



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

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 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. 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 moyen 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. 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. 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'emplois 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, de 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 général des prix à la consommation (IPC) 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 l'inflation en Bulgarie, en Espagne, aux États-Unis, au Royaume-Uni, au Sri Lanka et en République de Corée. 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'emplois. 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'emplois (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. 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, 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. 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.





Faire progresser 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.

ilo.org

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