité réelle du travail, est un facteur déterminant de la croissance des salaires réels. Comme le soulignent les éditions précédentes du *Rapport mondial sur les salaires*, depuis le début des années 1980, la croissance moyenne des salaires est restée inférieure à celle de la productivité du travail au sein de plusieurs des principales économies développées. À cet égard, la figure 3.6 témoigne du fait que globalement cela reste vrai dans 52 pays à revenu élevé où, entre 1999 et 2022, l'écart entre la productivité réelle et la croissance des salaires réels a atteint 12,6 points de pourcentage en 2022, avec une nouvelle augmentation de l'écart existant entre ces deux séries de données depuis 2019. De manière générale, la figure 3.6 démontre que la productivité du travail exprimée en termes réels a augmenté plus rapidement que les salaires au cours des vingt-deux dernières années, la productivité ayant augmenté de 1,2 pour cent par an alors que les salaires n'ont augmenté que d'environ 0,6 pour cent par an. En outre, il ressort de la figure 3.6 que, malgré la baisse de la productivité du travail pendant la crise financière mondiale de 2008-09 et la pandémie (2020), l'écart entre ces deux séries de données a continué de se creuser. Juste avant la pandémie de COVID-19, cet écart semblait se creuser encore davantage. Bien

► Au cours des dernières décennies, la croissance moyenne des salaires est restée inférieure à celle de la productivité du travail au sein de plusieurs des principales économies développées.

que le ralentissement de la croissance de la productivité du travail en 2020 ait momentanément empêché que l'écart entre ces deux séries de données se creuse encore davantage, la forte baisse de la croissance des salaires réels enregistrée au cours des deux premiers trimestres de l'année 2022, associée à une augmentation de la productivité du travail, s'est à nouveau traduite par une augmentation de cet écart. En réalité, l'écart constaté en 2022 a atteint sa plus forte valeur depuis le début du XXI^e siècle.

► Figure 3.6. Évolution du salaire réel moyen et de la productivité du travail dans 52 pays à revenu élevé, 1999-2022



Note: La productivité du travail est mesurée en PIB par travailleur. Les indices du salaire réel et de la productivité du travail sont calculés sous forme de moyennes pondérées en utilisant la population des pays comme facteur de pondération, de sorte que les grands pays ont un impact plus important pour chaque estimation ponctuelle. Les estimations ont été obtenues en prenant 1999 comme année de référence. Les données pour 2022 sont basées sur les premier et deuxième trimestres de l'année.

Sources: Les données relatives au PIB proviennent du FMI (2022c), alors que les données sur les emplois rémunérés sont extraites de la base de données sur les tendances mondiales de l'emploi d'ILOSTAT. Les données sur les salaires sont fondées sur des estimations du BIT.

Il ressort de la figure 3.6 que la productivité du travail a fortement rebondi en 2021 et 2022, tandis que la croissance des salaires a augmenté d'environ 1 pour cent entre 2020 et 2021, avant de diminuer au premier semestre 2022. L'une des raisons possibles de l'augmentation de la productivité du travail pourrait être liée au fait que les entreprises les moins productives n'ont pas survécu à la crise. Les entreprises ayant résisté sont probablement celles qui ont offert des services et des produits dotés d'une plus forte valeur ajoutée par travailleur aux clients laissés pour compte par les entreprises ayant disparu. Selon une étude récente du Bureau des statistiques du travail des États-Unis (Bureau of Labor Statistics), cet effet pourrait représenter environ les deux tiers de la hausse de productivité observée entre 2020 et 2021 (Stewart, 2022). Lopez-Garcia et Szörfi (2021) soutiennent que les mesures de confinement imposées pendant la pandémie ont accéléré la numérisation des entreprises, augmentant ainsi la valeur ajoutée par travailleur dans des secteurs déjà à forte valeur ajoutée. Ces auteurs soulignent, en outre, que l'accélération de la numérisation pourrait expliquer la raison pour laquelle la croissance moyenne du PIB réel annuel par heure travaillée est passée à 1,7 pour cent dans la zone euro entre le dernier trimestre

La forte baisse de la croissance des salaires réels enregistrée au cours des deux premiers trimestres de l'année 2022, associée à une augmentation de la productivité, s'est à nouveau traduite par une augmentation de l'écart entre la productivité réelle et la croissance des salaires réels.

2019 et le premier trimestre 2021, une augmentation supérieure à deux fois le taux moyen constaté sur la période 2014-2019. Il a également été observé qu'aux États-Unis, en 2022, les bénéfices des entreprises ont grimpé en flèche (Pickert, 2022).

Par-delà les moyennes: l'incidence plus forte de l'inflation sur le pouvoir d'achat des bas salaires

► 3.5. Le coût de l'inflation à travers l'échelle de répartition des revenus

Dans les sections précédentes du rapport, la hausse de l'inflation est examinée en partant du principe que l'augmentation du coût de la vie est identique pour l'ensemble des ménages. La présente section démontre qu'une telle hypothèse est inexacte et que les ménages situés au bas de l'échelle de la répartition des revenus sont confrontés à une charge plus importante du coût de la vie lorsque les prix sont élevés et en hausse. Par conséquent, même si les salaires nominaux sont ajustés pour tenir compte de l'inflation des prix, telle que mesurée par l'indice des prix à la consommation (IPC), les salaires des travailleurs appartenant aux ménages à faible revenu sont confrontés à une baisse plus importante de leur pouvoir d'achat que les travailleurs issus de ménages à revenu élevé.

Au sein des différents pays, la structure des dépenses des ménages varie selon leur position dans l'échelle de la répartition des revenus. Les ménages à faible revenu – mesurés par habitant – ont une moindre marge de manœuvre, dans la mesure où ils consacrent une plus grande partie de leurs

faibles revenus à l'acquisition de produits de base, tels que l'alimentation, le logement et les services publics. À l'extrémité supérieure de l'échelle de la répartition des revenus, un revenu plus élevé permet aux ménages de satisfaire non seulement leurs besoins de base, mais également de disposer d'une marge suffisante pour financer d'autres dépenses (comme la santé, l'éducation ou la culture) et de constituer leur épargne afin de se prémunir contre les incertitudes futures, provoquées notamment par de nouvelles crises potentielles. De nombreuses études examinent la manière dont la part des dépenses consacrées par les ménages aux besoins essentiels varie d'une tranche de revenu à l'autre. Whitmore Schanzenbach *et al.* (2016) ont, par exemple, constaté qu'aux États-Unis les ménages à faible revenu, définis comme ceux appartenant aux 20 pour cent de la tranche de revenu la plus faible, consacrent 82 pour cent de leur revenu aux besoins de base, dont 41 pour cent pour le logement et environ 15 pour cent pour l'alimentation. En revanche, les ménages à revenu moyen consacrent

78 pour cent de leur revenu aux besoins de base, dont environ 33 pour cent au logement et 13 pour cent à l'alimentation. Lorsque les ménages sont divisés et regroupés en quintiles plus petits, les différences constatées entre les ménages se situant aux extrémités inférieure et supérieure de l'échelle de la répartition sont encore plus marquées au niveau de la structure des dépenses. Cette même constatation s'applique à l'ensemble des régions et des pays du monde. Des études comparatives portant sur plusieurs pays suggèrent que le ratio des dépenses consacrées aux biens de base entre les ménages à revenu élevé et les ménages à faible revenu est plus élevé dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire que dans les pays à revenu élevé (voir, par exemple, Clements et Theil, 1996).

Les différences au niveau des habitudes de consommation ont également des répercussions sur le coût de la vie tel que mesuré par l'IPC. Généralement, l'IPC est construit à l'aide d'un panier de produits et de services (notamment l'alimentation, le logement et les transports) qui reflète les habitudes de dépenses moyennes d'une grande partie des ménages au sein de la population (voir l'encadré 3.2). Ces habitudes sont reflétées en attribuant un poids à chacun des articles au sein du panier. Aux États-Unis, par exemple, en 2022, dans le cadre de l'IPC, un poids de 13,4 pour cent a été attribué à la catégorie «alimentation» et de 32,4 pour cent à la catégorie «logement» (BLS, 2022). En France, alors que la catégorie «alimentation» s'est vu attribuer un poids similaire à celui des États-Unis (14,7 pour cent), le «logement» a été doté d'un poids nettement inférieur, à savoir 15,5 pour cent (INSEE, 2022). Les changements constatés au niveau du poids et du prix de chacun des articles inclus dans le panier déterminent en fin de compte l'évolution de l'IPC. Tout comme les autres indices, l'IPC est exprimé en déterminant une période spécifique comme période de référence. Par exemple, si en 2022 l'IPC est estimé à 110 par rapport à l'année 2019 (avec un indice cette année-là équivalent à 100), cela signifie que le prix a augmenté, de manière générale, de 10 pour cent entre 2019 et 2022.

La construction ou l'ajustement de l'IPC ne reflète pas les différences existantes au niveau des habitudes de consommation entre les ménages selon la répartition des revenus. Les pondérations et les prix peuvent indiquer des disparités au niveau régional, mais ce sont les schémas de dépenses moyennes au niveau de la population qui déterminent la construction des pondérations, pendant que la variation des prix entre les différentes périodes détermine quant à elle l'évolution de la valeur de chacun des éléments composant le panier de l'IPC. Compte tenu du fait que l'alimentation, le logement, l'énergie et les transports sont des produits essentiels, la demande concernant ces biens et ces services connaît très peu de variations même lorsque leurs prix augmentent: il s'agit ici de ce que l'on appelle

Les ménages en bas de l'échelle de la répartition des revenus sont confrontés à une charge plus importante du coût de la vie lorsque les prix sont élevés et en hausse.

des «prix non élastiques». De la même manière, de nombreux produits essentiels sont susceptibles d'être davantage affectés par une plus grande volatilité des prix que d'autres articles dans le panier de biens et de services de l'IPC⁸. Le prix de ces articles augmentant plus rapidement, l'IPC leur correspondant augmente également plus rapidement et est souvent plus élevé que l'IPC exprimant le niveau général des prix. À cet égard, la figure 3.7 compare l'IPC correspondant à chacune des principales catégories de dépenses – alimentation, logement, transports, éducation, santé et divers – à l'IPC général dans une centaine de pays issus des différentes régions du monde. Tel que cela ressort de cette figure, les IPC correspondant à l'alimentation, au logement et aux transports sont tous supérieurs à l'IPC général, auquel il est généralement fait référence au cours des discussions sur les salaires.

Qu'est-ce que cela signifie pour les ménages à faible revenu, dans lesquels les bas salaires sont susceptibles d'être concentrés? Lorsque les ménages à faible revenu consacrent une plus grande partie de leur revenu à des articles caractérisés par un IPC plus élevé, l'IPC général ne permet pas de refléter la véritable augmentation du coût de la vie à laquelle ces ménages sont confrontés. Le

Lorsque les ménages à faible revenu consacrent une plus grande partie de leur revenu à des articles caractérisés par un IPC plus élevé, l'IPC général sous-estime l'augmentation du coût de la vie à laquelle ces ménages sont confrontés.

8 En réalité, lors du calcul de l'inflation «de base», qui mesure le taux d'inflation sous-jacent ou à long terme, l'inflation du prix de l'alimentation et de l'énergie sont généralement exclus.

► Encadré 3.2. Comment les taux d'inflation sont-ils calculés?

L'inflation est probablement l'un des termes économiques avec lesquels les individus et les ménages sont le plus familiarisés, car il permet de refléter le coût de la vie et est souvent mentionné dans les médias. Dans sa forme de base, l'inflation est définie comme la mesure, spécifique à un pays¹, dans laquelle le prix d'un ensemble de biens et de services a augmenté sur une certaine période. Par exemple, si l'inflation a augmenté de 2 pour cent entre deux années consécutives, cela signifie que 2 pour cent de revenu nominal supplémentaire seront nécessaires la deuxième année pour maintenir la même consommation de biens et de services que la première année. Pour estimer l'augmentation du coût de la vie entre deux périodes consécutives, les institutions nationales chargées de la production des estimations sur l'inflation² construisent un panier de biens et de services qui reflète la consommation moyenne des ménages au sein du pays. Les établissements concernés surveillent alors l'évolution des prix des biens et des services inclus au sein de ce panier.

Les enquêtes auprès des ménages sont utilisées pour déterminer la composition du panier de biens et de services, ainsi que le poids qu'il convient d'attribuer à chaque article de ce panier. Ces enquêtes sont généralement structurées en neuf parties: denrées alimentaires et autres denrées périssables; vêtements et chaussures; ameublement et articles ménagers; frais relatifs au logement, y compris les services publics et l'énergie; santé; éducation; consommation alimentaire à l'extérieur du domicile; loisirs et culture; et autres services financés par le ménage, tels que notamment l'embauche d'un jardinier, de travailleurs domestiques ou de secrétaires. Les pondérations attribuées à chacun des articles du panier reflètent les habitudes de dépenses moyennes (ou habituelles) des ménages couverts par les enquêtes. Ainsi, les différences dans les habitudes de dépenses des ménages à travers l'ensemble de l'échelle de la répartition des revenus ne sont pas nécessairement prises en compte lors de l'attribution de ces pondérations³. Étant donné que ces enquêtes ne sont pas reconduites chaque année – il y a généralement un intervalle de cinq à dix ans entre deux enquêtes –, les articles au sein du panier restent relativement constants à travers le temps. Dans la mesure où les habitudes de consommation varient d'un pays à l'autre, le poids attribué à chacun des biens et des services du panier

varie également d'un pays à l'autre, reflétant dans de nombreux cas les habitudes de dépenses au niveau national (voir la figure 3.B2).

Les prix des biens et des services inclus dans le panier sont actualisés de manière beaucoup plus fréquente. Cela se fait au moyen d'enquêtes standardisées qui contrôlent l'évolution du prix de ces articles à des intervalles réguliers. Les enquêtes de prix varient d'un pays à l'autre, tout comme leur fréquence: il peut s'agir d'enquêtes ponctuelles menées dans des points de vente et des marchés; ces enquêtes peuvent aussi se baser sur la collecte de «mégadonnées»⁴. La variation du prix des biens et des services inclus dans le panier, sur une période donnée, est ce qui détermine l'évolution de l'IPC, reflétant ainsi les variations au niveau du coût de la vie. Par exemple, si l'année 2020 est prise comme année de référence dans un pays (2020 = 100) et que l'inflation du prix à la consommation entre janvier et décembre 2021 est estimée à 2 pour cent, l'IPC serait égal à 102 pour 2021. «L'inflation sous-jacente» est une estimation alternative qui est souvent utilisée pour mieux comprendre l'inflation sous-jacente et persistante dans un pays donné. Lors du calcul de l'inflation sous-jacente, les éléments dont les prix sont volatils (tels que l'alimentation et l'énergie) sont exclus, tout comme ceux dont les prix sont réglementés par le gouvernement⁵.

La mesure de l'inflation permet d'ajuster les revenus nominaux (tels que les salaires) afin que les salariés et leur famille puissent conserver un pouvoir d'achat similaire dans le temps. Lorsque les revenus nominaux ne sont pas ajustés à la hausse en fonction de l'inflation, le revenu réel diminue et, avec lui, le niveau de vie des personnes concernées. L'inflation est souvent utilisée comme un indicateur clé permettant d'ajuster les salaires par le biais d'accords contractuels préétablis, de conventions collectives et de négociations tripartites (par exemple sur le salaire minimum). Alors que le prix de nombreux biens et services peut s'adapter assez rapidement à l'évolution des circonstances environnantes, les accords contractuels prennent plus de temps à s'y adapter. C'est pourquoi on dit souvent que «les salaires sont rigides». En réalité, l'ajustement des salaires est la plupart du temps effectué sur la base d'une anticipation de l'inflation plutôt que du taux d'inflation réel, c'est-à-dire en tenant compte d'une anticipation future de l'inflation (plutôt que des résultats actuels) dans la rédaction des accords contractuels.

¹ Au sein d'un pays, l'inflation peut être calculée pour certaines régions spécifiques, y compris les zones urbaines et rurales.

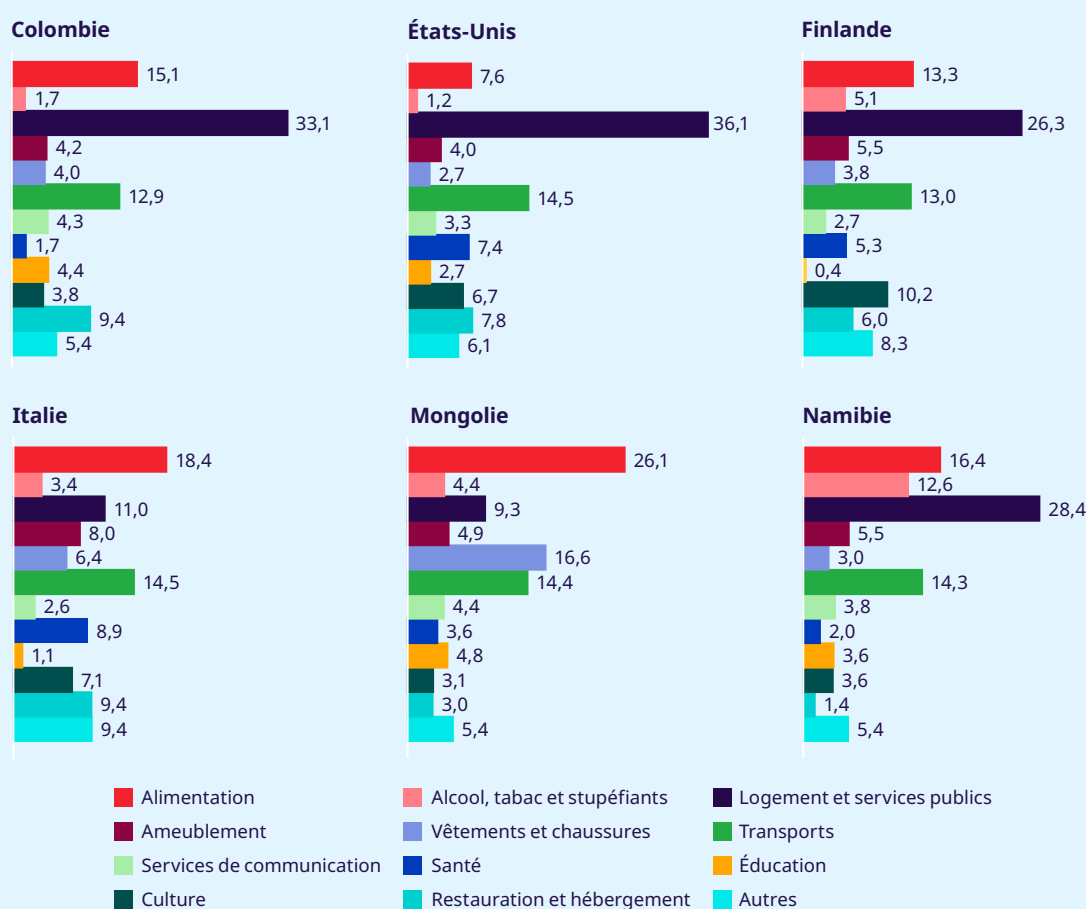
² Il s'agit généralement des bureaux nationaux de statistique mais, dans certains pays, la banque centrale est l'institution responsable (par exemple au Mexique, au Pérou et dans plusieurs autres pays, principalement d'Amérique latine).

³ Par exemple, aux États-Unis, le bureau des statistiques du travail (Bureau of Labor Statistics) tient compte des habitudes de dépenses des ménages dans les villes d'au moins 10 000 habitants, couvrant ainsi les habitudes de dépenses de 93 pour cent de la population américaine. En complément, le bureau recueille des informations sur les habitudes de dépenses des salariés urbains et des employés de bureau pour construire une estimation du coût de la vie qui peut être utilisée pour ajuster certaines catégories de dépenses au niveau fédéral, telles que les prestations de sécurité sociale et les coupons alimentaires.

⁴ Les mégadonnées nécessitent un traitement automatisé, qui comporte ses propres difficultés, en particulier lorsque l'inflation des prix repose sur un panier de produits et de services qui évolue rapidement (Leclair, 2019).

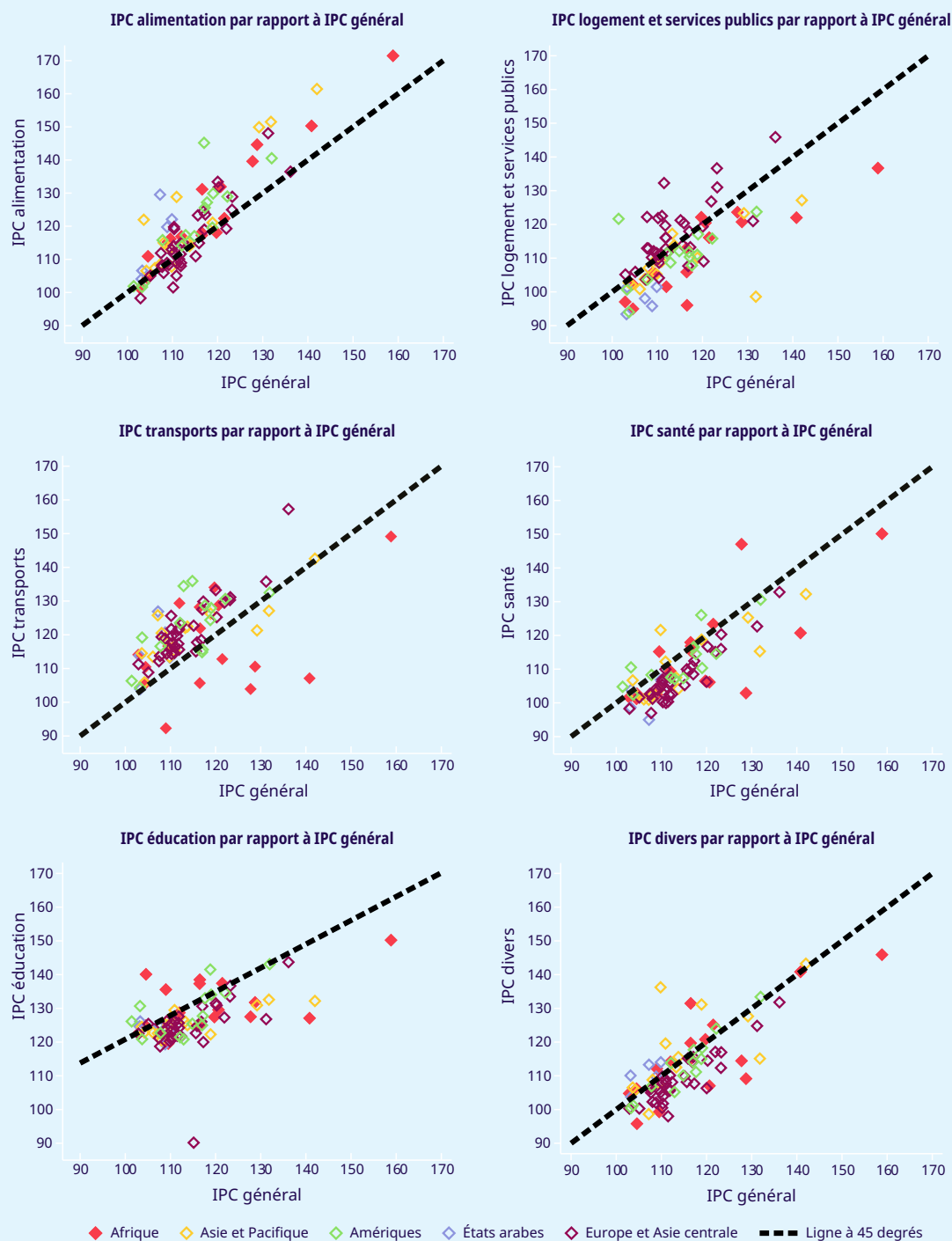
⁵ Il existe d'autres paniers pondérés utilisés pour mesurer les variations de prix. Par exemple, aux États-Unis, il existe deux indices d'inflation différents – l'IPC et l'indice des prix des dépenses de consommation personnelle – qui varient principalement dans la manière dont ils mesurent les variations de prix et le panier de consommation. D'autres indices utilisés pour mesurer les variations de prix comprennent des catégories de dépenses plus larges qui sont moins étroitement liées aux habitudes de consommation des ménages, comme le déflateur du PIB, qui comprend les dépenses militaires et d'autres dépenses de consommation du gouvernement. Pour une analyse des différents indices de prix, voir OIT (2015, encadré 4).

► **Figure 3.B2. Pondérations utilisées pour estimer l'indice général des prix à la consommation dans certains pays, février 2022**



Source: Pondérations de l'IPC pour chaque poste de dépenses publiées par le FMI.

► **Figure 3.7. Comparaison de l'IPC et de certains postes de dépenses spécifiques de l'IPC, par région, avril 2022**



Note: Dans le graphique «IPC éducation par rapport à IPC général», le pays doté d'une valeur atypique est les Pays-Bas.

Source: Estimations du BIT basées sur les données de l'IPC par poste de dépenses publiées par le FMI, <https://data.imf.org/regular.aspx?key=61015892>.

► **Tableau 3.1. Habitudes de dépenses des déciles situés aux extrémités supérieure et inférieure de l'échelle de la répartition des salaires des ménages et évolution de l'IPC, par poste de dépense dans le panier de l'IPC, au Mexique et en Suisse 2021-22**

	Mexique			Suisse		
	Part des dépenses du décile inférieur (%)	Part des dépenses du décile supérieur (%)	Pourcentage de variation des prix (entre juin 2021 et juin 2022)	Part des dépenses du décile inférieur (%)	Part des dépenses du décile supérieur (%)	Pourcentage de variation des prix (entre juin 2021 et juin 2022)
Alimentation et boissons non alcoolisées	42,2	13,9	14,1	14,5	10,2	1,9
Boissons alcoolisées, tabac et stupéfiants	3,8	1,6	8,2	2,3	1,7	1,6
Vêtements et chaussures	3,8	4,9	5,6	2,8	4,6	2,0
Logement, eau, électricité, gaz et autres combustibles	21,0	17,2	2,7	37,4	20,9	4,6
Ameublement, équipement ménager et entretien ménager courant	1,0	1,8	8,6	3,3	5,4	5,0
Santé	3,3	3,3	5,7	6,0	3,4	-0,4
Transports	9,8	16,8	7,4	9,7	14,0	12,4
Communication	2,1	4,6	-2,7	4,0	2,6	0,5
Loisirs et culture	n/d	n/d	6,1	8,0	13,7	1,5
Éducation	5,6	14,9	3,3	n/d	n/d	0,7
Restauration et hébergement	4,8	11,7	10,2	7,7	13,0	3,4
Biens et services divers	2,6	9,2	9,1	4,3	10,5	0,7
Pourcentage de variation du coût de la vie dans chaque pays selon l'IPC général (juin 2021-juin 2022)	8,2			3,4		
Pourcentage de variation du coût de la vie en tenant compte des IPC propres à chaque poste de dépenses (juin 2021-juin 2022)	8,9	6,8		3,9	4,0	

n/d = données non disponibles.

Source: Estimations du BIT. Pour davantage d'informations concernant les sources de données sur les habitudes de dépenses par décile de revenu des ménages, voir l'annexe I. Les augmentations de l'IPC par poste de dépenses ont été estimées à l'aide de la série mensuelle de l'IPC du FMI.

tableau 3.1 illustre ce phénomène en prenant l'exemple du Mexique, où les ménages situés au sein du décile inférieur de la répartition des revenus consacrent 42 pour cent de leur revenu à l'alimentation, tandis que les ménages ayant des revenus supérieurs n'y consacrent que 14 pour cent de leur revenu. En outre, alors qu'au Mexique l'indice général des prix a connu, au mois de juin 2022, une hausse annuelle de 8,2 pour cent, l'indice des prix des produits alimentaires a, quant à lui, augmenté de 14,1 pour cent. En tenant compte de cet aspect et en utilisant l'augmentation du prix de chaque catégorie de biens et de services, le tableau 3.1 montre la différence du coût de la vie

auquel sont confrontés les ménages à faible revenu et ceux à revenu élevé au cours de la période comprise entre juin 2021 et juin 2022. Au Mexique, entre 2021 et 2022, les ménages à faible revenu ont été confrontés, en moyenne, à une augmentation du coût de la vie de 8,9 pour cent, tandis que cette augmentation n'a été que de 6,8 pour cent, en moyenne, pour les ménages à revenu élevé. Ainsi, même si les salaires des ménages à faible revenu étaient ajustés pour tenir compte de l'IPC général, l'ajustement des salaires réels resterait inférieur à l'augmentation du coût de la vie à laquelle ces ménages sont confrontés.

► Pour les ménages à faible revenu, même si les salaires devaient être ajustés afin de tenir compte de l'IPC général, l'ajustement des salaires réels resterait inférieur à l'augmentation du coût de la vie à laquelle ces ménages sont confrontés.

Bien évidemment, l'importance des variations existant au niveau des augmentations du coût de la vie dans l'échelle de la répartition des revenus diffère d'un pays à l'autre. Le tableau 3.1 contient également des données concernant la Suisse, où la part du revenu consacrée aux biens essentiels par les ménages situés aux extrémités inférieure et supérieure de l'échelle de la répartition des revenus est davantage similaire, ce qui traduit des inégalités de revenus moindres qu'au Mexique. En Suisse, l'augmentation du coût de la vie est sensiblement la même pour ces deux déciles, étant estimée à 3,9 pour cent pour les ménages à faible revenu et à 4,0 pour cent pour les ménages à revenu élevé.

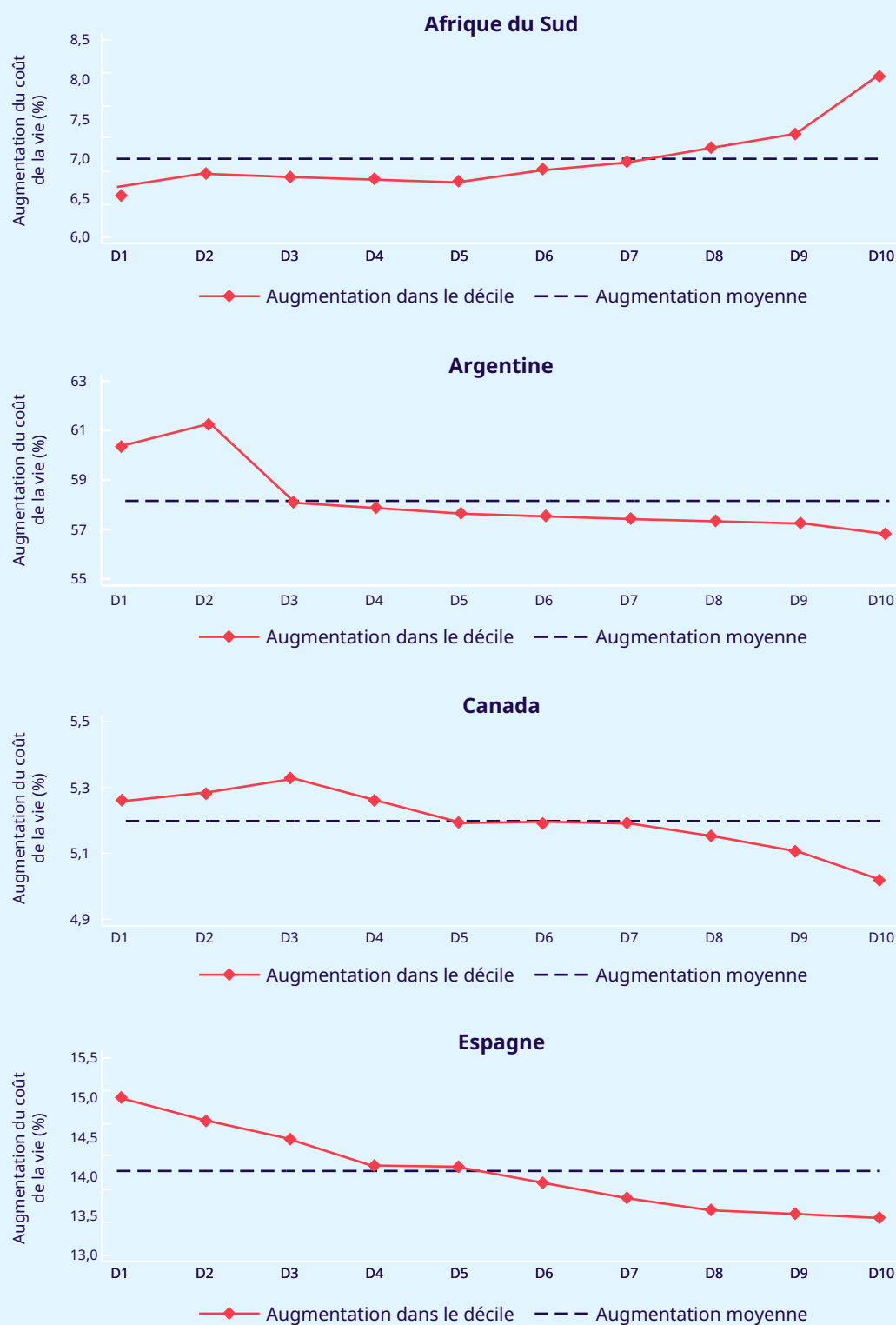
En appliquant un calcul similaire à celui du tableau 3.1, mais cette fois à chacun des déciles de l'échelle de la répartition des revenus des ménages, la figure 3.8 démontre la manière dont le coût de la vie a augmenté entre 2021 et 2022 pour chacun des déciles dans les pays disposant de données sur les dépenses à travers l'échelle de répartition des revenus. Il ressort de cette figure que, dans une majorité de pays, l'augmentation des prix entre 2021 et 2022 a provoqué une hausse du coût de la vie plus forte pour les déciles inférieurs, alors que le coût de la vie a diminué de manière régulière dans les déciles supérieurs. En Espagne, par exemple, les variations de prix entre 2021 et 2022 ont provoqué une augmentation du coût de la vie estimée à 15 pour cent pour les ménages du décile le plus bas, tandis que cette augmentation était inférieure de 2 points de pourcentage (13 pour cent) pour les ménages du décile le plus élevé. En France,

l'écart entre ces deux déciles est plus faible (6,7 pour cent pour le décile le plus bas contre 6,4 pour cent pour le décile le plus élevé), mais l'évolution des prix entre 2021 et 2022 démontre que l'augmentation du coût de la vie pour les ménages situés au bas de l'échelle de la répartition des revenus restait de 0,3 point de pourcentage supérieure à l'augmentation constatée pour les ménages à revenu élevé. En Suisse, de plus grandes variations sont constatées au niveau des habitudes de dépenses des ménages situés dans les déciles intermédiaires de l'échelle de répartition des revenus, ce qui explique la courbe en U inversé au sein de la figure 3.8.

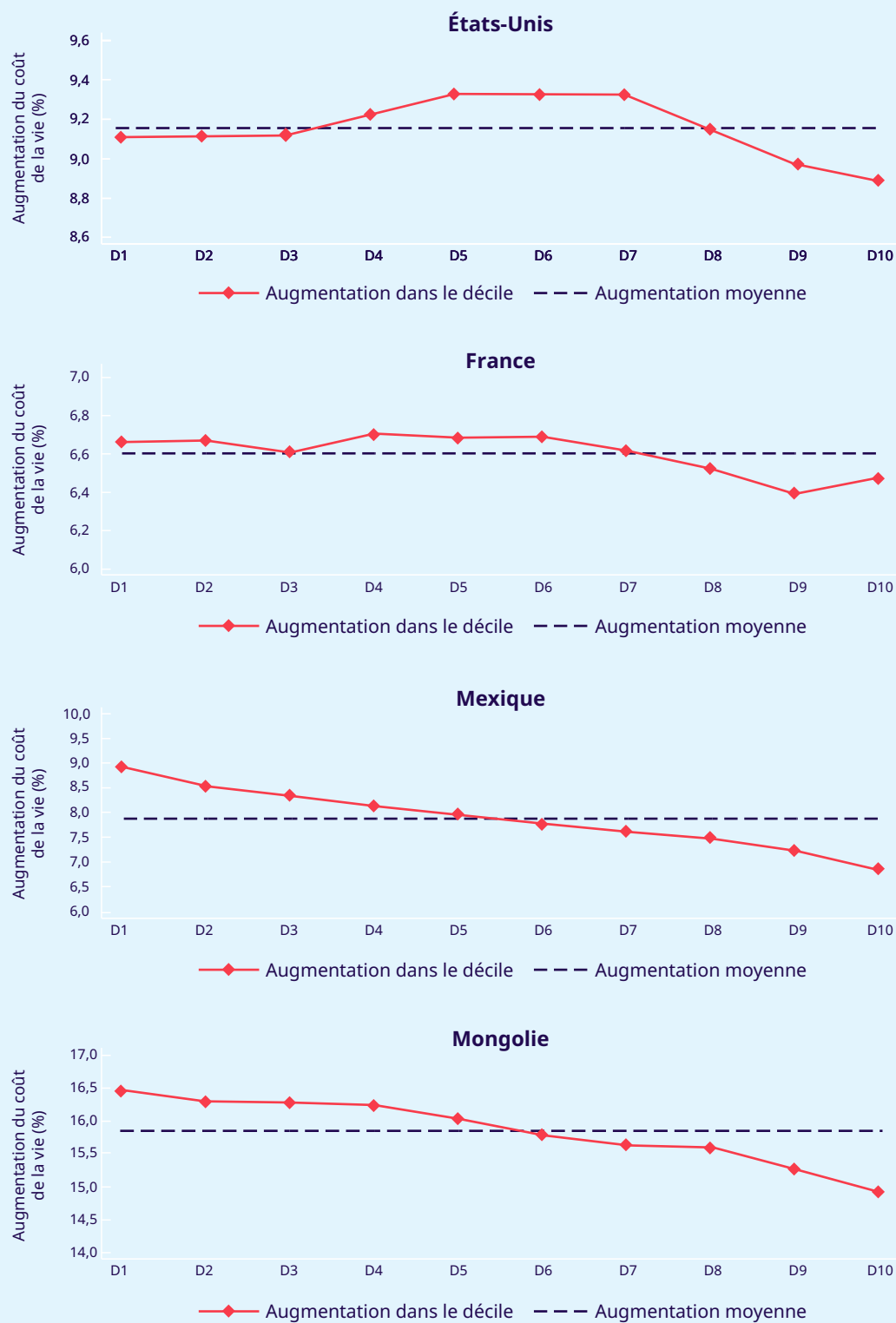
En Afrique du Sud, la hausse du coût de la vie est plus élevée pour les ménages à revenu élevé, ce qui pourrait s'expliquer notamment par la hausse du coût des transports. En effet, alors qu'en Afrique du Sud les transports représentent moins de 1 pour cent des dépenses des ménages à faible revenu, les ménages situés dans le décile le plus élevé y consacrent environ 22 pour cent de leurs revenus. Concrètement, le transport est l'élément du panier de l'IPC ayant subi les plus fortes augmentations de prix en 2021 et 2022 (19,2 pour cent). Il est suivi par l'alimentation, dont le coût a augmenté de 8,9 pour cent au cours de la même période et qui représente environ 50 pour cent de l'ensemble des dépenses des ménages du décile situé au bas de l'échelle. Si l'alimentation, le logement et le transport étaient les seuls éléments pris en considération dans ce calcul, les ménages situés au bas de l'échelle de la répartition des revenus seraient ceux ayant subi la plus forte augmentation du coût de la vie, même si les ménages à revenu élevé consacrent une part importante de leurs revenus au transport.

► La hausse des prix entre 2021 et 2022 a provoqué une augmentation du coût de la vie supérieure pour les déciles inférieurs de l'échelle de la répartition des revenus que pour les déciles supérieurs.

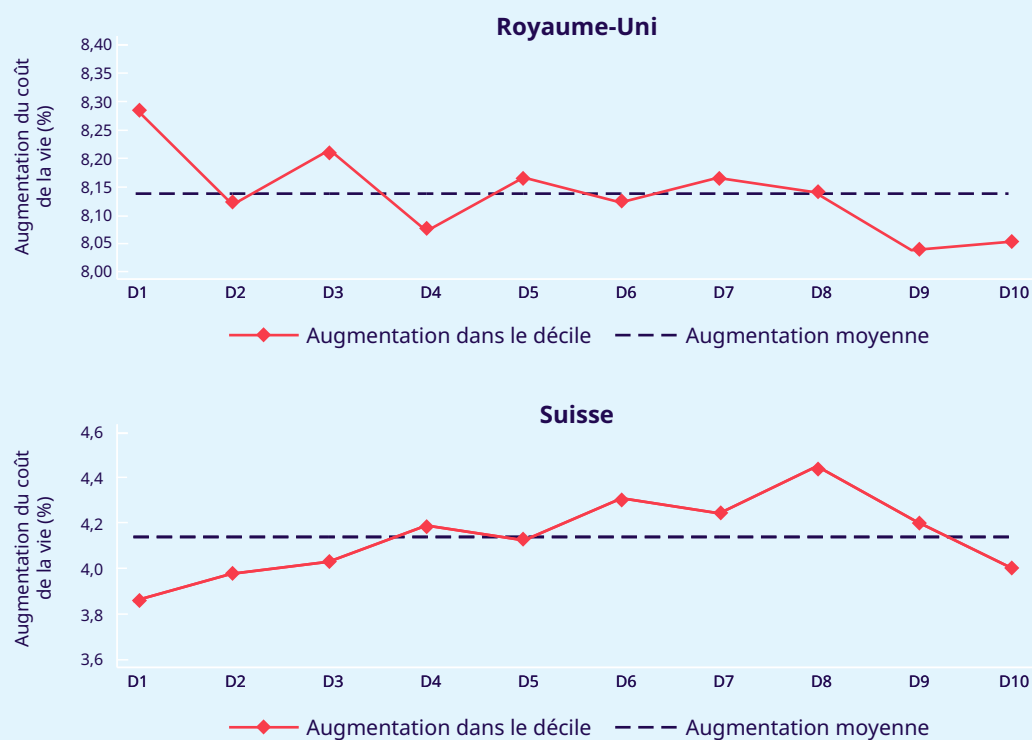
► **Figure 3.8. Variations du coût de la vie en pourcentage pour les ménages dans chacun des déciles de l'échelle de répartition des revenus par rapport à l'augmentation moyenne des prix, dans certains pays, 2021-22**



► Figure 3.8 (suite)



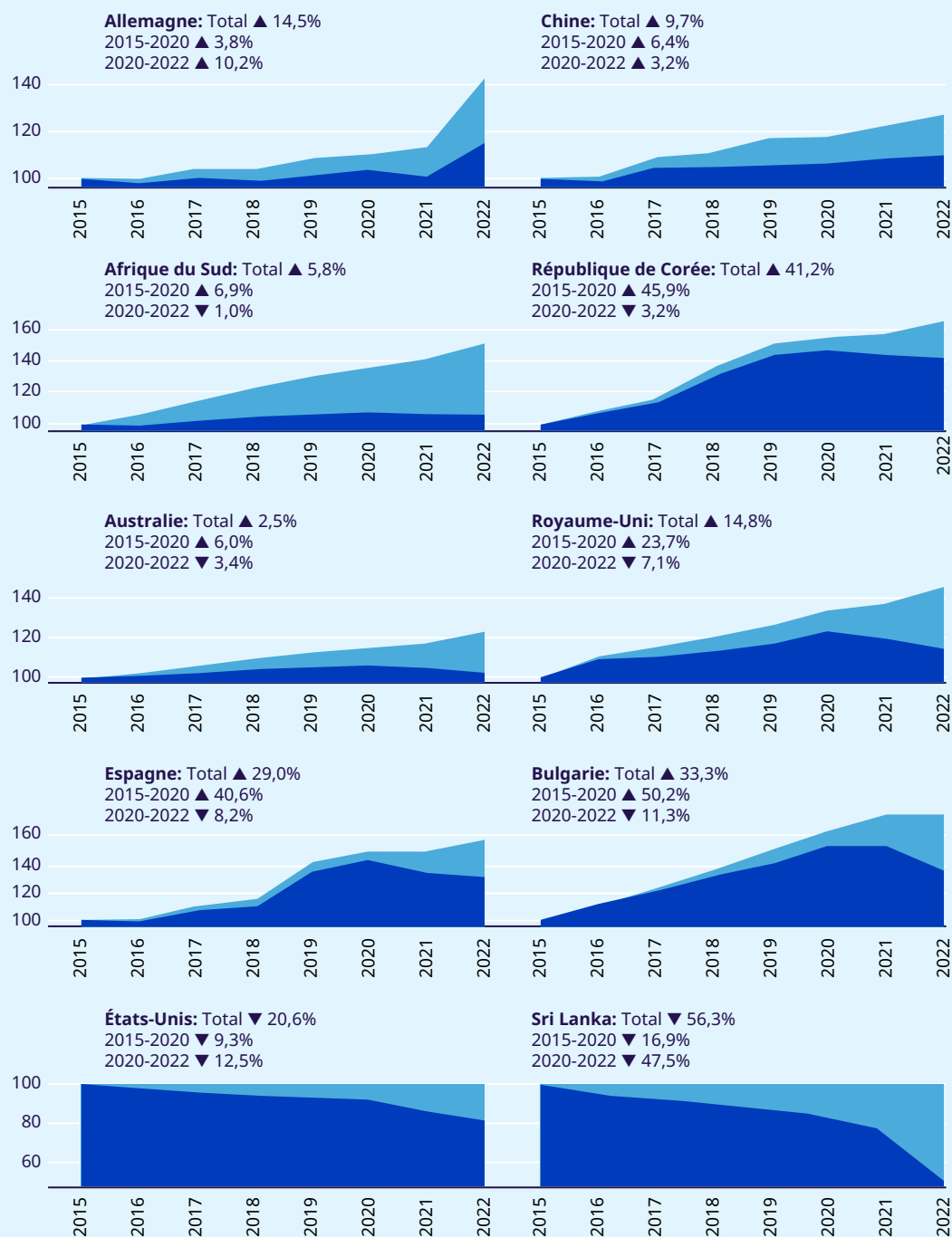
► Figure 3.8 (fin)



Note: Les habitudes de dépenses se fondent sur les données des dernières années disponibles et il est probable que ces modèles soient restés constants dans le temps. Les estimations concernant l'évolution du coût de la vie (général et par poste de dépenses) sont fondées sur les dernières données mensuelles disponibles dans la base de données sur l'IPC du FMI. Pour l'ensemble des pays mentionnés dans cette figure, ces estimations se fondent sur l'évolution de l'IPC général (ou de l'IPC par poste de dépenses) entre les mois du deuxième trimestre 2021 et du deuxième trimestre 2022 pouvant faire l'objet de comparaison.

Source: Estimations du BIT. Pour davantage d'informations sur les sources de données sur les habitudes de dépenses par décile de revenus des ménages, voir l'annexe I. Les augmentations de l'IPC pour les différents postes de dépenses ont été estimées à l'aide des séries mensuelles sur l'IPC du FMI.

► **Figure 3.9. Évolution du salaire minimum en termes réel et nominal dans un échantillon de pays, 2015-2022** (indice: année 2015 = 100)



Note: Bleu foncé = réel; bleu clair = nominal. Les pays sont classés par ordre décroissant de croissance du salaire minimum réel entre 2020 et 2022. Les taux de salaire minimum sont les derniers taux disponibles au 1^{er} octobre 2022.

Source: Estimations du BIT fondées sur la base de données de l'OIT sur le salaire minimum pour le niveau du salaire minimum et sur les données du FMI (2022c) pour l'inflation (prix à la consommation en fin de période).

► 3.6. Des taux d'inflation qui pèsent sur le pouvoir d'achat des salaires minima

Le salaire minimum est un outil largement utilisé dans le monde pour protéger les revenus et le pouvoir d'achat des travailleurs faiblement rémunérés et de leur famille. Comme précédemment indiqué dans le *Rapport mondial sur les salaires 2020-21* (OIT, 2021c), l'adéquation des niveaux de salaire minimum dépend essentiellement de la capacité à réviser et à ajuster régulièrement ces taux. Cela nécessite un mécanisme d'ajustement souple qui tienne compte de certaines circonstances, des besoins des travailleurs et de

leur famille, ainsi que des facteurs économiques. En période d'inflation des prix, si les taux du salaire minimum ne sont pas ajustés, ou s'ils ne sont pas suffisamment ajustés de manière à tenir compte de la hausse des prix, cela signifie que leur valeur réelle diminue. En outre, tel qu'indiqué au sein de la section 3.5, même lorsque le salaire minimum est ajusté en fonction des augmentations de l'IPC, cela peut se révéler être insuffisant pour compenser entièrement la hausse du coût de la vie supportée par les ménages à faible revenu.

■ En période d'inflation des prix, la valeur réelle du salaire minimum diminue lorsque son taux n'est pas ajusté de manière à tenir compte de la hausse des prix.

La figure 3.9 illustre l'évolution du salaire minimum nominal et réel (mesurée, par souci de simplicité, par l'IPC) au sein de 7 économies du G20, de 2 pays supplémentaires en Europe (Bulgarie et Espagne) et de 1 pays supplémentaire en Asie (Sri Lanka). Parmi ces 10 pays, entre 2015 et 2022, le salaire minimum nominal a augmenté dans l'ensemble des pays, à l'exception des États-Unis et du Sri Lanka. Au cours de la période 2020-2022, le salaire minimum réel n'a augmenté que dans 2 des 10 pays (Allemagne et Chine) et a donc diminué en raison de la hausse de l'inflation dans les 8 autres pays représentés au sein de cette figure.

De quelle manière le salaire global perçu par les femmes et les hommes a-t-il été touché par la crise liée au COVID-19 et l'inflation?

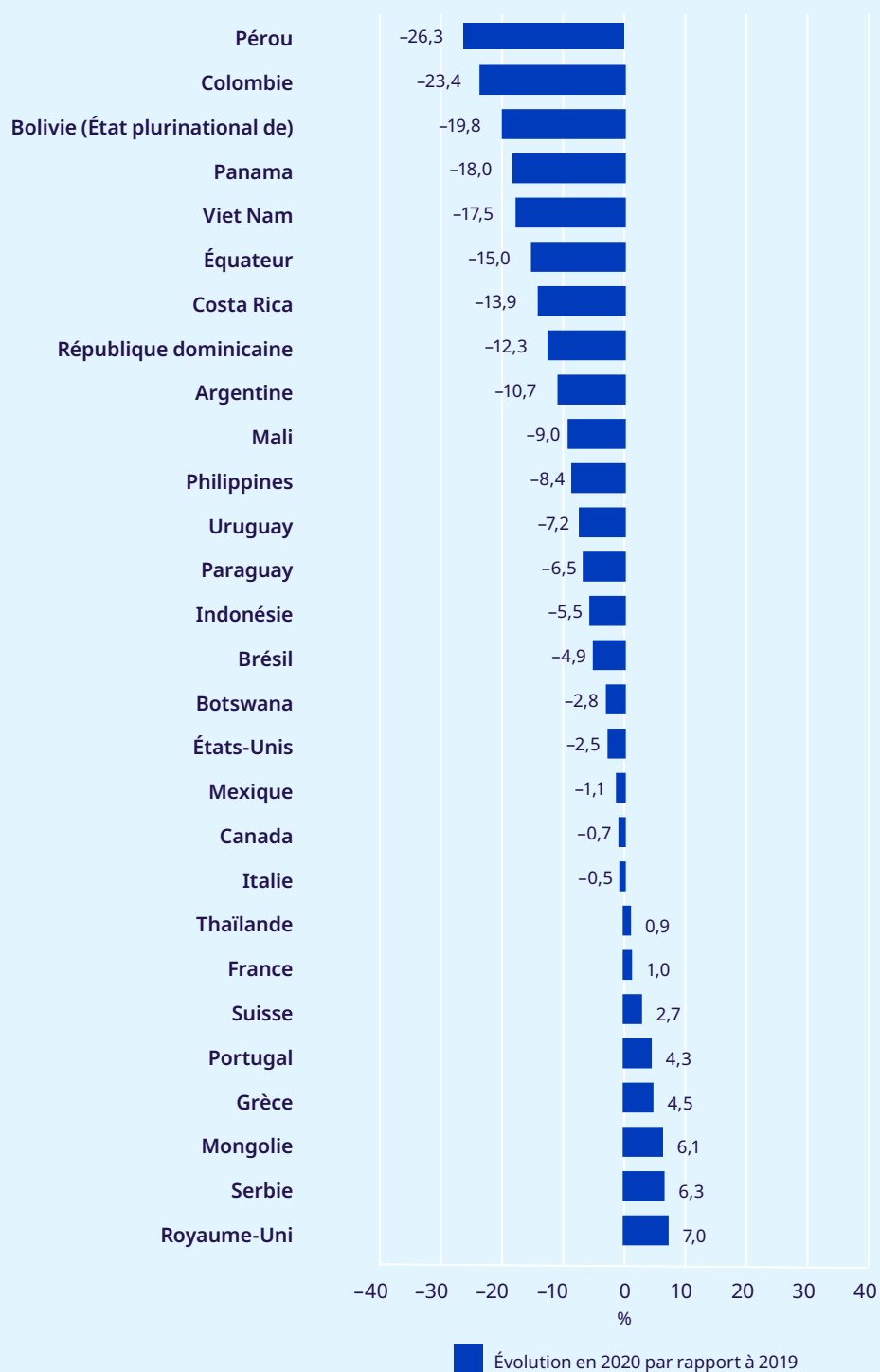
► 3.7. L'évolution de la masse salariale totale avant et pendant la crise liée au COVID-19

L'érosion récente des salaires réels due à l'inflation vient en réalité s'ajouter aux pertes salariales importantes déjà subies par les travailleurs et leur famille pendant la crise liée au COVID-19, qui ne sont pas entièrement reflétées dans les données sur les salaires moyens présentées dans les sections précédentes de ce rapport. Cette section vise donc à compléter cette analyse en examinant l'évolution de la masse salariale réelle totale. L'analyse de la masse salariale totale révèle la manière dont, pendant les mois de confinement, la perte d'emploi associée à la réduction du nombre d'heures travaillées et à l'ajustement des taux de salaire horaire a entraîné une accumulation en termes

de perte de revenus pour les salariés et leur famille dans de nombreux pays.

En s'appuyant sur les données des enquêtes trimestrielles, la figure 3.10 illustre, pour chacun des pays dans lesquels ces données sont disponibles, la manière dont la masse salariale réelle totale a évolué entre 2019 (l'année de référence) et chacune des années jusqu'à l'année la plus récente, à savoir 2020, 2021 et, pour certains pays, le premier ou deuxième trimestre 2022. La masse salariale annuelle totale, en termes réels, est égale à la somme des gains mensuels réels perçus par l'ensemble des salariés au cours d'une seule et même année.

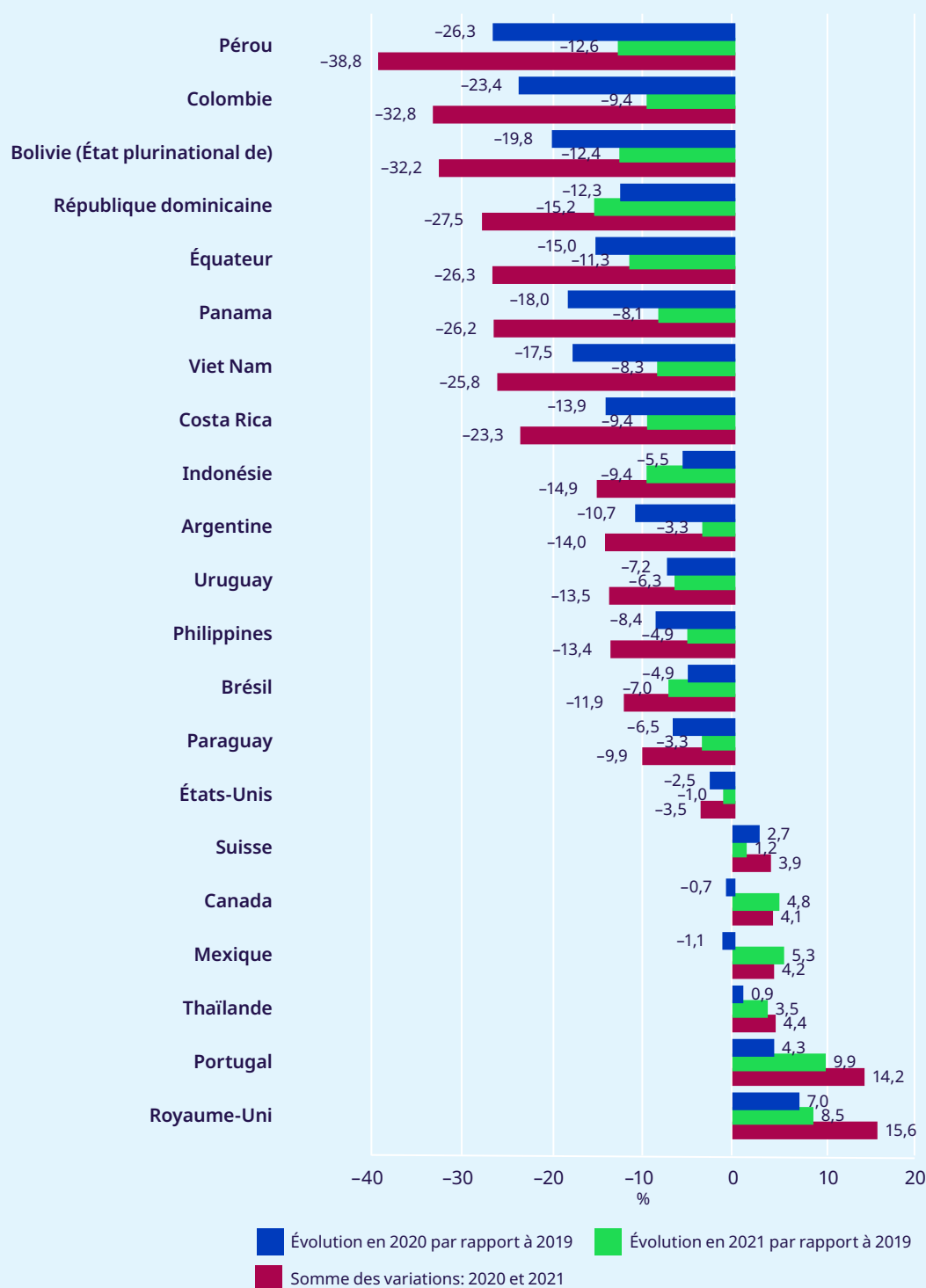
► Figure 3.10, partie A. Évolution de la masse salariale totale entre 2019 et 2020, dans certains pays (en pourcentage)



Note: Le graphique présente les pays pour lesquels des données sont disponibles jusqu'à fin 2020.

Source: Estimations du BIT. Pour davantage d'informations sur les sources des données d'enquête utilisées dans ce rapport, voir l'annexe I.

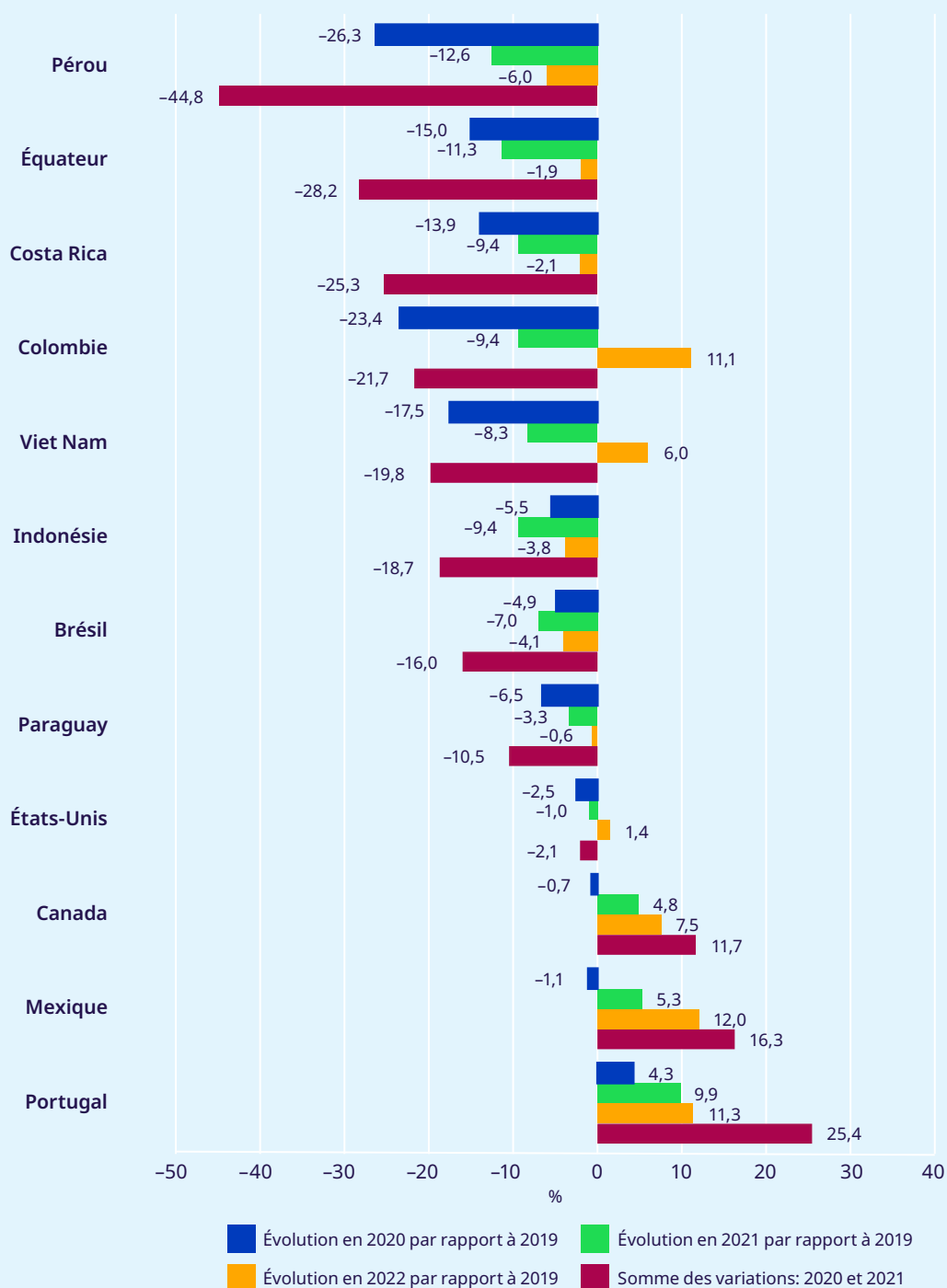
► Figure 3.10, partie B. Évolution de la masse salariale totale en 2020 et 2021 par rapport à 2019, dans certains pays (en pourcentage)



Note: Le graphique présente les pays pour lesquels des données sont disponibles jusqu'à fin 2021. Les pays sont classés par ordre décroissant par rapport à la valeur de la somme des variations de la masse salariale totale pour 2020 et 2021.

Source: Estimations du BIT. Pour davantage d'informations sur les sources des données d'enquête utilisées dans ce rapport, voir l'annexe I.

► Figure 3.10, partie C. Évolution de la masse salariale totale en 2020, 2021 et 2022 par rapport à 2019, dans certains pays (en pourcentage)



Note: Le graphique présente les pays pour lesquels des données sont disponibles jusqu'au premier (ou, dans certains cas, jusqu'au deuxième) trimestre 2022. Pour davantage d'informations sur les séries de données, voir l'annexe I. Les pays sont classés par ordre décroissant par rapport à la valeur de la somme des variations de la masse salariale totale de 2020 à 2022.

Source: Estimations du BIT. Pour davantage d'informations sur les sources des données d'enquête utilisées dans ce rapport, voir l'annexe I.

Tel que cela ressort de la partie A de la figure 3.10, à la fin de l'année 2020, 20 des 28 pays présents au sein de ce graphique avaient connu une baisse de leur masse salariale réelle totale par rapport à 2019. Cette perte variait entre 1 pour cent, en moyenne, au Canada, en Italie et au Mexique à plus de 20 pour cent en Colombie (23 pour cent) et au Pérou (26 pour cent). Dans l'ensemble des 28 pays présents au sein de ce graphique, la baisse moyenne de la masse salariale totale est équivalente à 6,2 pour cent par pays, soit une perte de trois semaines de revenus, en moyenne, pour chaque salarié de ces 28 pays. Pour les 8 pays dans lesquels la masse salariale réelle totale a augmenté, 6 sont situés en Europe et 2 en Asie. En ce qui concerne les pays européens, cela est probablement dû aux plans de relances (subventions salariales et programmes de maintien dans l'emploi) qui ont aidé à maintenir les salariés sur le marché du travail en 2020. Les subventions salariales sont incluses dans la somme de la masse salariale totale.

La partie B de la figure 3.10 contient quant à elle des informations supplémentaires pour l'année 2021: elle illustre la variation de la masse salariale réelle totale en 2020 ou en 2021 par rapport à 2019, ainsi que la variation globale (ou cumulée) entre 2019 et 2021⁹. Il en ressort que, sur les 21 pays disposant de données jusqu'en 2021, 15 d'entre eux ont également subi en 2021 une baisse de leur masse salariale réelle totale par rapport à 2019. Toutefois, la reprise du marché du travail est clairement visible par rapport à 2020: à l'exception de 3 de ces 15 pays, à savoir le Brésil, la République dominicaine et l'Indonésie, la baisse de la masse salariale réelle totale a été bien plus faible en 2021 qu'en 2020. Par exemple, au Pérou, en Colombie et dans l'État plurinational de Bolivie, à savoir les 3 pays de la partie B de la figure 3.10 ayant subi les plus fortes pertes, la baisse de la masse salariale réelle totale en 2021 par rapport à 2019 était estimée respectivement à 12,6, 9,4 et 12,4 pour cent, contre respectivement 26,3, 23,4 et 19,8 pour cent en 2020. En outre, en 2021, 2 pays – le Canada et le Mexique – ont signalé des augmentations au niveau de leur masse salariale réelle totale par rapport à 2019, après avoir enregistré une baisse en 2020. Parmi les 21 pays présents dans cette figure, la baisse moyenne de la masse salariale réelle totale était estimée à 8,6 pour cent, en 2020, contre 6,3 pour cent en 2021, ce qui reste toutefois une baisse substantielle. En d'autres termes, parmi les 21 pays disposant de données pour 2020 et 2021, la baisse de la masse salariale totale était équivalente à quatre semaines de salaire en 2020 et à deux semaines en 2021, ce qui implique une perte totale de six semaines de salaire sur ces deux années.

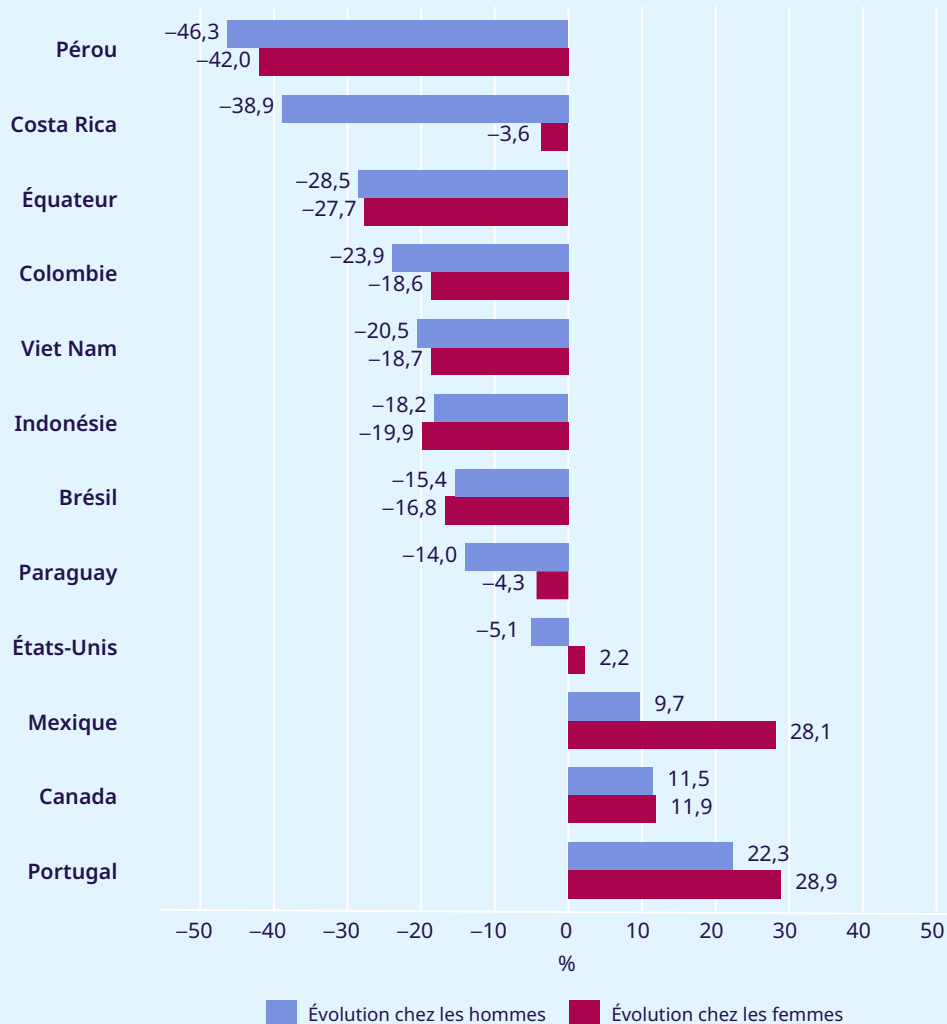
Enfin, la partie C de la figure 3.10 contient des informations supplémentaires sur la baisse de la masse salariale totale au cours des premiers trimestres 2022 par rapport aux deux premiers trimestres 2019, ainsi que sur la baisse cumulée entre 2020 et 2022 par rapport à la même période en 2019¹⁰. Seuls 12 des 28 pays initialement présents au sein de la partie A disposent de données pour la période 2020-2022. Lorsque l'on prend uniquement en considération les estimations pour 2022, la partie C de cette figure atteste de la reprise progressive des marchés du travail dans l'ensemble des régions du monde. Au cours des deux premiers trimestres 2022, dans seulement 6 de ces 12 pays, la masse salariale réelle totale reste inférieure à celle estimée en 2019. Toutefois, dans 9 des 12 pays, malgré l'amélioration constatée début 2022, la variation cumulée entre 2020 et 2022 a une valeur négative, ce qui signifie qu'à la mi-2022 les pertes causées par la crise liée au COVID-19 n'avaient pas encore été entièrement récupérées. Hormis les États-Unis, les pertes cumulées sur une période d'environ trente mois depuis 2020 s'élèvent à un montant compris entre 11 et 45 pour cent du total des salaires versés en 2019. Cette perte de revenus s'est probablement traduite par une baisse du niveau de vie ou une augmentation des dettes, voire les deux, pour les ménages de ces pays et des régions correspondantes. Il ressort toutefois de la section 3.9 ci-après que les pertes au niveau de la masse salariale ont eu davantage de retombées négatives sur les travailleurs faiblement rémunérés (et leur famille) que sur les travailleurs percevant une rémunération plus élevée.

La figure 3.11 offre une analyse similaire à l'analyse sous-jacente au sein de la figure 3.10, tout en établissant une distinction entre les femmes et les hommes et en exposant non pas les variations annuelles mais les pertes cumulées au niveau de la masse salariale réelle totale entre 2019 et les premiers trimestres de l'année 2022. Il ressort de cette figure que 8 des 12 pays ont été confrontés à une perte cumulée de la masse salariale réelle totale pour les femmes et les hommes, alors que dans 3 pays la masse salariale réelle totale a augmenté aussi bien pour les femmes que pour les hommes. Dans l'ensemble des pays ayant été confrontés à une perte cumulée, à l'exception de 2 pays – le Brésil et l'Indonésie –, la perte est plus importante chez les hommes, tandis que dans les pays avec un gain cumulé l'augmentation est plus élevée chez les femmes. La figure 3.12 vient compléter les figures 3.10 et 3.11 en retraçant l'évolution de la masse salariale totale – pour l'ensemble des salariés, ainsi que séparément pour les femmes et les hommes – du premier trimestre 2019 jusqu'au dernier trimestre pour lequel des données sont

9 Sept des pays présents au sein de la partie A de la figure 3.10 n'avaient toujours pas publié les résultats de leurs enquêtes trimestrielles pour 2021 et 2022 au moment de la rédaction de ce rapport. Ces pays, à savoir le Botswana, la France, la Grèce, l'Italie, le Mali, la Mongolie et la Serbie, ont donc été écartés de l'analyse des autres graphiques (parties B et C).

10 Des données sont disponibles jusqu'au deuxième trimestre pour le Canada, la Colombie l'Équateur et les États-Unis. Pour l'ensemble des autres pays présents au sein de la partie C de la figure 3.10, les données ne sont disponibles que jusqu'au premier trimestre 2022. Il en va de même pour la figure 3.11.

► **Figure 3.11. Évolution de la masse salariale totale entre 2020 et 2022 par rapport à 2019, par sexe, dans certains pays (en pourcentage)**



Note: Le graphique présente les pays pour lesquels des données sont disponibles jusqu'au premier (voire, dans certains cas, jusqu'au deuxième) trimestre 2022. Pour davantage d'informations sur les séries de données, voir l'annexe I. Les pays sont classés par ordre décroissant correspondant à l'évolution de la masse salariale totale pour les hommes.

Source: Estimations du BIT. Pour davantage d'informations sur les sources des données d'enquête utilisées dans ce rapport, voir l'annexe I.

disponibles, à savoir le dernier trimestre de l'année 2020 ou 2021, ou encore le premier ou le deuxième trimestre de l'année 2022¹¹. Cette figure se caractérise également par une forte hétérogénéité au niveau de l'évolution de la masse salariale totale des femmes et des hommes depuis le début de la pandémie, les hommes ayant été confrontés à des pertes supérieures à celles des femmes dans de

nombreux pays. Ces estimations ne doivent, toutefois, pas être interprétées comme signifiant que les crises concomitantes sur le marché du travail ont frappé plus durement les hommes que les femmes. La prochaine section abordera certains aspects complexes de la manière dont ces crises ont eu des retombées différentes sur les femmes et sur les hommes.

11 Pour davantage d'informations sur les données des enquêtes utilisées au sein de ce rapport, voir l'annexe I. L'annexe II vient, quant à elle, compléter la figure 3.12 en présentant des estimations relatives à l'évolution de la masse salariale totale pour les pays disposant de données trimestrielles.

► **Figure 3.12. Évolution de la masse salariale totale, par sexe, dans certains pays, 2019-2022** (en pourcentage)



► Figure 3.12 (fin)



Source: Estimations du BIT. Pour davantage d'informations sur les sources des données d'enquête utilisées dans ce rapport, voir l'annexe I.

► 3.8. Décomposition de l'évolution de la masse salariale totale dans le temps et comparaison entre les femmes et les hommes

L'évolution de la masse salariale réelle totale sur une période donnée – par exemple entre 2019 et 2020 – est le résultat des variations de l'emploi total (y compris au niveau du nombre d'emplois et du nombre d'heures travaillées) et des variations du salaire horaire à la fois en termes réel et nominal. La présente section vise à analyser la manière dont chacune de ces composantes a contribué à l'évolution de la masse salariale réelle totale entre 2020 et le premier ou le deuxième trimestre 2022. Ce faisant, elle met en lumière à la fois la manière dont la crise liée au COVID-19 a contribué à la réduction de la masse salariale réelle totale étudiée au sein de la section précédente, et la manière dont la crise actuelle liée au coût de la vie a également une incidence négative sur les salaires. La méthodologie utilisée pour décomposer l'évolution de la masse salariale totale est décrite au sein de l'annexe III.

La figure 3.13 illustre la décomposition de l'évolution de la masse salariale totale en 2020, 2021 et 2022, pour chacun des 12 pays disposant de données jusqu'au premier ou deuxième trimestre 2022¹². Dans 10 des 11 pays dans lesquels la masse salariale a diminué en 2020 par rapport à 2019, le facteur négatif décisif a été une baisse au niveau de l'emploi. Dans certains de ces pays, à savoir le Brésil, le Canada et les États-Unis, la dissociation des facteurs à l'origine de l'évolution de la masse salariale réelle totale en 2020 illustre clairement l'effet de composition de l'emploi sur les salaires, tel que décrit dans l'encadré 3.1. En effet, les emplois perdus au sein de ces pays en 2020 ont conduit à une réduction de la masse salariale réelle totale, mais le montant du salaire nominal moyen a augmenté, dans la mesure où les travailleurs percevant des revenus plus élevés ont conservé leur emploi, ce qui est venu atténuer l'impact de la perte d'emploi sur la baisse de la masse salariale totale. Le Costa Rica, le Mexique et le Paraguay présentent également certains signes, quoique plus timides, d'un effet de composition sur les salaires lors de la décomposition de l'évolution de la masse salariale réelle totale.

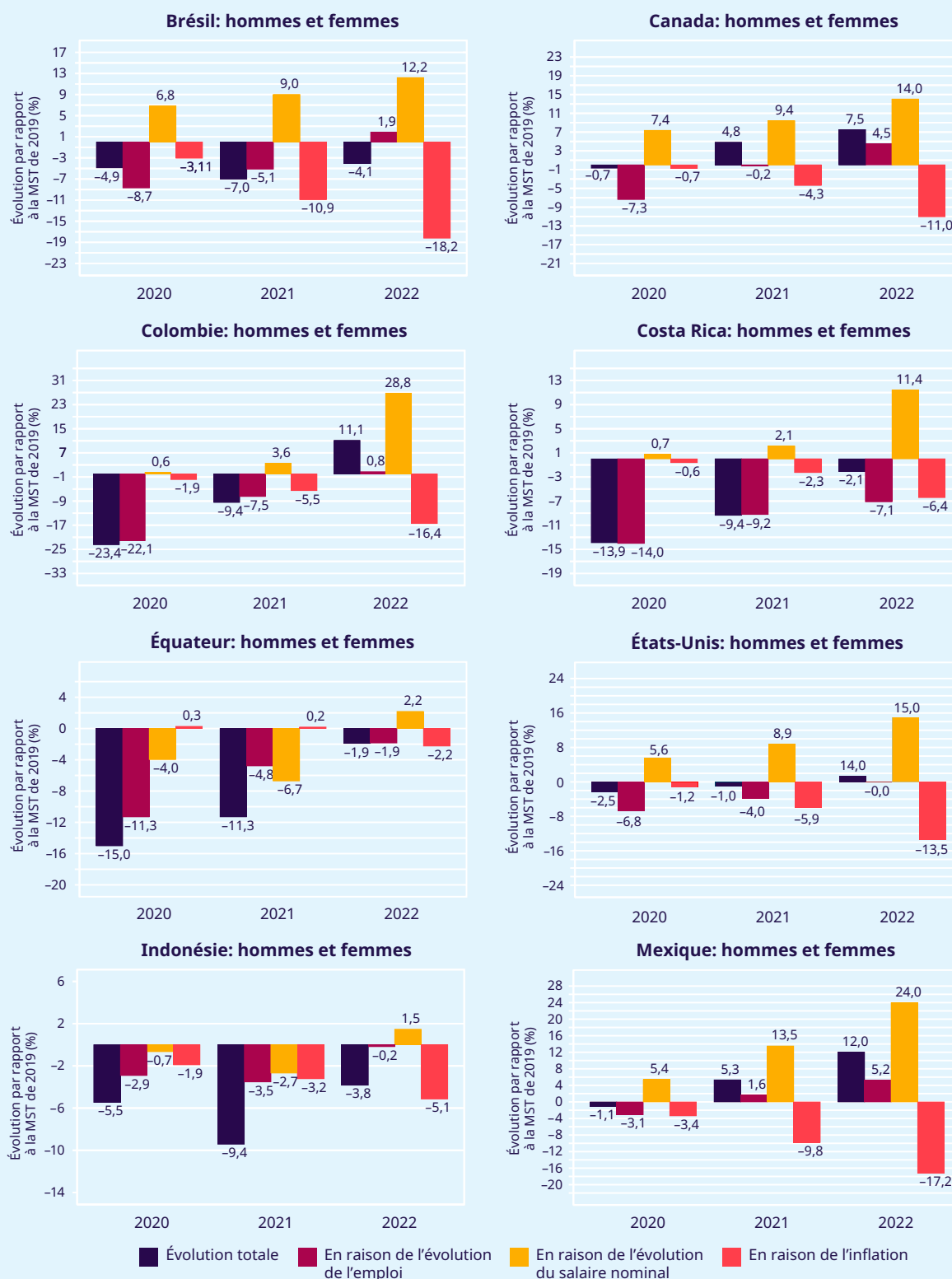
Le Viet Nam est, quant à lui, le seul pays de l'échantillon restreint couvert par la figure 3.13 où, en 2020, la baisse du salaire nominal a été le principal facteur de la baisse de la masse salariale, mais il peut être représentatif d'autres

pays d'Asie et d'autres régions du monde où la crise liée au COVID-19 s'est traduite par une diminution des salaires plutôt que par une perte d'emploi. En Équateur, en Indonésie et au Pérou, le montant du salaire nominal a également diminué, ce qui a contribué à une réduction de la masse salariale, bien que le principal facteur de la baisse de la masse salariale reste la perte d'emploi. Le Portugal est le seul pays de l'échantillon où la masse salariale totale a augmenté en 2020. Comme dans d'autres pays européens, les subventions salariales et les programmes de maintien dans l'emploi ont probablement contribué à atténuer l'impact de la crise sur l'emploi salarié. Cependant, malgré les mesures d'aide contenues dans les plans de relance, la masse salariale totale du Portugal a diminué de 1,6 pour cent en raison de la perte d'emploi. En revanche, les augmentations du salaire nominal ont été suffisamment importantes pour aboutir à une augmentation de la masse salariale réelle totale en 2020 de 4,3 pour cent par rapport à 2019.

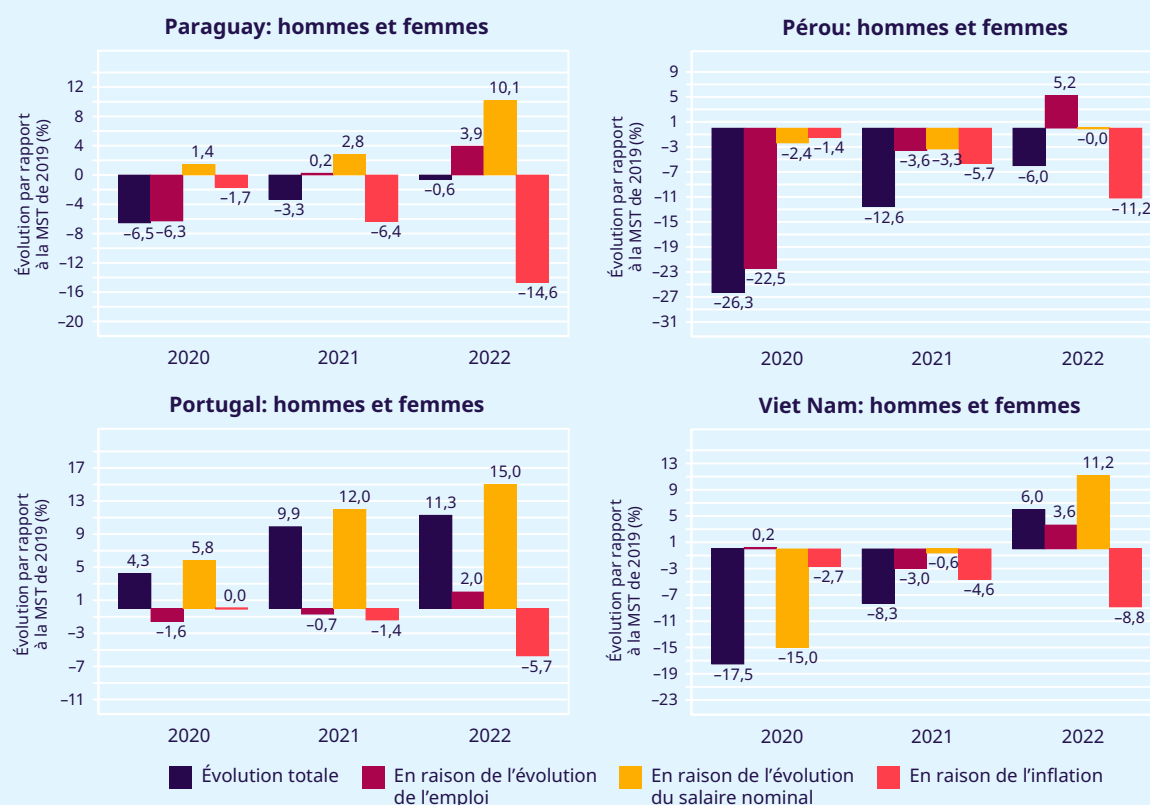
Il ressort de la décomposition présentée dans la figure 3.13 que, en 2021, soit la deuxième année après le début de la pandémie, les résultats en matière d'emploi – et donc la masse salariale réelle totale – commençaient dans l'ensemble à s'améliorer. En 2020, quelques pays s'étaient remis de la perte totale constatée au niveau de leur masse salariale et signalaient même des augmentations en 2021 par rapport à 2019 (par exemple le Canada et le Mexique). Dans la plupart des autres pays, bien que la masse salariale réelle totale en 2021 soit restée inférieure à celle de 2019, la perte enregistrée en 2021 était inférieure à celle de 2020. Cependant, le résultat le plus frappant de la figure 3.13 reste la forte irruption de l'inflation en tant que principal facteur exerçant une influence négative sur la masse salariale réelle totale à partir de 2021. L'année 2021 est donc celle où les effets des deux crises – la crise liée au COVID-19 et celle liée à l'augmentation du coût de la vie – se sont chevauchés et ont interagi pour dessiner l'évolution de la masse salariale réelle totale. En 2022, l'inflation est le principal facteur exerçant une influence négative dans la plupart des pays. Ce phénomène est principalement visible au Brésil, où l'inflation a contribué à une réduction de la masse salariale réelle totale, estimée, au premier trimestre 2022, à 18,2 pour cent par rapport au premier trimestre 2019.

12 Des graphiques présentant une décomposition similaire pour les pays disposant de données trimestrielles jusqu'en 2020 ou 2021 figurent à l'annexe IV.

► **Figure 3.13. Décomposition de l'évolution de la masse salariale totale pour 2020, 2021 et les deux premiers trimestres 2022, dans certains pays (en pourcentage)**



► Figure 3.13 (fin)



MST = masse salariale totale.

Note: L'annexe III décrit la méthodologie utilisée pour décomposer l'évolution de la masse salariale totale entre les différentes années.**Source:** Estimations du BIT. Pour davantage d'informations sur les sources des données d'enquête utilisées dans ce rapport, voir l'annexe I.

La figure 3.14 décompose l'évolution de la masse salariale totale en adoptant une approche similaire à celle de la figure 3.13, tout en ventilant les données disponibles par sexe. Cette approche permet de mieux comprendre ce qui peut avoir provoqué une plus forte baisse de la masse salariale chez les hommes dans de nombreux pays, tel que cela a été évoqué à la section précédente. Le tableau général qui se dégage pour 2020, l'année où l'effet de composition de l'emploi salarié a eu son plus fort impact sur le salaire moyen, peut être interprété de la manière suivante. En 2020, les pertes enregistrées au niveau de l'emploi (qu'il s'agisse de la perte de l'emploi en tant que tel ou d'une réduction du nombre d'heures travaillées) ont été plus importantes chez les femmes que chez les hommes dans

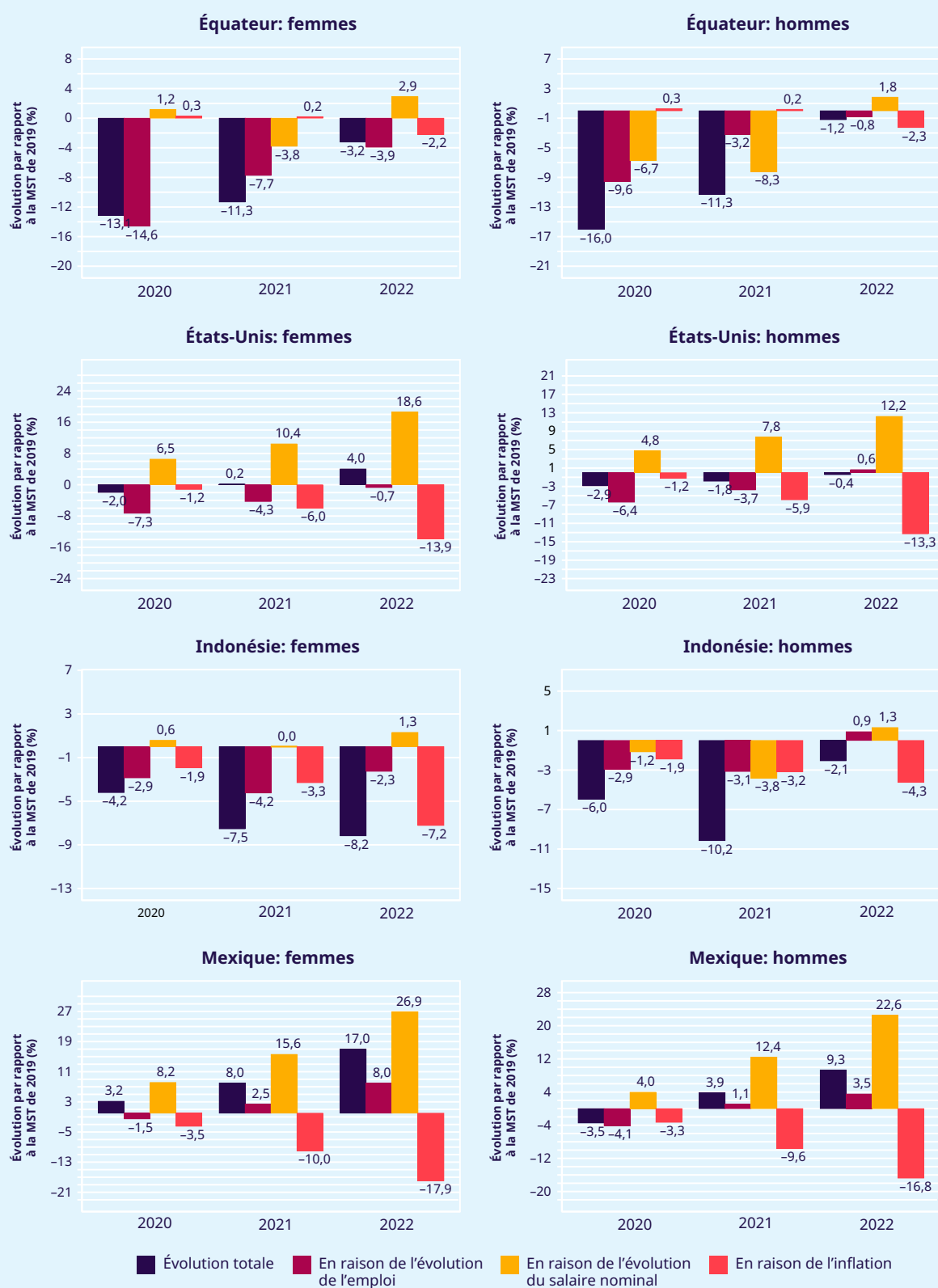
la majorité des pays. Dans le même temps, en 2020, les augmentations au niveau du salaire moyen ont été plus importantes chez les femmes dans l'ensemble des pays. Ces deux observations examinées conjointement suggèrent que l'effet de composition, notamment en 2020, était beaucoup plus prononcé chez les femmes. En d'autres termes, au début de la crise liée au COVID-19, les femmes ont été davantage exposées à la perte de leur emploi que les hommes et, dans le même temps, cette perte d'emploi a entraîné une plus forte augmentation du salaire nominal moyen des femmes qui ont conservé leur emploi salarié. Cela suggère donc que, chez les femmes, la perte d'emploi a davantage touché les travailleuses faiblement rémunérées, en comparaison aux hommes¹³.

¹³ Il ressort des figures 3.13 et 3.14 que, dans certains cas, l'effet de l'inflation sur la masse salariale totale varie légèrement entre les femmes et les hommes, même si le taux d'inflation utilisé pour convertir les valeurs nominales en valeurs réelles est identique pour l'ensemble des salariés. Ces différences s'expliquent par le fait que, en décomposant l'évolution de la masse salariale réelle totale sur une période donnée, la composante de l'inflation est pondérée par l'évolution relative au niveau de l'emploi, qui varie entre les femmes et les hommes. Cela peut facilement être observé dans l'équation 4 de l'annexe III.

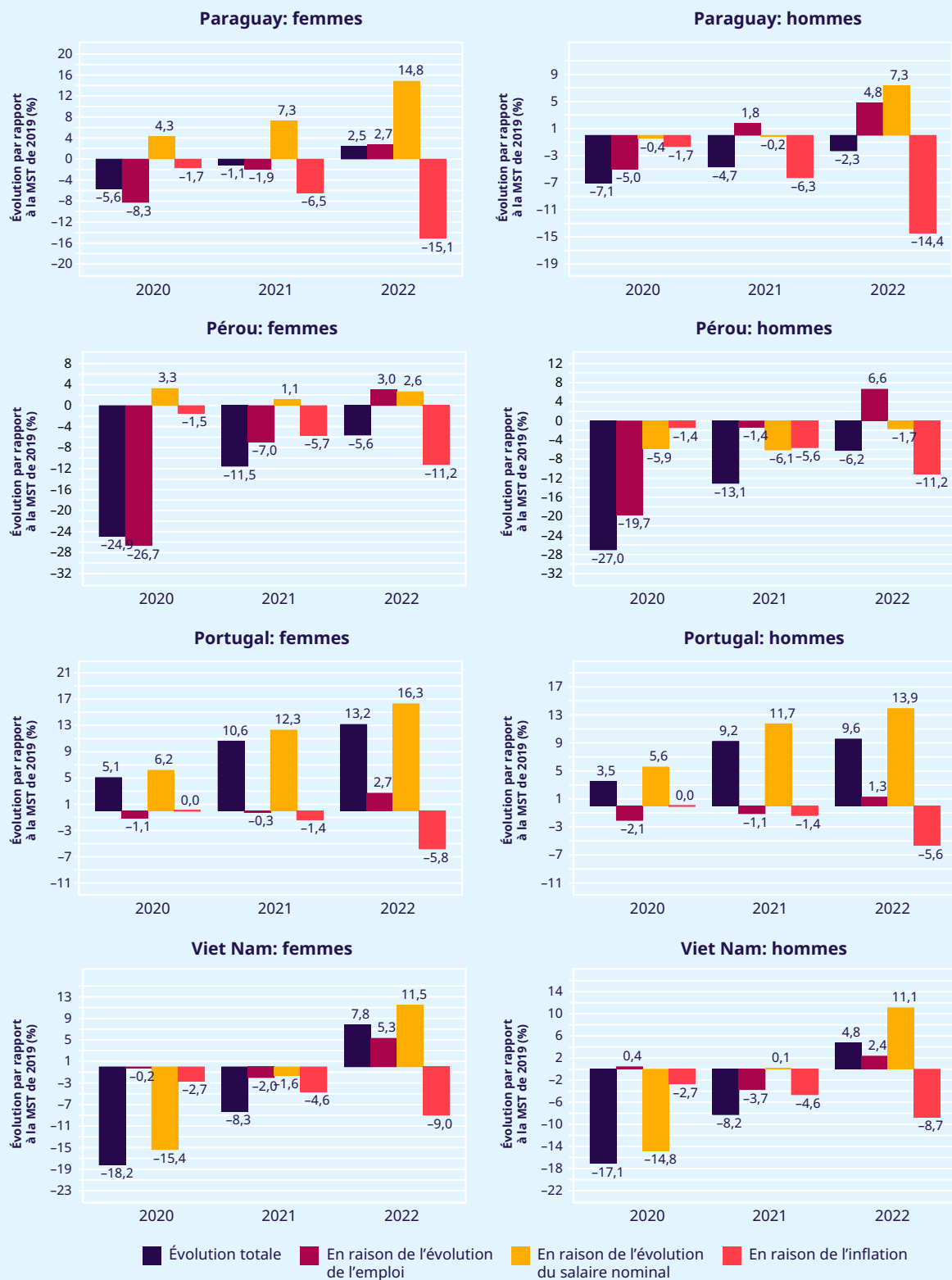
► Figure 3.14. Décomposition de l'évolution de la masse salariale totale pour 2020, 2021 et les deux premiers trimestres 2022, par sexe, dans certains pays (en pourcentage)



► Figure 3.14 (suite)



► Figure 3.14 (fin)



MST = masse salariale totale.

Source: Estimations du BIT. Pour davantage d'informations sur les sources des données d'enquête utilisées dans ce rapport, voir l'annexe I.

Cette différenciation au niveau de l'effet de composition entre les femmes et les hommes est probablement due au regroupement des femmes et des hommes à différents points de l'échelle de la répartition des salaires, un phénomène déjà précédemment évoqué dans le *Rapport mondial sur les salaires 2018/19* (OIT, 2019a). Ainsi, dans de nombreux pays – notamment dans les pays à faible revenu ou à revenu intermédiaire, où le taux de participation des femmes à l'emploi salarié est souvent inférieur à celui des hommes –, les femmes ont tendance à être davantage concentrées dans des secteurs et des professions spécifiques, situés généralement aux deux extrémités de l'échelle de la répartition des salaires, alors que les hommes, qui sont souvent majoritaires d'un point de vue numérique, sont généralement présents au sein de l'ensemble de l'échelle de répartition. Lorsqu'une crise fait disparaître les emplois faiblement rémunérés, comme ce fut le cas en 2020, les répercussions de cette crise se font davantage ressentir chez les femmes que chez les hommes, dans la mesure où ces dernières sont

plus représentées au sein des tranches inférieures de la répartition des salaires, tel que cela a été précédemment évoqué au sein du *Rapport mondial sur les salaires 2020/21* (OIT, 2021c). Dans le même temps, dans la mesure où les femmes qui conservent leur emploi sont davantage susceptibles de se situer en haut de l'échelle de la répartition des salaires – alors que les hommes qui restent employés ont tendance à être répartis de manière plus uniforme au sein de cette échelle –, l'augmentation du salaire nominal est susceptible d'être supérieure chez les femmes que chez les hommes. Par conséquent, et de manière paradoxale, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, mesuré en comparant le revenu moyen des hommes avec celui des femmes, a pu diminuer dans certains pays pendant la crise liée au COVID-19. Toutefois, cela semble refléter davantage une concentration de la perte d'emploi parmi les femmes faiblement rémunérées, et donc un effet de composition plus fort, plutôt qu'une augmentation du salaire moyen des travailleuses.

► 3.9. L'évolution de l'emploi et des salaires à travers l'échelle de répartition des salaires dans l'économie formelle et l'économie informelle

La décomposition de l'évolution de la masse salariale totale exposée dans les figures 3.13 et 3.14 offre un aperçu de l'impact des deux crises actuelles sur les salariés dans leur ensemble, ainsi que des différentes retombées que ces crises ont eues, et continuent d'avoir, sur les femmes et les hommes. Cependant, aucune des figures ne permet de savoir si l'impact de ces crises a été ou non identique pour l'ensemble des travailleurs, indépendamment de leur position dans l'échelle de répartition des salaires. Aussi, afin de compléter les conclusions présentées à la section 3.8, cette section examine donc l'évolution de l'emploi et des salaires (en termes nominal et réel) à travers l'échelle de la répartition des salaires entre 2020 et 2022, dans un certain nombre de pays et pour des travailleurs de l'économie formelle et

de l'économie informelle. Cette analyse démontre que l'emploi et les salaires des travailleurs faiblement rémunérés et des travailleurs de l'économie informelle ont été touchés de manière disproportionnée par les crises actuelles, et plus particulièrement par la crise liée au COVID-19.

En se fondant sur un échantillon de pays représentant différentes régions du monde¹⁴, la figure 3.15 illustre l'évolution de l'emploi et des revenus en termes nominal et réel au fil du temps et pour cinq tranches de l'échelle de la distribution des salaires¹⁵. Ces cinq tranches sont identifiées de la manière suivante: en 2019, les salariés ont été classés en fonction de leur revenu mensuel et regroupés en quintiles, à savoir les 20 pour cent de salariés plus faiblement

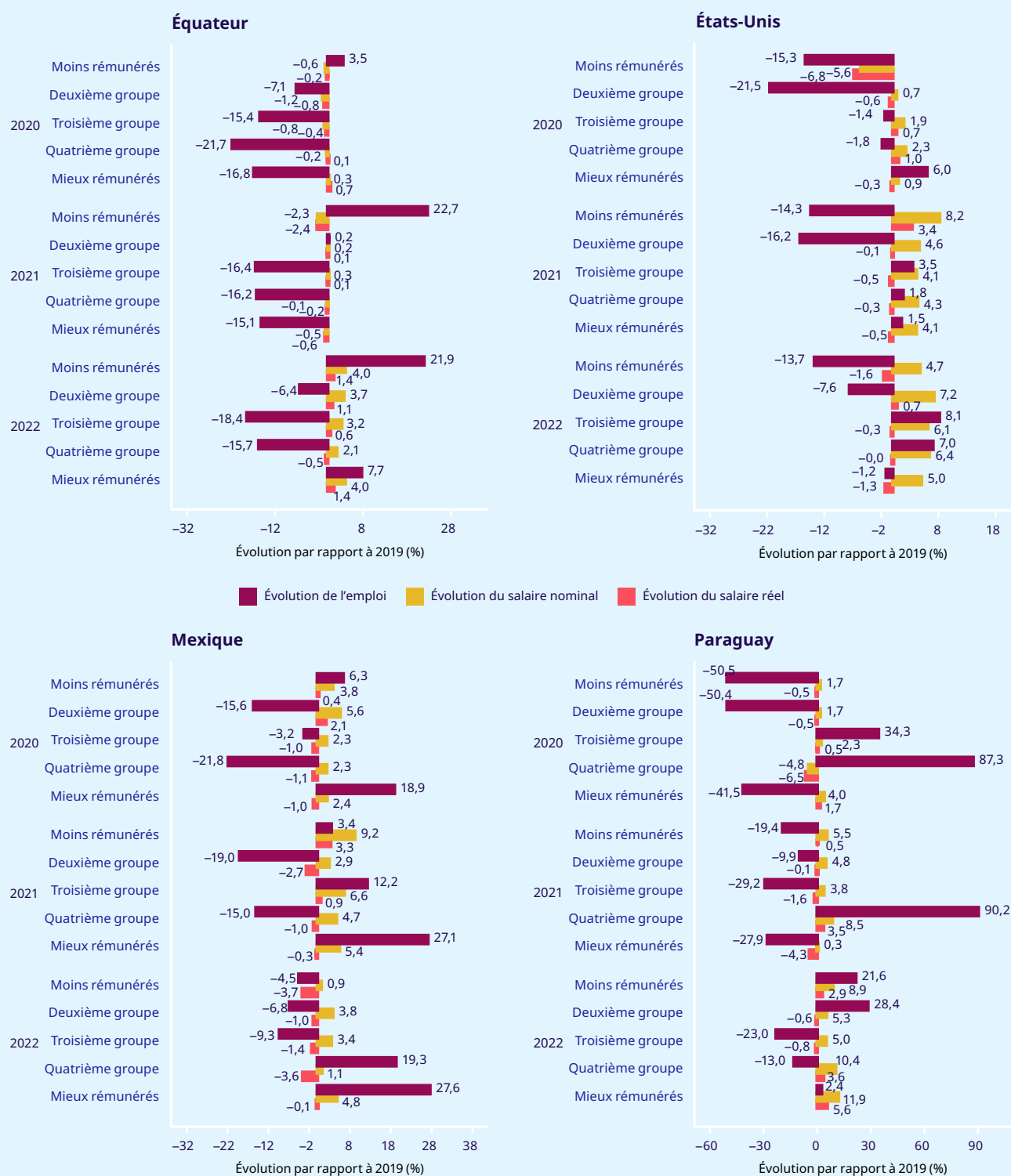
14 Cette sélection ne comprend que les pays qui disposaient de données mensuelles ou trimestrielles pour les deux premiers trimestres de l'année 2022 au moment de la rédaction du présent rapport. Dans la mesure où l'Indonésie, par exemple, transmet régulièrement des données relatives aux premier et troisième trimestres de chaque année, ce pays a été exclu de l'échantillon, les estimations de cette section étant basées sur des agrégats annuels.

15 La ventilation adoptée dans cette section ne doit pas être confondue avec la manière dont la masse salariale totale a été décomposée dans la section 3.8 (c'est-à-dire dans les figures 3.13 et 3.14). Dans la présente section, l'objectif est d'identifier comment l'évolution de l'emploi et du salaire nominal, ainsi que l'inflation ont influencé l'évolution de la masse salariale totale. Cela était nécessaire pour expliquer les changements observés au niveau de la masse salariale totale dans le temps, ainsi que les raisons pour lesquelles les femmes ou les hommes peuvent afficher une masse salariale totale plus élevée (ou plus faible) alors qu'en réalité ils ont été davantage (ou moins) touchés par la perte d'emploi que les travailleurs de l'autre sexe. Les estimations présentées dans les figures 3.15 et 3.16 de cette section comparent les variations simples en termes d'emploi, de revenu nominal et de revenu réel de manière indépendante au cours de différentes périodes – c'est-à-dire sans tenir compte de l'interaction existant entre les différentes composantes, d'où le but de décomposer la masse salariale totale. Pour une explication détaillée de la méthode utilisée pour décomposer la masse salariale totale dans les figures 3.13 et 3.14 et de la façon dont cette méthode diffère de celle utilisée pour obtenir les estimations plus simples dans les figures 3.15 et 3.16, voir l'annexe III.

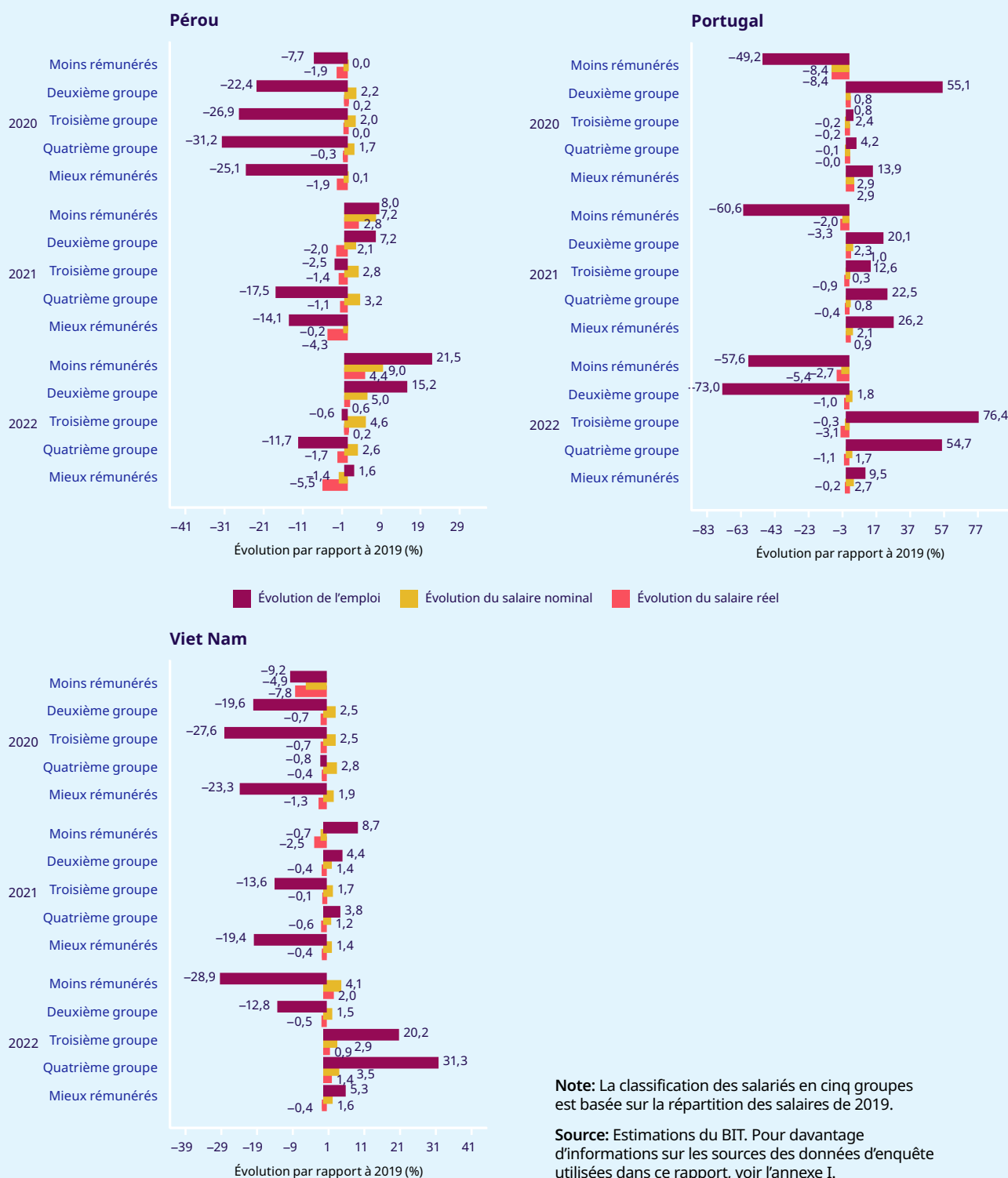
► **Figure 3.15. Évolution de l'emploi, du salaire nominal et du salaire réel par position dans l'échelle de répartition des salaires, dans un échantillon de pays, 2020-2022 (en pourcentage)**



► Figure 3.15 (suite)



► Figure 3.15 (fin)



Note: La classification des salariés en cinq groupes est basée sur la répartition des salaires de 2019.

Source: Estimations du BIT. Pour davantage d'informations sur les sources des données d'enquête utilisées dans ce rapport, voir l'annexe I.

L'emploi et les salaires des travailleurs faiblement rémunérés et des travailleurs de l'économie informelle ont été touchés de manière disproportionnée par les crises actuelles.

rémunérés, les 20 pour cent de salariés mieux rémunérés, et trois groupes intermédiaires représentant chacun une tranche de 20 pour cent. Les valeurs seuils qui définissaient ces cinq tranches en 2019 ont été utilisées pour subdiviser l'ensemble des salariés en plusieurs groupes les années suivantes après conversion des seuils en valeurs réelles à partir de l'IPC d'un pays donné¹⁶. Aussi, alors que chacun des cinq groupes rassemblait exactement 20 pour cent des salariés en 2019, la part de chacun de ces groupes a pu évoluer au cours des années suivantes, selon l'impact de la dynamique du marché du travail, et en particulier des crises actuelles, sur la répartition de l'emploi salarié et des revenus mensuels des travailleurs les années suivantes. Par conséquent, lorsque l'on évoque les changements constatés au niveau de l'emploi et des salaires sur la période 2020-2022, il est préférable de ne pas évoquer des «quintiles», mais plutôt de se référer à ces cinq groupes en utilisant des catégories classées par ordre, à savoir: le groupe des travailleurs moins rémunérés, le deuxième groupe de travailleurs moins rémunérés en partant du bas, et ainsi de suite jusqu'au groupe de travailleurs mieux rémunérés.

Il ressort de la figure 3.15 que, dans la quasi-totalité des pays, l'ensemble des cinq groupes de la répartition des salaires a été confronté à une perte d'emploi en 2020, c'est-à-dire au cours de la première année de la crise liée au COVID-19. Dans 8 de ces 11 pays, les deux derniers groupes de travailleurs moins rémunérés situés au bas de l'échelle de répartition des salaires ont été davantage exposés à la perte d'emploi. Au Brésil, par exemple, la perte d'emploi salarié est estimée à quasiment 23 pour cent pour le groupe des travailleurs moins rémunérés, par rapport à 2019, contre 3 à 8 pour cent pour les groupes de travailleurs mieux rémunérés. Au Portugal, la perte d'emploi est estimée à 49 pour cent pour le groupe des travailleurs moins rémunérés, tandis qu'en 2020 le taux d'emploi a augmenté

de 55 pour cent pour l'avant-dernier groupe des travailleurs moins rémunérés. Cette situation pourrait être due au fait que certains travailleurs du troisième groupe de travailleurs moins rémunérés en partant du bas ont perçu des revenus inférieurs, ce qui les aurait fait entrer dans l'avant-dernier groupe des travailleurs moins rémunérés. En raison d'une augmentation des revenus supérieure à l'inflation, un certain nombre des travailleurs moins rémunérés a également probablement rejoint le groupe de la tranche supérieure. En 2020, il est possible d'observer un contraste intéressant entre les groupes en ce qui concerne l'augmentation du revenu nominal. En effet, dans la plupart des pays, le revenu nominal a augmenté – parallèlement à une baisse du taux d'emploi – pour les salariés de l'avant-dernier groupe de travailleurs moins rémunérés et de l'ensemble des autres groupes de travailleurs mieux rémunérés, à l'exception du dernier groupe de travailleurs moins rémunérés. Cela signifie qu'aucun effet de composition n'a été décelé pour les travailleurs situés à l'extrémité inférieure de l'échelle de la répartition des salaires. En réalité, en 2020, dans 7 des 11 pays examinés, les travailleurs appartenant à la tranche inférieure ont perçu un revenu nominal (et réel) inférieur à celui de 2019.

En 2021 et 2022, dans la plupart des pays, l'emploi a renoué avec son niveau de 2019. Néanmoins, dans 7 des 11 pays examinés, le taux d'emploi du groupe des travailleurs moins rémunérés reste en 2022 en deçà de son niveau de 2019, tandis que la plupart des autres groupes de travailleurs mieux rémunérés ont renoué avec leurs niveaux d'emploi d'avant la crise. Aux États-Unis, par exemple, la taille du dernier et de l'avant-dernier groupes de travailleurs moins rémunérés a diminué respectivement de 13,7 et 7,6 pour cent en 2022 par rapport à 2019. Le groupe des travailleurs moins rémunérés est également celui qui a généralement rencontré plus de difficultés pour renouer avec son niveau de revenu nominal initial. Au Brésil et au Portugal, le groupe des travailleurs moins rémunérés a perçu en 2022 un revenu nominal respectivement inférieur de 14,1 et 2,7 pour cent par rapport au revenu moyen estimé en 2019, tandis que le groupe des travailleurs mieux rémunérés a perçu un revenu nominal qui est respectivement supérieur de 4,4 et 2,7 pour cent au revenu moyen estimé en 2019. Dans la plupart des autres pays, les travailleurs moins rémunérés ont renoué avec leur niveau de revenu initial, bien que moins rapidement que les groupes de travailleurs mieux rémunérés. Le salaire mensuel nominal des travailleurs moins rémunérés a, par exemple, augmenté de 4,4 pour cent en Colombie, de 6,4 pour cent au Costa Rica et de 0,9 pour cent au Mexique, contre respectivement 17,8, 9,5 et 4,8 pour cent pour le groupe des travailleurs mieux rémunérés. Cela signifie

16 Supposons, par exemple, que dans un pays donné les salariés du quintile inférieur gagnaient entre 10 et 100 unités de la monnaie locale en 2019. Les valeurs seuils 10 et 100 sont alors maintenues comme valeurs fixes en termes réels pour toutes les années suivantes, en ayant recours à l'IPC pour estimer la valeur des seuils corrigés en tenant compte de l'inflation. Si l'inflation au sein de ce pays donné était de 2 pour cent entre 2019 et 2020, les valeurs seuils du groupe des travailleurs moins rémunérés en 2020 seraient alors fixées respectivement à 10,2 et 102 unités de la monnaie locale.

que, face à des taux d'inflation galopant, l'augmentation du revenu réel des travailleurs situés au bas de l'échelle de la répartition des salaires est inférieure à celle des travailleurs situés en haut de l'échelle. Par exemple, au Canada, les travailleurs moins rémunérés ont perdu 1,3 pour cent de leur pouvoir d'achat par rapport à leur revenu, alors que le revenu nominal des travailleurs mieux rémunérés leur a permis de maintenir (quasiment) leur pouvoir d'achat par rapport à 2019, avec une baisse du salaire réel de seulement 0,1 pour cent.

Les pays à faible revenu ou à revenu intermédiaire sont souvent caractérisés par un fort taux d'emploi informel, y compris d'emploi salarié informel. Les pertes auxquelles les salariés de l'économie informelle ont été confrontés étaient-elles comparables à celles de leurs homologues au sein de l'économie formelle? Autrement dit, les salariés de l'économie formelle et ceux de l'économie informelle ont-ils récupéré au même rythme au cours de l'année 2021 et de l'année 2022? Afin de répondre à ces questions, la figure 3.16 établit une distinction entre les salariés de l'économie formelle, d'une part, et ceux de l'économie informelle, d'autre part. Il ressort de cette figure que, en 2020, dans la quasi-totalité des pays, la perte d'emploi chez les salariés de l'économie informelle a été supérieure à celle des salariés de l'économie formelle. Au Brésil, par exemple, la perte d'emploi parmi les salariés moins rémunérés du secteur formel a été évaluée à 10 pour cent, contre 19 pour cent pour les salariés moins rémunérés du secteur informel. De même, en 2020, la perte d'emploi parmi les salariés moins rémunérés du secteur formel était

estimée à 9 pour cent en Colombie et 0,4 pour cent au Costa Rica, contre, respectivement, 16 et 30 pour cent pour les salariés du secteur informel.

Concernant la reprise de l'emploi au cours de la période 2021-2022, le tableau est plus nuancé. Dans certains pays, l'emploi salarié s'est redressé davantage dans le secteur formel que dans le secteur informel (par exemple en Colombie et au Viet Nam), alors que dans d'autres pays le phénomène inverse s'est produit (par exemple en Équateur). Il convient de noter qu'au cours d'une crise il peut y avoir des changements au niveau de l'emploi formel et de l'emploi informel, l'emploi informel augmentant aux dépens de l'emploi formel. Certaines études suggèrent que, dans les économies émergentes et en développement, la reprise de l'emploi informel a été plus rapide et plus marquée que celle de l'emploi formel, ce qui indiquerait une «cicatrisation» du marché du travail consécutive à la crise liée au COVID-19 (OIT, 2022b). Cela pourrait expliquer certains schémas visibles au sein de la figure 3.16. En ce qui concerne les salaires, l'augmentation du revenu nominal observée en 2022 dans chacune des tranches de revenus pour les salariés de l'économie formelle est presque toujours supérieure à l'augmentation observée dans les tranches correspondantes pour les salariés de l'économie informelle. Cela pourrait notamment refléter le moindre pouvoir de négociation des salariés de l'économie informelle dans l'ensemble de l'échelle de la répartition des salaires après la crise liée au COVID-19.

► **Figure 3.16. Évolution de l'emploi, du salaire nominal et du salaire réel, par position dans l'échelle de répartition des salaires et par statut d'emploi formel ou informel, dans un échantillon de pays, 2020-2022 (en pourcentage)**



► Figure 3.16 (suite)



► Figure 3.16 (suite)



► Figure 3.16 (fin)



Note: La classification des salariés en cinq groupes est basée sur la répartition des salaires de 2019.

Source: Estimations du BIT. Pour davantage d'informations sur les sources des données d'enquête utilisées dans ce rapport, voir l'annexe I.



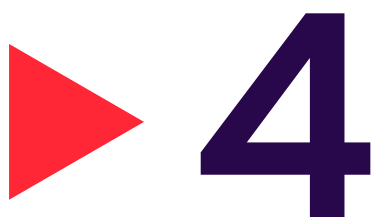


4

Inégalités salariales
dans le contexte
de la crise liée
au COVID-19
et de la hausse
de l'inflation des prix







Inégalités salariales dans le contexte de la crise liée au COVID-19 et de la hausse de l'inflation des prix

Les inégalités salariales, ainsi que les autres inégalités de revenus, contribuent de manière substantielle à l'inégalité de revenu globale entre les ménages et constituent donc un facteur important des inégalités de revenus au niveau des pays (OIT, 2021b). Il est donc essentiel que les responsables politiques examinent, sur la base de données empiriques, la manière dont les inégalités salariales ont évolué au cours de ces dernières années et les retombées que les crises actuelles peuvent avoir en la matière.

Le présent chapitre commence par une présentation des estimations relatives aux inégalités salariales en se fondant sur des données antérieures à la pandémie de COVID-19 (2019) et en établissant une comparaison avec des estimations fondées sur des données plus récentes (2021 ou 2022). Ce chapitre cherche ensuite à décomposer l'évolution des inégalités salariales afin de distinguer entre l'évolution due à une modification au niveau de la composition des salariés et l'évolution due aux modifications structurelles intervenues au niveau de la répartition des salaires. Enfin, la dernière partie du chapitre est consacrée à des estimations sur l'évolution de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes depuis le début de la pandémie, et souligne le fait que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes reste un facteur important des inégalités salariales.

►► L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes reste un facteur important des inégalités salariales.

► 4.1. La crise liée au COVID-19 et les inégalités salariales

La figure 4.1 établit une comparaison entre les inégalités salariales constatées en 2019 et celles constatées en 2021 (ou 2022) en se fondant sur 6 indicateurs différents pour 22 pays dans lesquels des données sont disponibles¹. Le recours à différents indicateurs (voir l'encadré 4.1 pour une définition de ces indicateurs) permet de construire une image plus détaillée de l'évolution des inégalités salariales. Alors que le ratio de Palma et le coefficient de Gini comparent chacun le cumul des revenus à travers l'échelle de répartition des salaires, les indicateurs fondés sur le ratio des salaires en utilisant les deux valeurs du seuil qui séparent différents déciles permettent d'établir une comparaison entre différents points de l'échelle de répartition des salaires. Au sein du présent rapport, le ratio de Palma et le coefficient de Gini sont estimés sur la base des *revenus mensuels*, tandis que les ratios interdéciles D9/D1, D9/D5, D8/D2 et D5/D1 sont estimés sur la base des *salaires horaires*. Par exemple, D9/D1 mesure le rapport entre le seuil du décile supérieur (D9) et celui du décile inférieur (D1) dans l'échelle de répartition des salaires horaires. Dans la mesure où les gains mensuels tiennent compte à la fois du montant du salaire horaire et du nombre d'heures travaillées, la comparaison entre les inégalités salariales mesurées sur la base d'indicateurs tenant compte des gains mensuels et celles mesurées sur la base d'indicateurs tenant compte des salaires horaires peut permettre de mieux comprendre la manière dont les variations au niveau du temps de travail façonnent

les inégalités salariales. Le tableau 4.1 vient compléter la figure 4.1, qui montre l'évolution des inégalités salariales entre différentes périodes, en offrant une vue d'ensemble de la manière dont les 6 indicateurs de mesure des inégalités salariales ont évolué au sein de chacun de ces 22 pays².

Tel que cela ressort de la figure 4.1 et du tableau 4.1, certaines similitudes existent entre les estimations fondées sur le ratio de Palma et celles fondées sur le coefficient de Gini. Dans 10 des 22 pays, les inégalités en termes de salaires mensuels ont augmenté (visiblement davantage en Colombie, au Panama, au Paraguay et en Thaïlande), tandis que dans les 12 pays restants les inégalités salariales ont diminué (visiblement davantage dans l'État plurinational de Bolivie, aux États-Unis, au Pérou et en République dominicaine). La Colombie et le Panama se distinguent comme les 2 pays avec la plus forte augmentation des inégalités salariales entre 2019 et 2021 (ou 2022 dans le cas de la Colombie). Le Pérou est le pays où les inégalités salariales ont le plus diminué entre 2019 et 2022: le ratio de Palma montre qu'en 2019 les 10 pour cent de salariés les plus aisés ont accumulé 100 pour cent de revenus mensuels en plus que les 40 pour cent de salariés les plus pauvres, tandis qu'en 2022 cet écart a diminué pour s'établir à 72 pour cent. Dans la plupart des autres pays, l'évolution des inégalités au cours de ces trois années est restée faible. Il ressort du tableau 4.1 que, dans 16 des 22 pays, l'ampleur de la variation du coefficient de Gini est inférieure à 6 pour

► Encadré 4.1. Les indicateurs de l'inégalité

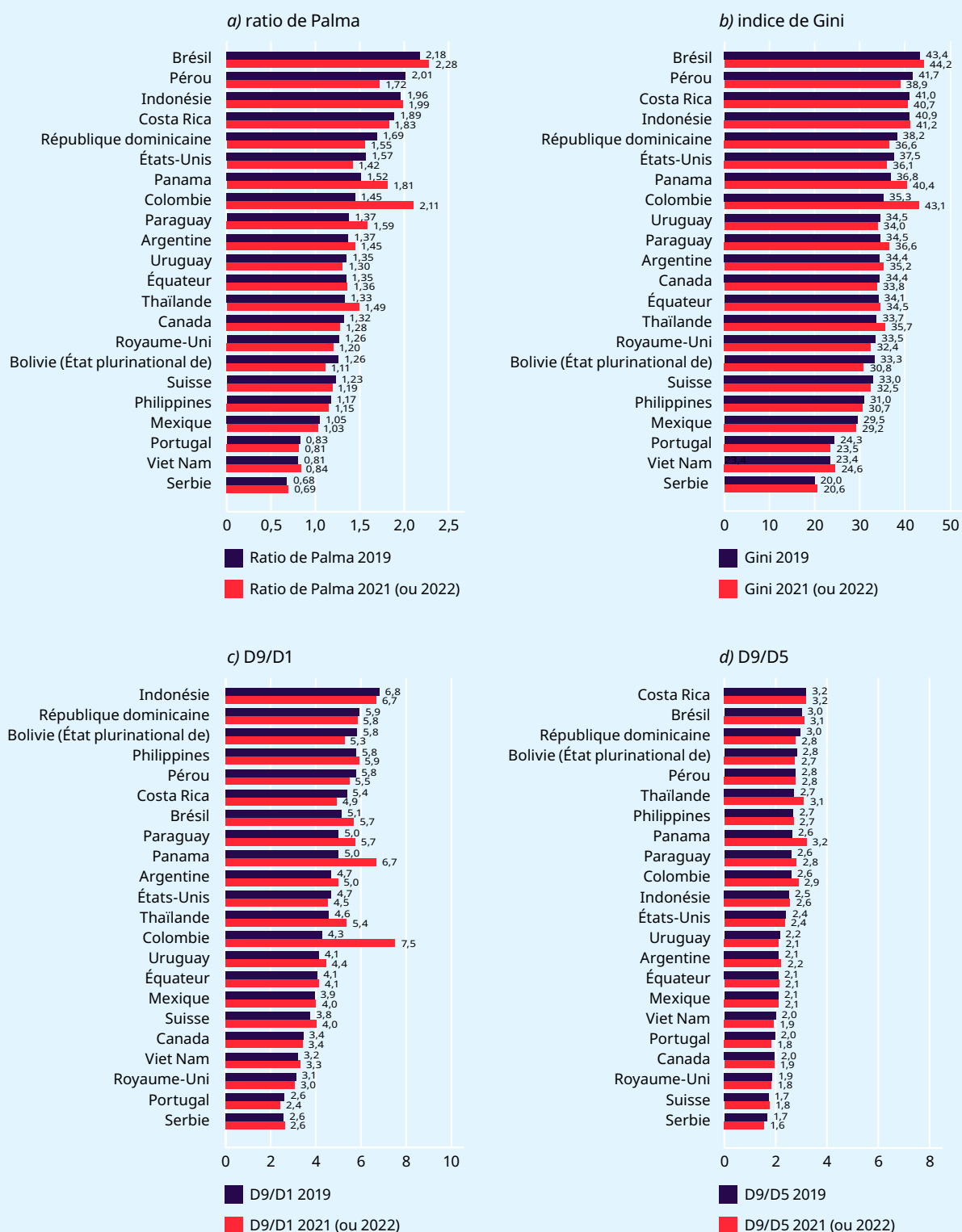
Le ratio de Palma est le rapport entre la masse salariale totale accumulée par les 10 pour cent de salariés les plus aisés et celle accumulée par les 40 pour cent de salariés les plus pauvres. Le coefficient de Gini est un indicateur synthétique de la répartition des revenus entre les salariés sur l'échelle de répartition: un coefficient de 0 représente une égalité parfaite (après avoir été classés, les salariés accumulent ensuite proportionnellement le même revenu), alors qu'une valeur de 1 implique une inégalité parfaite (après avoir été classés, la plupart des salariés n'accumulent ensuite presque

rien alors qu'une ou quelques personnes captent la totalité des revenus gagnés dans la population). Les indicateurs fondés sur la valeur des seuils de l'échelle de répartition des salaires (horaires) sont simplement le rapport entre les seuils tels que définis. Par exemple, D9/D1 est le rapport entre la valeur du seuil du neuvième décile de l'échelle de la répartition des salaires horaires avec celle du premier décile; D8/D2 est le rapport entre la valeur du seuil du huitième décile avec celle du deuxième; D9/D5 est le rapport entre la valeur du seuil du neuvième décile avec celle du décile médian; et D5/D1 est le rapport entre le décile médian et la valeur du seuil du premier décile.

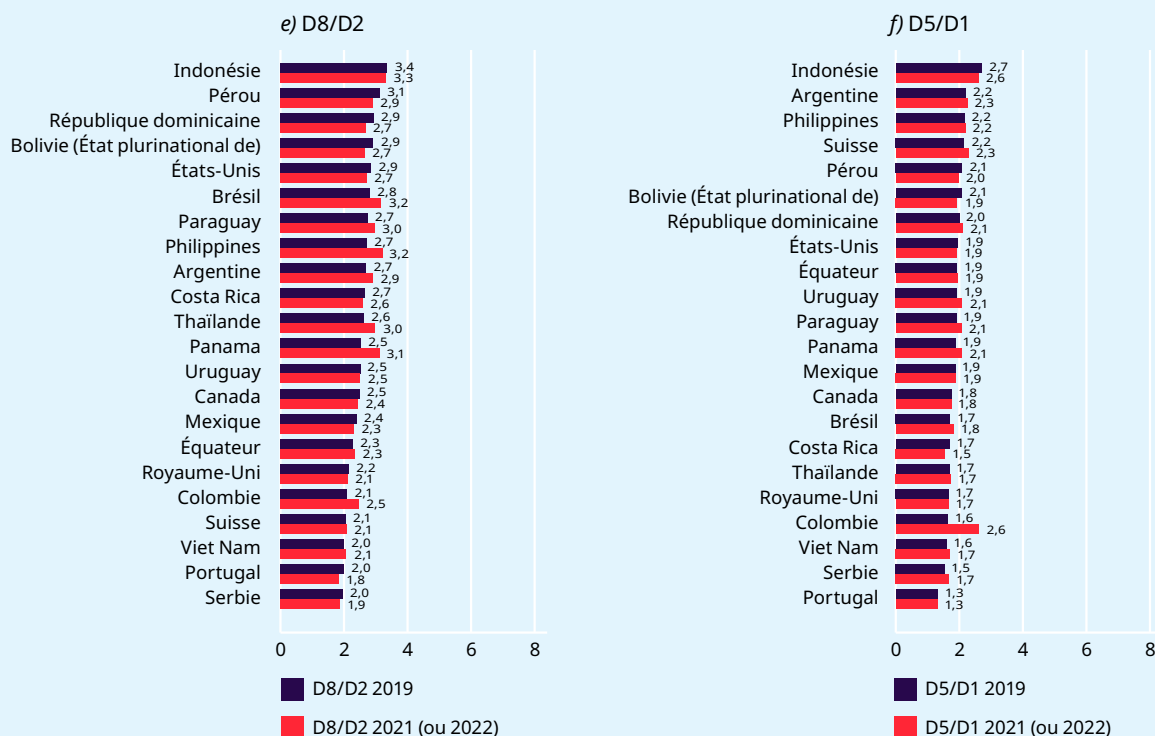
1 Dans les pays disposant de données jusqu'en 2021, les mesures des inégalités salariales comparent les estimations fondées sur les données du troisième trimestre 2019 avec les estimations fondées sur les données du troisième trimestre 2021. Dans les pays disposant de données jusqu'en 2022, les mesures des inégalités salariales comparent les estimations fondées sur les données du dernier trimestre disponible de 2022 avec les estimations fondées sur les données du trimestre correspondant de 2019. Pour davantage d'informations sur les sources de données, voir l'annexe I.

2 Les estimations sont produites pour chaque pays séparément. Pour l'ensemble des indicateurs de l'inégalité, la procédure commence par le classement des salariés selon la variable de rémunération qui sous-tend l'indicateur: pour le ratio de Palma et le coefficient de Gini, le classement se fonde sur les revenus mensuels alors que, pour les indicateurs établis sur les seuils des déciles, le classement se fonde sur le salaire horaire.

► Figure 4.1. Inégalités salariales en 2019 et en 2021 (ou 2022) dans un échantillon de pays



► Figure 4.1. (fin)



Note: a) Le ratio de Palma est le rapport entre l'ensemble des revenus perçus au niveau national par les 10 pour cent de ménages les plus aisés et les 40 pour cent de ménages les plus pauvres; b) l'indice de Gini est le coefficient de Gini (une mesure de la dispersion des revenus) exprimé sous forme de pourcentage, les valeurs plus faibles indiquant une répartition plus égale des revenus; c) D9/D1 désigne le rapport entre le revenu des 10 pour cent de travailleurs situés en haut de l'échelle de la répartition des revenus et les 10 pour cent de travailleurs situés au bas de l'échelle; d) D9/D5 désigne le rapport entre le revenu des 10 pour cent de travailleurs situés en haut de l'échelle de la répartition des revenus et les travailleurs situés sur la médiane de l'échelle de répartition; e) D8/D2 désigne le rapport entre le revenu des 20 pour cent de travailleurs situés en haut de l'échelle de la répartition des revenus et les 20 pour cent de travailleurs au bas de l'échelle; et f) D5/D1 désigne le rapport entre le revenu des travailleurs situés sur la médiane de l'échelle de répartition et le revenu des 10 pour cent de travailleurs situés au bas de l'échelle.

Source: Estimations du BIT. Pour davantage d'informations sur les sources de données, voir l'annexe I.

cent, tandis que dans certains de ces pays (par exemple en Équateur, en Indonésie, au Mexique et aux Philippines) il est inférieur à 1 pour cent. Les pays qui affichent une forte augmentation des inégalités salariales pourraient mettre longtemps à parvenir à des structures salariales plus équitables, d'où la nécessité d'élaborer des politiques adaptées (voir, à cet égard, le chapitre 5). Dans les pays où le coefficient de Gini ou le ratio de Palma indique une baisse substantielle des inégalités salariales, les estimations pourraient bien masquer des effets de composition – ce point sera examiné plus en détail à la section 4.2.

Les estimations relatives aux inégalités salariales fondées sur les rapports interdéciles (graphiques c) à f) de la figure 4.1) sont utiles pour détecter si des tranches spécifiques de l'échelle de la répartition des salaires façonnent l'évolution globale des inégalités salariales. En Colombie, par exemple, la forte augmentation des inégalités salariales semble être due à un éloignement du décile inférieur par rapport aux autres

déciles dans l'échelle de répartition des salaires horaires. Cette conclusion peut être tirée du fait que l'augmentation de la valeur des ratios D9/D1 et D5/D1 entre 2019 et 2022 est remarquablement importante, alors que la valeur des ratios D8/D2 et D9/D5 est beaucoup plus faible. En revanche, au Panama, les ratios D9/D1, D8/D2 et D9/D5 ont augmenté de manière similaire, alors que la variation du ratio D5/D1 est beaucoup plus faible. Aussi, au Panama, le pays qui affiche la plus forte augmentation des inégalités salariales aux côtés de la Colombie, l'augmentation constatée entre 2019 et 2022 semble être due à une distension au niveau du sommet de l'échelle de la répartition des salaires: la valeur du seuil du décile supérieur de la répartition des salaires horaires a augmenté.

Dans 4 de ces 22 pays, les inégalités salariales mesurées sur la base des revenus mensuels (le ratio de Palma ou le coefficient de Gini) ont évolué dans le sens opposé à celui de l'évolution des inégalités mesurées sur la base du salaire

► **Tableau 4.1. Évolution des inégalités salariales exprimée en pourcentage, dans un échantillon de pays, 2019-2021 ou 2019-2022**

	Évolution du ratio de Palma (%)	Évolution de l'indice de Gini (%)	Évolution du rapport entre D9/D1 (%)	Évolution du rapport entre D8/D2 (%)	Évolution du rapport entre D5/D1 (%)	Évolution du rapport entre D9/D5 (%)
Pérou	-14,54	-6,71	-5,03	-7,32	-5,32	0,31
Bolivie (État plurinational de)	-11,72	-7,33	-9,34	-8,16	-6,72	-2,81
États-Unis	-9,66	-3,91	-3,03	-5,02	-1,71	-1,34
République dominicaine	-8,21	-4,43	-1,61	-8,68	4,94	-6,24
Royaume-Uni	-4,88	-3,30	-2,30	-1,61	-0,73	-1,58
Uruguay	-3,61	-1,49	7,19	-0,82	8,86	-1,54
Canada	-3,36	-1,85	-0,70	-1,95	-0,08	-0,62
Costa Rica	-2,99	-0,70	-8,56	-2,20	-8,73	0,19
Suisse	-2,83	-1,58	7,12	2,04	6,51	0,58
Mexique	-2,10	-0,94	1,58	-3,33	1,05	0,53
Portugal	-1,86	-3,28	-7,54	-7,06	-0,40	-7,17
Philippines	-1,72	-1,15	2,35	17,87	1,44	0,90
Équateur	0,92	0,97	1,54	2,79	1,06	0,47
Indonésie	1,31	0,73	-2,04	-0,90	-3,51	1,52
Serbie	2,27	2,74	1,62	-4,54	8,89	-6,68
Viet Nam	4,23	4,93	3,24	3,26	6,91	-3,43
Brésil	4,68	1,86	10,86	12,95	6,94	3,67
Argentine	5,83	2,32	6,59	7,94	2,27	4,22
Thaïlande	11,74	5,76	17,11	13,85	3,01	13,69
Paraguay	15,76	6,18	14,94	8,43	7,53	6,90
Panama	19,28	9,66	33,35	23,09	9,96	21,27
Colombie	45,46	22,31	76,15	17,36	59,71	10,30

Note: Les pays sont classés par ordre croissant en termes d'évolution des inégalités salariales, telles que mesurées par le ratio de Palma entre 2019 et 2021 (ou 2022). Une valeur négative indique une diminution des inégalités salariales entre ces deux périodes, tandis qu'une valeur positive indique une augmentation des inégalités. En Colombie, par exemple, le pays ayant eu la plus forte augmentation du ratio de Palma et étant donc placé en bas du tableau, au premier trimestre 2019, le ratio de Palma était estimé à 1,45, ce qui signifie que les 10 pour cent de salariés situés en haut de l'échelle de la répartition des salaires cumulaient un revenu total de 45 pour cent supérieur à celui des 40 pour cent de salariés situés au bas de l'échelle. En 2022 (premier trimestre), le ratio de Palma est passé à 2,11, c'est-à-dire que les 10 pour cent de salariés en haut de l'échelle de la répartition des salaires ont cumulé un revenu 111 pour cent supérieur à celui des 40 pour cent de salariés situés au bas de l'échelle. L'augmentation entre l'estimation de 1,45 en 2019 et l'estimation de 2,11 en 2022 est équivalente à environ 45,5 pour cent.

Source: Estimations du BIT. Pour davantage d'informations sur les sources des données, voir l'annexe I.

► L'évolution des inégalités salariales peut résulter de changements intervenus au niveau du temps de travail, de changements du revenu perçu en fonction du temps travaillé ou de changements affectant certaines zones spécifiques de l'échelle de la répartition des salaires.

horaire à l'aide des rapports interdéciles. Aux Philippines et en Suisse, les quatre rapports interdéciles suggèrent que les inégalités salariales se sont creusées dans l'ensemble de l'échelle de la répartition des salaires puisque, dans ces trois pays, les variations des ratios entre 2019 et 2021 (ou 2022) ont une valeur positive. Cependant, dans ces trois pays, le ratio de Palma et le coefficient de Gini ont une valeur négative. Cela pourrait indiquer que, en dépit d'une augmentation des inégalités au niveau du salaire horaire, le nombre d'heures travaillées a évolué – augmentant en moyenne parmi les bas salaires et/ou diminuant en moyenne parmi les hauts salaires –, entraînant ainsi une baisse de l'inégalité globale des revenus mensuels. En Indonésie, la situation inverse se vérifie: les inégalités en termes de salaires horaires ont, dans l'ensemble, diminué au sein de l'échelle de la répartition des salaires, mais les changements intervenus au niveau du nombre d'heures travaillées entre les hauts salaires et les bas salaires ont conduit à une augmentation des inégalités en termes de revenus mensuels.

Pour tous les autres pays de la figure 4.1 et du tableau 4.1, il existe une cohérence entre les 6 indicateurs de l'inégalité salariale: les pays présentant une augmentation ou une diminution du ratio de Palma et du coefficient de Gini entre 2019

et 2021 (ou 2022) affichent également une augmentation ou une diminution des rapports interdéciles. Cependant, l'analyse de ces indicateurs montre que l'évolution des inégalités salariales peut résulter d'un ensemble de changements intervenus au niveau du temps de travail, de changements du revenu perçu en fonction du temps travaillé ou de changements affectant certaines zones spécifiques de l'échelle de la répartition des salaires, et plus particulièrement ses extrêmes. Comprendre la complexité de la structure de l'évolution des inégalités salariales est un préalable nécessaire à l'élaboration de politiques visant à réduire ces inégalités.

►► Comprendre la complexité de la structure de l'évolution des inégalités salariales est un préalable nécessaire à l'élaboration de politiques visant à réduire ces inégalités.

► 4.2. Identifier les facteurs à l'origine de l'évolution des inégalités salariales

En cas de crises sur le marché du travail, les inégalités salariales peuvent évoluer de manière significative en raison des effets de composition associés à l'emploi salarié. Par exemple, à la suite de la pandémie de COVID-19, de nombreux pays ont connu des pertes d'emploi massives parmi les bas salaires, en particulier aux deuxième et troisième trimestres 2020. Ces pertes d'emploi, qui ont clairement eu un impact négatif sur le marché du travail à tous points de vue, ont cependant abouti à une compression de l'échelle de la répartition des salaires par le bas, réduisant ainsi les inégalités salariales à ce moment-là. Outre les effets de composition, les changements structurels peuvent également

influencer les inégalités salariales. Par exemple, la mise en place d'un salaire minimum peut permettre de compresser l'échelle de la répartition des salaires par le bas, réduisant ainsi les inégalités salariales sans modifier toutefois la composition des salariés (à moins que le salaire minimum ait une incidence négative sur l'emploi). Dans la mesure où les effets de composition sont souvent transitoires, contrairement aux changements structurels qui ont tendance à perdurer davantage, il peut être utile pour les responsables politiques d'établir une distinction entre les différents facteurs susceptibles d'entraîner une modification globale des inégalités salariales.

►► En cas de crises sur le marché du travail, les inégalités salariales peuvent évoluer de manière significative en raison des effets de composition associés à l'emploi salarié.

La composition des salariés, et son évolution dans le temps, est un résultat complexe qui reflète les multiples caractéristiques des salariés ainsi que différentes circonstances. Pendant la crise liée au COVID-19, il a pu être observé que la composition de l'emploi salarié avait été amenée à évoluer en fonction de trois caractéristiques: le sexe, le secteur d'activité économique et la catégorie professionnelle (OIT, 2020b). Ainsi, la part de femmes (et d'hommes) salariées a évolué pendant et après les restrictions liées à la pandémie de COVID-19, probablement en raison du fait que les femmes ont tendance à être davantage représentées dans les emplois

Outre les effets de composition, des changements structurels – telle que la mise en place d'un salaire minimum – peuvent également venir modifier les inégalités salariales.

faiblement rémunérés impliquant un travail en contact direct avec d'autres personnes. (Comme précédemment indiqué au sein de la section 3.8, dans plusieurs pays, la part de femmes ayant perdu leur emploi a été supérieure à celle des hommes.) De même, certains secteurs d'activité économique (en particulier le secteur des services, de l'industrie et de la construction) et certaines catégories professionnelles (notamment les emplois peu qualifiés et non qualifiés) semblent avoir davantage pâti de la perte d'emploi au cours de la crise (OIT, 2020b). En se fondant sur les observations précédentes, la présente section décompose l'évolution des inégalités salariales afin d'examiner dans quelle mesure l'évolution de chacune de ces trois caractéristiques propres aux salariés a contribué à l'évolution des inégalités salariales observées entre 2019 et 2021 (ou 2022). La méthode se fonde sur DiNardo, Fortin et Lemieux (1996) et sur Daly et Valletta (2006); de plus amples informations sont disponibles, à cet égard, à l'annexe V.

La figure 4.2 décompose l'évolution des inégalités salariales en tenant compte de l'évolution du ratio de Palma, du ratio D9/D1 et du ratio D5/D1³. Au sein de chacun de ces trois graphiques, et pour chaque pays, les segments de couleurs différentes composant chacune des barres, qui indiquent des valeurs négatives ou positives, se cumulent pour atteindre la valeur totale de l'évolution en pourcentage des inégalités salariales enregistrées entre 2019 et 2021 (ou 2022). Ces valeurs totales correspondent aux valeurs figurant au tableau 4.1. Alors que l'impact de chacune de ces trois caractéristiques mentionnées ci-dessus est présenté de manière séparée, l'impact des changements de composition résultant des «autres facteurs» sur l'évolution des inégalités salariales est présenté dans un segment de couleur différente⁴. Lorsqu'un segment apparaît à la droite de la valeur zéro, cela signifie que l'évolution dans la composition du facteur entre 2019 et 2021 (ou

2022) a contribué à une augmentation des inégalités salariales sur cette période. À l'inverse, lorsqu'un segment apparaît à la gauche de la valeur zéro, cela signifie que l'évolution du facteur correspondant a contribué à une réduction des inégalités salariales sur cette période. Les changements de nature structurelle peuvent également contribuer à modifier les inégalités salariales: comme pour les autres facteurs de composition, ils peuvent soit augmenter, soit diminuer les inégalités, de sorte que le segment de couleur correspondant de chacune des barres apparaîtra soit à droite, soit à gauche de zéro, selon le cas. Dans les trois graphiques de la figure 4.2, les résultats de la Colombie sont présentés séparément afin d'éviter que l'échelle requise pour illustrer les changements de grande ampleur estimés pour la Colombie ne vienne interférer avec la présentation des autres pays.

Les trois graphiques de la figure 4.2 présentent des similitudes quant à la manière dont les différents facteurs peuvent avoir contribué à l'élément de composition de l'évolution globale des inégalités salariales. Les variables examinées de manière séparée (sexe, secteur d'activité économique et catégorie professionnelle) ne semblent pas avoir eu un impact déterminant sur l'évolution globale des inégalités salariales, surtout par rapport au rôle joué par les «autres facteurs». Plus particulièrement, l'évolution de la part de femmes et d'hommes au sein de l'emploi salarié ne semble pas avoir joué un rôle déterminant. Une analyse détaillée des microdonnées révèle que, parmi les 19 pays couverts par la figure 4.2, la part de femmes et d'hommes dans l'emploi salarié était quasiment identique en 2021 (ou 2022) à celles observées en 2019. Certains pays affichent une légère augmentation de la part d'hommes salariés, mais cette dernière reste en tout état de cause inférieure à 2 pour cent. Il semble donc que les

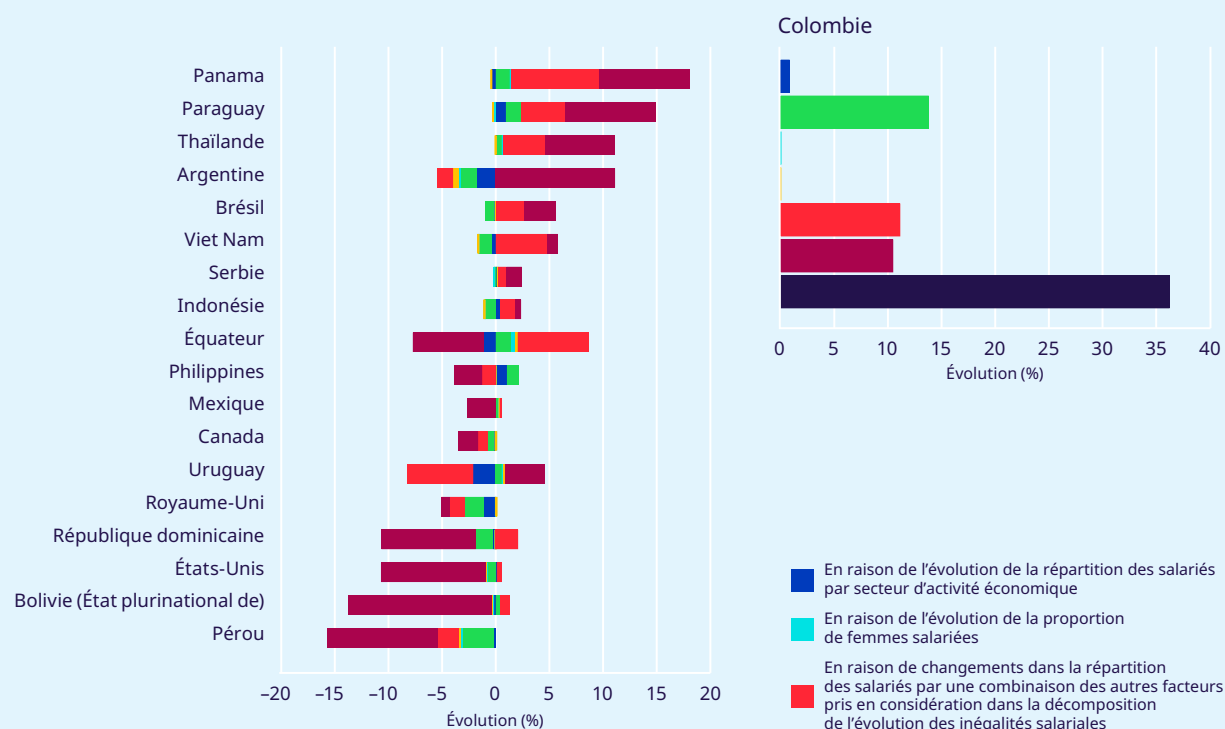
Il peut être utile pour les responsables politiques d'établir une distinction entre les différents facteurs susceptibles d'entraîner une modification globale des inégalités salariales.

3 Cette méthode de décomposition repose sur l'estimation de quantiles à partir de la répartition logarithmique naturelle (népérienne). En pratique, cela revient à estimer le seuil supérieur d'un décile à partir de la distribution (transformée de manière appropriée en log). Par conséquent, pour être cohérent avec les autres sections du présent chapitre, même s'il serait tout aussi valable de définir la variation des ratios comme «variation de Q9/Q1» – où «Q» signifierait «quantile» –, les sections 4.2 et 4.3 utilisent la terminologie D9/D1 (ou D5/D1) au sein des figures et du texte pour faire référence aux quantiles. Cependant, l'annexe V s'appuie sur une utilisation plus classique du terme «Q» pour expliquer la décomposition de l'évolution des inégalités salariales.

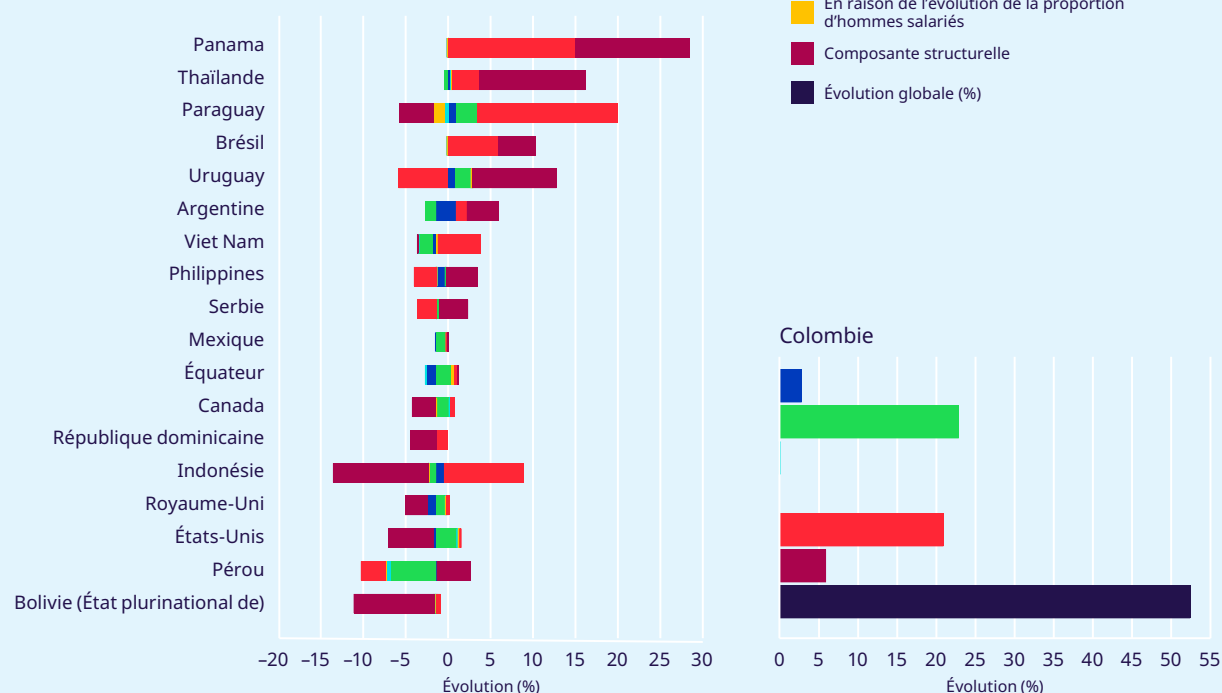
4 Ces «autres facteurs» peuvent inclure l'âge, le niveau d'instruction, le statut migratoire, la situation matrimoniale/parentale, le nombre d'enfants/adultes ou adultes qui travaillent au sein du ménage, la situation géographique, les accords contractuels (permanents ou temporaires), le secteur institutionnel (public ou privé), le nombre d'heures travaillées, la taille de l'entreprise et le statut formel ou informel dans l'emploi.

► **Figure 4.2. Décomposition de l'évolution des inégalités au niveau du salaire horaire réel entre 2019 et 2021 (ou 2022) afin d'isoler l'incidence des effets structurels et de composition, dans certains pays (en pourcentage)**

Partie A: ratio de Palma

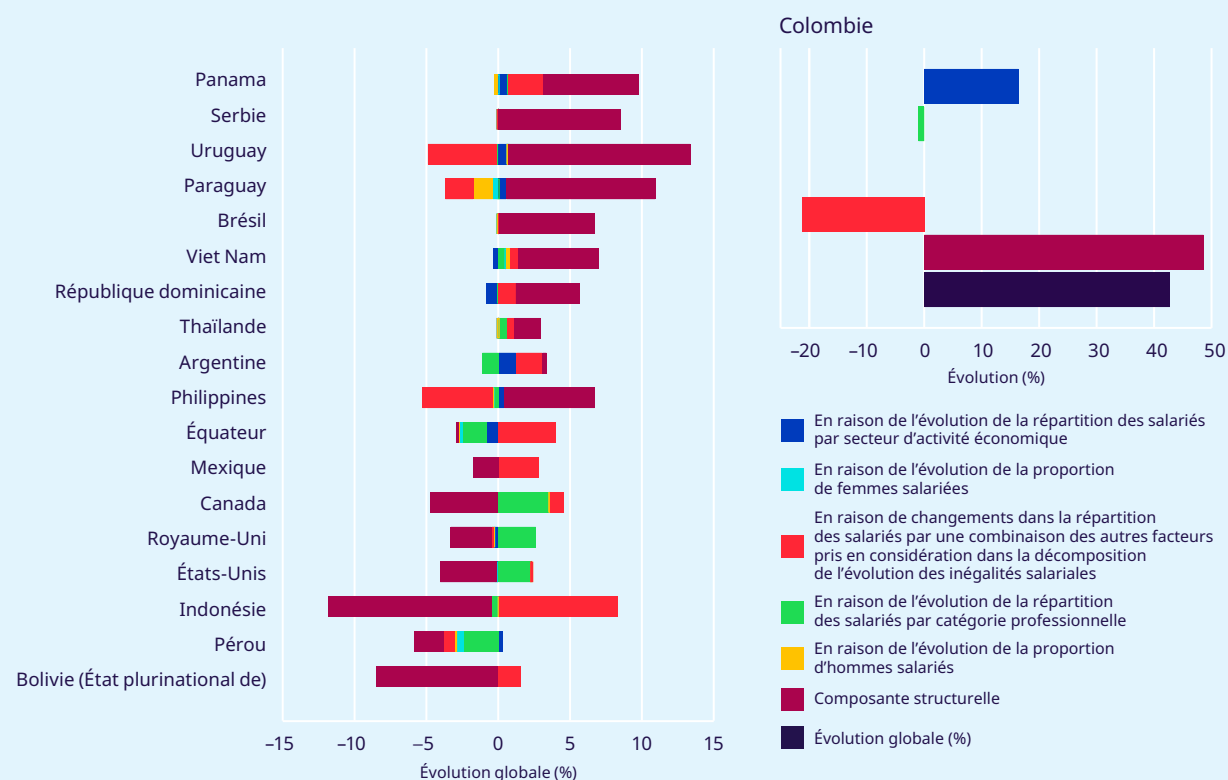


Partie B: rapport D9/D1



► Figure 4.2 (fin)

Partie C: ratio D5/D1



Note: La longueur des différents segments (en positif et en négatif) pour chacun des pays se cumule pour indiquer l'évolution totale en pourcentage des inégalités salariales, telles que mesurées par: a) le ratio de Palma, b) le rapport D9/D1 et c) le rapport D5/D1 entre 2019 et 2021 (ou 2022). Les pays sont classés par ordre décroissant de l'évolution globale des inégalités salariales. Les variations totales sont quasiment identiques à celles présentées dans le tableau 4.1 pour les indicateurs correspondants. Alors que dans le tableau 4.1 l'évolution est estimée en tant que simple variation en pourcentage de la valeur de l'indicateur, la longueur des différents segments de couleur pour chaque pays au sein des graphiques ci-dessus représente des changements logarithmiques en raison de la méthode de décomposition utilisée (pour davantage d'informations à ce sujet, voir l'annexe V).

Source: Estimations du BIT.

femmes aient progressivement retrouvé leur niveau d'emploi d'avant la pandémie. Cela signifie que lorsque les inégalités salariales sont mesurées en 2021 (ou 2022), par rapport à 2019, la composition hommes-femmes de la population active n'apparaît pas être un facteur pertinent pour expliquer l'évolution observée au niveau des inégalités salariales.

Par rapport à l'indicateur du sexe, l'examen de l'évolution de la répartition des salariés par secteur d'activité économique et par catégorie professionnelle semble être légèrement plus pertinent, car ce sont des facteurs susceptibles d'avoir contribué à l'évolution des inégalités salariales. En Argentine, par exemple, l'évolution de la répartition des salariés par secteur d'activité économique a entraîné une augmentation des inégalités salariales de 2,4 pour cent, mesurée à l'aide du ratio D9/D1, l'augmentation globale des inégalités salariales

au cours de la période considérée étant estimée à 6,6 pour cent. En d'autres termes, si la répartition des salariés par secteur d'activité économique était restée identique à celle de 2019 pour les déciles situés aux extrémités de l'échelle de la répartition des salaires, le ratio D9/D1 aurait augmenté de 4,1 pour cent au lieu de 6,6 pour cent (toutes choses égales par ailleurs). Lorsque le ratio de Palma est utilisé, le facteur «secteur d'activité économique» contribue en négatif à l'évolution des inégalités salariales en Argentine. Ainsi, les parts correspondant, par secteur d'activité économique, aux 10 pour cent de salariés les mieux rémunérés et aux 40 pour cent de salariés les moins rémunérés ont évolué entre 2019 et 2021 de telle sorte que les inégalités mesurées par le ratio de Palma ont diminué de 1,8 pour cent. À l'exception de l'Argentine – et peut-être également de l'Uruguay –, le facteur «secteur d'activité économique» ne semble pas avoir joué

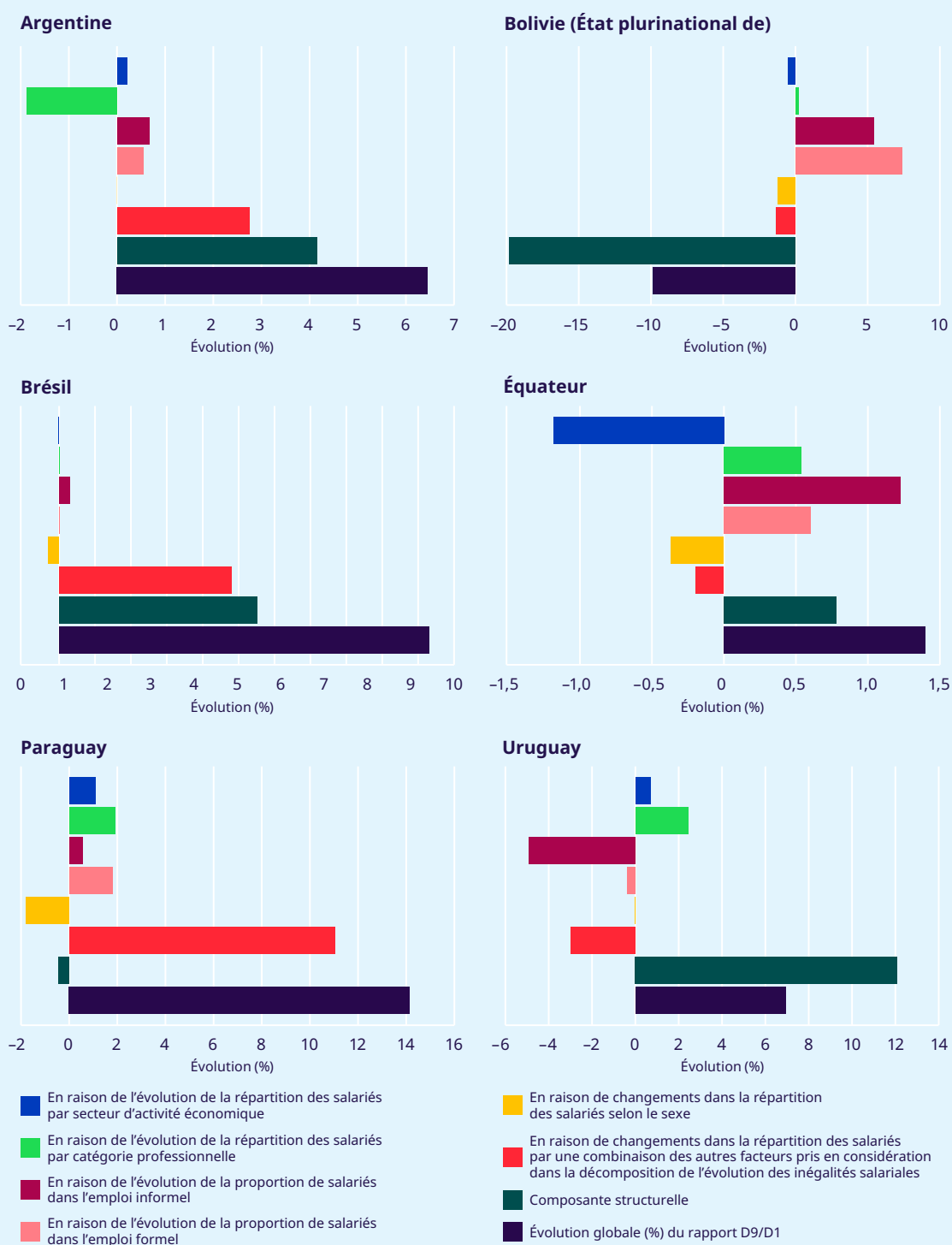
de rôle significatif dans l'évolution des inégalités salariales au sein des pays étudiés. Par rapport aux facteurs du sexe et du secteur d'activité économique, l'évolution de la répartition des salariés par catégorie semble être un facteur plus déterminant de l'évolution des inégalités salariales. En prenant en considération le ratio de Palma, les changements intervenus dans la répartition des différentes catégories professionnelles ont contribué à une augmentation notable des inégalités salariales en Colombie (14 pour cent), en Équateur (1,5 pour cent), au Panama (1,4 pour cent) et au Paraguay (1,4 pour cent), ainsi qu'à une baisse notable des inégalités salariales en Argentine (-1,4 pour cent), en Indonésie (-1,1 pour cent), au Pérou (-2,9 pour cent), en République dominicaine (-1,6 pour cent), au Royaume-Uni (-1,8 pour cent) et au Viet Nam (-1,2 pour cent).

De manière générale, les graphiques de la figure 4.2 démontrent que, malgré les changements intervenus au niveau de la composition de l'emploi pendant la crise liée au COVID-19 en ce qui concerne la catégorie professionnelle, le secteur d'activité économique ou la proportion de femmes et d'hommes dans l'emploi salarié, à l'heure actuelle, où les effets de la crise commencent à s'estomper sur les marchés du travail, l'effet de composition à l'origine de l'évolution des inégalités salariales diminue également. Ce résultat est cohérent avec la nature transitoire des effets de composition lors de crises sur le marché du travail. Dans certains pays, le groupe «autres facteurs», qui comprend l'éducation, l'âge et le statut d'emploi formel ou informel, semble avoir joué un rôle davantage déterminant dans l'évolution des inégalités salariales. Dans la plupart des cas, l'évolution de la composition de cet ensemble mixte de facteurs semble avoir contribué à accroître les inégalités salariales. Cependant, l'élément beaucoup plus frappant au sein de la figure 4.2 est que l'évolution des inégalités salariales entre 2019 et 2021 (ou 2022) semble être fortement influencée par les changements intervenus au niveau de la structure des salaires. Une fois que les effets de composition auront complètement disparu, les changements structurels continueront probablement à façonner l'échelle de la répartition des salaires à l'avenir. Dans certains des pays examinés (par exemple l'Argentine, la Colombie, le Panama, le Paraguay et la Thaïlande), cela se traduit par de fortes augmentations des inégalités salariales.

■ Dans la plupart des cas, l'évolution des parts correspondant à l'emploi formel et à l'emploi informel entre 2019 et 2021 (ou 2022) a conduit à une augmentation des inégalités salariales.

Comme précédemment indiqué dans ce rapport (voir la section 2.4), à mesure que l'emploi retrouve progressivement ses niveaux d'avant la pandémie, dans certains pays – en particulier ceux qui comptent un grand nombre de travailleurs informels –, l'emploi informel augmente à un rythme plus rapide que celui de l'emploi formel. La figure 4.3 fait appel à un exercice de décomposition similaire à celui utilisé dans la figure 4.2, mais cherche plutôt à déterminer la manière dont l'évolution des parts correspondant à l'emploi formel et à l'emploi informel ont pu contribuer à l'évolution des inégalités salariales entre 2019 et 2021 (ou 2022). Comme cela peut être observé, dans la plupart des cas l'évolution des parts correspondant à l'emploi formel et à l'emploi informel a conduit à une augmentation des inégalités salariales. En Équateur et au Paraguay, par exemple, où l'informalité parmi les salariés a augmenté respectivement de 7 et de 4 pour cent, l'augmentation de l'emploi salarié informel et la diminution concomitante de l'emploi formel ont contribué à une augmentation des inégalités salariales. En Uruguay, où les microdonnées disponibles indiquent une diminution de 4 pour cent de l'emploi salarié informel (et une augmentation correspondante de l'emploi formel), nous avons assisté à une compression au bas de l'échelle de la répartition des salaires, reflétant une réduction des inégalités salariales. Les résultats issus de la figure 4.3 mettent en évidence l'importance d'assurer la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.

► **Figure 4.3. Décomposition de l'évolution des inégalités au niveau du salaire réel (ratio D9/D1) entre 2019 et 2021 (ou 2022) afin d'isoler l'incidence des changements intervenus au niveau de l'emploi formel et informel, dans certains pays (en pourcentage)**



Source: Estimations du BIT.

► 4.3. La crise liée au COVID-19 et l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

La crise sanitaire du COVID-19 a-t-elle contribué à creuser l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes? La figure 4.4 présente certaines estimations des écarts de rémunération moyens et médians pondérés entre les femmes et les hommes, sur la base du salaire horaire et des revenus mensuels. Les écarts de rémunération pondérés entre les femmes et les hommes ont été utilisés pour la première fois dans le *Rapport mondial sur les salaires 2018/19* (OIT, 2019a). Cette méthode constitue une alternative à l'utilisation traditionnelle des écarts de rémunération moyens et médians «bruts» entre les femmes et les hommes, et supprime les biais potentiels dus au regroupement inégal des femmes et des hommes à différents niveaux de l'échelle de la répartition des salaires (pour davantage d'informations à cet égard, voir l'encadré 4.2). Bien que cette section s'appuie sur les écarts de rémunération pondérés entre les femmes et les hommes afin de comparer les disparités de salaire entre les femmes et les hommes, la figure 4.5 vient compléter cette analyse en présentant les écarts de rémunération moyens et médians bruts traditionnels entre les femmes et les hommes sur la base du salaire horaire et des revenus mensuels.

Les parties A et B de la figure 4.4 présentent des estimations de l'écart de rémunération pondéré entre les femmes et les hommes dans 22 pays pour lesquels des données comparables sont disponibles entre 2019 et 2021 (ou 2022). Lorsque la méthode pondérée est utilisée, par opposition à la méthode traditionnelle des écarts de rémunération bruts utilisée à la figure 4.5, la totalité des estimations des écarts de rémunération (moyens ou médians) entre les femmes et les hommes, sur la base du salaire horaire ou des revenus mensuels, ont une valeur positive. Cela illustre la manière dont, dans de nombreux cas, l'utilisation de la moyenne brute ou de la médiane peut donner un aperçu trompeur de la répartition des salaires dans le but de comparer les revenus des femmes à ceux des hommes. Au lieu de cela, le recours aux moyennes pondérées des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes pour des sous-groupes de femmes et d'hommes ayant des caractéristiques similaires sur le marché du travail permet d'éviter de sous-évaluer ou de surévaluer l'écart de rémunération dans l'ensemble de la

population (voir l'encadré 4.2). Aussi, bien que la figure 4.5 soit intégrée dans cette section, par souci de présenter des données exhaustives l'analyse se centre ici principalement sur la figure 4.4, qui contient des estimations des écarts de rémunération pondérés entre les femmes et les hommes.

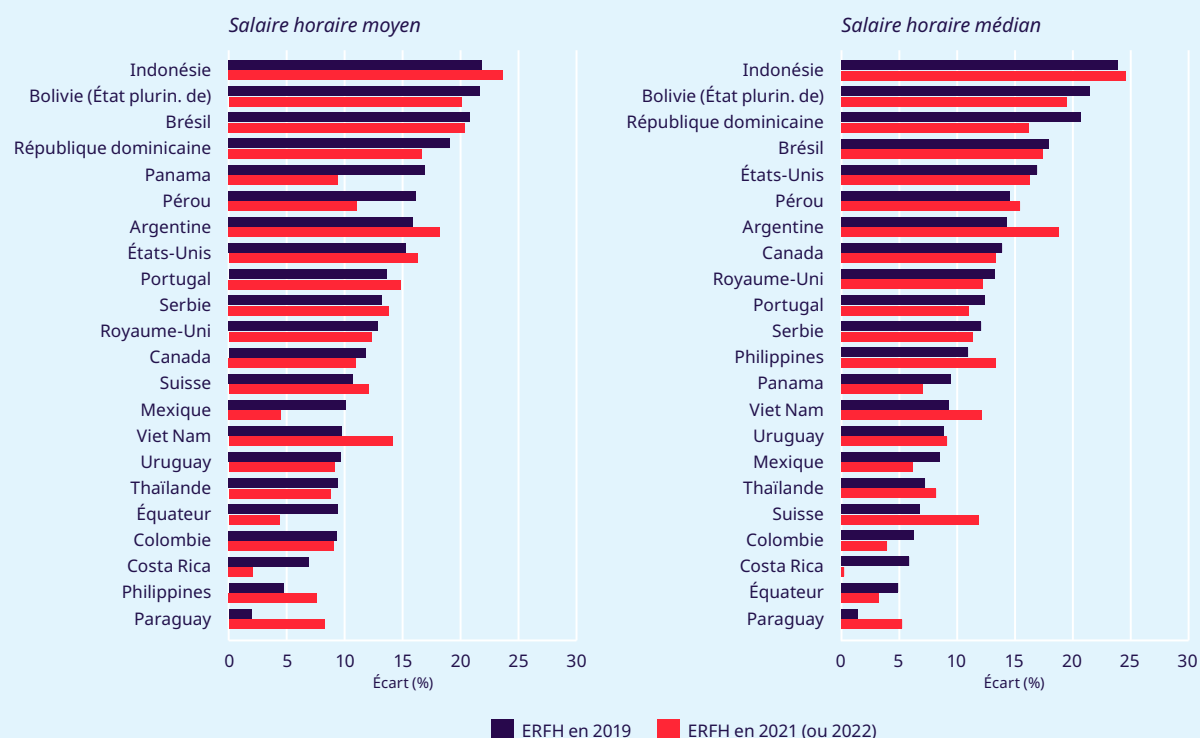
Les estimations contenues dans le *Rapport mondial sur les salaires 2018/19* témoignaient d'un écart de rémunération entre les femmes et les hommes d'environ 20 pour cent à l'échelle mondiale, en se fondant sur les données de 80 pays (OIT, 2019a). La présente édition examine l'évolution des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans un échantillon plus réduit de pays, constatant très peu d'évolution entre 2019 et 2021-22. Les graphiques de la figure 4.4 démontrent que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes a une valeur positive dans l'ensemble des pays examinés, ce qui n'a pas évolué au fil du temps⁵. Dans ces 22 pays, l'écart de rémunération moyen pondéré entre les femmes et les hommes, calculé en se basant sur les salaires horaires, variait en moyenne, en 2019, entre 2 pour cent (Paraguay) et 22 pour cent (État plurinational de Bolivie), tandis qu'en 2021 cet écart variait en moyenne entre 2 pour cent (Costa Rica) et 24 pour cent (Indonésie). Par conséquent, alors qu'en 2019 la moyenne simple de l'écart salarial moyen entre les femmes et les hommes, en se fondant sur les salaires horaires dans les 22 pays, était de 12,8 pour cent, en 2021-22, cet écart était de 12,3 pour cent. Des estimations similaires sont trouvées pour l'écart de rémunération médian pondéré entre les femmes et les hommes, la moyenne simple s'établissant à 11,9 pour cent en 2019 et à 11,7 pour cent en 2021-22. Les estimations fondées sur les revenus mensuels présentées à la figure 4.4 sont supérieures de quelques points de pourcentage à celles fondées sur les salaires horaires: alors qu'en 2019 la moyenne simple sur la base des revenus mensuels moyens pondérés était de 17 pour cent, la moyenne sur la base des valeurs médianes était de 16 pour cent. Dans l'ensemble, la figure 4.4 suggère que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes persiste sur les marchés du travail du monde entier, les femmes percevant une rémunération en moyenne inférieure à celle des hommes.

►► L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes persiste sur les marchés du travail du monde entier, les femmes percevant une rémunération en moyenne inférieure à celle des hommes.

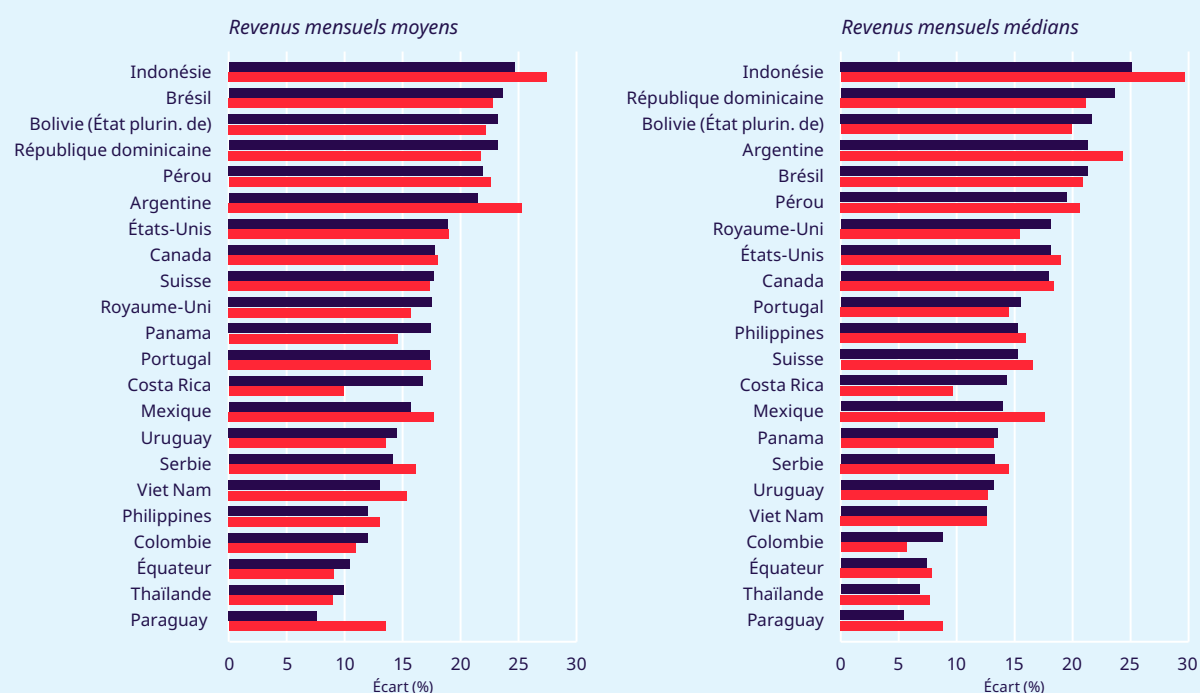
⁵ En réalisant une comparaison entre les différents pays examinés dans les parties A et B de la figure 4.4, il apparaît que l'écart de rémunération calculé sur la base des salaires mensuels est supérieur à celui estimé sur la base des salaires horaires (moyens ou médians). En effet, l'estimation des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, calculée en se fondant sur les revenus mensuels, tient compte à la fois de l'écart au niveau des salaires horaires et de l'écart au niveau du nombre d'heures travaillées par mois.

► **Figure 4.4. Évolution des écarts de rémunération pondérés entre les femmes et les hommes entre 2019 et 2021 (ou 2022) dans un échantillon de pays (en pourcentage)**

Partie A. Sur la base du salaire horaire



Partie B. Sur la base des revenus mensuels



ERFH = écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Source: Estimations du BIT.

Un examen plus détaillé de la figure 4.4, partie A – complétée par le tableau 4.2 – révèle qu'entre 2019 et 2021 (ou 2022) l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé sur la base des salaires horaires moyens pondérés, a augmenté dans 9 des 22 pays, entre 0,6 point de pourcentage (pour la Serbie) et 6,3 points de pourcentage (pour le Paraguay). Parmi les 13 pays où l'écart de rémunération pondéré entre les femmes et les hommes, calculé sur la base du salaire horaire moyen, a diminué, cette baisse variait entre 0,3 point de pourcentage en Colombie à 7,5 points de

pourcentage au Panama. À l'exception de quelques pays, il existe une cohérence (ou en d'autres termes un signe) dans le sens de l'évolution des estimations moyennes et médianes entre 2019 et 2021 (ou 2022), que l'on se fonde sur les salaires horaires ou les revenus mensuels. L'une des exceptions est, par exemple, le Pérou: l'écart de rémunération moyen pondéré entre les femmes et les hommes, calculé sur la base du salaire horaire, a diminué de 5,12 points de pourcentage entre 2019 et 2022, alors que l'écart médian a, quant à lui, augmenté de 0,88 point de pourcentage.

► **Encadré 4.2. L'écart de rémunération pondéré entre les femmes et les hommes: un exemple à titre d'illustration**

L'écart de rémunération pondéré entre les femmes et les hommes est obtenu en sélectionnant d'abord un ensemble de variables (ou facteurs) qui déterminent la structure des salaires, afin de pouvoir regrouper les femmes et les hommes dans des sous-groupes pouvant être comparés. Quatre facteurs ont été identifiés comme particulièrement pertinents à cette fin, et les données les concernant sont facilement disponibles dans la plupart des bases de données des enquêtes. Il s'agit des facteurs suivants: «niveau d'instruction», «âge», «situation au regard du temps de travail» (c'est-à-dire emploi à plein temps ou à temps partiel) et «secteur privé ou secteur public». Cet ensemble de variables est utilisé pour diviser l'échantillon en sous-groupes. Il est préférable de garder un nombre relativement faible de sous-groupes afin de ne pas se retrouver avec des sous-groupes dans lesquels seul un petit nombre d'individus, pouvant être représentatifs ou non de leur groupe, dominant le résultat final. Les variables «niveau d'instruction» et «âge» sont utilisées pour classer les individus en quatre sous-groupes distincts dans chacun des cas. Les variables «plein temps ou temps partiel» et «secteur privé ou secteur public» sont par définition chacune composées de deux sous-groupes. Au total, ces quatre variables aboutissent à un total de (au plus) 64 sous-groupes, résultant de l'équation $4 \times 4 \times 2 \times 2$ sous-groupes différents. Une fois les sous-groupes formés, l'étape suivante consiste à estimer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes spécifique à chacun de ces sous-groupes, en se fondant sur les valeurs moyennes et médianes. Enfin, la dernière étape consiste à estimer les écarts de rémunération moyens et médians pondérés entre les femmes et

les hommes, en additionnant les valeurs pondérées des (au plus) 64 sous-groupes. Le poids de chaque sous-groupe correspond à la proportion que ce sous-groupe représente une fois rapporté à la population salariée totale, de sorte que les poids des (au plus) 64 sous-groupes totalisent 1. L'application de ces poids et l'addition des écarts de rémunération pondérés entre les femmes et les hommes des sous-groupes aboutissent à une valeur unique qui est appelée écart de rémunération moyen (ou médian) pondéré entre les femmes et les hommes.

Le tableau ci-après, en prenant l'exemple de l'Égypte, contient certains éléments permettant d'illustrer la méthode décrite ci-dessus et met en lumière l'effet des «groupes» au sein des estimations. Les quatre premières lignes du tableau se réfèrent au salaire horaire moyen perçu par les individus dans chacun des sous-groupes définis par leur niveau d'instruction et selon qu'ils sont employés dans le secteur privé ou le secteur public. Les trois lignes suivantes illustrent la proportion que représente chaque sous-groupe lorsqu'il est rapporté à la population salariée totale. Par exemple, les femmes égyptiennes diplômées de l'université ou davantage qualifiées qui travaillent dans le secteur privé gagnent en moyenne 4,8 livres égyptiennes par heure travaillée, contre 6,0 livres égyptiennes pour les hommes de la même catégorie. Dans l'ensemble, les femmes et les hommes ayant un diplôme de niveau universitaire ou au-delà et qui travaillent comme salariés dans le secteur privé représentent 17,2 pour cent de l'ensemble des femmes et des hommes qui travaillent en Égypte, et c'est donc le poids que cet écart spécifique de rémunération entre les femmes et les hommes se voit attribuer dans le cadre d'un calcul pondéré décomposant l'échantillon selon le niveau d'instruction et l'emploi dans le secteur public ou dans le secteur privé.

Dans l'ensemble, il ressort des quatre graphiques de la figure 4.4 que les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes n'ont pas été foncièrement modifiés par la crise liée COVID-19. Alors que les estimations fondées sur le salaire horaire moyen indiquent une baisse moyenne de 0,61 point de pourcentage de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes pour les 22 pays entre 2019 et 2021 (ou 2022),

les estimations fondées sur les revenus mensuels moyens suggèrent une augmentation de moins de 0,1 point de pourcentage. La variation moyenne de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est similaire si l'on utilise des estimations fondées sur le salaire horaire médian ou les revenus mensuels médians, à savoir: -0,19 point de pourcentage, d'une part, et 0,21 point de pourcentage, d'autre part.

► Encadré 4.2 (fin)

► Tableau 4.B1. Examen détaillé de l'écart de rémunération pondéré entre les femmes et les hommes en Égypte

		Secteur privé			Secteur public		
		Femmes	Hommes	Femmes et hommes	Femmes	Hommes	Femmes et hommes
Salaire horaire moyen pour chacun des sous-groupes (en livres égyptiennes)	Inférieur au secondaire	3,4	4,5	4,4	3,4	4,4	4,3
	Secondaire général ou professionnel	3,0	4,6	4,5	5,9	6,1	6,1
	Université et au-delà	4,8	6,0	5,8	6,5	7,7	7,2
	Moyenne globale pondérée	3,8	4,8	4,7	6,2	6,4	6,3
Part de chacun des sous-groupes dans la population salariée totale (%)	Inférieur au secondaire	36,8	47,0	46,2	4,4	23,3	17,0
	Secondaire général ou professionnel	27,3	37,4	36,6	37,1	36,8	36,9
	Université et au-delà	36,0	15,6	17,2	58,5	39,9	46,1
Nombre total de salariés dans chacun des sous-groupes		759 874	8 769 701	9 529 575	2 138 373	4 318 519	6 456 892

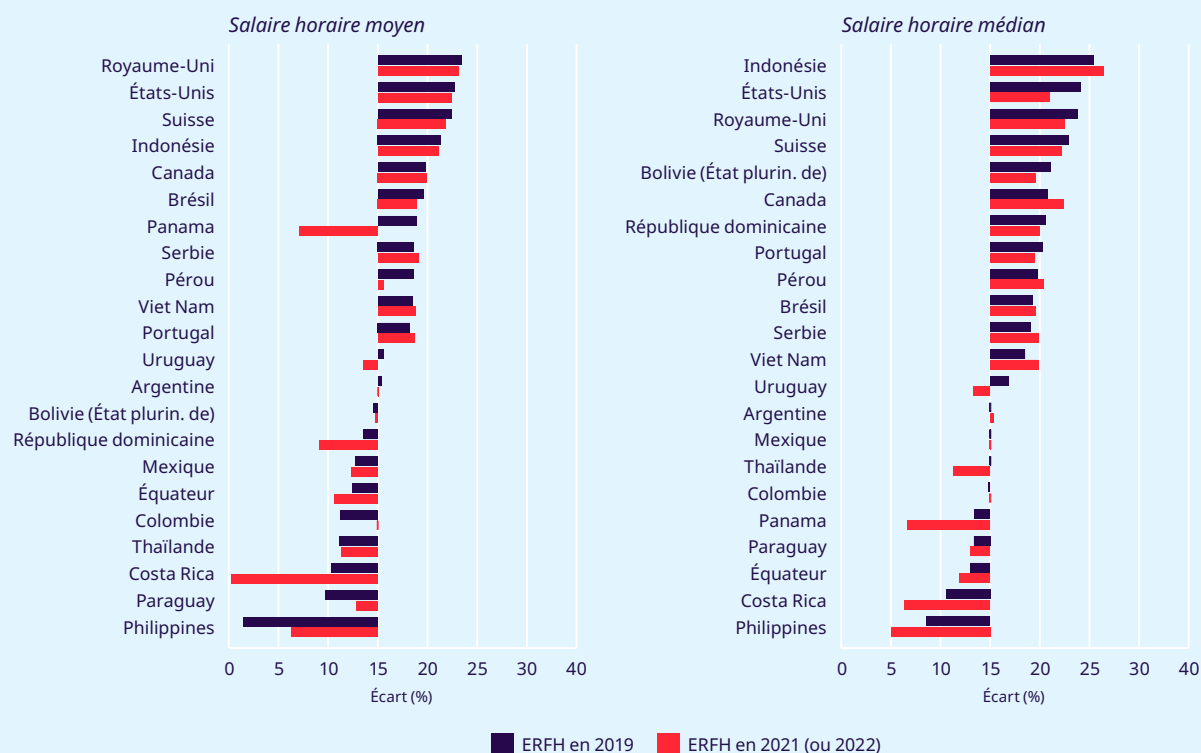
L'un des éléments qui ressort de ce tableau est que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes a une valeur positive (c'est-à-dire en faveur des hommes) dans toutes les cellules correspondant au niveau d'instruction et au secteur économique. En Égypte, près de 74 pour cent des salariées travaillent dans le secteur public, dont 58,5 pour cent sont hautement qualifiées, ce qui se traduit par une augmentation du salaire horaire moyen pour toutes les femmes, alors que le fait qu'une proportion importante d'hommes se situe dans les niveaux d'instruction inférieurs – en particulier ceux qui travaillent dans le secteur privé – fait baisser le

niveau du salaire moyen des hommes. Il en résulte un écart salarial négatif entre les femmes et les hommes (c'est-à-dire en faveur des femmes) même si, au sein de chacun des sous-groupes définis selon l'éducation et l'emploi dans le secteur privé ou dans le secteur public, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes conserve une valeur positive (c'est-à-dire en faveur des hommes). Bien que tous les sous-groupes possibles (au maximum 64) ne figurent pas dans le tableau, une fois les effets de composition pris en considération en pondérant les (au plus) 64 sous-groupes, l'écart salarial entre les femmes et les hommes devient positif.

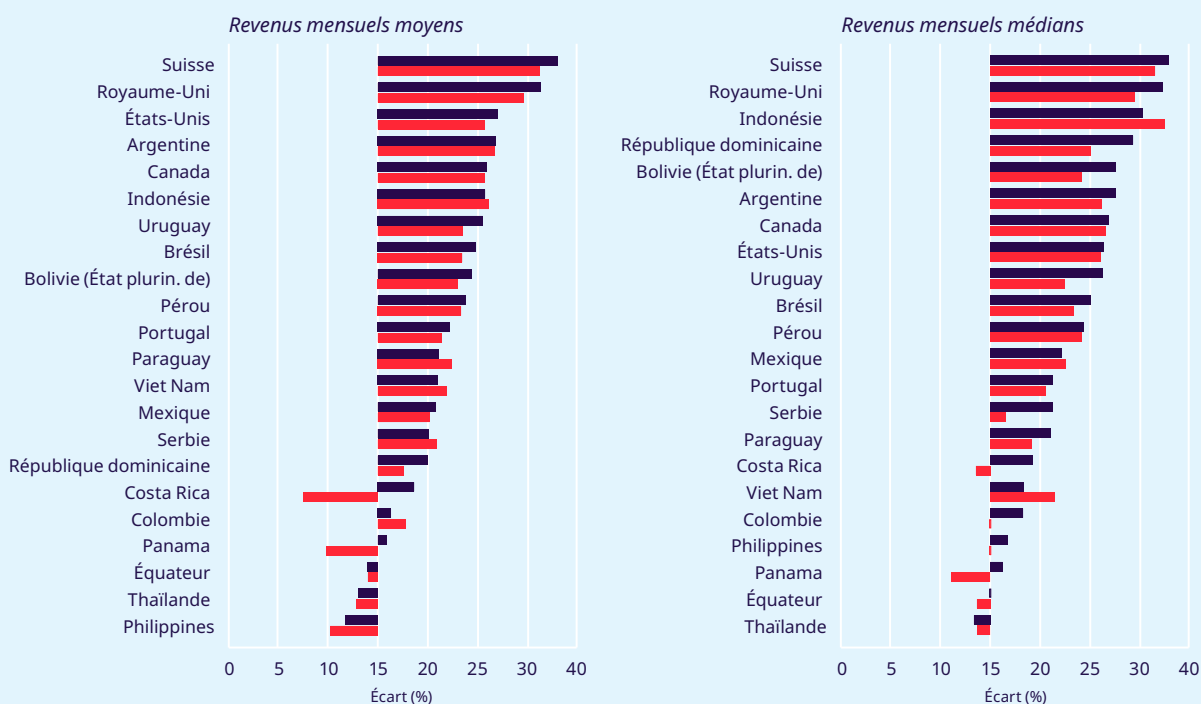
Source: Estimations du BIT fondées sur les données d'enquêtes nationales de l'Égypte, 2012 (voir OIT, 2019a, encadré 3 et annexe V).

► **Figure 4.5. Évolution des écarts de rémunération bruts entre les femmes et les hommes entre 2019 et 2021 (ou 2022), dans un échantillon de pays (en pourcentage)**

Partie A. Sur la base du salaire horaire



Partie B. Sur la base des revenus mensuels



ERFH = écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Source: Estimations du BIT. Pour davantage d'informations sur les sources de données, voir l'annexe I.

► **Tableau 4.2. Évolution de différentes mesures de l'écart de rémunération pondéré entre les femmes et les hommes entre 2019 et 2021 (ou 2022), dans un échantillon de pays (en points de pourcentage)**

	Évolution de l'écart du salaire horaire moyen	Évolution de l'écart du salaire horaire médian	Évolution de l'écart des revenus mensuels moyens	Évolution de l'écart des revenus mensuels médians
Panama	-7,49	-2,39	-2,88	-0,34
Mexique	-5,58	-2,34	2,00	3,66
Pérou	-5,12	0,88	0,66	1,09
Équateur	-5,06	-1,70	-1,37	0,49
Costa Rica	-4,85	-5,62	-6,83	-4,68
République dominicaine	-2,40	-4,45	-1,41	-2,45
Bolivie (État plurinational de)	-1,59	-1,99	-1,01	-1,78
Canada	-0,80	-0,53	0,24	0,48
Thaïlande	-0,67	0,96	-0,92	0,93
Uruguay	-0,56	0,32	-1,02	-0,51
Royaume-Uni	-0,54	-0,99	-1,79	-2,65
Brésil	-0,41	-0,51	-0,79	-0,39
Colombie	-0,26	-2,30	-1,05	-3,08
Serbie	0,61	-0,75	1,98	1,27
États-Unis	0,97	-0,65	0,11	0,86
Portugal	1,24	-1,40	0,09	-1,03
Suisse	1,31	5,15	-0,33	1,23
Indonésie	1,85	0,69	2,81	4,54
Argentine	2,37	4,53	3,84	3,00
Philippines	2,91	2,35	1,03	0,67
Viet Nam	4,39	2,79	2,34	0,07
Paraguay	6,28	3,85	5,92	3,35

Note: L'écart de rémunération pondéré entre les femmes et les hommes est calculé en regroupant les femmes et les hommes par groupes en fonction de leur niveau d'instruction, leur âge, leur emploi à plein temps ou à temps partiel, et leur emploi dans le secteur public ou dans le secteur privé. Pour le Paraguay, les Philippines et l'Uruguay, les données relatives au niveau d'instruction ne peuvent pas faire l'objet d'une comparaison entre les différentes années, et les femmes et les hommes ont davantage été rassemblés en groupes homogènes fondés sur les secteurs d'activité économique. La Colombie et le Mexique avaient respectivement 4 et 6 groupes (sur 64 groupes possibles) dans lesquels une seule personne dominait l'écart de rémunération observé. Afin d'éviter de trop grandes variations, ces groupes ont été exclus du calcul pondéré pour les deux années. Pour davantage d'informations sur la manière dont les écarts de rémunération pondérés entre les femmes et les hommes ont été calculés, voir l'encadré 4.2.

Source: Estimations du BIT. Pour davantage d'informations sur les sources de données, voir l'annexe I.



5

Options politiques
et réponses
à la crise liée
au coût de la vie





Options politiques et réponses à la crise liée au coût de la vie

Le présent rapport met en lumière la manière dont les différentes crises des trois dernières années ont interagi pour affecter à la fois la croissance des salaires et les résultats sur le marché du travail pour les salariés du monde entier. Alors que l'OMS a annoncé que la fin de la pandémie de COVID-19 est proche¹, l'impact croissant d'une crise grave et généralisée liée à l'inflation ainsi qu'un ralentissement mondial de la croissance économique, provoqué en partie par la guerre en Ukraine et la crise énergétique mondiale, empêchent la croissance des salaires réels de renouer avec une valeur positive dans la plupart des pays et régions du monde. En effet, depuis que le BIT suit l'évolution des tendances salariales dans le cadre de son *Rapport mondial sur les salaires*, il s'agit ici de la première fois que la croissance mondiale des salaires est négative – malgré une série de données remontant à 2006 et couvrant donc une période caractérisée par les crises économiques les plus importantes du XXI^e siècle.

¹ Le 14 septembre 2022, le directeur général de l'OMS a annoncé que la fin de la pandémie de COVID-19 était proche, présentant les perspectives les plus optimistes à ce jour sur la crise sanitaire qui a fait près de 7 millions de victimes dans le monde depuis deux ans.

Avant la pandémie, la faible croissance des salaires dans les pays et les régions du monde était souvent source de préoccupation et de nombreuses discussions existaient sur les moyens possibles d'augmenter la croissance des salaires afin de soutenir la demande intérieure et réduire les inégalités (FMI, 2017; OIT, 2019a; OCDE, 2016). La crise liée au COVID-19 a déclenché une réponse sans précédent dans les pays du monde entier alors que ces derniers cherchaient à soutenir les travailleurs et les revenus et à sauver les marchés du travail de l'effondrement. Cependant, la différence de capacités entre les économies avancées, les économies émergentes et les économies en développement pour répondre à la crise a exacerbé les inégalités salariales à l'échelle mondiale, lesquelles ont atteint des niveaux jamais observés depuis 2008-2010, inversant ainsi en partie la baisse des inégalités enregistrée au cours des deux dernières décennies (Adarov, 2022).

La pauvreté a également progressé. Bien qu'à l'échelle mondiale la pauvreté soit récemment repartie à la baisse, entre 75 et 95 millions de personnes ont été plongées dans une extrême pauvreté suite à la pandémie de COVID-19 (Gerszon Mahler *et al.*, 2022). La croissance négative des salaires signalée pour 2022, qui a été stimulée par la hausse rapide de l'inflation, devrait entraîner de nouvelles augmentations des inégalités au sein des pays, non seulement en raison du fait que l'inflation frappe plus durement les ménages à faible revenu (Bulíř, 2001; Benson, 2021; Orchard, 2022), mais également parce que les ménages vulnérables à l'inflation

Les politiques visant à freiner la hausse de l'inflation ont un impact sur les ménages à tous les niveaux de revenu, et il est donc nécessaire de soutenir les travailleurs salariés et leur famille en leur garantissant des salaires adéquats.

sont susceptibles d'avoir été davantage exposés à une perte d'emploi salarié et à une baisse de leur masse salariale totale dans les phases les plus sévères de la crise. Il est de toute évidence nécessaire d'adopter des politiques visant à freiner la hausse de l'inflation, mais il convient également de tenir compte de la manière dont ces politiques ont un impact sur les ménages à tous les niveaux de revenu. Il convient, plus que jamais, de soutenir les travailleurs salariés et leur famille en leur garantissant des salaires adéquats. L'objectif de ce dernier chapitre est d'offrir un aperçu des différentes options politiques et réponses apportées à la crise actuelle liée au coût de la vie.

► 5.1. Politiques macroéconomiques

À partir du deuxième trimestre 2022, les banques centrales et les autorités monétaires du monde entier ont réagi à la crise inflationniste actuelle, notamment en relevant les taux d'intérêt pour empêcher l'inflation de s'envoler encore davantage. Le 15 juin 2022, la Réserve fédérale des États-Unis a relevé ses taux d'intérêt de référence de 0,75 point de pourcentage – la plus forte hausse enregistrée depuis 1994 – en tant que première étape pour atteindre progressivement un taux d'inflation de 2 pour cent d'ici à 2024. De la même manière, au deuxième trimestre 2022, la Banque centrale européenne (BCE) a annoncé une levée progressive de la politique monétaire accommodante. Elle a ensuite relevé les taux d'intérêt de 0,25 point de pourcentage en juillet 2022 et de 0,75 point de pourcentage supplémentaire en septembre 2022 – la plus forte hausse jamais enregistrée. Tout comme la Réserve fédérale, la BCE prévoit d'atteindre un taux d'inflation de 2 pour cent d'ici à 2024.

Avec la hausse des taux d'intérêt, une augmentation du coût de financement (et donc une mise en avant des avantages de l'épargne) est attendue, tout comme une baisse de la

consommation et des investissements ainsi qu'une stabilisation de l'inflation à mesure que l'économie ralentit. Une politique monétaire stricte pourrait, cependant, avoir une incidence négative sur certains segments de la population et être à l'origine d'une période de récession. Les ménages peuvent, par exemple, éprouver certaines difficultés à rembourser leurs dettes, y compris leurs hypothèques, dont la souscription comporte le plus grand risque en matière d'investissement pour la plupart des ménages. Les mesures prises par la BCE en 2022 ont déjà augmenté le coût de remboursement d'un prêt hypothécaire moyen en Espagne d'environ 120 euros par mois. Cela risque de provoquer des difficultés financières importantes pour les ménages à faible revenu dans un pays où le salaire minimum brut est de 1 167 euros par mois. Une augmentation des taux d'intérêt entraîne une augmentation du coût de gestion des prêts hypothécaires et de la location d'une maison, ce qui pourrait également retarder la décision des jeunes travailleurs de devenir indépendants et de fonder une famille, contribuant ainsi au vieillissement de la population. En outre, les ménages qui se sont endettés au cours de la crise liée au

COVID-19 afin de subvenir à leurs besoins sont désormais confrontés au double fardeau de rembourser leurs dettes à des taux d'intérêt plus élevés, ce qui fera encore baisser leur niveau de vie. Bien que les banques centrales soient conscientes de ces risques, le scénario alternatif d'une hausse continue de l'inflation des prix est considéré comme encore moins souhaitable.

Pour les propriétaires d'une entreprise, une augmentation des taux d'intérêt entraîne une augmentation du coût de financement de leur entreprise, y compris du coût de l'investissement. Cela pourrait freiner la création d'emplois salariés dans le secteur privé et contribuer encore davantage à un ralentissement de la croissance économique. La création d'emplois dans le secteur public peut également pâtir d'une politique monétaire stricte. Alors que des taux d'intérêt élevés augmentent l'attractivité de la dette publique auprès des investisseurs, car les obligations d'État offrent des rendements plus élevés pour un risque considéré comme faible, le paiement d'intérêts sur la dette publique auquel sont confrontés les gouvernements augmente, ce qui peut en fin de compte capter des ressources habituellement consacrées à la création d'emplois dans le secteur public. Pour les pays à revenu faible ou à revenu intermédiaire, l'augmentation actuelle des taux d'intérêt aux États-Unis, conjuguée à l'appréciation du dollar qui en a résulté, signifie que les remboursements de la dette sont devenus plus onéreux, mettant leurs économies en péril à un moment où leurs marchés du travail peinent encore à se remettre des effets de la pandémie (Estevão, 2022).

L'un des mécanismes par lequel une politique monétaire stricte peut empêcher l'inflation de continuer à augmenter est l'effet d'une telle politique sur les anticipations d'inflation et donc sur la modération des revendications salariales pour éviter une spirale salaires-prix² (BCE, 2022). En effet, les anticipations de prix (ou les anticipations d'inflation dans le futur) sont un élément clé des négociations salariales, y compris dans le cadre de la négociation collective³. Mais est-il possible qu'un tel mécanisme joue un rôle dans la réduction des taux d'inflation actuels? En se basant sur des données empiriques, le présent rapport démontre que les salaires nominaux ne progressent pas au même rythme que l'inflation et que la faible croissance des salaires en retard sur la croissance de la productivité, déjà mise en évidence dans le *Rapport mondial sur les salaires 2018/19* (OIT, 2019a), reste l'une des caractéristiques des salaires dans de nombreux pays du monde. Il n'existe, en réalité, aucune preuve d'une spirale salaires-prix ni dans les pays à revenu élevé, ni dans les pays à faible revenu ou à revenu intermédiaire, dont la plupart ont encore des niveaux d'emploi inférieurs

à ceux observés avant la pandémie (FMI, 2022d; Orchard, 2022). Il semblerait donc qu'une grande partie de la récente hausse de l'inflation soit le résultat des politiques expansionnistes de ces dernières années combinées à la récente augmentation des prix de l'énergie, aux retards accumulés dans les chaînes d'approvisionnement mondiales causés par la crise liée au COVID-19 et aux conflits géopolitiques, notamment la guerre en Ukraine (OIT, 2022c). Il reste également à déterminer si certaines grandes entreprises ont profité de l'environnement inflationniste pour augmenter leurs prix et leurs bénéfices (Zahn, 2022). Les salariés, en particulier ceux des déciles inférieurs de l'échelle de la répartition des salaires, sont confrontés à des prix plus élevés et à la hausse résultant d'un ensemble de chocs exogènes qui ne semblent pas liés à la spirale des salaires. Dans de telles circonstances, le processus de négociation des futurs ajustements des salaires nominaux devrait tenir compte d'une valeur anticipée des prix qui soit suffisamment large mais prudente. Cela pourrait contribuer à préserver le niveau de vie des ménages – en particulier des ménages à faible revenu – contre de futures hausses inattendues de l'inflation, tout en évitant une spirale indésirable inflation-salaires. En outre, tel que démontré au sein du présent rapport, l'écart entre la croissance des salaires et la croissance de la productivité du travail continue à se creuser: en réalité, en 2022, cet écart a atteint sa plus grande amplitude depuis le début du XXI^e siècle. Cela signifie qu'il est envisageable d'augmenter les salaires réels moyens, non seulement pour refléter l'inflation, mais également pour s'aligner sur la croissance de la productivité.

►► L'écart entre la croissance des salaires et la croissance de la productivité du travail continue à se creuser: il est envisageable d'augmenter les salaires réels moyens, non seulement pour refléter l'inflation, mais également pour s'aligner sur la croissance de la productivité.

2 La courbe de Phillips suppose une relation inversée entre le chômage et la croissance des salaires, d'après laquelle un chômage plus faible entraîne une augmentation des salaires et de l'inflation.

3 La prévision d'un taux d'inflation de 2 pour cent en 2024 devrait certainement affecter les ajustements prévus au sein des accords collectifs sur les salaires actuellement négociés pour les deux prochaines années. Cependant, il n'y a pas si longtemps, les banques centrales et le FMI appelaient à une augmentation des salaires, ces derniers étant bien trop bas pour faire grimper l'inflation à l'objectif de 2 pour cent (Vieira, 2016).

► 5.2. La nécessité de renforcer les institutions du marché du travail et les politiques salariales

Le présent rapport démontre la manière dont les taux d'inflation affaiblissent également le pouvoir d'achat des travailleurs recevant un salaire minimum. Dans la mesure où, avant la pandémie, 327 millions de salariés, soit 19 pour cent de l'ensemble des salariés dans le monde, gagnaient un salaire égal ou inférieur au salaire minimum horaire applicable (OIT, 2021c), un réajustement adéquat du salaire minimum contribuerait en soi à améliorer de manière significative le niveau de vie des ménages à faible revenu dans le cadre de la crise actuelle liée au coût de la vie. L'importance du salaire minimum en tant qu'outil permettant de réduire la pauvreté des travailleurs est mise en évidence par le fait que 90 pour cent des États Membres de l'OIT ont mis en place des systèmes de salaire minimum. Les salaires minima peuvent offrir aux travailleurs faiblement rémunérés une protection contre une érosion massive de leur pouvoir d'achat en période de forte inflation. Pour que ce mécanisme soit efficace, il est toutefois nécessaire que les salaires minima soient ajustés de manière régulière afin de tenir compte des besoins des travailleurs et de leur famille, ainsi que des facteurs économiques. Les partenaires sociaux doivent pouvoir participer pleinement à ce processus d'ajustement, conformément à la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970. Un ajustement des salaires minima contribuerait donc de manière positive à atténuer les effets de la crise actuelle liée au coût de la vie, tout en aidant à soutenir la demande globale à un moment où l'économie mondiale ralentit en raison de plusieurs crises concomitantes (OIT, 2016). Il convient de souligner que les salaires minima ont également joué un rôle positif pendant la crise liée au COVID-19 en servant de point de référence dans les régimes de subventions salariales temporaires (OIT, 2020a).

Le renforcement du dialogue social, y compris la négociation collective, peut être un élément déterminant pour parvenir

à des ajustements salariaux adéquats au cours d'une crise. Pour cela il est nécessaire de commencer par garantir une représentation adéquate de la voix des employeurs et de celle des travailleurs. Plusieurs études ont, cependant, souligné que le déclin progressif du pouvoir des syndicats, qui s'accompagne d'une montée en puissance des grandes entreprises, est un facteur permettant d'expliquer la lente croissance des salaires réels au cours des trois dernières décennies. Le dialogue social, à la fois bipartite et tripartite, a joué un rôle essentiel dans la réponse immédiate apportée à la crise liée au COVID-19 dans de nombreux pays et secteurs économiques, en particulier à l'heure d'élaborer et de mettre en œuvre des plans de relance au niveau national. Des efforts considérables ont été entrepris pour renforcer la capacité des institutions publiques et des organisations d'employeurs et de travailleurs à participer à ce dialogue et à parvenir à des positions communes pour relever les défis posés par la crise (OIT, 2021d). Malheureusement, selon un récent rapport de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), le taux de syndicalisation a reculé dans les pays de l'OCDE, passant de 33 pour cent, en moyenne, en 1975 à 16 pour cent en 2018, tandis que la proportion de travailleurs couverts par une convention collective est passée de 45 pour cent en 1985 à 32 pour cent en 2017 (OCDE, 2019). Aux États-Unis, par exemple, la part de travailleurs couverts par des conventions collectives est passée de 27 pour cent en 1979 à seulement 11,6 pour cent en 2019 (Hirsch et Macpherson, non daté).

La négociation collective et le dialogue social peuvent se baser sur des données factuelles solides pour guider les négociations bipartites ou tripartites. Le présent rapport souligne l'importance d'utiliser des données pertinentes pour examiner l'impact de la crise liée au COVID-19 sur les résultats des salariés sur le marché du travail. Le chapitre 4 vise,

► Les salaires minima peuvent offrir aux travailleurs faiblement rémunérés une protection contre une érosion massive de leur pouvoir d'achat en période de forte inflation. Pour que ce mécanisme soit efficace, il est toutefois nécessaire que les salaires minima soient ajustés de manière régulière afin de tenir compte des besoins des travailleurs et de leur famille, ainsi que des facteurs économiques. Les partenaires sociaux doivent pouvoir participer pleinement à ce processus d'ajustement.

plus particulièrement, à identifier les effets de composition de l'emploi sur les résultats concernant les salaires afin de mieux comprendre la manière dont la crise a touché les salariés à travers l'ensemble de l'échelle de la répartition des salaires. Il est ainsi apparu que la perte d'emploi salarié chez les femmes était supérieure à celles des hommes, que les travailleurs faiblement rémunérés avaient été confrontés davantage à la perte d'emploi que les travailleurs mieux rémunérés et que les salariés occupant un emploi informel avaient été plus durement touchés que ceux occupant un emploi formel. En ce qui concerne l'élaboration des politiques, il est nécessaire de disposer de données factuelles solides et détaillées afin de guider les partenaires sociaux et les institutions du marché du travail. Pendant la pandémie, les bureaux nationaux de statistique ont fait de gros efforts pour maintenir une collecte régulière de données à des fins d'enquête mais, dans plusieurs pays, l'étendue des données collectées jusqu'à fin 2021 (et parfois jusqu'au premier semestre 2022) n'est pas comparable à celle des années précédentes. Cela s'est notamment manifesté au niveau des statistiques sur les salaires (voir l'annexe I, en particulier les sections relatives au traitement des données). Par conséquent, une recommandation pertinente pour les responsables politiques est de renforcer la capacité des bureaux nationaux de statistique – principalement, mais pas exclusivement, dans les pays à revenu faible et à revenu intermédiaire – afin de pouvoir collecter des informations sur le marché du travail, même en temps de crise.

Tel que souligné au chapitre 3, l'inflation des prix à la consommation a généralement eu une plus grande incidence sur les ménages à faible revenu, qui consacrent une part plus importante de leur revenu à des biens dont le prix est «non élastique», tels que notamment l'alimentation, le logement et les transports. Dans certains pays, le coût de la vie plus élevé auquel sont confrontés les ménages à faible revenu est déjà pris en considération lors de l'ajustement du salaire minimum. Au Brésil, par exemple, l'indice national des prix à la consommation (INPC) est utilisé à la place de l'indice général des prix pour ajuster le salaire minimum⁴. L'INPC est calculé en se basant sur la consommation des ménages recevant entre une et huit fois le salaire minimum, alors que l'indice général des prix se base sur la consommation des ménages recevant jusqu'à quarante fois le salaire minimum, ce qui couvre donc la quasi-totalité des salariés à l'exception de ceux des déciles supérieurs. L'INPC accorde une plus grande pondération aux biens consommés par les ménages les plus pauvres et, depuis 2011, il s'agit de l'indice utilisé pour ajuster le salaire minimum national, aux côtés de la variation du PIB de l'année précédente. Un autre exemple d'indice différencié est l'indice américain des prix à la consommation pour les salariés urbains et les employés de bureau (Consumer Price Index for Urban Wage Earners and Clerical Workers – CPI-W), qui est

►► La création d'emplois salariés formels et décents est une condition préalable à une répartition plus équitable des salaires et des revenus, et est un facteur essentiel à une croissance des salaires équitable et durable.

légèrement supérieur à l'indice des prix à la consommation pour l'ensemble des consommateurs urbains (Consumer Price Index for All Urban Consumers – CPI-U), dans la mesure où le premier indice prend effectivement en considération l'ensemble des travailleurs à faible revenu ou à revenu intermédiaire. Aux États-Unis, le CPI-W est utilisé uniquement pour ajuster les prestations de sécurité sociale et de retraite fédérales, et non les revenus des salariés (pas même pour les salariés recevant un salaire minimum). Ces deux pays (Brésil et États-Unis) offrent des exemples d'actions pouvant contribuer à ajuster les salaires nominaux des ménages à faible revenu de sorte que, notamment en période d'inflation élevée et croissante, les salaires réels soient alignés sur les habitudes de dépenses des salariés situés au bas de l'échelle de la répartition des salaires.

Il convient d'ajouter que la création d'emplois salariés formels et décents est une condition préalable à une répartition plus équitable des salaires et des revenus, et est un facteur essentiel à une croissance des salaires équitable et durable. À la fin de l'année 2021, l'emploi dans les pays à revenu élevé avait retrouvé son niveau d'avant la pandémie (atteignant parfois même des niveaux supérieurs), certains de ces pays ayant connu une forte augmentation du nombre d'offres d'emploi (en particulier pour les travailleurs peu qualifiés et semi-qualifiés) tandis que le nombre de demandeurs d'emploi est resté stable (OIT, 2022a). Dans les économies à faible revenu et à revenu intermédiaire, l'emploi n'a pas encore retrouvé son niveau d'avant la pandémie, alors que l'emploi informel semble quant à lui être en augmentation – un effet qui pourrait perdurer bien au-delà des conséquences liées à la crise du COVID-19. La recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, contient des orientations qui peuvent aider les pays à revenu faible ou à revenu intermédiaire à atténuer ces effets.

4 INPC est l'abréviation de *Índice Nacional de Preços ao Consumidor*. Il existe un troisième panier de produits et services calculé par l'institut brésilien de géographie et de statistique, connu sous le nom de «panier nécessaire du salaire minimum». Le prix de ce panier s'est avéré être inabordable pour les travailleurs recevant un salaire minimum général, mais il permet aux responsables politiques de mieux comprendre l'inflation réellement subie par les ménages recevant un salaire minimum, dont le taux a de tout temps été plus élevé que celui implicitement visé par l'INPC (Lemos, 2004).

► 5.3. Les politiques de soutien aux ménages, en particulier aux ménages les plus vulnérables, en période de forte inflation

Les politiques visant à atténuer les effets de la crise liée au coût de la vie sur les ménages se traduisent par des mesures ciblant des groupes spécifiques, telles que des bons sous condition de ressources fournis aux ménages à faible revenu pour leur permettre d'acheter des biens essentiels, ou encore des interventions plus générales dans le but de réduire le coût de la vie pour l'ensemble des ménages, par exemple grâce à la réduction (souvent temporaire) de la fiscalité indirecte sur les biens et services. De nombreux gouvernements, en particulier parmi les pays de la zone euro, fournissent, par exemple, aux ménages à faible revenu des chèques énergie pour les aider à surmonter la crise énergétique actuelle. En septembre 2022, le gouvernement allemand a annoncé une enveloppe de 200 milliards d'euros afin d'atténuer l'impact de la flambée des prix de l'énergie sur les entreprises et les ménages: ces mesures comprennent un gel du prix du gaz et une réduction de la taxe sur la vente de carburant. De la même manière, le ministère français de l'Économie et des Finances a annoncé une enveloppe de 45 milliards d'euros pour protéger les ménages et les entreprises des chocs des prix de l'énergie. Toujours en France, les ménages dont le revenu annuel est inférieur à 10 800 euros sont éligibles depuis 2018 à des chèques énergie d'un montant pouvant aller de 48 à 277 euros par mois.

Certains pays (ou blocs de pays) ont introduit des taxes, temporaires ou permanentes, sur les sociétés pétrolières et gazières, les grandes entreprises ou les ménages plus aisés, afin d'aider à financer les mesures adoptées en temps de crise. En septembre 2022, l'UE a, par exemple, proposé une taxe exceptionnelle sur les bénéfices des entreprises du secteur des énergies fossiles afin de compenser les effets de la crise énergétique. Dans le même temps, l'Espagne a annoncé un ensemble de mesures (certaines temporaires, d'autres permanentes) visant à augmenter les recettes de l'État pour surmonter la crise actuelle tout en évitant de pénaliser les ménages vulnérables. Ces mesures comportent: une taxe (temporaire) de 1,7 pour cent sur le patrimoine des grandes fortunes (c'est-à-dire les ménages disposant d'un patrimoine de 3 millions d'euros ou plus), une augmentation pouvant aller jusqu'à 2 points de pourcentage de l'impôt versé par les travailleurs dont les revenus se situent dans la tranche supérieure, une taxe temporaire appliquée à la fois aux grandes entreprises énergétiques et au secteur bancaire et, simultanément, une réduction de l'impôt sur le revenu pour les ménages à faible revenu ainsi qu'une réduction des impôts versés par les petites entreprises et les travailleurs indépendants. Au Royaume-Uni, une taxe de 25 pour cent a été instituée en mai 2022 sur les bénéfices des grandes entreprises pétrolières et gazières opérant sur le territoire

national. Cette taxe devrait rapporter plus de 28 milliards de livres sterling dans les prochaines années. En octobre 2021, l'OCDE a convenu d'introduire une réforme historique du système fiscal international, afin de s'assurer que les entreprises multinationales (EMN) soient soumises à un taux d'imposition minimum de 15 pour cent à partir de 2023. Cet accord couvre 136 pays et juridictions, représentant plus de 90 pour cent du PIB mondial, et pourrait conduire, le cas échéant, à réattribuer aux pays du monde entier plus de 125 milliards de dollars É.-U. de bénéfices d'une centaine des EMN les plus grandes et les plus rentables au monde (OCDE, 2021). De telles mesures pourraient aider les gouvernements à mobiliser les ressources nécessaires pour faire face aux crises actuelles. En supposant que les producteurs d'énergie ne répercutent pas leurs coûts plus élevés sur les consommateurs, de telles politiques pourraient atténuer considérablement l'incidence de la crise liée au coût de la vie sur les ménages à faible revenu, tout en évitant d'impacter négativement les prix ou l'inflation.

►► Une réduction de la TVA peut atténuer le fardeau que représente l'inflation pour les ménages à faible revenu tout en contribuant également à réduire l'inflation.

Une réduction de la taxe sur la valeur ajoutée (TVA) peut atténuer le fardeau que représente l'inflation pour les ménages à faible revenu tout en contribuant également à réduire l'inflation. En Allemagne, par exemple, la TVA a été réduite pendant six mois, du 1^{er} juillet au 31 décembre 2020, dans le cadre du plan de relance après la pandémie de COVID-19 afin de stimuler la demande globale. Outre le fait de réduire considérablement le coût des biens et des services de base (par exemple le taux de TVA sur les denrées alimentaires précédemment fixé à 7 pour cent a été ramené à 5 pour cent), cette politique aurait permis au PIB allemand d'augmenter de 0,3 pour cent (Funke et Terasa, 2022). Alors que la crise actuelle liée au coût de la vie commence à menacer la survie économique des ménages, plusieurs pays ont décidé de réduire le taux de la TVA sur l'énergie. En Espagne, par

exemple, la TVA sur l'électricité a été réduite, passant de 21 à 5 pour cent à compter du mois de juin 2022, tandis qu'en Allemagne la TVA sur le gaz a été ramenée de 19 à 7 pour cent à compter du mois d'août 2022. Les avantages liés à la réduction de la TVA sur les biens et les services essentiels sont doubles. Tel que précédemment souligné au chapitre 4, il s'agit des biens pour lesquels les ménages à faible revenu consacrent la plus grande partie de leurs revenus, ce qui signifie que la réduction de leur coût peut aider ces derniers à traverser la crise. Dans le même temps, la baisse de la TVA contribue à faire baisser le niveau général des prix, ce qui est également l'objectif d'une politique monétaire stricte.

►► Alors que la crise actuelle liée au coût de la vie commence à menacer la survie économique des ménages, plusieurs pays ont décidé de réduire le taux de la TVA sur l'énergie.

► 5.4. Remédier aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

D'après le *Rapport mondial sur les salaires 2018/19*, qui s'appuyait sur des données collectées entre 2014 et 2016, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'élevait à 20 pour cent en moyenne à l'échelle mondiale (OIT, 2019a). Sur la base d'un échantillon plus restreint de pays, l'édition actuelle du rapport mondial suggère que les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ont très peu évolué au cours de ces dernières années, malgré les efforts déployés par plusieurs pays de toutes les régions du monde pour réduire la discrimination salariale et parvenir à un salaire égal pour un travail de valeur égale. Ce résultat reflète la complexité de la lutte contre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il reste encore beaucoup à faire pour réduire les inégalités salariales entre les femmes et les hommes dans le monde du travail. Il s'agit surtout de s'attaquer à la partie de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes qui peut s'expliquer par les caractéristiques des femmes sur le marché du travail, c'est-à-dire notamment en améliorant le niveau d'instruction des femmes et en s'efforçant d'obtenir une répartition plus équitable des femmes et des hommes entre les différentes professions et les industries. Il s'agit également de s'attaquer à d'autres facteurs sous-jacents de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, notamment en réduisant l'écart de rémunération lié à la maternité, en augmentant les salaires dans les secteurs et industries sous-évalués et dans lesquels les femmes sont majoritairement représentées, et en mettant en œuvre des cadres juridiques et des politiques destinés à améliorer la transparence des salaires au niveau de l'entreprise en vue d'éliminer la discrimination salariale. La Coalition internationale pour l'égalité salariale, une initiative conjointe lancée par

l'OIT, ONU Femmes et l'OCDE en septembre 2017, a réussi à atteindre les gouvernements, les partenaires sociaux, ainsi qu'un nombre considérable d'entreprises du secteur privé dans le cadre de sa mission de parvenir à un salaire égal pour un travail de valeur égale⁵. Cette initiative ainsi que d'autres initiatives similaires permettent aux pays du monde entier de s'inspirer des bonnes pratiques pour mesurer et suivre l'évolution des écarts de rémunération au niveau national, de se familiariser avec les outils que certaines grandes économies appliquent et de comprendre lesquels sont plus efficaces pour réduire la discrimination salariale entre les femmes et les hommes.

Dans le cadre de la lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes dans le monde du travail, il est important de prendre en considération l'une des conséquences possibles de la crise liée au COVID-19, à savoir un écart plus important entre le taux d'emploi des femmes et celui des hommes, en particulier dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire (OIT, 2022a). Lorsque les femmes quittent le marché du travail, elles sont moins susceptibles que les hommes d'y retourner; en outre, les femmes sont moins à même que les hommes de trouver un emploi (OIT, 2017). L'augmentation des écarts entre le taux d'emploi des femmes et celui des hommes peut également conduire à un affaiblissement du pouvoir de négociation des femmes sur le marché du travail, notamment dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire, où les femmes ont tendance à être majoritairement occupées dans des emplois faiblement rémunérés. Cette situation risque de contribuer au maintien, voire à l'augmentation, de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, ce qui pourrait devenir l'un des effets à long terme de la crise liée au COVID-19.

5 Voir <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/fr/>.

► 5.5. Le rôle du multilatéralisme

Bien que les prix aient déjà augmenté avant le début de la guerre en Ukraine, il est incontestable que ce conflit a contribué à une progression des taux d'inflation, en particulier dans les pays qui dépendent fortement de la Fédération de Russie pour leur approvisionnement en pétrole et en gaz. Si la guerre venait à se prolonger, cela pourrait remettre en question les résultats attendus en termes de productivité et plonger de grandes économies dans une phase de récession, en particulier les économies de la zone euro. Dans de telles circonstances, malgré la nécessité de canaliser les dépenses publiques vers des mesures de soutien aux ménages à faible revenu, il est également important d'envisager des investissements publics visant à promouvoir des sources d'énergie constituant une alternative viable aux combustibles à base de carbone. Cela pourrait être en soi un moyen d'augmenter l'emploi salarié dans de nouveaux secteurs, mais surtout cela contribuerait à accroître la stabilité mondiale en réduisant la dépendance vis-à-vis des sources d'énergie sensibles d'un point de vue géopolitique, facilitant également une transition juste vers une économie utilisant efficacement les ressources.

Bien que la période d'incertitude actuelle semble être essentiellement due à la récente crise sanitaire et à la guerre en Ukraine, le fait est qu'au cours des deux dernières décennies le monde a vraisemblablement dérivé dans une direction qui compromet la perspective de parvenir à la prospérité et à la paix pour tous, comme l'exige le Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies. Les 17 objectifs de développement durable visent à éradiquer

l'extrême pauvreté et à garantir une égalité de chances pour permettre à chacun de réaliser son potentiel. La mobilisation des ressources et le financement au niveau mondial sont essentiels pour atteindre ces objectifs et, bien que la communauté internationale ait jusqu'à présent manifesté un soutien considérable, il reste encore beaucoup à faire.

Effets néfastes du changement climatique; croissance des inégalités; pauvreté, discrimination, violence et exclusion subies par des millions de personnes, y compris la discrimination dont les femmes et les filles continuent à être victimes dans de nombreuses régions du monde; absence de vaccins et d'accès à des installations sanitaires adéquates et à des soins de santé essentiels pour tous; ainsi que fracture numérique de plus en plus marquée entre les pays pauvres et les pays riches – tous ces facteurs peuvent contribuer à des conflits de nature économique, sociale et politique allant jusqu'à menacer l'existence même de l'humanité.

Aussi, en 2021, le Secrétaire général des Nations Unies a présenté un programme d'actions clés regroupées en 12 engagements, qui visent ensemble à renforcer la solidarité mondiale en tant que moyen de surmonter les crises. *Notre programme commun*, comme s'intitule le document, fait du renforcement du travail décent l'une de ces actions clés (ONU, 2021). La création d'emplois salariés décents, associée à des politiques visant à garantir des salaires adéquats, peut non seulement aider à atteindre plusieurs des objectifs de développement durable, mais également s'avérer essentielle dans le cadre de la poursuite de la justice sociale.



Annexes



► Annexe I. Les sources des données des enquêtes trimestrielles, les habitudes de dépenses des ménages et le traitement des données

Sources des données des enquêtes trimestrielles

Pays	Région	Période disponible	Nom de l'enquête	Institution responsable de l'enquête
Angola	Afrique	T1 2019 et T1 2021	Inquérito ao Emprego em Angola (enquête sur l'emploi en Angola)	Institut national de la statistique
Argentine	Amériques	T1 2019 à T4 2021, tous les trimestres	Encuesta Permanente de Hogares (enquête permanente auprès des ménages)	Institut national de la statistique et des recensements
Bolivie (État plurinational)	Amériques	T1 2019 à T4 2021, tous les trimestres	Encuesta Continua de Empleo (enquête continue sur l'emploi)	Institut national de la statistique
Botswana	Afrique	T3 2019, T4 2019, T1 2020 et T4 2020	Multi-Topic Household Survey (enquête multithématique auprès des ménages)	Statistics Botswana
Brésil	Amériques	T1 2019 à T1 2022, tous les trimestres	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (enquête nationale continue par sondage auprès des ménages)	Institut brésilien de géographie et de statistique
Canada	Amériques	M1 2019 à M6 2022, tous les mois	Enquête sur la population active	Statistique Canada
Colombie	Amériques	M1 2019 à M4 2022, tous les mois	Gran Encuesta Integrada de Hogares (grande enquête intégrée sur les ménages)	Département administratif national de la statistique
Costa Rica	Amériques	T1 2019 à T1 2022, tous les trimestres	Encuesta Continua de Empleo (enquête continue sur l'emploi)	Institut national de la statistique et des recensements
Équateur	Amériques	T1 2019 à T2 2022, tous les trimestres	Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (enquête nationale sur l'emploi, le chômage et le sous-emploi)	Institut national de la statistique et des recensements
Eswatini	Afrique	2016 et 2021, annuel	Enquête sur la population active	Bureau central de statistique
États-Unis	Amériques	M1 2019 à M6 2022, tous les mois	Current Population Survey (enquête sur la population active)	Bureau of Labor Statistics
France	Europe et Asie centrale	T1 2019 à T4 2020, tous les trimestres	Enquête sur l'emploi, le chômage et l'inactivité	Institut national de la statistique et des études économiques
Grèce	Europe et Asie centrale	T1 2019 à T4 2020, tous les trimestres	Enquête sur la population active	Autorité statistique hellénique
Guyana	Amériques	T1 2019 à T4 2019, T1 2020, T1 2021, et T3 2021 à T4 2021	Enquête sur la population active	Bureau of Statistics
Indonésie	Asie et Pacifique	2019 à 2021, seulement T1 et T3 chaque année	Enquête nationale sur la population active	Institut indonésien de la statistique
Italie	Europe et Asie centrale	T1 2019 à T4 2020, tous les trimestres	Rilevazione sulle Forze di Lavoro (enquête sur la population active)	Institut national de la statistique
Mali	Afrique	2018 et 2020, annuel	Enquête Modulaire et Permanente auprès des Ménages	Institut national de la statistique
Mexique	Amériques	T1 2019 à T1 2022, tous les trimestres	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (enquête nationale sur l'emploi et la profession)	Institut national de la statistique et de la géographie
Mongolie	Asie et Pacifique	T1 2019 à T4 2020, tous les trimestres	Enquête sur la population active	National Statistics Office of Mongolia

Pays	Région	Période disponible	Nom de l'enquête	Institution responsable de l'enquête
Panama	Amériques	2019, 2020 et 2021, annuel	Encuesta de Mercado Laboral (enquête sur le marché du travail)	Institut national de la statistique et des recensements
Paraguay	Amériques	T1 2019 à T1 2022, tous les trimestres	Encuesta Permanente de Hogares Continua (enquête permanente continue auprès des ménages)	Institut national de la statistique
Pérou	Amériques	T1 2019 à T1 2022, tous les trimestres	Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (enquête nationale auprès des ménages sur les conditions de vie et la pauvreté)	Institut national de la statistique et de l'informatique
Philippines	Asie et Pacifique	T1 2019 à T3 2021, tous les trimestres	Enquête sur la population active	Philippine Statistics Authority
Portugal	Europe et Asie centrale	T1 2019 à T1 2022, tous les trimestres	Inquérito ao Emprego – Condição Perante o Trabalho (enquête sur l'emploi – module sur le statut professionnel)	Institut national de statistique
République dominicaine	Amériques	T1 2019 à T4 2021, tous les trimestres	Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (enquête nationale continue sur la population active)	Banque centrale de la République dominicaine
Royaume-Uni	Europe et Asie centrale	T1 2019 à T4 2021, tous les trimestres	Labour Force Survey (enquête sur la population active)	Office for National Statistics
Serbie	Europe et Asie centrale	T1 2019 à T4 2021, tous les trimestres	Enquête sur la population active	Statistical Office of the Republic of Serbia
Suisse	Europe et Asie centrale	T1 2019 à T4 2021, tous les trimestres	Enquête suisse sur la population active	Office fédéral de la statistique
Thaïlande	Asie et Pacifique	T1 2019 à T1 2021, tous les trimestres	Enquête sur la population active	National Statistics Office of Thailand
Uruguay	Amériques	T1 2019 à T4 2021, tous les trimestres	Encuesta Continua de Hogares (enquête continue sur les ménages)	Institut national de statistique
Viet Nam	Asie et Pacifique	T1 2019 à T2 2022, tous les trimestres	Enquête sur la population active	General Statistics Office, ministère de la Planification et de l'Investissement

Taitement des données des enquêtes

Dans le tableau ci-dessus, «T» signifie «trimestre» et «M» signifie «mois». Ainsi, «T1 2019» désigne le premier trimestre 2019 et «M1 2019» désigne le mois de janvier 2019.

- Pour l'ensemble des estimations, le premier trimestre (ou mois ou année) des données est pris comme période de référence. Dans la plupart des cas, il s'agit du premier trimestre 2019 (ou du mois de janvier 2019 dans le cas du Canada, de la Colombie et des États-Unis).
- Le Canada, la Colombie et les États-Unis publient des données tous les mois. Les estimations trimestrielles pour ces pays sont obtenues en faisant la moyenne des données disponibles sur les trois mois d'un trimestre. Cependant, avant de faire la moyenne de ces données, chaque estimation mensuelle est pondérée grâce à l'IPC mensuel correspondant. Par conséquent, les estimations trimestrielles en termes réels sont basées sur des estimations mensuelles moyennes en termes réels.

- Les États-Unis, la France et le Royaume-Uni publient des informations sur les salaires à partir d'un échantillon déterminé aléatoirement parmi les salariés (tous les trimestres dans le cas de la France ou du Royaume-Uni et tous les mois dans le cas des États-Unis). Ce groupe, qui est sélectionné de manière aléatoire (ou groupe éligible), est utilisé pour estimer les indicateurs de répartition (tels que les moyennes, les quintiles, les déciles et les écarts de rémunération). Pour les autres estimations (concernant, notamment, la masse salariale totale), l'objectif a toujours été d'englober l'ensemble de l'échantillon. Cela est réalisé en imputant les salaires de ceux qui n'ont pas été sélectionnés pour déclarer leurs revenus dans le cadre de l'enquête (à savoir les «non-éligibles»). L'imputation repose sur une spécification étendue de Mincer qui tient compte de toutes les informations disponibles sur le marché du travail et sur les personnes. L'estimation de la masse salariale totale obtenue en utilisant l'échantillon complet (avec des valeurs imputées) et l'estimation obtenue en utilisant

uniquement le groupe éligible étaient quasiment identiques. Nous avons décidé d'utiliser uniquement le groupe éligible dans la population avec des pondérations de fréquence appropriées.

- ▶ Les données d'enquête pour l'État plurinational de Bolivie sont complètes pour les trimestres compris entre le T1 2019 et le T4 2021. Cependant, la taille des données disponibles pour les trimestres T2 2020, T3 2020 et T4 2020 est nettement plus réduite: alors que l'enquête du premier trimestre 2020 recueille des données sur 7,2 millions d'individus âgés de 15 à 71 ans, au cours de chacun des trimestres allant de T2 2020 à T4 2020, le nombre d'individus couverts par cette enquête chute à 5,3 millions. Cela est probablement dû aux restrictions imposées en raison de la pandémie de COVID-19, qui ont eu une incidence sur la collecte des données d'enquête. Pour assurer la même représentativité de l'échantillon – et donc pouvoir le comparer aux autres trimestres –, nous avons pris les informations disponibles pour le T1 2020 et estimé la probabilité de chaque individu apparaissant au sein de l'échantillon du T1 2020 en ce qui concerne l'âge, l'éducation, le sexe, la situation géographique et d'autres variables qui reflètent des caractéristiques individuelles non liées aux résultats sur le marché du travail. Ces pondérations ont été appliquées aux données disponibles pour les T2 2020, T3 2020 et T4 2020 afin d'amener ces échantillons à la taille qu'ils auraient eue en l'absence de pandémie. Cela a permis d'estimer la masse salariale totale pour l'ensemble des trimestres de manière qu'ils puissent être comparés dans le temps.
- ▶ Les données d'enquête pour le Guyana reposent sur des informations trimestrielles collectées de manière irrégulière entre 2019 et 2021. Dans la mesure où, pour les années 2020 et 2021, certains trimestres sont manquants, il n'est pas possible d'estimer les tendances salariales de manière exhaustive pour ce pays. Le présent rapport ne fournit donc des estimations que pour les trimestres pour lesquels des données sont disponibles entre 2019 et 2021.
- ▶ Les données d'enquête pour le Paraguay ne sont pas disponibles pour le T2 2020 et le T3 2020, et nous avons donc utilisé les données du T4 2020 pour compléter la séquence. Il en va de même pour les données d'enquête du T2 2021, le T1 2021 servant à compléter la série. Cela permet d'obtenir un ensemble complet d'informations sur la période allant du T1 2019 au T4 2021.
- ▶ Les données d'enquête pour les Philippines contiennent des informations jusqu'au T3 2021. Pour compléter la séquence, nous avons pris les salaires du T3 2021 et appliqué l'IPC correspondant pour estimer les salaires du T4 2021 et ainsi élaborer des estimations pour le dernier trimestre manquant.
- ▶ Les données d'enquête pour la Suisse sont présentées sous forme trimestrielle et annuelle. Les données trimestrielles permettent d'estimer correctement les tendances de l'emploi mais ne contiennent pas d'informations sur les revenus. Les données annuelles permettent d'obtenir des informations sur les salaires pour chaque trimestre de l'année et peuvent être utilisées pour estimer les tendances salariales d'un trimestre à l'autre. Cependant, ces données ne peuvent pas être utilisées pour estimer les tendances de l'emploi car la saisonnalité a un impact sur la taille de l'échantillon interrogé à des moments particuliers de l'année. Par conséquent, pour la Suisse, les estimations sur l'évolution des salaires utilisées dans ce rapport se fondent sur les données annuelles, tandis que les estimations sur l'évolution de l'emploi se fondent sur les données trimestrielles.
- ▶ Les données d'enquête pour la Thaïlande contiennent des informations jusqu'au T1 2021. Pour compléter la séquence, nous avons pris les salaires du dernier trimestre disponible et avons imputé les salaires au T3 2021 et au T4 2021 en utilisant des mesures appropriées de l'IPC.
- ▶ Les données d'enquête du Royaume-Uni pour les trimestres T2 2019, T3 2019, T4 2019, T2 2021, T3 2021 et T4 2021 n'incluent pas de données sur les salaires, mais incluent toutes les autres informations sur les salariés. Afin d'obtenir les tendances de l'emploi et des salaires, nous avons utilisé les données disponibles sur les salaires pour le T1 2019 pour imputer les informations du T2 au T4 2019 en s'appuyant sur les déflateurs appropriés de l'IPC. Nous avons répété cette opération avec les données du T1 2021 pour imputer les informations sur les salaires pour le reste de l'année.

Sources des données sur les habitudes de dépenses des ménages

La figure 3.8 du chapitre 3 illustre la manière dont le coût de la vie a augmenté pour les ménages au sein de chacun des déciles de l'échelle de répartition des revenus. Ces estimations ont été obtenues en appliquant l'augmentation du coût de la vie enregistrée entre avril 2021 et avril 2022 – en ayant recours aux estimations de l'IPC par article publiées

par le FMI – aux habitudes de dépenses des ménages au sein des différents déciles de l'échelle de répartition des revenus. Le tableau ci-après mentionne les diverses sources utilisées pour identifier les habitudes de dépenses des ménages au sein de l'ensemble de l'échelle de répartition des revenus.

Pays	Région	Année(s)	Source
Afrique du Sud	Afrique	2022	«What South Africans Spend on Groceries, Rent, and Other Items Each Month – Based on What They Earn» [combien les Sud-Africains dépensent-ils chaque mois pour l'alimentation, le loyer et d'autres biens en fonction de ce qu'ils gagnent?] (BusinessTech, 11 mai 2022)
Argentine	Amériques	2018	Encuesta Nacional de Gastos de los Hogares 2017-2018: Resultados preliminares [enquête nationale sur les dépenses des ménages 2017-2018: résultats préliminaires] (Institut national de la statistique et des recensements, 2019)
Canada	Amériques	2021	Dépenses des ménages, Canada, régions et provinces (Statistique Canada, 22 janvier 2021)
Espagne	Europe et Asie centrale	2021	Gasto total, gastos medios y distribución del gasto de los hogares [dépenses totales, dépenses moyennes et répartition des dépenses des ménages] (Institut national de statistique)
États-Unis	Amériques	2020	Consumer Expenditures in 2020 [dépenses de consommation en 2020] (Bureau of Labor Statistics)
France	Europe et Asie centrale	2017	Structure des dépenses des ménages selon le niveau de vie: données annuelles de 2001 à 2007 (Institut national de la statistique et des études économiques)
Mexique	Amériques	2020	Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares 2020 [enquête nationale sur les revenus et les dépenses des ménages 2020] (Institut national de la statistique et de la géographie)
Mongolie	Europe et Asie centrale	2002-03	Main Report of Household Income and Expenditure Survey/Living Standards Measurement Survey, 2002-2003 [rapport principal de l'enquête nationale sur les revenus et les dépenses des ménages/enquête sur la mesure des niveaux de vie, 2002-2003] (Office national des statistiques, Banque mondiale et Programme des Nations Unies pour le développement, 2004)
Royaume-Uni	Europe et Asie centrale	2020/21	Average Weekly Household Expenditure Breakdown in the United Kingdom in 2020/21, by Income Decile and Category [répartition des dépenses hebdomadaires moyennes des ménages au Royaume-Uni en 2020/21, par décile de revenu et catégorie de dépenses] (Statista)
Suisse	Europe et Asie centrale	2015-2017	Enquête sur le budget des ménages 2015-2017: résultats et tableaux commentés (Office fédéral de la statistique, 2022)

Traitement des données sur les habitudes de dépenses selon le revenu des ménages

À l'exception de l'Argentine, du Canada et du Royaume-Uni, tous les pays disposent d'informations sur chacun des postes de dépenses et pour chacun des déciles de l'échelle de la répartition des revenus des ménages. L'Argentine, le Canada et le Royaume-Uni fournissent des informations sur

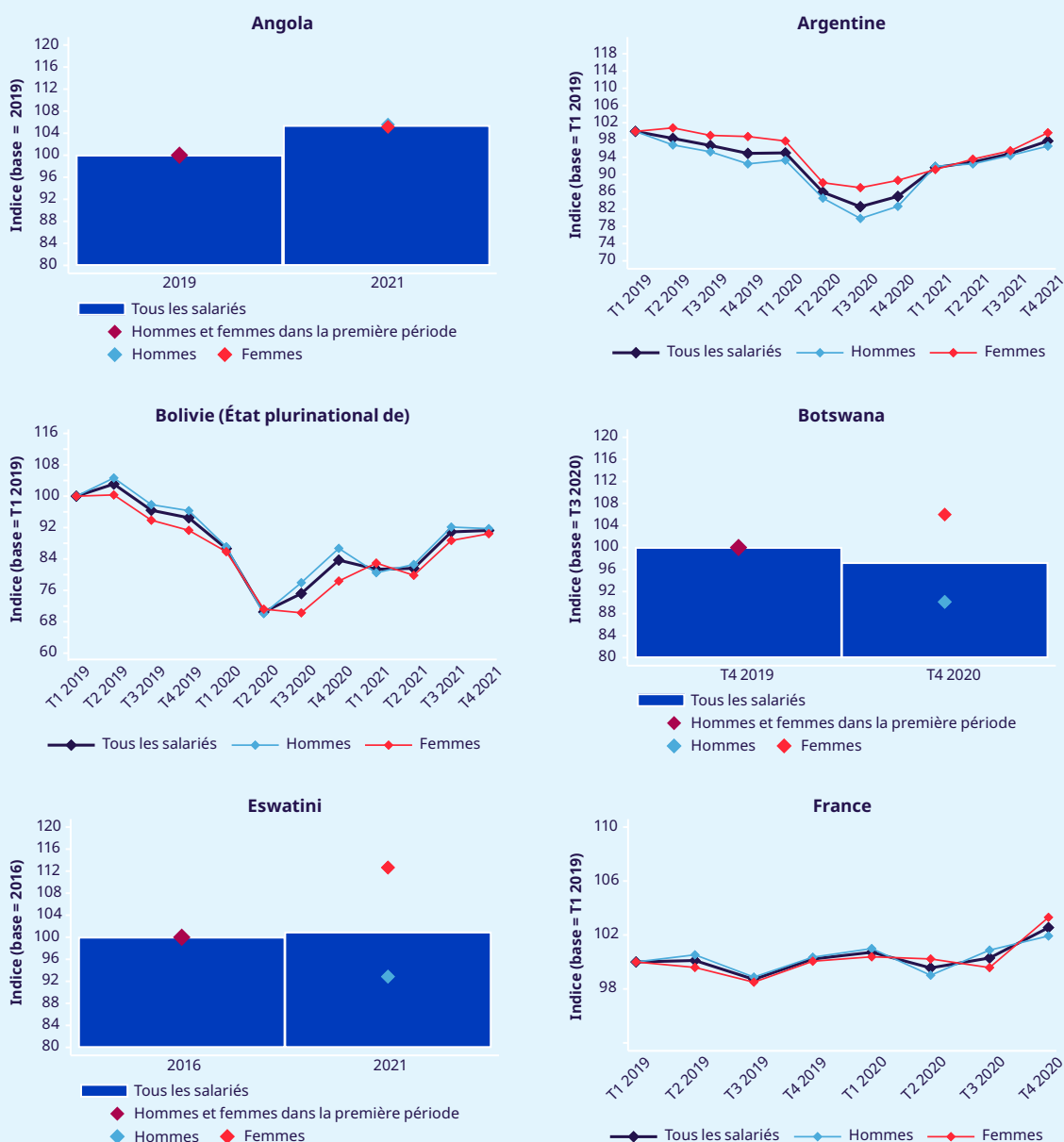
les habitudes de dépenses par quintiles. Pour ces trois pays, nous avons interpolé les données entre les quintiles afin de projeter une série de données pour chacun des déciles de l'échelle de la répartition des revenus des ménages.

► Annexe II. L'évolution de la masse salariale totale en 2020, 2021 et aux deux premiers trimestres 2022

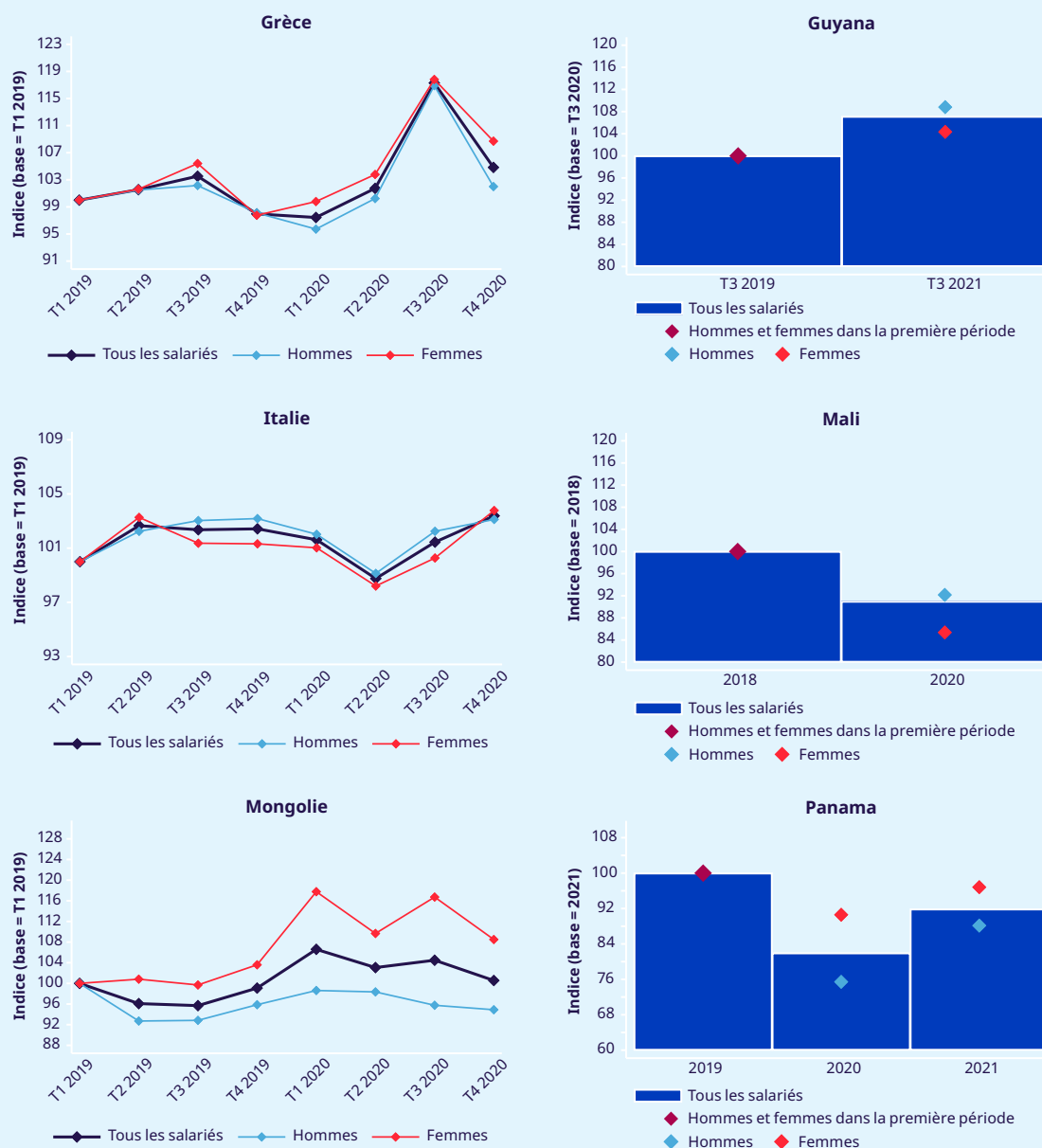
Cette annexe vient compléter la figure 3.12 de la section 3.7. Les graphiques ci-après retracent l'évolution de la masse salariale totale – pour l'ensemble des salariés, ainsi qu'en distinguant entre les femmes et les hommes – du premier trimestre 2019 jusqu'au dernier trimestre disponible, qui peut être le dernier trimestre 2020, le dernier trimestre 2021 ou

le premier ou le deuxième trimestre 2022. Les graphiques ne couvrent que les pays qui ne sont pas présentés à la figure 3.12. Il s'agit de graphiques à barres lorsque la fréquence des données est annuelle ou irrégulière d'un trimestre à l'autre, et de graphiques linéaires montrant les tendances dans tous les autres cas.

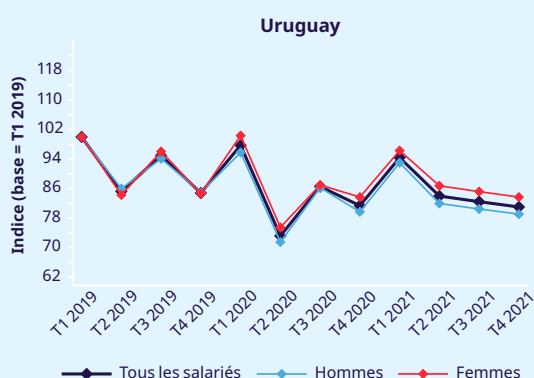
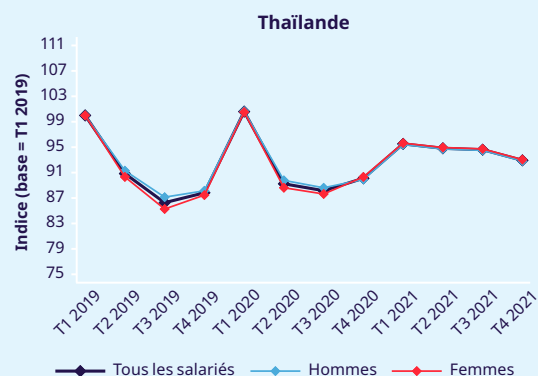
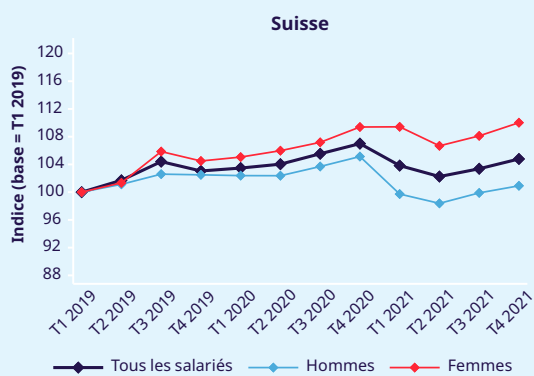
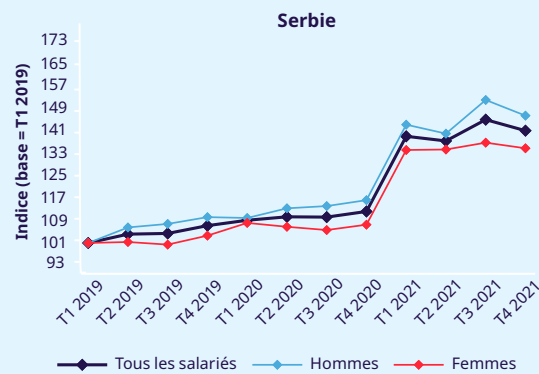
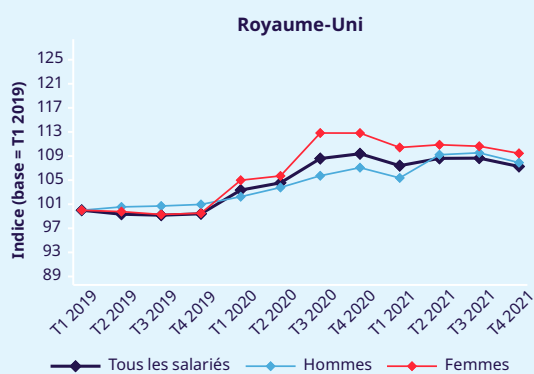
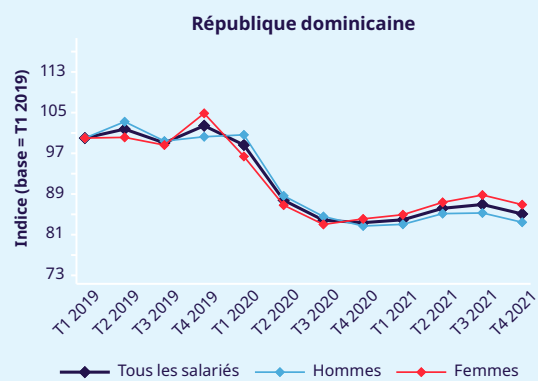
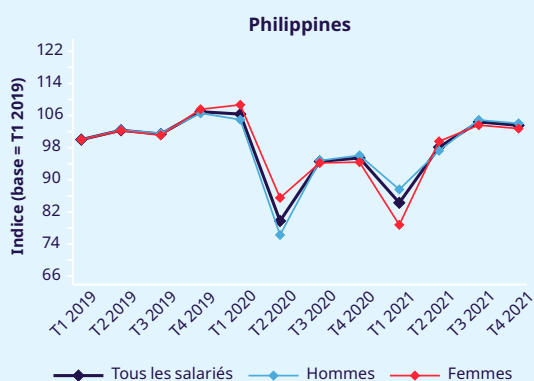
► Figure A2.1. Évolution de la masse salariale totale, par sexe, dans un échantillon de pays, 2019-2022 (en pourcentage)



► Figure A2.1 (suite)



► Figure A2.1 (fin)



Source: Estimations du BIT. Pour davantage d'informations sur les sources des données des enquêtes utilisées dans ce rapport, voir l'annexe I.

► Annexe III. La décomposition de l'évolution de la masse salariale totale et l'estimation de l'évolution de l'emploi et des revenus dans l'ensemble de l'échelle de répartition des revenus

A. La décomposition de l'évolution de la masse salariale totale dans le temps

La masse salariale totale pour un pays donné est définie comme la somme de l'ensemble des revenus générés par la totalité des salariés de ce pays à un moment donné. Par exemple, si le nombre total d'employés salariés dans le pays Z, au mois de janvier de l'année A est de 1 million et que le salaire moyen en janvier de cette même année est de 100 unités de la monnaie locale, alors la masse salariale totale dans le pays Z en janvier de l'année A est de 100 millions d'unités de la monnaie locale. D'une manière générale, si EMP_t représente le nombre total de salariés à l'instant t dans un pays donné, et w_t^n représente les revenus moyens (nominaux ou observés) sur une période comprise entre l'instant 0 et l'instant t (par exemple sur une année), alors la masse salariale totale, MST_t , en termes nominaux à l'instant t dans ce pays est donnée par l'équation suivante:

$$MST_t = EMP_t \cdot w_t^n \quad (1)$$

L'équation (1) permet d'estimer l'évolution de la masse salariale nominale totale entre une période de référence donnée (instant 0) et l'instant t . Par exemple, l'évolution de la masse salariale totale en 2021 pour n'importe quel pays par rapport à sa masse salariale totale de 2019 (l'année de référence) serait donnée par l'équation suivante:

$$\Delta MST_{0,t}^{\text{Nominal}} = \left\{ \frac{EMP_t \cdot w_t^n - EMP_0 \cdot w_0^n}{EMP_0 \cdot w_0^n} \right\} \quad (2)$$

En poursuivant avec l'exemple ci-dessus, si le nombre de salariés à l'instant t est identique à celui de l'année de référence, mais que les revenus à l'instant t ont augmenté à 110 unités de la monnaie locale, la masse salariale totale a, en moyenne, augmenté de 10 pour cent dans l'intervalle par rapport à l'année de référence. De manière générale, l'évolution de la masse salariale exprimée à travers l'équation (2) est la somme de trois composantes: l'évolution du nombre de salariés sur la période jusqu'à l'instant t ; l'évolution de l'inflation sur cette période; et l'évolution des revenus nominaux sur cette période. Si α_t représente l'augmentation du salaire nominal entre l'instant 0 et l'instant t , et que π_t représente l'augmentation des niveaux de prix entre l'instant 0

et l'instant t , la relation entre le salaire nominal (w^n) et le salaire réel (w^R) sur cette période peut s'exprimer de la manière suivante:

$$w_t^R = w_t^n \cdot (1 - \pi_t) \quad \text{et} \quad w_t^n = w_0^n \cdot (1 + \alpha_t)$$

Par conséquent,

$$w_t^R = w_0^n \cdot (1 + \alpha_t) \cdot (1 - \pi_t) \quad (3)$$

L'équation (3) établit un lien entre les salaires réels et les salaires nominaux et elle peut être utilisée avec l'équation (2) pour obtenir une équation sur l'évolution de la masse salariale totale en termes réels entre l'instant 0 (la période de référence) et l'instant t , à savoir:

$$\Delta MST_{0,t}^{\text{Real}} = \left\{ \frac{\{(EMP_t - EMP_0) \cdot w_0^n\} + \{EMP_t \cdot \alpha_t \cdot w_0^n\} - \{EMP_t \cdot \pi_t \cdot (1 + \alpha_t) \cdot w_0^n\}}{EMP_0 \cdot w_0^n} \right\} \quad (4)$$

L'équation (4) montre que, en décomposant l'évolution de la masse salariale réelle totale entre une année de référence et une année ultérieure, l'effet de l'inflation et l'évolution de la valeur nominale ne peuvent pas être complètement distingués – ou, pour être encore plus précis, la manière dont l'inflation affecte la masse salariale totale inclut également les effets de l'inflation sur l'évolution de la valeur nominale exprimée par α_t . Ce terme peut être construit en utilisant l'expression suivante: $\alpha_t = (w_t^n / w_0^n) - 1$, alors que $\pi_t = (CPI_t / CPI_0) - 1$ où CPI_t est l'indice des prix à la consommation à l'instant t . En utilisant l'équation (4), nous avons donc procédé comme suit:

- Sur la base des revenus mensuels des salariés tout au long de l'année, nous avons estimé la masse salariale totale en 2019 et l'avons utilisée comme référence de comparaison afin de mesurer l'évolution en 2020, 2021 et 2022. Pour 2022, les données sont uniquement disponibles jusqu'au premier ou deuxième trimestre, et la comparaison a donc été effectuée par rapport aux trimestres 2019 correspondants.
- Dans la mesure où 2019 est l'année de référence, la masse salariale totale en termes réels ou nominaux pour 2019 sert également de référence. Pour les trois autres années, l'estimation de la masse salariale est corrigée en tenant compte de l'inflation. La masse salariale totale en 2019 est le dénominateur de l'expression du côté droit de l'équation (4).

- Les estimations de chacune des composantes de l'expression du côté droit de l'équation (4) identifient les contributions respectives de l'emploi, de l'évolution de la valeur nominale et de l'inflation à l'évolution de la masse salariale totale.

La méthode de décomposition décrite ci-dessus a été utilisée pour obtenir les estimations présentées dans les figures 3.13 et 3.14 au sein de la section 3.8, et de l'annexe II.

B. La décomposition de la masse salariale totale au sein de l'échelle de la répartition des salaires dans le temps

L'emploi et les revenus (nominaux et réels) peuvent évoluer différemment dans le temps à différents endroits de l'échelle de la répartition des salaires. Ces évolutions ont été estimées de la manière suivante:

1. En utilisant l'année de référence 2019, nous avons classé les salariés en fonction de leurs revenus mensuels et créé j groupes de taille égale. Par exemple, si ces groupes de taille égale sont des quintiles, chacun regroupera 20 pour cent des salariés au sein de la population et j sera égal à 5. Chaque groupe est associé à un seuil supérieur et à un seuil inférieur de revenus mensuels (réels).
2. Une fois que les seuils ont été déterminés pour l'année de référence (2019), ils peuvent être utilisés pour diviser la population de salariés observée dans les enquêtes de suivi (mensuelles, trimestrielles ou annuelles), mais en ajustant les seuils de 2019 pour tenir compte de l'inflation. Par exemple, si en 2019 le quintile le plus bas gagnait entre 10 et 100 unités de la monnaie locale,

et que l'inflation en 2020 était de 1 pour cent, alors, en 2020, les seuils du quintile le plus bas seraient de 10,1 et 101 unités de la monnaie locale.

3. Après avoir déterminé les seuils pour les années suivantes, nous avons divisé la population des salariés pour chacune de ces années en j groupes. Nous avons ensuite utilisé les revenus mensuels réels pour identifier les salariés entrant dans chacun de ces groupes au cours des années suivantes. Pour l'année de référence, les groupes sont de taille égale (par exemple si $j = 5$, chaque groupe comprend chacun 20 pour cent des salariés) mais, les années suivantes, la taille de chaque groupe peut évoluer. Par conséquent, après l'année de référence, les groupes sont habituellement désignés comme le groupe de salariés moins rémunérés, le deuxième groupe en partant du bas, le troisième groupe en partant du bas, le quatrième groupe en partant du bas et le groupe de salariés mieux rémunérés.
4. Pour 2019, nous avons estimé le nombre total de salariés dans chacun des groupes, ainsi que le salaire nominal moyen et le salaire réel moyen.
5. Pour les années suivantes, l'évolution de l'emploi a été estimée en comparant la part de chaque groupe dans l'emploi total avec la part du groupe correspondant en 2019.
6. L'évolution des salaires nominaux et des salaires réels a été estimée en comparant le salaire moyen de chaque groupe en 2019, 2020 ou 2021 avec le salaire moyen de l'année suivante, soit 2020, 2021 ou 2022.

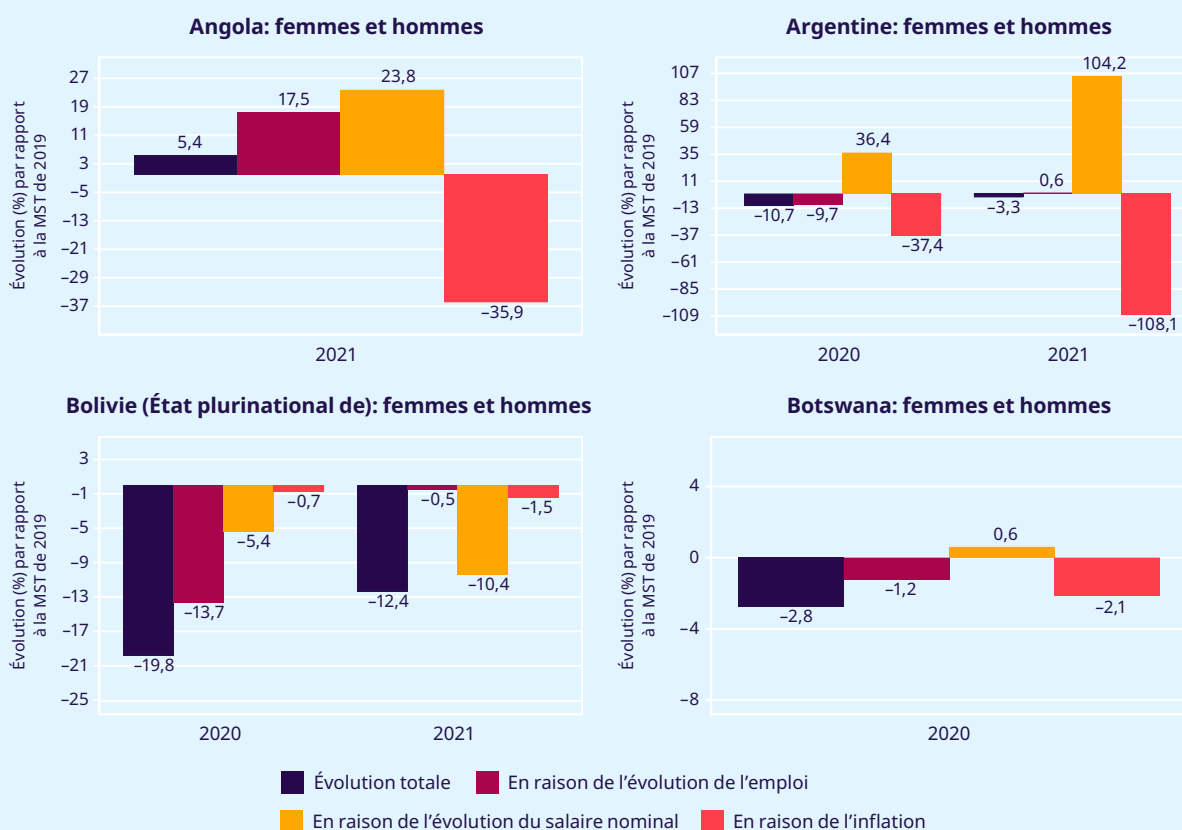
La méthode décrite ci-dessus pour estimer l'évolution de l'emploi et des salaires mensuels nominaux et réels a été utilisée pour obtenir les estimations présentées dans les figures 3.15 et 3.16 au sein de la section 3.9.

► Annexe IV. La décomposition de l'évolution de la masse salariale totale pour 2020 et 2021

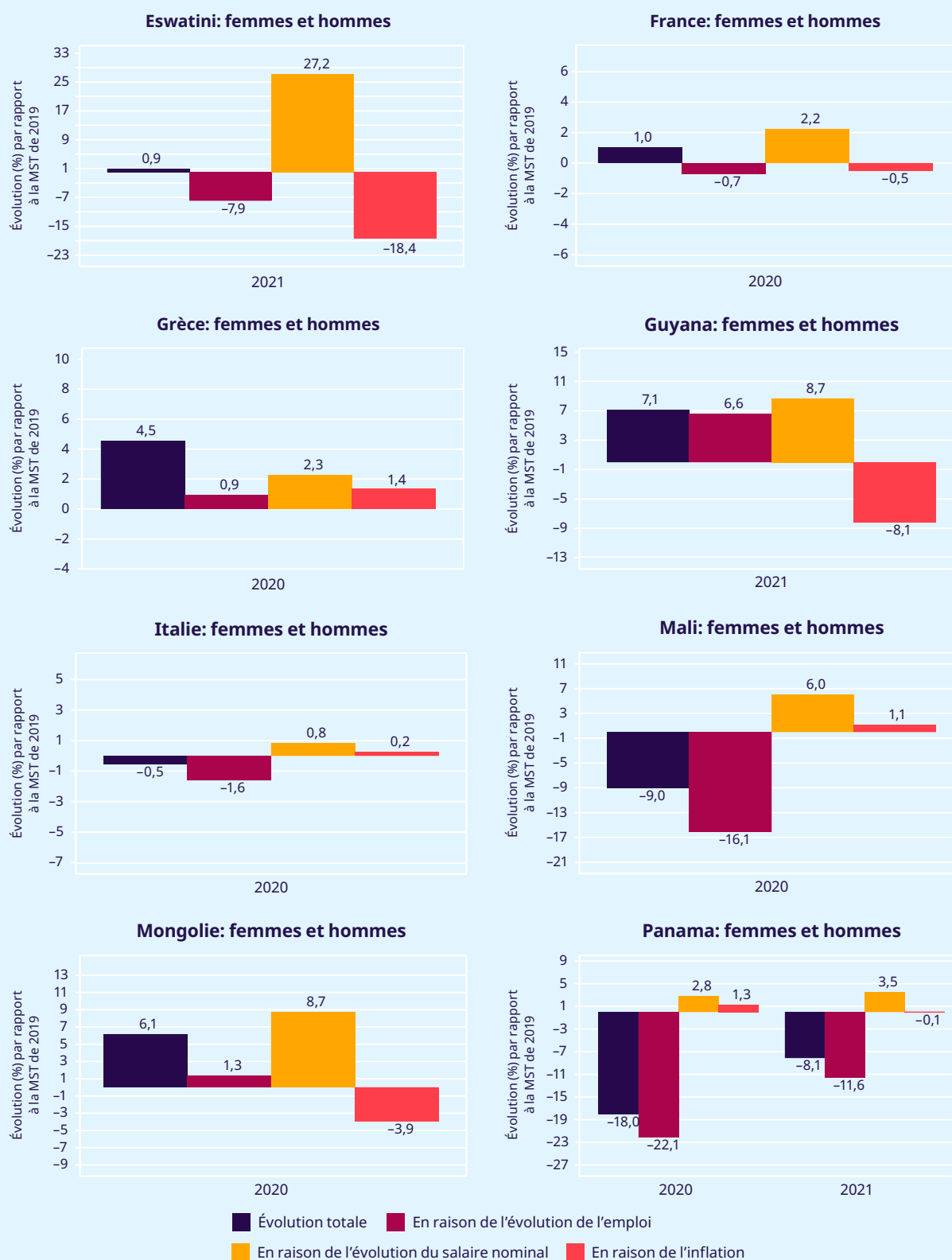
Cette annexe vient compléter les figures 3.13 et 3.14 du chapitre 3. Les graphiques présentent une décomposition de l'évolution de la masse salariale réelle totale entre 2019 et 2020, et entre 2019 et 2021 (pour les pays qui avaient déjà publié des données pour 2021 au moment de la rédaction du présent rapport). Cette décomposition montre les contributions à l'évolution de la masse salariale totale (MST) dues à l'évolution de l'emploi total (y compris l'évolution

au niveau du nombre d'emplois et du nombre d'heures travaillées) et à l'évolution des salaires horaires en termes réel et nominal. Alors que les graphiques de la figure A4.1, partie A, décomposent l'évolution de la masse salariale pour l'ensemble des salariés, la partie B de la figure présente des estimations ventilées par sexe. Les graphiques des parties A et B de la figure ne couvrent que les pays qui ne sont pas présentés aux figures 3.13 et 3.14.

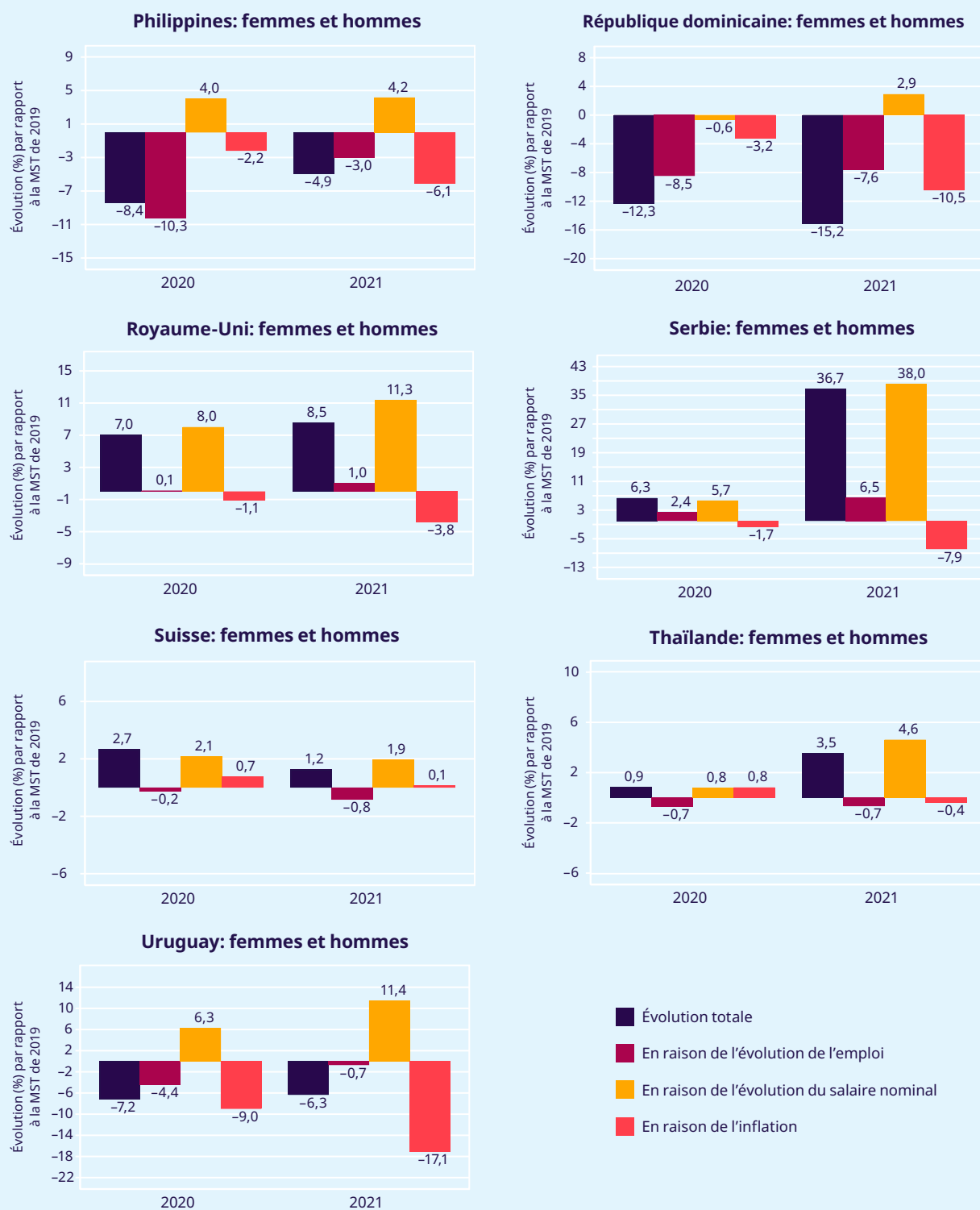
► Figure A4.1, partie A. Décomposition de l'évolution de la masse salariale totale pour 2020 et 2021, dans un échantillon de pays (en pourcentage)



► Figure A4.1, partie A (suite)

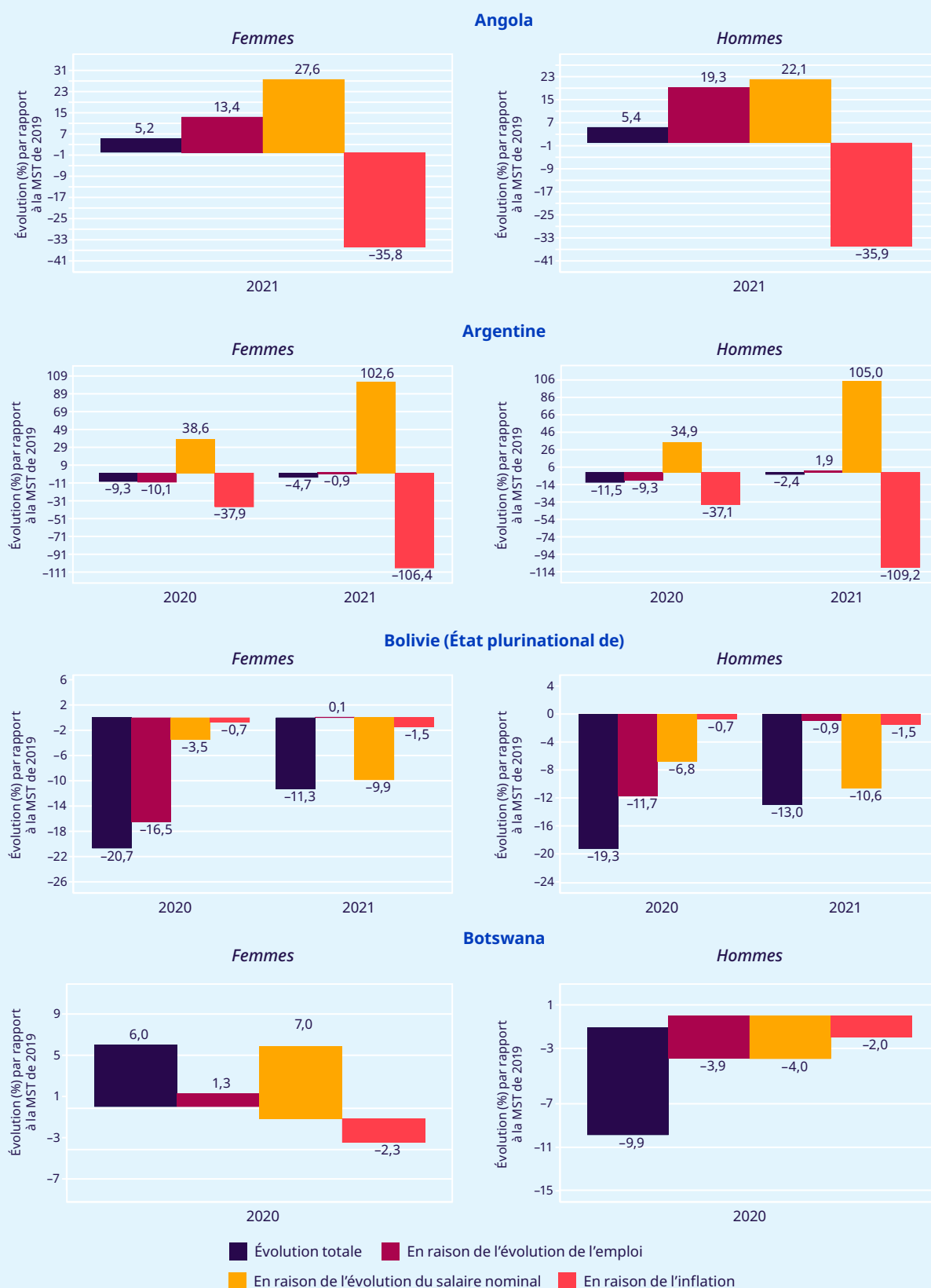


► Figure A4.1, partie A (fin)

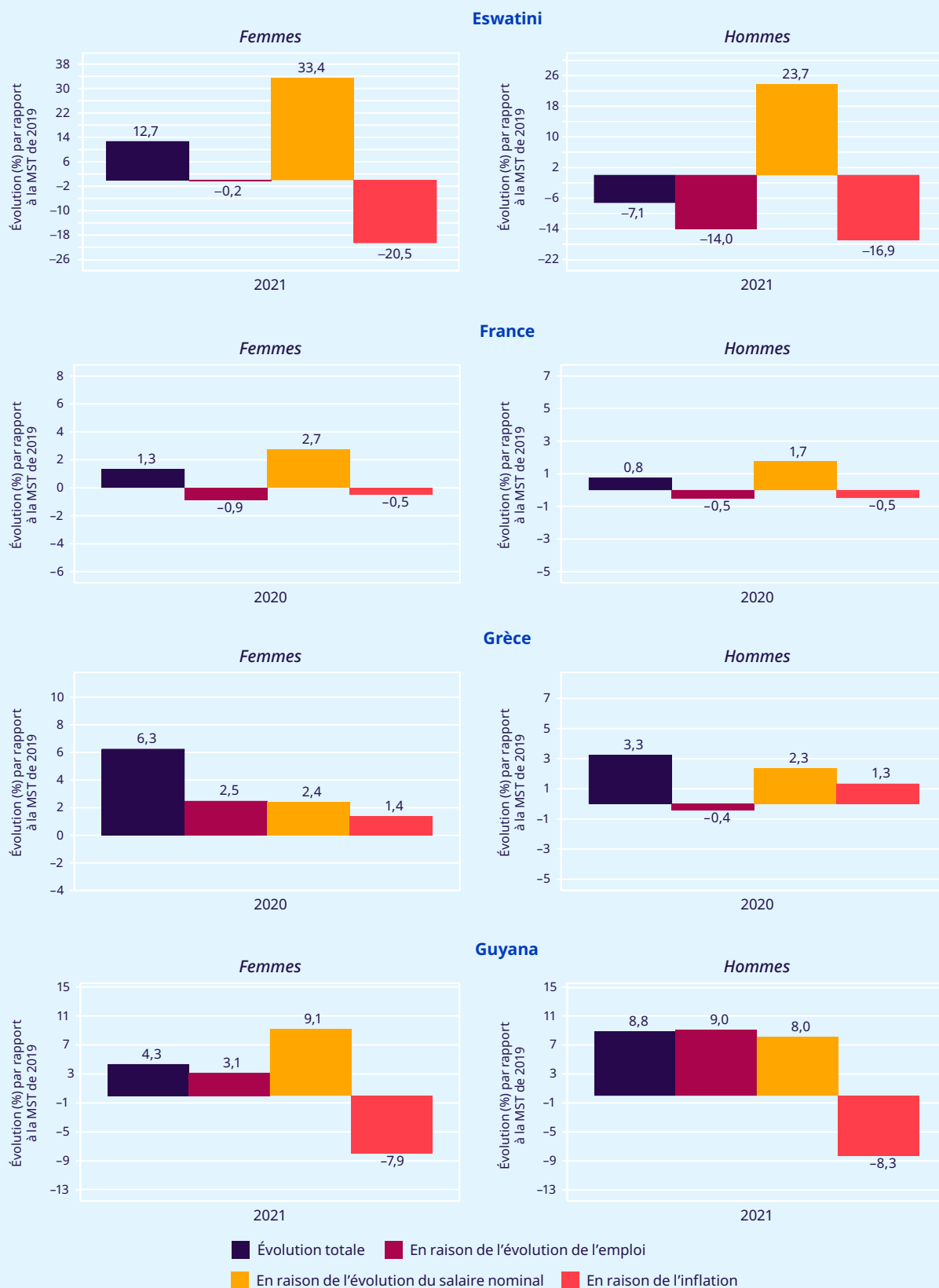


Source: Estimations du BIT. Pour davantage d'informations sur les sources des données d'enquête utilisées dans ce rapport, voir l'annexe I.

► Figure A4.1, partie B. Décomposition de l'évolution de la masse salariale totale pour 2020 et 2021, par sexe, dans un échantillon de pays (en pourcentage)



► Figure A4.1, partie B (suite)



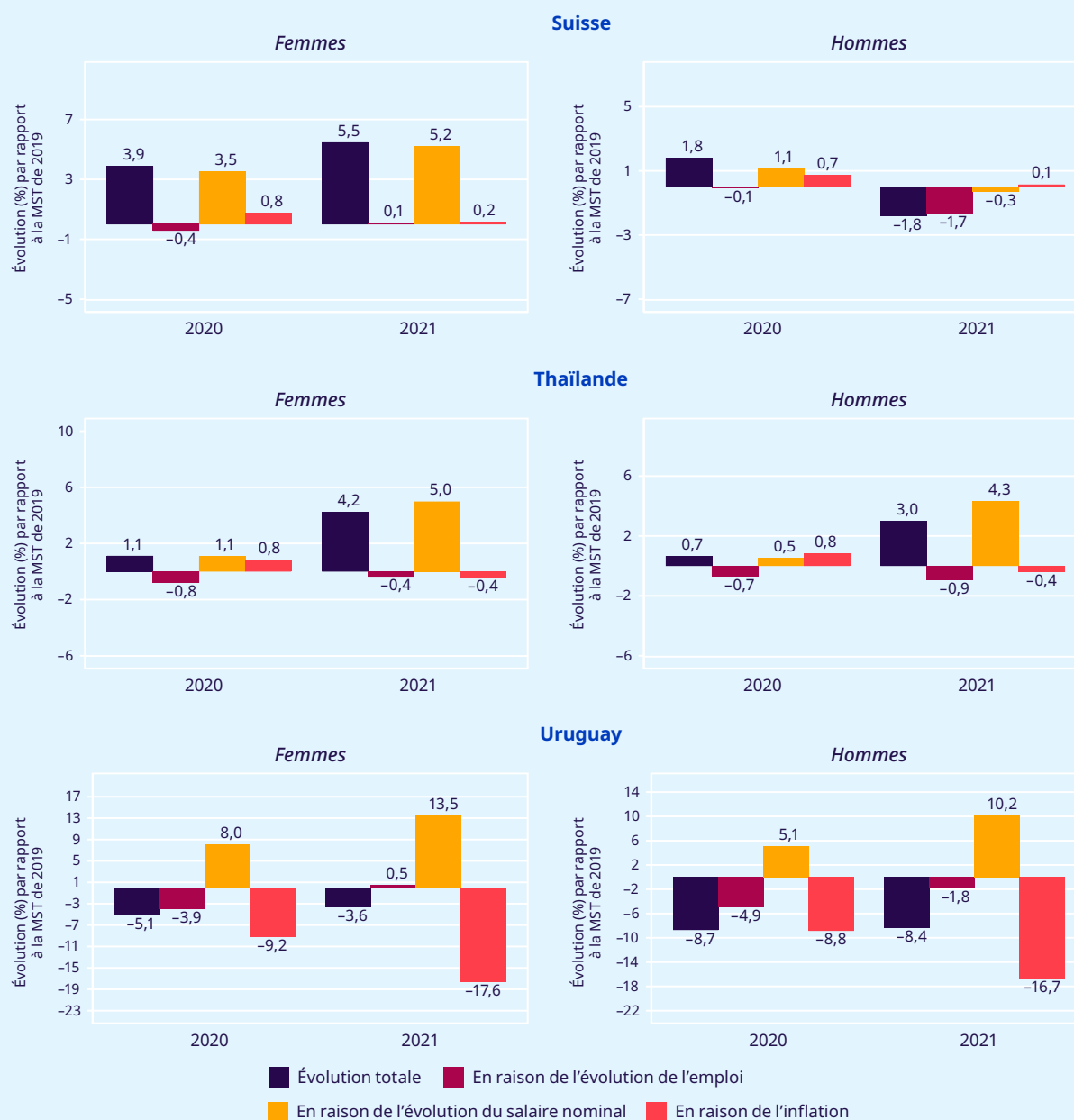
► Figure A4.1, partie B (suite)



► Figure A4.1, partie B (suite)



► Figure A4.1, partie B (fin)



Source: Estimations du BIT. Pour davantage d'informations sur les sources des données d'enquête utilisées dans le rapport, voir l'annexe I.

► Annexe V. La décomposition de l'évolution des inégalités salariales à travers le temps

La section 4.2 du présent rapport applique la méthode proposée par DiNardo, Fortin et Lemieux (1996) et précisée par Daly et Valletta (2006) pour décomposer l'évolution des inégalités salariales entre 2019 et 2021¹. De manière générale, l'évolution des inégalités salariales entre deux périodes est la somme d'un changement dans la composition des salariés (par exemple un changement dans la part de femmes salariées) et d'un changement dans la structure des salaires (c'est-à-dire une compression ou une distension de l'échelle des salaires, les caractéristiques des salariés restant inchangées). Les méthodes de décomposition sont utiles dans le cadre des travaux empiriques sur l'économie du travail, car elles permettent d'établir une distinction entre ces deux composantes.

La méthode proposée par DiNardo, Fortin et Lemieux (1996) consiste à comparer les indicateurs des inégalités salariales entre deux périodes (par exemple entre 2019 et 2021), tout en ajustant l'échelle de répartition des salaires correspondant à la période la plus récente (2021) afin de refléter la composition des salariés de la période précédente (2019) et en conservant la structure des salaires de la période la plus récente (2021) intacte. La répartition ajustée est appelée «répartition contrefactuelle des salaires», c'est-à-dire la répartition qui aurait été observée en 2021 en l'absence d'évolution dans la composition des salariés par rapport à 2019. Dans la mesure où la répartition contrefactuelle reproduit la composition des salariés en 2019 – tout en gardant intacte la structure des salaires de 2021 –, une comparaison de la répartition des salaires en 2021 avec la répartition contrefactuelle révèle la contribution que les changements intervenus au niveau de la composition des salariés ont apportée en termes d'évolution des inégalités salariales entre 2019 et 2021. De même, dans la mesure où le contrefactuel reproduit la composition des salariés en 2019, toute différence entre la répartition contrefactuelle des salaires et la répartition des salaires de 2019 révèle la contribution des changements structurels aux inégalités salariales. En résumé, la méthode de décomposition proposée consiste à construire une répartition contrefactuelle des salaires (pour 2021) qui reproduise la composition des salariés en 2019 (l'année avant la pandémie) pour établir une distinction entre les effets de composition et les composantes structurelles qui forment, ensemble, l'évolution des inégalités salariales observées entre les deux années.

Nous expliquons ci-après: a) comment construire la répartition contrefactuelle des salaires, et b) comment utiliser le contrefactuel proposé pour estimer les composantes liées à

la composition et à la structure des changements intervenus au niveau des inégalités salariales. Bien que, dans ce rapport, le contrefactuel soit basé sur la méthode proposée par DiNardo, Fortin et Lemieux (1996), il existe d'autres méthodes qui sont également valables à cette fin. Voir Fortin, Lemieux et Firpo (2011) pour un compte rendu détaillé et une comparaison des différentes méthodes utilisées pour décomposer les résultats mesurés dans l'échelle de répartition des salaires.

En considérant 2019 comme l'année d'ajustement, la répartition contrefactuelle des salaires pour 2021 est la répartition des salaires qui aurait été observée en 2021 si la composition des salariés en 2021 était restée identique à celle de 2019. Soit $F(w, m_{2019} | t = 2019)$ et $F(w, m_{2021} | t = 2021)$ représentant la répartition au sein de l'échelle de répartition des salaires respectivement en 2019 et en 2021, en fonction des caractéristiques m_t , où le suffixe t désigne l'année. Par exemple, l'une des caractéristiques de l'ensemble peut être le sexe du salarié. En appliquant la méthode proposée par DiNardo, Fortin et Lemieux (1996), nous utilisons des fonctions de «repondération» afin que la composition des salariés observée en 2019 (c'est-à-dire m_{2019}) soit appliquée dans l'échelle de répartition des salaires observée en 2021 tout en conservant intacte la structure des salaires en 2021 (c'est-à-dire $F(w | t = 2021)$). En poursuivant avec le sexe comme caractéristique prise à titre d'exemple, supposons que les femmes salariées représentent 48 pour cent de la population totale de salariés en 2019, contre 40 pour cent en 2021. Les hommes salariés représenteraient donc 52 pour cent des salariés en 2019 et 60 pour cent en 2021. Une fonction de repondération pour que la composition par sexe en 2019 prévale dans la répartition des salaires en 2021 serait celle qui pondérerait chaque femme observée en 2021 par le ratio 48/40 et chaque homme par le ratio 52/60. En supposant que le sexe soit la seule variable de l'ensemble, m_t , le résultat de la repondération des femmes et des hommes en 2021 selon leur composition en 2019 aboutit à une répartition contrefactuelle des salaires pour 2021 qui possède la composition (en femmes et en hommes) de 2019, mais conserve la structure salariale de 2021 intacte. Cette distribution contrefactuelle peut être exprimée de la manière suivante: $F(w, m_{2019} | t = 2021)$. En comparant les mesures des inégalités salariales entre $F(w, m_{2021} | t = 2021)$ et $F(w, m_{2019} | t = 2021)$, nous pouvons déterminer l'évolution des inégalités salariales entre les deux années en raison des effets de composition, tandis qu'une comparaison des mesures des inégalités salariales entre $F(w, m_{2019} | t = 2021)$ et $F(w, m_{2019} | t = 2019)$ révèle l'évolution

1 Pour certains des pays examinés à la section 4.2, des données sont disponibles pour 2022. Toutefois, par souci de simplicité, la présente annexe ne se réfère qu'à l'année 2021.

des inégalités salariales entre les deux années dues aux évolutions de la structure salariale.

Dans la pratique, l'ensemble m_i comprend plusieurs variables qui prises dans leur ensemble décrivent les caractéristiques des salariés (par exemple le sexe, l'âge et le niveau d'instruction); leurs conditions de travail (par exemple les dispositions contractuelles, la catégorie professionnelle, les heures travaillées et l'emploi formel par rapport à l'emploi informel); et les caractéristiques liées au lieu de travail (par exemple l'emplacement géographique, le secteur d'activité économique et le secteur institutionnel). Les fonctions de repondération ne sont toutefois pas des ratios comme dans l'exemple simple exposé ci-dessus; il s'agit davantage du résultat d'une estimation des fonctions de probabilité conditionnelles qui tiennent compte de la nature des catégories de variables lorsqu'elles imposent leur répartition de 2019 à la répartition des salaires de 2021. Par exemple, en prenant le sexe comme caractéristique – une variable avec seulement deux catégories –, une spécification logit peut être utilisée pour estimer la probabilité conditionnelle d'être une femme ($\hat{p}(g=1|s_i)$) ou un homme ($1-\hat{p}(g=1|s_i)$) respectivement en 2019 et 2021, où la probabilité conditionnelle inclut l'ensemble des variables à l'exception de la variable «sexe». En utilisant cet exemple, la fonction de repondération pour ajuster la répartition des salaires en 2021 pour qu'elle reproduise la composition par sexe de 2019 serait construite comme suit: $\psi_{g=1} = \hat{p}(g=1|s_{2019}) / \hat{p}(g=1|s_{2021})$ pour les femmes et $\psi_{g=0} = \hat{p}(g=0|s_{2019}) / \hat{p}(g=0|s_{2021})$ pour les hommes, avec $g_i = 1$ et $g_i = 0$ identifiant les femmes et les hommes au cours de chacune des deux années respectivement. Alors que la variable «sexe» n'a que deux catégories, d'autres variables peuvent en avoir plusieurs. Par exemple, la variable «profession» distingue plusieurs catégories, allant des cadres, professionnels et techniciens aux travailleurs semi-qualifiés, peu qualifiés et non qualifiés. Lorsqu'une variable a plusieurs catégories, un modèle logit multinomial peut être utilisé pour estimer la probabilité conditionnelle d'appartenir à chacune de ces catégories: la fonction de repondération visant à imposer la composition d'une variable catégorielle avec c catégories possibles est construite comme suit $\psi_c = \hat{p}(v=c|s_{2019}) / \hat{p}(v=c|s_{2021})$ pour toute variable catégorielle. Daly et Valletta (2006) ont étendu la méthode de DiNardo, Fortin et Lemieux (1996) afin de couvrir les variables catégorielles en utilisant des spécifications multinomiales (logit).

Imposer la composition des salariés de 2019 à 2021 nécessite d'estimer les fonctions de repondération qui prennent en considération toutes les variables de l'ensemble

conditionnel m_i ; celles-ci incluraient toutes les variables jugées importantes dans le cadre du processus de détermination des salaires pour ces deux périodes. La multiplication des pondérations de fréquence (fournies par l'enquête) par les fonctions de repondération produit des pondérations nouvellement ajustées de sorte que les salariés en 2021 reproduisent la composition des salariés de 2019. Par conséquent, si $f_{2019}(w)$ est la fonction de densité conditionnelle pour les salaires en 2019, et $f_{2021}(w)$ est la fonction de densité conditionnelle des salaires en 2021, alors $f_{2021}^c(w)$ est la fonction de densité conditionnelle contrefactuelle pour les salaires en 2021 estimée à l'aide des pondérations de fréquence nouvellement ajustées. Les mesures de l'inégalité salariale peuvent être estimées à partir de chacune de ces trois fonctions de densité: par exemple, les rapports entre les déciles supérieur et inférieur, qui, sous forme logarithmique, peuvent être exprimés par $\Delta 9,1 = Q9 - Q1$. En utilisant $\Delta 9,1$ comme indicateur des inégalités salariales, chacune des trois fonctions de densité peut produire les mesures correspondantes: $\Delta 9,1_{21} = Q9_{21} - Q1_{21}$, $\Delta 9,1_{19} = Q9_{19} - Q1_{19}$ et $\Delta 9,1_{21}^c = Q9_{21}^c - Q1_{21}^c$ où les suffixes 19 et 21 font respectivement référence aux années 2019 et 2021. L'évolution des inégalités salariales entre 2019 et 2021 pour $\Delta 9,1$, c'est-à-dire $\Delta 9,1_{t=19,21}$ peut être exprimée comme suit:

$$\begin{aligned} \Delta 9,1_{t=19,21} &= (Q9_{21} - Q1_{21}) - [Q9_{21}^c - Q1_{21}^c] + [Q9_{21}^c - Q1_{21}^c] - (Q9_{19} - Q1_{19}) \\ &\Rightarrow \\ \Delta 9,1_{t=19,21} &= \underbrace{(Q9_{21} - Q9_{21}^c) - (Q1_{21} - Q1_{21}^c)}_{\text{EFFET DE COMPOSITION}} + \underbrace{(Q9_{21}^c - Q9_{19}) - (Q1_{21}^c - Q1_{19})}_{\text{EFFET STRUCTUREL}} \end{aligned} \quad (1)$$

L'équation (1) montre le résultat d'un contrefactuel avec toutes les fonctions de repondération appliquées pour obtenir $f_{2021}^c(w)$. En pratique, la méthode proposée par DiNardo, Fortin et Lemieux (1996) permet d'identifier les contributions distinctes de différents facteurs de la composition des salariés à l'évolution globale des inégalités salariales entre deux périodes. Dans la section 4.2 du présent rapport, les contributions à l'évolution des inégalités salariales dues aux changements de composition liés aux variables suivantes sont tour à tour identifiées: le sexe, le secteur d'activité économique, la catégorie professionnelle et, enfin, «tous les autres facteurs». La méthode dépend du chemin suivi, ce qui signifie que la contribution de chacune des composantes de l'effet de composition à l'évolution globale des inégalités salariales peut varier en fonction de l'ordre dans lequel la fonction de repondération est mise à jour pour obtenir l'estimation finale de la répartition contrefactuelle des salaires. Pour davantage d'informations, voir DiNardo, Fortin et Lemieux (1996).



► Références

- Adarov, Amat. 2022. «Global Income Inequality and the COVID-19 Pandemic in Three Charts», *World Bank Blogs*, 7 février 2022. Disponible à l'adresse <https://blogs.worldbank.org/developmenttalk/global-income-inequality-and-covid-19-pandemic-three-charts>.
- Ahrendt, Daphne, Jorge Cabrita, Eleonora Clerici, John Hurley, Tadas Leončikas, Massimiliano Mascherini, Sara Riso et Eszter Sándor. 2020. *Living, Working and COVID-19*, COVID-19 series. Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne.
- Banque mondiale. 2021. *Global Economic Prospects, June 2021*.
- . 2022. *Global Economic Prospects, June 2022*.
- . Non daté. «Pauvreté». Disponible à l'adresse <https://www.banquemondiale.org/fr/topic/poverty/overview>.
- BCE (Banque centrale européenne). 2022. «Nous avons relevé les taux d'intérêt. Qu'est-ce que cela signifie pour vous?», 21 juillet 2022.
- Benson, Jackie. 2021. «How Inflation Is Weakening the Recovery and Harming Low-Income Americans the Most». United States Congress Joint Economic Committee, 15 novembre 2021.
- BLS (Bureau of Labor Statistics – bureau des statistiques du travail, États-Unis d'Amérique). 2022. «Economic News Release: Consumer Price Index for All Urban Consumers», juillet 2022.
- Buliř, Aleš. 2001. «Income Inequality: Does Inflation Matter?», *IMF Staff Papers*, 48 (1).
- Chancel, Lucas, et Thomas Piketty. 2021. «Global Income Inequality, 1820–2020: The Persistence and Mutation of Extreme Inequality», *Journal of the European Economic Association*, 19 (6): 3025-3062.
- Clements, Kenneth W., et Henri Theil. 1996. «A Cross-Country Analysis of Consumption Patterns», dans *Studies in Global Econometrics*, publié sous la dir. d'Henri Theil, 95-108. Dordrecht et Boston, MA: Kluwer Academic Publishers.
- Cobham, Alex. 2022. «La fiscalité en faveur d'un nouveau contrat social», *Finances & développement*, 59 (1): 31-33.
- Daly, Mary C., et Robert G. Valletta. 2006. «Inequality and Poverty in United States: The Effects of Rising Dispersion of Men's Earnings and Changing Family Behaviour», *Economica*, 73 (289): 75-98.
- DiNardo, John, Nicole M. Fortin et Thomas Lemieux. 1996. «Labour Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973–1992: A Semiparametric Approach», *Econometrica*, 64 (5): 1001-1044.
- Estevão, Marcello. 2022. «Sommes-nous prêts pour la prochaine vague de crises de la dette?» *Blogs de la Banque mondiale*, 28 mars 2022. Disponible à l'adresse <https://blogs.worldbank.org/fr/voices/sommes-nous-prets-pour-la-prochaine-vague-de-crisis-de-la-dette>.
- Eurostat. 2022. «Euro-Indicators: Flash Estimate – May 2022». Disponible à l'adresse <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/14636256/2-31052022-AP-EN.pdf/3ba84e21-80e6-fc2f-6354-2b83b1ec5d35?t=1653913778479>.
- FEM (Forum économique mondial). 2022a. «What's Next for the Global Economy? Experts Talk Inflation, Stagnation and De(-)globalisation at Davos 2022», table ronde, 2022.
- . 2022b. «Chief Economists Outlook: May 2022», 23 mai 2022.
- FMI (Fonds monétaire international). 2017. *Fiscal Monitor: Tackling Inequality*. Résumé en français: «Moniteur des finances publiques», octobre 2017.
- . 2021. *Fiscal Monitor: Strengthening the Credibility of Public Finances*. Résumé français: «Moniteur des finances publiques: renforcer la crédibilité des finances publiques», octobre 2021.
- . 2022a. *Perspectives de l'économie mondiale: un horizon sombre et plus incertain*, juillet 2022.
- . 2022b. *Perspectives de l'économie mondiale: la guerre entrave la reprise de l'économie mondiale*, avril 2022.
- . 2022c. Base de données des Perspectives de l'économie mondiale, octobre 2022 [consulté le 11 octobre 2022].
- . 2022d. *World Economic Outlook: Countering the Cost-of-Living Crisis*. Résumé français: «Perspectives de l'économie mondiale: riposter à la crise du coût de la vie», octobre 2022.
- . 2022e. «United States: 2022 Article IV Consultation», IMF Country Report No. 22/220, juillet 2022.
- Fortin, Nicole, Thomas Lemieux et Sergio Firpo. 2011. «Decomposition Methods in Economics», dans *Handbook of Labor Economics*, vol. 4, partie A, publié sous la dir. d'Orley Ashenfelter et David Card, 1-102. Amsterdam: Elsevier.

- Funke, Michael, et Raphael Terasa. 2022. «Has Germany's Temporary VAT Rates Cut as Part of the COVID-19 Fiscal Stimulus Boosted Growth?», *Journal of Policy Modeling*, 44 (2): 450-473.
- Gerszon Mahler, Daniel, Nishant Yonzan, Ruth Hill, Christoph Lakner, Haoyu Wu et Nobuo Yoshida. 2022. «Pandémie, inflation et pauvreté», *Blogs de la Banque mondiale*, 13 avril 2022. Disponible à l'adresse <https://blogs.worldbank.org/fr/pendata/pandemie-inflation-et-pauvrete>. Banque mondiale, Washington, DC.
- Hirsch, Barry T., et David A. Macpherson. Non daté. «Union Membership and Coverage Database from the Current Population Survey» [base de données]. Disponible à l'adresse <https://unionstats.com>.
- INSEE (Institut national de la statistique et des études économiques, France). 2022. «Indice des prix à la consommation: les changements de l'année 2022».
- Leclair, Marie. 2019. «Utiliser les données de caisses pour le calcul de l'indice des prix à la consommation», *Courrier des statistiques*, 3.
- Lemos, Sara. 2004. «The Effect of the Minimum Wage on Prices in Brazil», IZA Discussion Paper No. 1071, Institute for the Study of Labor.
- Lopez-Garcia, Paloma, et Bela Szörfi. 2021. «L'impact de la pandémie de COVID-19 sur la croissance de la productivité du travail», *Bulletin économique*, n° 7, 52-58. Banque centrale européenne.
- Maurizio, Roxana. 2021. «Challenges and Opportunities of Teleworking in Latin America and the Caribbean», note technique de l'OIT, juillet 2021.
- OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). 2016. «Les inégalités restent élevées dans un contexte de reprise modérée», Le point sur les inégalités de revenu, novembre 2016.
- . 2019. *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*. Résumé français: «Négocier pour avancer ensemble: la négociation collective dans un monde du travail en mutation». Paris: Éditions de l'OCDE.
- . 2021. «Une solution reposant sur deux piliers pour résoudre les défis fiscaux soulevés par la numérisation de l'économie», Projet OCDE/G20 sur l'érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices, octobre 2021. Paris: Éditions de l'OCDE.
- . 2022. *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2022: reconstruire des marchés du travail plus inclusifs*. Paris: Éditions de l'OCDE.
- OIT (Organisation internationale du Travail). 2010. *Rapport mondial sur les salaires 2010/11: politiques salariales en temps de crise*. Genève: BIT.
- . 2015. *Rapport mondial sur les salaires 2014/15: salaires et inégalités de revenus*. Genève: BIT.
- . 2016. *Minimum Wage Policy Guide*. Résumé français: «Guide pour les politiques en matière de salaire minimum». Genève: BIT.
- . 2017. *World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2017*. Résumé français: «Emploi et questions sociales dans le monde: tendances de l'emploi des femmes 2017». Genève: BIT.
- . 2019a. *Rapport mondial sur les salaires 2018/19: quelles sont les causes des écarts salariaux entre hommes et femmes?* Genève: BIT.
- . 2019b. Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail. Genève: BIT.
- . 2020a. «Temporary Wage Subsidies», fiche d'information de l'OIT, 21 mai 2020. Genève: BIT.
- . 2020b. «Observatoire de l'OIT: le COVID-19 et le monde du travail. Troisième édition», 29 avril 2020. Genève: BIT.
- . 2021a. «Observatoire de l'OIT: le COVID-19 et le monde du travail. Huitième édition», 27 octobre 2021. Genève: BIT.
- . 2021b. *Les inégalités et le monde du travail*. CIT.109/Rapport IV(Rev.). Genève: BIT.
- . 2021c. *Rapport mondial sur les salaires 2020-21: salaires et salaire minimum au temps du COVID-19*. Genève: BIT.
- . 2021d. *COVID-19, Collective Bargaining and Social Dialogue: A Report on behalf of ILO ACTRAV*. Genève: BIT.
- . 2021e. *Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19*. Genève: BIT.
- . 2022a. «Observatoire de l'OIT sur le monde du travail. Neuvième édition», 23 mai 2022. Genève: BIT.
- . 2022b. *Emploi et questions sociales dans le monde: tendances 2022*. Genève: BIT.
- . 2022c. «Observatoire de l'OIT sur le monde du travail. Dixième édition», 31 octobre 2022. Genève: BIT.
- . À paraître. *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Update*. Genève: BIT.
- ONU (Organisation des Nations Unies). 2021. *Notre programme commun – Rapport du Secrétaire général*. New York.

- Opalo, Ken. 2022. «La réactivité des dépenses», *Finances & développement*, vol. 59 (1): 28-30.
- Orchard, Jacob. 2022. «Inflation Inequality: Poorest Americans Are Hit Hardest by Soaring Prices on Necessities», *The Conversation*, 13 janvier 2022.
- Pickert, Reade. 2022. *US Corporate Profits Soar with Margins at Widest Since 1950*. Bloomberg, août 2022.
- Spencer, David. 2022. «Wages: Why Are They Not Keeping Up with Inflation?», *The Conversation*, 31 mai 2022.
- Stewart, Jay. 2022. «Why Was Labour Productivity Growth So High during the COVID-19 Pandemic? The Role of Labour Composition», United States Bureau of Labor Statistics Working Paper No. 545.
- The Economist*. 2021. *The Future of Work: A Special Report*, 10 avril 2021.
- . 2022. «A Wave of Unrest Is Coming. Here's How to Avert Some of It», 23 juin 2022.
- Vieira, Helena. 2016. «To Fight Low Wages, Central Banks Warm to Collective Bargaining». London School of Economics, 1^{er} avril 2016.
- Whitmore Schanzenbach, Diane, Ryan Nunn, Lauren Bauer et Megan Mumford. 2016. «Where Does All the Money Go: Shifts in Household Spending over the Past 30 Years», The Hamilton Project. Institut Brookings.
- Zahn, Max. 2022. «Are Record Corporate Profits Driving Inflation? Here's What Experts Think», *ABC News*, 30 juin 2022.

► Bases de données utilisées

Banque mondiale, Les données ouvertes de la Banque mondiale

BIT, base de données mondiale sur les salaires (ILO Global Wage Database)

BIT, base de données sur les statistiques du travail ILOSTAT

Commission européenne, AMECO (base de données macroéconomiques annuelles)

FMI, base de données sur l'indice des prix à la consommation (IMF Consumer Price Index database)

FMI, base de données sur les perspectives de l'économie mondiale
(IMF World Economic Outlook database)

Pour les sources des données trimestrielles utilisées dans ce rapport, voir l'annexe I.

**Faire avancer la justice
sociale, promouvoir
le travail décent**

L'Organisation internationale du Travail est l'institution des Nations Unies spécialisée dans les questions liées au monde du travail. Elle rassemble gouvernements, travailleurs et employeurs autour d'une approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain, en soutenant la création d'emplois, les droits au travail, la protection sociale et le dialogue social.

Ce rapport présente une analyse de l'évolution des salaires réels à travers le monde, offrant ainsi un panorama unique sur les tendances salariales aux niveaux mondial, régional et national. La présente édition contient de nouvelles données sur l'impact que la crise liée au COVID-19 ainsi que l'inflation récente ont eu sur les salaires et le pouvoir d'achat au sein des régions et des différents pays jusqu'au milieu de l'année 2022.

En se fondant sur les données issues des enquêtes trimestrielles publiées par certains pays représentant différentes régions géographiques et groupes de niveau de revenu, il ressort de ce rapport que, bien que l'érosion des salaires réels touche l'ensemble des salariés, la crise actuelle liée au coût de la vie a un impact plus important sur les ménages à faible revenu. Ces pertes s'ajoutent aux pertes salariales déjà importantes subies par les travailleurs et leur famille pendant la pandémie de COVID-19 et qui étaient plus importantes pour les travailleurs faiblement rémunérés, les femmes salariées et les salariés de l'économie informelle. La présente publication passe en revue les différentes options politiques possibles pour venir corriger cette situation, notamment en encourageant la reprise économique, en venant en aide aux travailleurs et à leur famille, et potentiellement en réduisant les inégalités dans le monde du travail.

Ce rapport bien pensé, très instructif et arrivant à point nommé démontre avec force que le défaut d'ajustement des salaires nominaux pourrait – en l'absence d'une politique adéquate – conduire à une augmentation massive des inégalités et de la pauvreté, menaçant les moyens de subsistance d'innombrables travailleurs et de leur famille, tout en risquant de compromettre la reprise économique à travers le monde.

Timo Weishaupt
Université de Göttingen

ilo.org

Organisation internationale du Travail
Route des Morillons 4
1211 Genève 22
Suisse

ISBN 978-92-2-036507-6

