

# Rapport mondial sur les salaires



Bureau  
international  
du Travail  
Genève

ACTUALISATION 2009

## Introduction

1. Le présent rapport est une actualisation du Rapport mondial sur les salaires 2008-2009, publié en novembre 2008. Ce document était le premier d'une nouvelle série de rapports bisannuels destinés à décrire et à analyser les tendances d'un certain nombre d'indicateurs sur les salaires, notamment concernant les salaires moyens, les inégalités salariales entre les hommes et les femmes, l'écart entre les salaires élevés et les salaires faibles, la part des salaires dans le PIB, ainsi que les salaires minima prévus par la loi ou négociés. Ce rapport couvrait la période 1995-2007, qui se caractérisait par un contexte économique général favorable. Depuis lors, le contexte économique a radicalement changé. Compte tenu du ralentissement économique mondial, les Etats Membres de l'OIT ont signé le Pacte mondial pour l'emploi en 2009, par lequel ils se sont accordé à renforcer le dialogue social, la négociation collective et les salaires minima prévus par la loi ou négociés, dans l'objectif d'éviter la spirale déflationniste des salaires et d'améliorer la protection sociale. Une évaluation complète sera présentée dans le prochain rapport mondial sur les salaires en 2010. En attendant, le présent rapport met en lumière quelques tendances en matière de salaires jusqu'au deuxième trimestre 2009 dans un certain nombre de pays.

## I. Contexte économique

2. **Crise mondiale:** Après plusieurs années de forte croissance économique, l'économie mondiale est entrée en récession en 2009, à la suite de la crise immobilière et financière qui a débuté aux Etats-Unis. Différentes causes sont à l'origine de cette crise qui a également fait ressortir deux aspects liés aux salaires<sup>1</sup>. Il s'agit d'abord du déséquilibre en matière de répartition des profits et des salaires dans le monde avant la crise. En effet, la hausse constante des profits a contribué à un niveau élevé de liquidités sur les marchés financiers et à des taux d'intérêt faibles, alors que parallèlement, la stagnation des salaires réels par rapport aux gains de productivité – qui s'est accompagnée de plus fortes inégalités salariales – a contraint la majorité des ménages d'augmenter leur consommation en s'endettant. Tous ces facteurs ont

<sup>1</sup> On peut aussi consulter sur le sujet Stiglitz, Joseph, *Crise mondiale, emplois et protection sociale*, *Revue internationale du Travail*, Vol. 148 (2009), No.1-2, OIT, 2009; Organisation internationale du Travail, *A Global Policy Package to Address the Global Crisis*, document de travail, Institut international des études sociales, Genève, 2008

motivé la mise en place de schémas de consommation non durable par des ménages surendettés, notamment par le biais des prêts hypothécaires à risque qui ont fait gonfler la bulle immobilière aux Etats-Unis. Le deuxième point lié aux salaires, qui fait largement débat, réside dans l'incapacité du marché à établir des salaires appropriés aux cadres dirigeants. Les systèmes de rémunération défaillants, et le montant excessif des bonus accordés, ont faussé les incitations dans le secteur financier, et ont encouragé la prise de risque et les profits à court terme plutôt que la bonne performance durable des entreprises. Cela a conduit le G-20 à décider de réformer les pratiques de rémunération et de prendre un certain nombre de mesures pour appuyer la stabilité financière, notamment en favorisant l'indépendance des comités de rémunération qui supervisent les politiques de rémunération<sup>2</sup>.

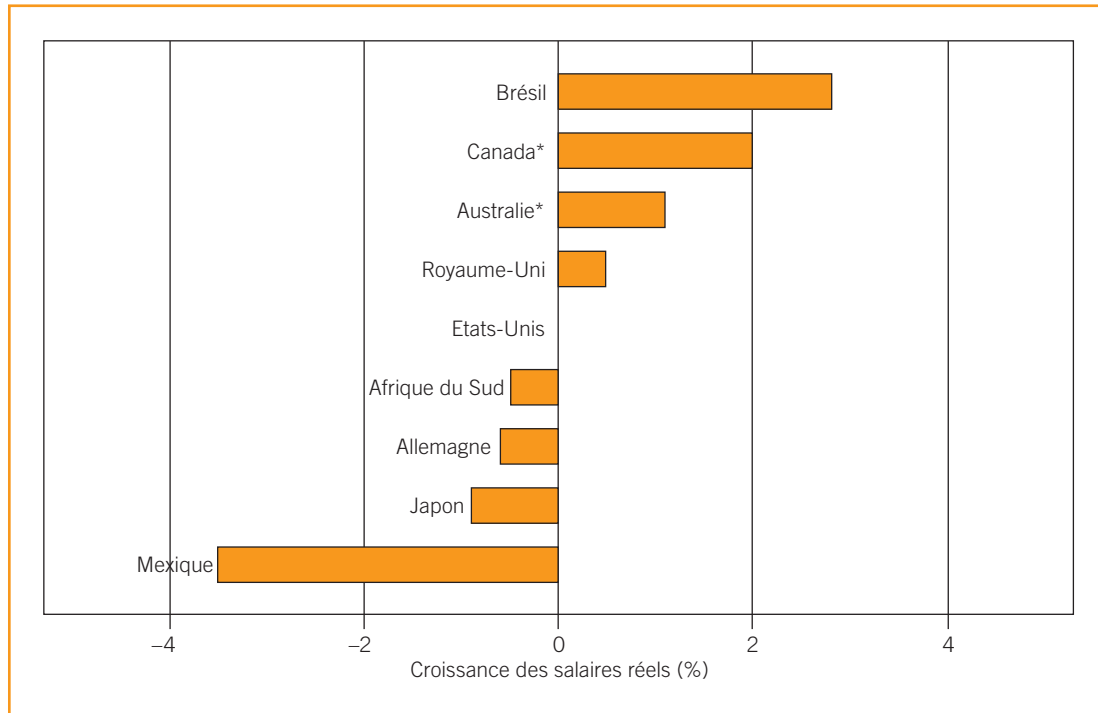
**3. Chute de la production et des prix:** A mesure que la crise financière a gagné l'économie réelle, la croissance de la production a cruellement ralenti. Après une hausse de plus de 5 pour cent par an en 2006 et en 2007, la croissance économique mondiale est tombée à 3 pour cent en 2008, et selon les prévisions, elle devrait être de 1,1 pour cent en 2009<sup>3</sup>. Les pays avancés ont été les premiers touchés par ce phénomène, et en 2007, le taux de croissance a chuté de 2,7 pour cent à 0,6 pour cent en 2008, et il devrait baisser de 3,4 pour cent en 2009. Dans certains cas, ces variations se sont accompagnées d'une chute de l'indice des prix à la consommation. Certains pays risquent donc de connaître la déflation en 2009, y compris certains pays principaux du G-20 comme le Japon, les Etats-Unis ou l'Espagne. Le groupe des pays émergents et en développement a été davantage frappé par la crise que ne l'avaient initialement prévu les experts, en grande partie à cause de la baisse de la demande des produits à l'exportation, de la réduction des investissements directs étrangers, de la chute des rapatriements de fonds et de la baisse du tourisme. En moyenne, la croissance dans ces pays est tombée de 8,3 pour cent en 2007 à 6 pour cent en 2008, et devrait atteindre seulement 1,7 pour cent en 2009. Les pays les plus touchés sont les pays ayant mis en place une politique d'ouverture commerciale qui les a davantage exposés aux perturbations économiques mondiales. L'inflation dans les pays émergents et en développement avait fortement augmenté en 2008, en raison de la flambée des prix des produits alimentaires et pétroliers, et si elle a ralenti, elle demeure néanmoins positive et devrait atteindre un taux de 5,5 pour cent en moyenne en 2009.

## II. Salaires moyens

**4. En 2008, la croissance des salaires a considérablement chuté:** Dans quelle mesure la crise a-t-elle touché les salaires mensuels moyens dans le monde? Nous présentons ici certaines données tirées de la base de données actualisées sur les salaires dans le monde, qui englobe 53 pays pour lesquels on dispose régulièrement de statis-

<sup>2</sup> <http://www.pittsburghsummit.gov/mediacenter/129639.htm>

<sup>3</sup> FMI, Perspectives de l'économie mondiale, octobre 2009

**Figure 1: Croissance salariale dans certains pays du G-20 (2007–2008)**

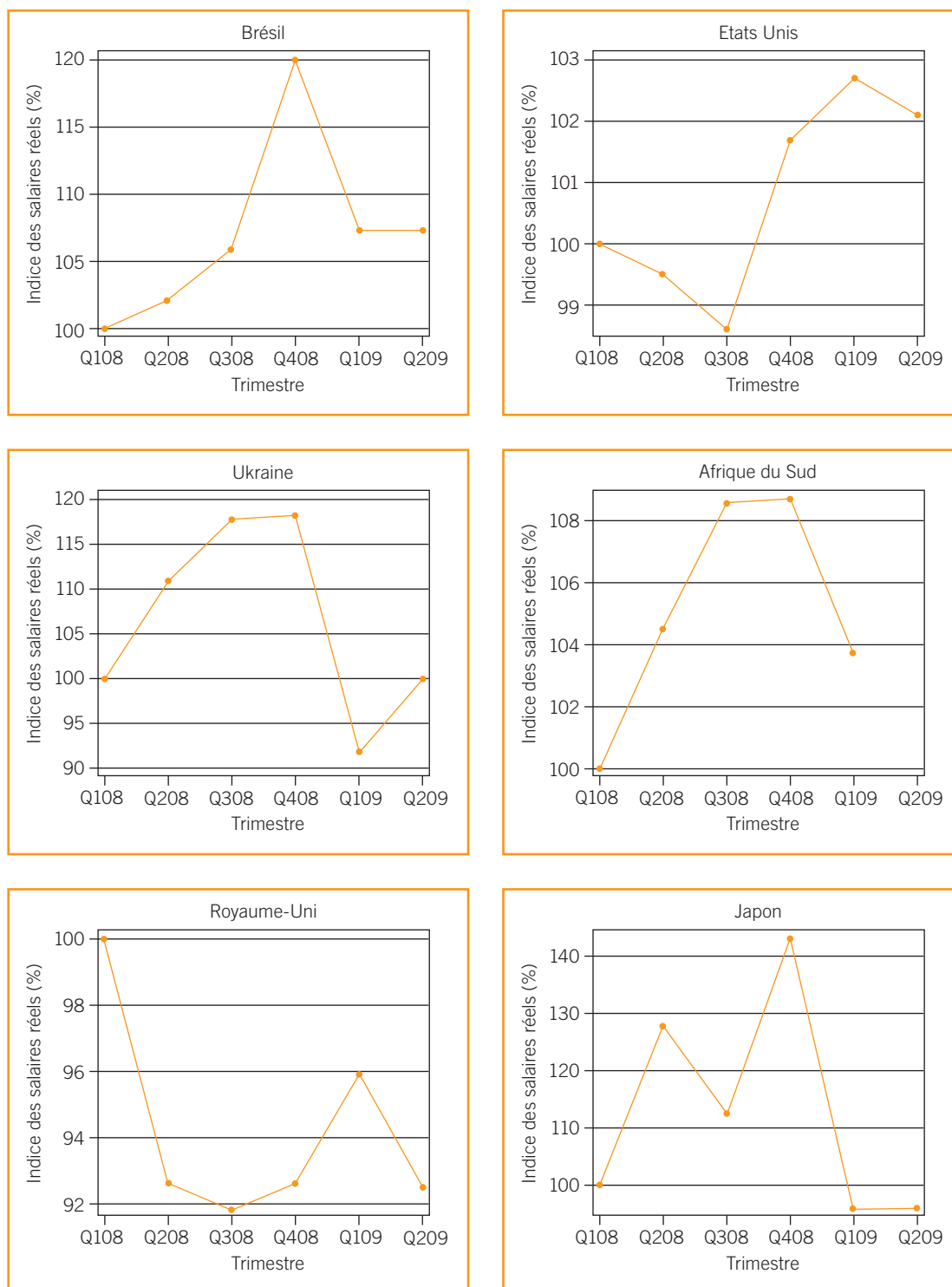
Source: Base de données du BIT sur les salaires dans le monde.

tiques salariales officielles jusqu'à la fin de 2008<sup>4</sup>. Il ressort de cet échantillon que la croissance mondiale des salaires moyens a décliné, passant de 4,3 pour cent en 2007 à 1,4 pour cent en 2008<sup>5</sup>. D'une manière générale, alors qu'une majorité de pays ont continué d'afficher une croissance en recul mais toujours positive en 2008, plus d'un quart des pays ont enregistré une stagnation, voire une baisse des salaires en valeur réelle. C'est notamment le cas des pays suivants: Etats-Unis (0,0 pour cent), Autriche (0,0 pour cent), Costa Rica (0,0 pour cent), Afrique du Sud (-0,3 pour cent), Allemagne (-0,6 pour cent), Suisse (-0,7 pour cent), Israël (-0,9 pour cent), Japon (-0,9 pour cent), Singapour (-1 pour cent), Maurice (-1 pour cent), Kazakhstan (-1,1 pour cent), République de Corée (-1,5 pour cent), Panama (-2,8 pour cent), Mexique (-3,5 pour cent), Equateur (-4,1 pour cent), Islande (-4,8 pour cent) et Seychelles (-15,5 pour cent).

<sup>4</sup> Les statistiques sur les salaires présentées dans ce rapport, dont on dispose généralement, consistent en la rémunération mensuelle totale perçue par les employés. La base de données complète sur les salaires peut être consultée à <http://www.ilo.org/travail>. Veuillez noter que la comparabilité des salaires à l'échelle internationale est influencée par les différents types de mesures employés dans les enquêtes nationales.

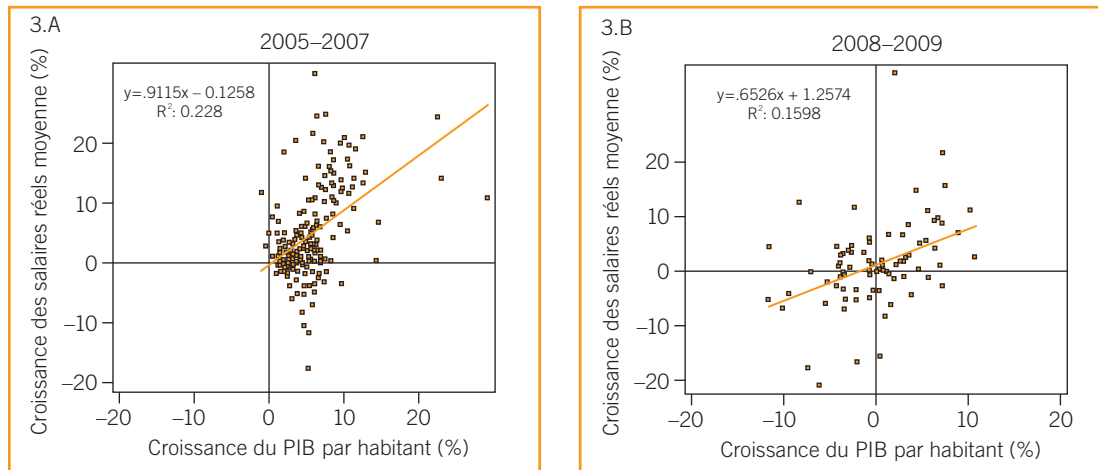
<sup>5</sup> Ce chiffre reflète la croissance des salaires moyens dans le pays médian de l'échantillon. Le médian fournit une information plus fiable sur la tendance centrale de la croissance salariale que la moyenne des salaires moyens, qui est influencée par les valeurs extrêmes. En général, on préfère la valeur médiane aux valeurs moyennes lorsque les distributions sont biaisées et influencées par des valeurs aberrantes. La croissance des salaires réels est calculée en tant que croissance des salaires nominaux à partir de sources statistiques nationales officielles, corrigées de l'indice national des prix à la consommation, qui est publié par le Fonds monétaire international.

**Figure 2: Indice trimestriel des salaires réels dans certains pays (année de référence: 1<sup>er</sup> trimestre 2008)**



Remarque: L'indice des salaires réels divise les salaires trimestriels nominaux par l'indice national des prix à la consommation, qui est publié par le Fonds monétaire international. Dans le cas des Etats-Unis, les chiffres trimestriels sur les salaires sont ajustés. En général, les variations trimestrielles peuvent refléter des changements cycliques, et il convient donc de comparer les chiffres trimestriels avec ceux du même trimestre de l'année précédente.

**Figure 3: Tendances récentes du PIB par habitant et du salaire moyen (en valeur réelle, variations en pourcentage)**



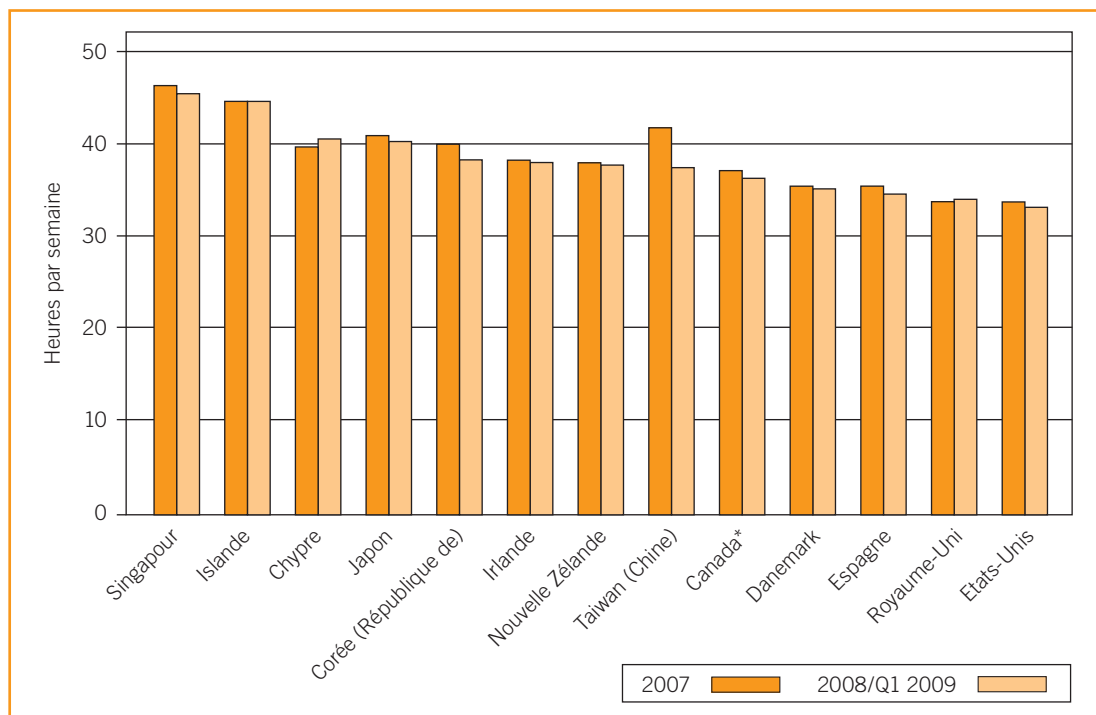
Sources: Perspectives de l'économie mondiale du FMI et base de données du BIT sur les salaires dans le monde.

Taiwan et Hong Kong (Chine) ont enregistré un recul respectivement de 3,6 pour cent et 6,2 pour cent.

**5. Perspectives moroses pour 2009:** Malgré les signes d'un redressement économique possible, ce tableau va probablement s'assombrir en 2009. Par rapport à la moyenne annuelle de 2008, les salaires réels du premier trimestre 2009 ont diminué dans plus de la moitié des 35 pays pour lesquels on dispose de données récentes. La figure 2 illustre l'évolution des salaires dans un échantillon de six pays jusqu'au deuxième trimestre 2009<sup>6</sup>. Alors que les variations trimestrielles peuvent refléter les changements cycliques, dans trois des six pays, les salaires du début de l'année 2009 ont été inférieurs à ceux du trimestre correspondant de 2008. Cette tendance baissière des salaires soulève des questions quant à savoir si la consommation des travailleurs et de leurs familles sera capable de soutenir la demande globale une fois que les effets des plans publics de relance se seront estompés.

**6. Corrélation entre les variations du PIB par habitant et celles des salaires:** La tendance observée pour les salaires reflète-t-elle simplement une baisse de l'activité économique? Le Rapport mondial sur les salaires 2008-09, tout en confirmant l'existence d'une étroite corrélation entre l'orientation de la croissance économique et les salaires, a montré qu'au cours des dix années qui ont précédé la crise, les salaires ont augmenté à un rythme plus lent que la croissance économique. Chaque augmentation de 1 pour cent du PIB annuel par habitant se traduisait, en moyenne, par une progression annuelle des salaires de 0,75 pour cent. La figure 3.A montre que, de 2005 à 2007, c'est-à-dire juste avant la crise, la corrélation entre la croissance économique et les salaires s'est précisée (indice d'élasticité de 0,91), ce qui était peut-être le début d'un processus de rattrapage après une décennie de «modération salariale». La crise a donné un coup d'arrêt à ce processus. Il ressort de la figure 3.B qu'en 2008 et 2009, les salaires ont

<sup>6</sup> Comme l'échelle du graphique diffère d'un pays à l'autre, il est inutile de comparer visuellement l'ampleur des variations.

**Figure 4: Nombre d'heures de travail 2007–2008/1<sup>er</sup> trimestre 2009**

Note: Les données couvrent toutes les personnes employées ou uniquement les travailleurs à temps plein  
 Source: Base de données du BIT sur les salaires dans le monde.

évolué de façon très variable d'un pays à l'autre : alors que certains pays ont réussi à maintenir une courbe positive d'évolution des salaires malgré la récession économique, d'autres ont connu d'importantes réductions salariales. Cette diversité reflète probablement les différences entre les pays quant à la vitesse d'ajustement des salaires (qui s'ajustent souvent avec un temps de retard en période de grande mutation économique) ainsi que des différences en matière de structure économique et sociale, en particulier le niveau des compétences, les cadres institutionnels, le champ de la négociation collective et les réponses apportées à la crise.

**7. Salaires horaires et mensuels:** Les variations des salaires mensuels sont le produit des variations moyennes des salaires horaires et du nombre d'heures de travail. Ce constat souligne l'importance des tendances de l'emploi dans l'analyse des données salariales pour au moins deux raisons. La première, c'est que les variations importantes du taux d'emploi dans les différentes catégories de travailleurs peuvent enclencher ce qu'il est convenu d'appeler un «effet de composition» pour les salaires : lorsqu'une majorité de ceux qui perdent leur emploi ont une activité faiblement rémunérée, le salaire horaire moyen sur le marché du travail grimpe alors même que les salaires réels de la population restent inchangés. Dans ce cas de figure, il arrive que les tendances des salaires mensuels moyens ne reflètent pas pleinement l'impact de la crise sur les salaires des travailleurs. Cependant, les données disponibles ne permettent pas de déterminer l'orientation de ce «mécanisme compensateur». Seconde raison, les données suggèrent que le déclin de la croissance salariale mensuelle peut être attribué,

pour une bonne part, à une réduction du temps de travail de ceux qui gardent leur emploi. D'une manière générale, sur 13 exemples de statistiques sur le temps de travail publiées en 2008 et/ou 2009, 11 témoignent d'une réduction de la durée du travail par rapport à 2007 (voir figure 4). En moyenne, la durée du temps de travail des 13 exemples est passée de 39 à 38,2 heures par semaine. Les hommes comme les femmes sont concernés par cette baisse. Les six exemples disposant de données ventilées montrent que le nombre d'heures de travail des femmes a baissé de 36,4 à 35,8 heures, alors que celui des hommes a diminué de 40,7 à 40 heures.

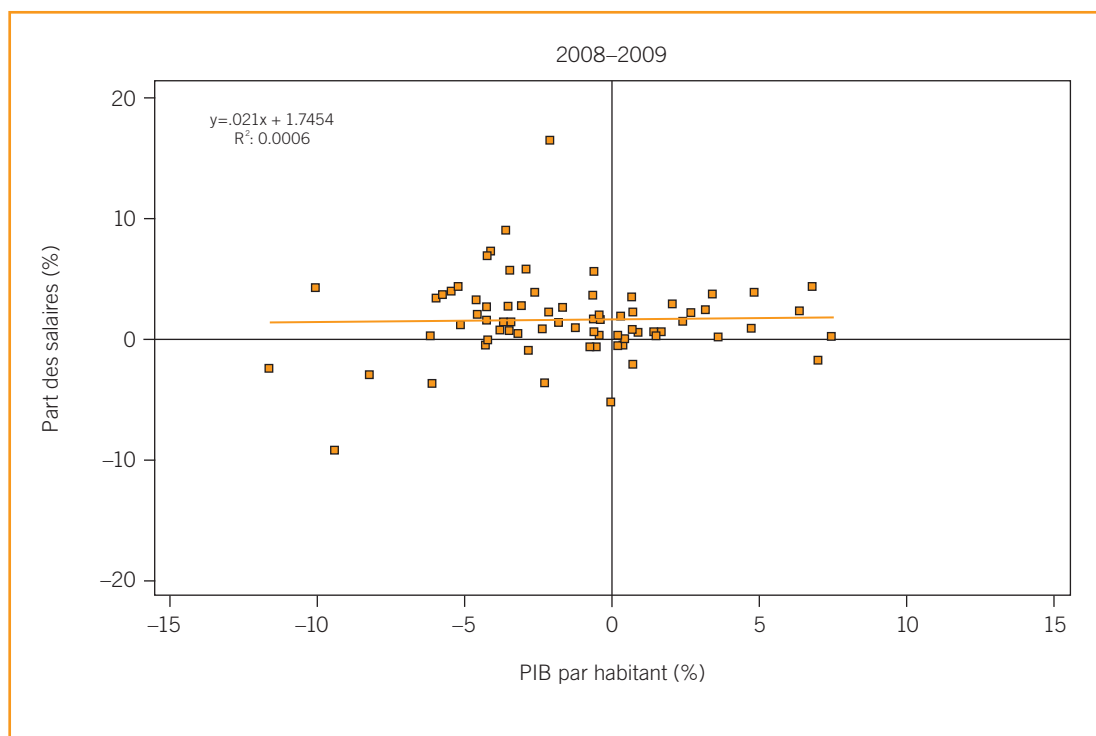
8. **Arriérés de salaires:** Une préoccupation particulière suscitée par l'impact de la crise sur les salaires tient à la forte augmentation des arriérés de salaire. Dans les régions où ces arriérés avaient récemment posé problème, la crise a parfois aggravé la situation. En Ukraine, par exemple, où ils avaient été considérablement réduits ces dernières années, les arriérés de salaire ont doublé avec la crise économique, pour atteindre 1,189 million de Hryvnia ukrainiens au début 2009<sup>7</sup>. Les arriérés de salaire touchent non seulement les entreprises en faillite ou inactives, mais aussi des entreprises économiquement actives, qui représentaient 64 pour cent du volume total des arriérés de salaire de 2009, contre 36 pour cent l'année précédente. En Fédération de Russie, également, les statistiques officielles montrent que les arriérés de salaire temporaires ont considérablement augmenté depuis décembre 2008, atteignant un niveau record entre avril et juin 2009<sup>8</sup>.

### III. La part des salaires et la répartition des salaires

9. **La part des salaires a augmenté:** Jusqu'à présent, malgré leur progression relativement faible, les salaires ont mieux résisté à la crise que les profits dans la plupart des pays. Il en a résulté une augmentation de la part des salaires dans le PIB de la plupart des 38 pays de notre échantillon. Comme l'indique la figure 5 – dont l'abscisse présente les variations du PIB par habitant et l'ordonnée les variations de la part des salaires – la part des salaires a eu tendance à augmenter de zéro à 5 pour cent en 2008-2009, indépendamment de l'indice de croissance ou de déclin du PIB. Cependant, cette tendance récente doit être interprétée avec prudence. L'accroissement relatif de la part des salaires n'est peut-être qu'un phénomène temporaire dû essentiellement au fait, largement observé, que les ajustements, notamment à la baisse, se font généralement plus lentement pour les salaires que pour les autres variables de l'économie et du marché du travail. Ce phénomène est donc probablement dû davantage à une baisse temporaire de la productivité du travail qu'à une augmentation des salaires. Il convient également de noter que l'orientation et l'ampleur des variations de la part des salaires dépend pour beaucoup des caractéristiques et institutions nationales ainsi que des réponses à la crise.

<sup>7</sup> Au 1<sup>er</sup> janvier 2009, un dollar E.U. valait environ 7.86 Hryvnia ukrainiens

<sup>8</sup> [http://www.gks.ru/bgd/free/B04\\_03/IssWWW.exe/Stg/d03/152.htm](http://www.gks.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d03/152.htm)

**Figure 5: Tendances récentes de la «part des salaires»**

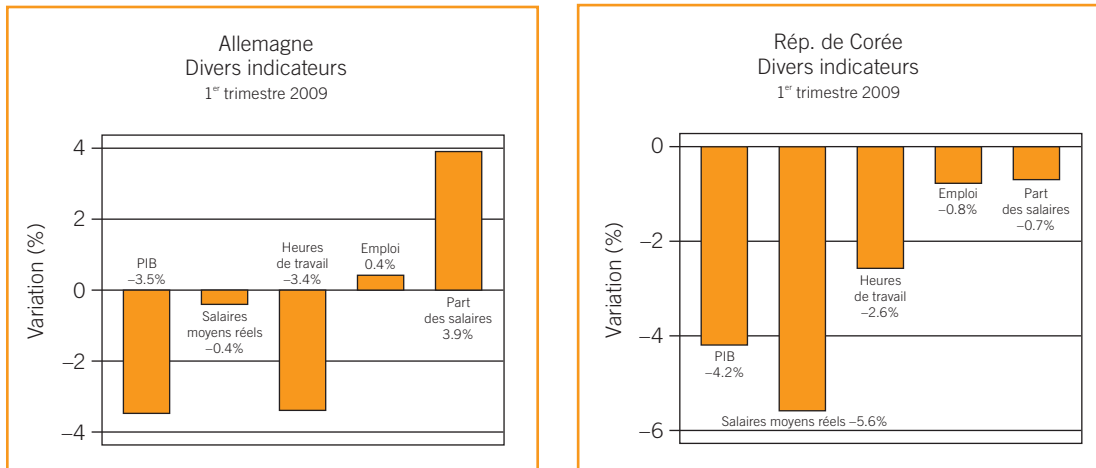
Sources: Perspectives de l'économie mondiale du FMI et base de données du BIT sur les salaires dans le monde.

10. En **Allemagne**, par exemple, le gouvernement a pris des mesures énergiques pour promouvoir des formules de partage du travail afin d'éviter les licenciements<sup>9</sup>. Il en a résulté des réductions modérées des salaires mensuels, atténuées par un ajustement salarial partiel. La figure 5 permet d'apprécier l'effet global d'une telle politique sur la part des salaires. La baisse du PIB de 3,5 pour cent au cours du premier trimestre 2009, combinée avec une importante réduction du temps de travail (-3,4 pour cent), s'est accompagnée d'une légère baisse des salaires mensuels réels mais d'une croissance positive de l'emploi. Par conséquent, la part des salaires dans le PIB devrait croître de 3,9 pour cent. En revanche, en **République de Corée**, la contraction du PIB (-4,2 pour cent au cours du premier trimestre 2009) a eu un impact négatif sur les salaires et sur l'emploi. Au cours du premier trimestre, les salaires ont diminué de 5,6 pour cent, essentiellement à cause d'une réduction des heures supplémentaires et des primes collectives trimestrielles, et l'emploi s'est contracté de 0,8 pour cent. De ce fait, la part des salaires dans le PIB devrait également diminuer.

11. **La crise a touché au moins autant les femmes que les hommes**: Globalement, des données sur les salaires moyens par sexe ont été réunies pour 22 pays pour l'année 2008 et 11 pays pour le premier trimestre 2009. Elles font apparaître que la crise a affecté les salaires des femmes autant que ceux des hommes. En moyenne, dans

<sup>9</sup> Voir Jon C. Messenger: «Work sharing: a strategy to preserve jobs during the global jobs crisis», TRAVAIL, note de synthèse n° 1, BIT, Genève, juin 2009.



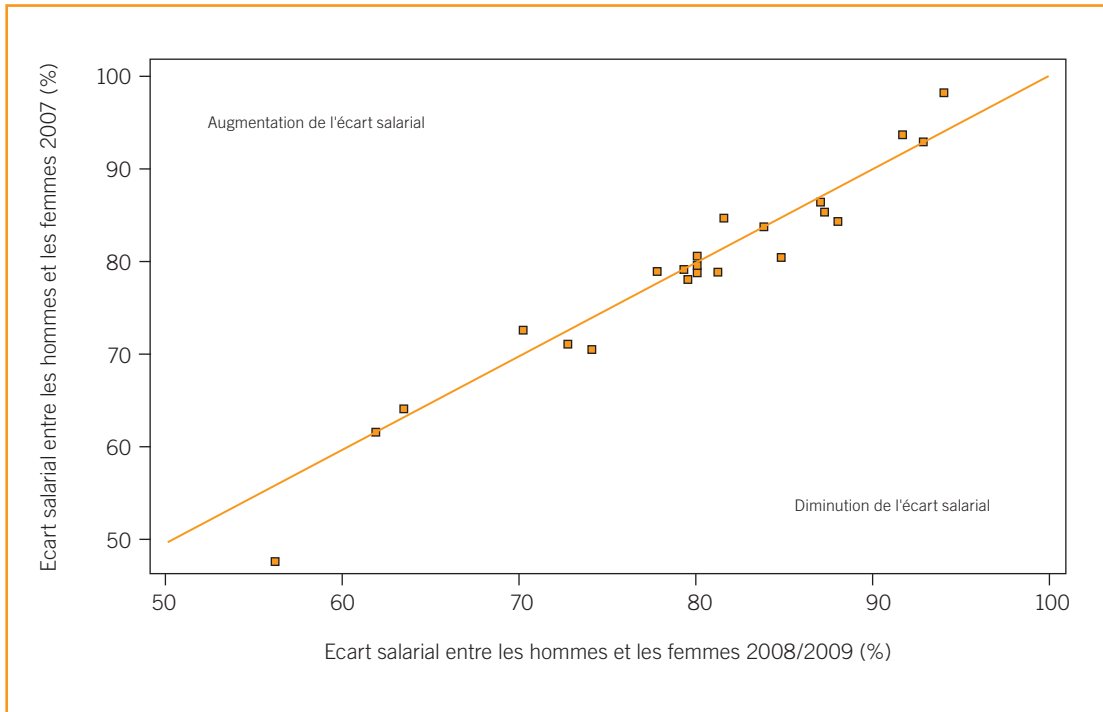
**Figure 6: Part des salaires en Allemagne et en République de Corée, 1<sup>er</sup> trimestre 2009**

Note: Les chiffres indiquent les variations par rapport au trimestre correspondant de 2008. Les variations dans la part des salaires sont des estimations du BIT provenant de sources nationales.

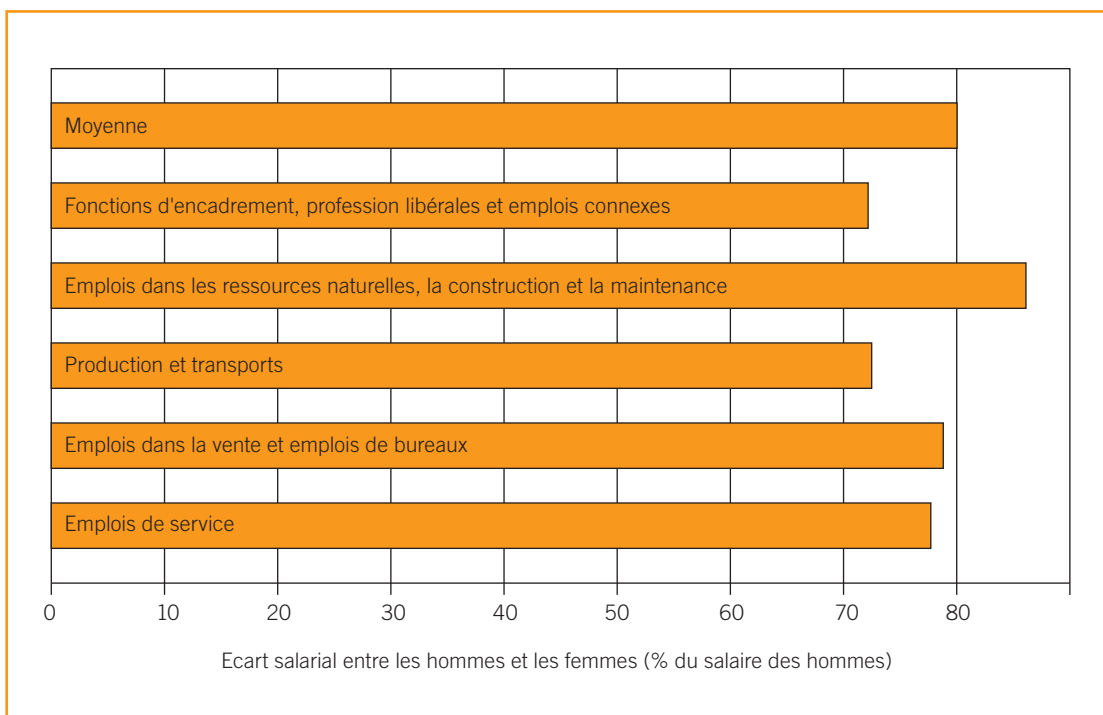
les 22 pays de l'échantillon, l'écart salarial entre les sexes n'a pas évolué, les femmes gagnant environ 80 pour cent du salaire des hommes. Ainsi, la tendance de fond, lente mais régulière, vers davantage d'équité entre les sexes a-t-elle été interrompue. Dans certains pays, la situation des femmes s'est dégradée. C'est le cas, par exemple, au Royaume-Uni où l'écart salarial entre les hommes et les femmes – alors qu'il s'était réduit ces dernières années – s'est de nouveau creusé en 2008. Le creusement de l'écart salarial horaire médian entre les hommes et les femmes peut être dû au fait qu'un nombre plus important de femmes occupent désormais des emplois à plein temps faiblement rémunérés. Globalement, l'écart salarial horaire des femmes par rapport à celui des hommes est passé de 12,5 pour cent en 2007 à 12,8 pour cent en 2008, et – étant donné que les femmes cumulent moins d'heures de travail hebdomadaires que les hommes – le revenu hebdomadaire médian des femmes en 2008 était de 21 pour cent inférieur à celui des hommes<sup>10</sup>.

12. Aux Etats-Unis, l'écart salarial entre les hommes et les femmes (salaire médian) mesuré sur le salaire de travailleurs salariés à plein temps s'est creusé, et le salaire des femmes, qui était de 80,2 pour cent de celui des hommes en 2007, est tombé à 79,9% en 2008. On constate, d'après la figure 8, que l'écart salarial entre les hommes et femmes varie considérablement selon le type d'emploi. Il est intéressant de voir que la catégorie qui emploie le plus grand nombre de femmes, à savoir « fonctions d'encadrement, professions libérales et emplois connexes » est aussi le groupe professionnel où l'écart salarial entre les hommes et les femmes est le plus important. Les femmes sont également beaucoup plus nombreuses que les hommes à percevoir

<sup>10</sup> <http://www.statistics.gov.uk>

**Figure 7: Ecart salarial entre les hommes et les femmes 2007- 2008/2009**

Source: Base de données du BIT sur les salaires dans le monde.

**Figure 8: Ecart salarial entre les hommes et femmes aux Etats-Unis par type d'emploi, 2008**

Source: Estimations du BIT, réalisées à l'aide des données du Bureau des statistiques du travail des États-Unis.

de faibles salaires. En 2008, près de 30 pour cent des femmes travaillant à temps plein percevaient moins des deux tiers du salaire médian, contre seulement 20 pour cent chez les hommes. Etant donné que depuis le début de la crise financière, le pourcentage des femmes américaines dans la population active occupée est en augmentation, et que le taux de chômage des femmes est systématiquement plus faible que celui des hommes, l'écart salarial entre les hommes et femmes pose de réels problèmes, à la fois concernant le niveau de revenu des femmes et les besoins de leur familles auxquels elles subviennent de plus en plus souvent.

**13. Les inégalités salariales se sont creusées dans les pays touchés de plein fouet par la crise:** Si peu de données mondiales systématiques sont disponibles aujourd'hui sur la façon dont la crise a modifié la répartition des salaires, il semblerait néanmoins que la crise ait creusé les disparités salariales aux Etats-Unis et au Royaume-Uni – deux pays avancés qui ont été touchés de plein fouet par la tourmente économique mondiale. Dans les deux pays, le ratio «D9/D1», qui mesure l'écart entre les 10 pour cent de travailleurs les mieux rémunérés et les 10 pour cent de travailleurs les plus faiblement rémunérés, a légèrement augmenté<sup>11</sup>. Une explication possible du creusement des inégalités dans ces deux pays réside dans les variations des salaires moyens selon les branches d'activité. Cette hypothèse nécessite une investigation.

## IV. Salaires minima: tendances et enseignements pour l'action

### Tendances

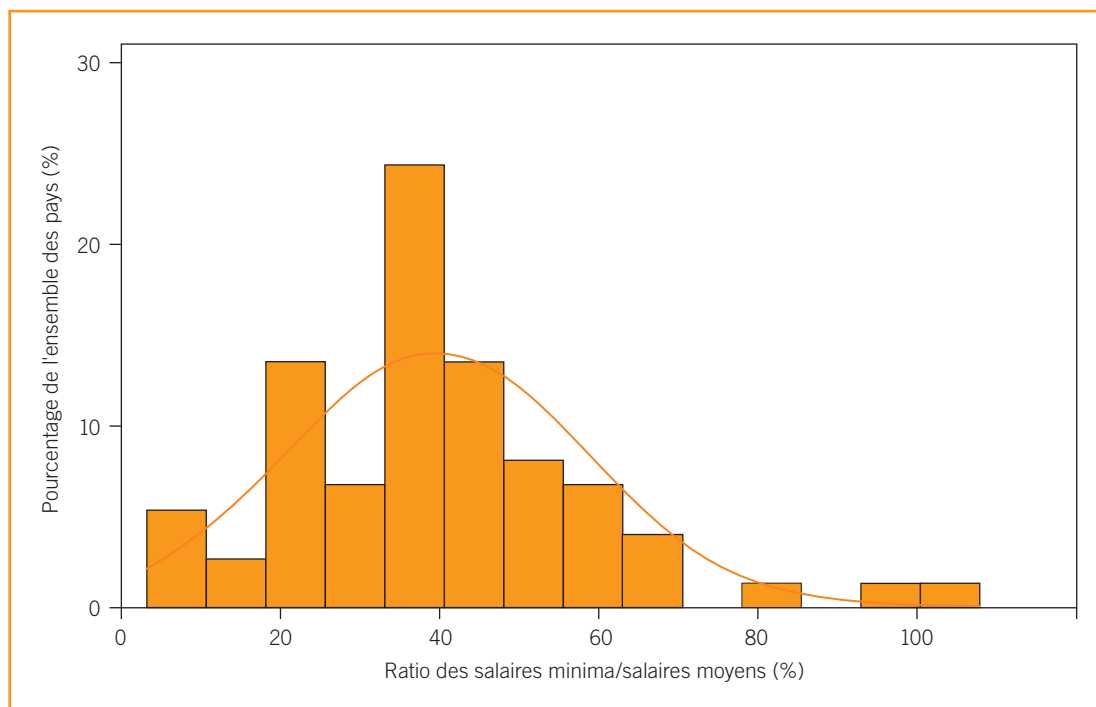
14. Les salaires minima sont un outil important de protection sociale. Le salaire minimum «représente le niveau de rémunération au-dessous duquel on ne saurait descendre ... qui, dans chaque pays, est applicable sous peine de sanctions pénales ou d'autres sanctions appropriées. Les salaires minima fixés par les conventions collectives rendues obligatoires par l'autorité publique entrent dans une telle définition<sup>12</sup>». Le salaire minimum est un instrument pratiquement universel qui est appliqué par la plupart des pays quelle que soit la région, à l'exception du Moyen-Orient.

15. Le niveau des salaires minima varie considérablement d'un pays à l'autre. Le scénario le plus fréquent est que la plupart des pays ont fixé leurs salaires minima à environ 40 pour cent des salaires moyens (voir figure 9). Ce pourcentage a été calculé sur la base d'un échantillon de 63 pays, composé de 25 pays développés, 12 pays en transition d'Europe et de la Communauté d'Etats indépendants et 26 pays en développement. Il est intéressant de noter que le niveau des salaires minima, mesuré par rapport aux salaires moyens, ne présente aucune corrélation avec le PIB par habitant des pays considérés et semble donc résulter de décisions qui n'ont rien à voir avec le niveau de

<sup>11</sup> De 0,15 points sur la période 2007-2009 aux USA, selon US BLS Current Population Survey, et de 0,24 points sur la période 2007-2008 au Royaume-Uni, selon le Bureau National de Statistique.

<sup>12</sup> BIT: «Salaire minima – Méthodes de fixation, application et contrôle», rapport III, partie 4B (étude d'ensemble), Conférence internationale du Travail, 119e session, Genève, 1992.

**Figure 9: Ratio des salaires minima aux salaires moyens, dernières données disponibles (2008, 2007 ou 2006)**

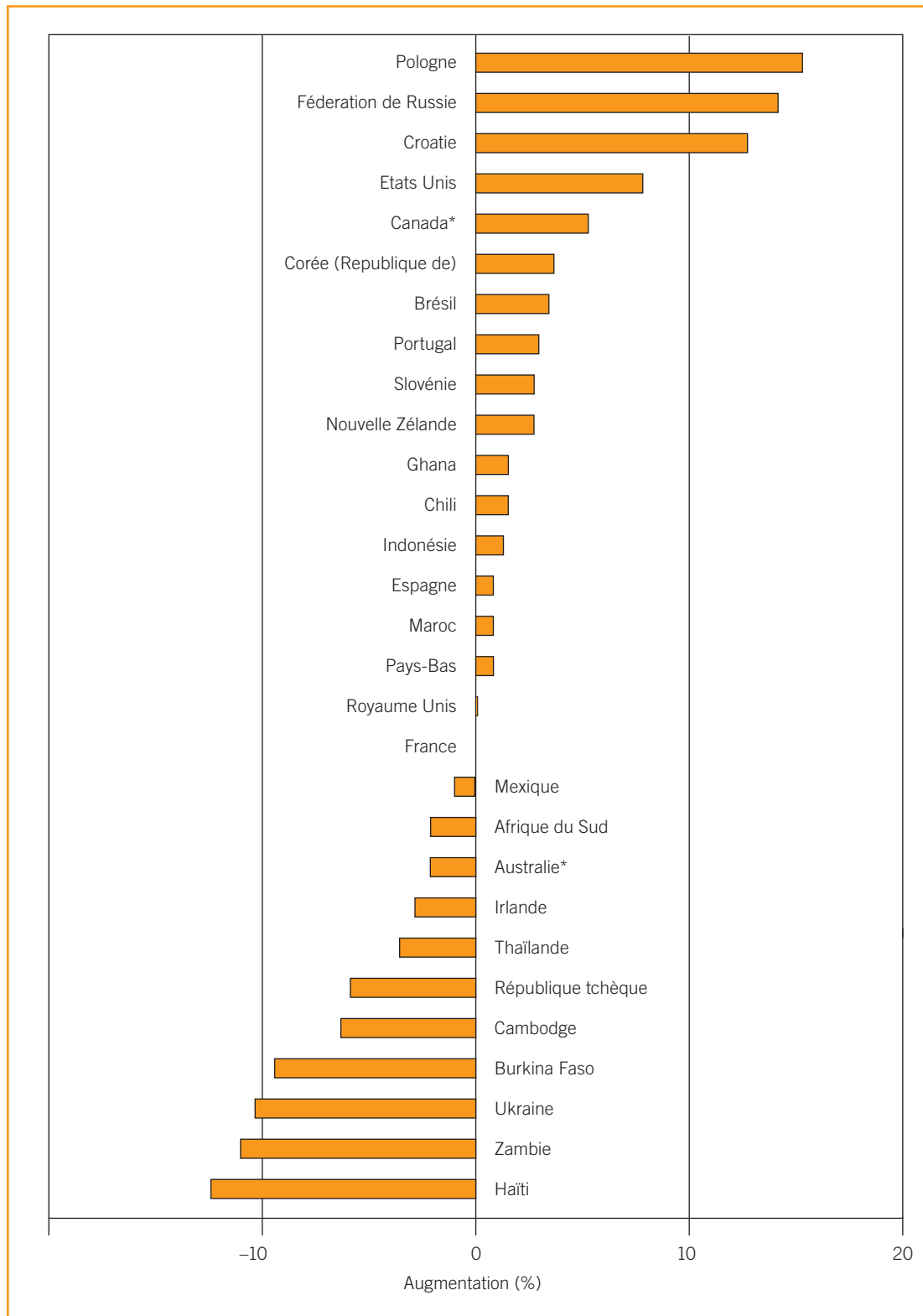


Source: Base de données du BIT sur les salaires dans le monde.

développement économique. En outre, certains pays semblent avoir fixé des salaires minima trop faibles, ou d'un niveau inapproprié.

16. Au cours de la période 2001-2007 qui a précédé la crise, on a clairement constaté que les pays développés comme les pays en développement s'appuyaient davantage qu'auparavant sur la politique du salaire minimum. Plus de 70 pour cent des pays figurant dans la base de données du BIT ont augmenté le salaire minimum – de 5,7 pour cent par an en moyenne et en valeur réelle (c'est-à-dire, corrigés de l'inflation). Quelle a été la tendance pendant la crise économique? Si pendant les ralentissements économiques précédents, on s'est plus généralement préoccupé de leur incidence sur le coût de main-d'œuvre et les suppressions d'emplois, on constate que, lors de la présente crise, les salaires minima ont été revus à la hausse dans un certain nombre de pays. En 2008, sur un échantillon de 86 pays, la moitié d'entre eux (soit 43 pays) a augmenté les salaires minima en valeur réelle (c'est-à-dire, au-delà du taux d'inflation), tandis que l'autre moitié a laissé l'inflation affaiblir leur valeur réelle (voir figure 10).

17. Dans de nombreux pays, les salaires minima ont continué de croître malgré la crise soit par le biais de plans d'ajustement à long terme (Brésil et Royaume-Uni) soit à la faveur de bilans ponctuels ou annuels de la situation économique nationale et du comportement du marché du travail (Etats-Unis, Pakistan et Jordanie). Au Brésil, au cours des trois premiers trimestres de 2008, la croissance cumulative du PIB réel était de 6,4 pour cent, mais elle s'est ensuite contractée de 3,6 pour cent au cours du quatrième trimestre. Le gouvernement a alors pris des mesures décisives à la fois pour prévenir la

**Figure 10: Variation de la valeur réelle des salaires minima, 2007–2008**

Source: Base de données du BIT sur les salaires dans le monde.

crise et pour renforcer la protection sociale. Sur le plan économique, les principales interventions ont consisté à assurer des liquidités de plusieurs milliards de dollars au secteur financier et à continuer de mettre en œuvre un programme<sup>13</sup> d'investissement dans les infrastructures nationales. En ce qui concerne la protection sociale, le gouvernement a relevé le niveau de revenu requis pour pouvoir bénéficier du programme Bolsa Familia (transferts en espèces soumis à conditions) et donner effet à une augmentation réelle des salaires minima de 6 pour cent en février plutôt qu'en avril 2009 ainsi qu'il était prévu initialement.

18. En même temps, un certain nombre de pays ont commencé à réfléchir à une modification de leur système de salaire minimum. Au Costa Rica, par exemple, le Conseil national des salaires, avec l'assistance technique du BIT<sup>14</sup>, étudie les moyens de mieux exploiter les données empiriques et de mettre davantage d'indicateurs statistiques à la disposition des partenaires sociaux dans le cadre du processus d'ajustement semestriel du salaire minimum. Le gouvernement arménien envisage également d'améliorer son mécanisme institutionnel de fixation du salaire minimum ainsi que son système de fixation des traitements dans la fonction publique. Le gouvernement des Philippines, par l'intermédiaire de la Commission nationale des salaires et de la productivité, a demandé au BIT de continuer de l'aider à améliorer son système de salaire minimum dans le but de protéger les travailleurs atypiques. De même, le gouvernement du Viet Nam a engagé, avec l'assistance du BIT, une réforme de sa politique de fixation du salaire minimum dans le cadre d'un processus plus vaste visant à améliorer son système de relations du travail. En Afrique, plusieurs pays, dont le Cap Vert, la Namibie, le Rwanda et Sao Tomé, ont demandé au cours de ces derniers mois à bénéficier des conseils du BIT sur des questions comme celle de savoir s'il vaut mieux établir un salaire minimum national ou un salaire minimum professionnel. Le gouvernement du Burundi étudie également la possibilité de se doter d'une politique salariale cohérente à l'échelle nationale.

### Enseignements

19. Les décisions quant aux politiques à suivre en matière de salaire minimum doivent être fondées sur un suivi attentif des variations des revenus salariaux et des autres sources de revenus des groupes de travailleurs les plus vulnérables. C'est sur cette base que l'on pourra déterminer comment maintenir le pouvoir d'achat de ces travailleurs, par une combinaison de salaires minima et par d'autres mesures de soutien des revenus et/ou des réductions d'impôt, comme c'est le cas au Brésil.

20. Si l'on veut parvenir à des mesures efficaces, il faut instaurer un dialogue social fort et examiner de près l'impact de la crise sur les travailleurs les plus vulnérables. Les méthodes de fixation des salaires minima sont aussi importantes que les salaires minima eux-mêmes. Il n'existe pas de système universel de fixation des salaires

<sup>13</sup> Ces investissements sont prévus par le PAC (Programme to Accelerate Growth, 2007-2011).

<sup>14</sup> Avec le soutien du projet de coopération technique du BIT sur la promotion du dialogue social en Amérique centrale, en Haïti, au Panama et en République Dominicaine.

puisque les dispositions institutionnelles de chaque pays reflètent le degré de développement de la négociation collective et le rôle de l'Etat dans la politique salariale; mais les données prouvent que la participation des partenaires sociaux a son importance. Lorsqu'ils sont déterminés par la voie du dialogue social, les salaires minima tendent à être ajustés d'une manière plus régulière et plus conforme aux niveaux de productivité, aux résultats économiques et à la capacité de payer des entreprises, tout en préservant le pouvoir d'achat des travailleurs.

21. Pour cela, les partenaires sociaux doivent absolument bénéficier de l'égalité d'accès à toutes les informations et à toutes les données pertinentes et avoir les moyens et la capacité de bien appréhender l'impact du salaire minimum sur les inégalités dans la moitié inférieure de la distribution des salaires, la productivité, l'inflation, l'emploi et la négociation collective.

22. La participation active des partenaires sociaux à la fois à la conception et à la mise en œuvre des réformes de salaire minimum est également essentielle pour accroître leur impact. Récemment, au Royaume-Uni, face à des problèmes croissants de sous-paiement des salaires minima, le gouvernement a organisé des réunions de consultation avec les parties concernées pour discuter de changements possibles dans le régime de mise en œuvre du salaire minimum. Les organisations d'employeurs comme les organisations de travailleurs ont avancé un certain nombre de propositions constructives. En général, l'application du salaire minimum pose davantage de problèmes dans les petites et moyennes entreprises. Des campagnes de sensibilisation adaptées, conduites en coopération avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, peuvent aider à remédier à cette situation.

23. En fin de compte, l'impact et l'utilité d'une politique du salaire minimum dépendent du paiement de ce salaire. Et ce paiement dépend lui-même de l'efficacité du mécanisme d'application. Les sanctions contre les auteurs d'infraction, une indemnisation adéquate des travailleurs dont les droits ont été violés et des ressources suffisantes pour l'autorité de contrôle sont autant d'éléments déterminants. Mais même ces mesures peuvent être insuffisantes, en particulier dans les pays en développement ayant un vaste secteur informel. Dans un tel contexte, un moyen de rendre les salaires minima effectifs est d'assurer la cohérence avec les programmes de garantie de l'emploi. Grâce à ces programmes, le gouvernement peut faire office d'«employeur de dernier recours» en employant l'ensemble de l'offre excédentaire de main-d'œuvre au taux minimum stipulé<sup>15</sup>. Les politiques de passation des marchés publics peuvent également servir à faire respecter la législation sur le salaire minimum.

---

<sup>15</sup> Voir R. Murgai et M. Ravallion: *Is a guaranteed living wage a good anti poverty policy?*, document de travail n° 3640 de la Banque mondiale.

