



► Note d'information de l'OIT

Octobre 2022

Fixation de salaires adéquats: La question du salaire vital

Introduction

Ce document présente le point de vue de l'OIT sur la question du salaire vital et décrit comment l'OIT encourage la fixation de salaires adéquats qui tiennent compte à la fois des besoins des travailleurs et de leur famille et des facteurs économiques. Le soutien technique de l'OIT à ses membres vise également à renforcer les institutions nationales et le dialogue social fondé sur des données concrètes.

La fixation de salaires adéquats constitue un mécanisme essentiel pour permettre des niveaux de vie et des revenus décents pour les travailleurs, hommes et femmes, et leurs familles, tout en assurant la pérennité des entreprises qui créent les emplois de ces travailleurs.

La note souligne également qu'un revenu minimum *vital*¹ peut être atteint par le biais de divers mécanismes, notamment les salaires, les revenus du travail pour les indépendants et les transferts sociaux.

Le mandat de l'OIT

L'importance d'un salaire vital a été soulignée dans divers documents clés de l'OIT depuis sa création.

Le préambule de la Constitution de l'OIT adoptée en 1919 considère qu'"une paix universelle et durable ne peut être établie que si elle est fondée sur la justice sociale" et appelle donc à une amélioration urgente des conditions de travail, notamment "l'octroi d'un salaire vital adéquat".

En 1944, les membres de l'OIT ont adopté, puis intégré à la Constitution, la *Déclaration de Philadelphie*² concernant les buts et objectifs de l'OIT, qui affirme «l'obligation solennelle» de l'OIT de promouvoir «la possibilité pour tous d'une participation équitable aux fruits du progrès et en matière de salaires et de gains, de durée du travail et autres conditions de travail et un salaire minimum vital pour tous ceux qui ont un emploi et ont besoin d'une telle protection».

Divers documents et déclarations de l'OIT adoptés depuis lors - y compris la *Déclaration du Centenaire de l'OIT de 2019 pour l'avenir du travail*³ - ont réaffirmé le mandat énoncé dans la Constitution de l'OIT et la Déclaration de Philadelphie.

Bien que la version actuelle de la Constitution de l'OIT ne mentionne pas la manière dont le salaire vital doit être défini, elle précisait jusqu'en 1946 qu'un salaire vital adéquat faisait référence au «paiement aux salariés d'un salaire suffisant pour maintenir un niveau de vie raisonnable tel qu'il est compris à leur époque et dans leur pays»⁴.

Cette définition est similaire à d'autres définitions plus récentes, qui convergent toutes vers l'idée d'un niveau de salaire permettant aux travailleurs et à leurs familles d'atteindre un certain niveau de vie minimum⁵. La *Coalition mondiale pour le salaire vital*, par exemple, définit le salaire vital comme «la rémunération perçue pour une semaine de travail normale par un travailleur dans un lieu donné, suffisante pour assurer un niveau de vie décent au travailleur et à sa famille»⁶.

1 La notion de revenu est plus large que celle de salaire et comprend généralement toutes les recettes perçues par un ménage ou ses membres, et pas seulement les salaires.

2 Voir <https://www.ilo.org/legacy/french/inwork/cb-policy-guide/declarationconcernantlesbutsetobjectifsdelorganisationinternationaledutravail1944.pdf>

3 Voir https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711695.pdf

4 Ce sont les termes utilisés dans l'article 427 du Traité de Versailles (la "Charte du travail"), qui est devenu l'article 41 de la Constitution de l'OIT. L'article 41 a ensuite été supprimé lorsque, en 1946, la Déclaration de Philadelphie a été intégrée à la Constitution de l'OIT.

5 Voir https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_235304/lang--fr/index.htm

6 Voir <https://www.globallivingwage.org/about/what-is-a-living-wage/>

L'approche de l'OIT pour fixer des salaires adéquats: besoins des travailleurs et de leurs familles, et facteurs économiques

Au fil des ans, l'OIT a adopté plusieurs normes internationales du travail et a fourni des conseils techniques à ses membres sur la politique salariale. Ce faisant, l'OIT a souligné l'importance de prendre en compte à la fois les besoins des travailleurs et de leurs familles - ce à quoi renvoie la notion de salaire vital - et les facteurs économiques.

Lorsque l'OIT a élaboré sa première *convention* (n° 26)⁷ et sa première *recommandation* (n° 30)⁸ sur les salaires minima pour les travailleurs employés dans des secteurs à bas salaires dans lesquels il n'existe pas de dispositions permettant une réglementation effective des salaires par convention collective, elle a noté que les taux devraient «tenir compte de la nécessité d'assurer aux travailleurs intéressés de maintenir un niveau de vie convenable», mais a également fait remarquer qu'«il serait contre-productif d'établir un salaire minimum au-delà de la capacité de paiement de l'industrie»⁹.

La *convention* (n° 131) de l'OIT sur la fixation des salaires minima¹⁰, adoptée en 1970, demande explicitement que la fixation des salaires minima tienne compte :

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

Dans le même ordre d'idées, la *Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale* (la Déclaration de l'OIT sur les EMN)¹¹ fournit les indications suivantes sur les salaires :

«Les salaires, prestations et conditions de travail offerts par les entreprises multinationales dans l'ensemble de leurs activités ne devraient pas être moins favorables aux travailleurs que ceux qu'accordent les employeurs comparables dans le pays d'accueil. Lorsqu'il n'existe pas d'employeurs comparables, elles devraient offrir les meilleurs salaires, prestations et conditions de travail possibles. Les éléments à prendre



Une femme cueille des feuilles de thé dans une plantation d'Assam en Inde © Panos, Abbie Trayler-Smith

en considération à cet effet devraient comprendre: (a) les besoins des travailleurs et de leurs familles, en égard au niveau général des salaires dans le pays, au coût de la vie, aux prestations de sécurité sociale et aux niveaux de vie relatif d'autres groupes sociaux; et (b) les facteurs économiques, y compris les exigences du développement économique, la productivité et l'intérêt qu'il y a à atteindre et à maintenir un haut niveau d'emploi. Lorsque l'employeur fait bénéficier les travailleurs d'avantages essentiels tels que logement, soins médicaux ou nourriture, ces avantages doivent être d'un bon niveau» (article 41).

Grâce à ses conseils techniques, l'OIT a soutenu et continue de soutenir un grand nombre de pays, notamment sur la fixation du salaire minimum¹². Dans le cadre de ce travail, l'OIT cherche à renforcer la capacité des institutions nationales, telles que les commissions tripartites sur le salaire minimum, à améliorer les aspects institutionnels des systèmes de salaire minimum - tels que la couverture juridique, le nombre de taux différents ou la régularité et la fréquence des ajustements - et à promouvoir un dialogue social fondé sur des données factuelles, notamment par l'utilisation de données et d'informations solides sur les besoins des travailleurs et de leurs familles, ainsi que sur les facteurs économiques.

7 La Convention sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928 (n° 26). Disponible ici : https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:P12100_LANG_CODE:312171_fr

8 Recommandation sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928 (n° 30). Disponible ici : https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/?p=NORMLEXPUB:B:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312368

9 Voir https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_557250/lang-en/index.htm

10 Voir https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312276:NO

11 Voir https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_124923/lang-fr/index.htm

12 Voir le guide des politiques en matière de salaire minimum disponible ici : <https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/lang-fr/index.htm>.

Les Pays-Bas soutiennent l'OIT dans ce domaine d'activité par le biais de projets de coopération au développement qui permettent de promouvoir une fixation adéquate des

salaires, notamment à travers l'utilisation de meilleurs indicateurs des besoins des travailleurs et de leurs familles (voir encadré 1 & 2).

Encadré 1: Indicateurs des besoins des travailleurs et de leurs familles: un projet financé par les Pays-Bas

De 2018 à 2021, un projet de coopération au développement financé par les Pays-Bas a aidé l'OIT à élaborer une méthodologie permettant d'estimer les besoins des travailleurs et de leurs familles, parallèlement aux facteurs économiques, principalement aux fins de la fixation du salaire minimum. Les pays pilotes du projet comprenaient le Costa Rica, l'Éthiopie, l'Inde, l'Indonésie et le Viêt Nam.

La méthodologie utilise les données des offices statistiques nationaux et propose un cadre adaptable au niveau de chaque pays pour garantir l'appropriation au niveau national et soutenir un dialogue social fondé sur des données probantes entre les gouvernements et les partenaires sociaux.

En outre, une série d'études a été réalisée sur les salaires et les conditions de travail dans les secteurs de la banane, du café et du thé. Les rapports cherchent à contribuer à une meilleure compréhension des salaires et des conditions de travail en vigueur dans ces secteurs sélectionnés afin d'alimenter la base de connaissances pour la fixation de salaires minimums adéquats, légaux ou négociés, dans les pays pilotes.

La méthodologie et les différentes études sont disponibles sur le site web du projet¹³.



Des femmes travaillant dans une usine textile à Ho Chi Minh Ville, Viêt Nam © Panos, Mark Henley

Encadré 2 : Fixation des salaires adéquats : une initiative soutenue par les Pays-Bas

Lancé en octobre 2022 avec le soutien du ministère néerlandais du commerce extérieur et de la coopération au développement, le projet "Fixation des salaires adéquats" vise à promouvoir des niveaux de vie plus élevés pour les travailleurs et leurs familles grâce à une stratégie qui repose sur trois piliers.

Premièrement, ce projet de quatre ans vise à soutenir les mécanismes de fixation des salaires, y compris les salaires minimums et les négociations collectives, en utilisant davantage les données et les études sur les besoins des travailleurs et de leurs familles et sur les facteurs économiques. Étant donné que les salaires légaux ou négociés ne peuvent améliorer le niveau de vie des travailleurs que s'ils sont effectivement payés, le projet encourage également la conformité avec la loi par le biais d'études sur les taux de conformité, la diffusion d'informations sur les taux légaux et négociés, et la formation des services d'inspection du travail.

En outre, le projet contribue à identifier les facteurs nationaux et les conditions qui permettent des augmentations de salaire au niveau macroéconomique, et soutient des mesures visant à accroître la productivité dans certaines entreprises sélectionnées, en se concentrant en priorité - mais pas nécessairement exclusivement - sur les chaînes d'approvisionnement de l'agriculture et de l'habillement, dans le but de générer un effet de démonstration. De cette manière, le projet soutiendra non seulement les mécanismes de fixation des salaires, mais aussi la capacité des pays et des entreprises à payer des salaires plus élevés.

Enfin, le projet entreprend des recherches évaluées par des pairs qui contribuent à une meilleure compréhension des salaires vitaux, fournit une assistance technique aux États membres à cet égard et interagit avec les initiatives existantes en matière de salaires vitaux, les invitant à prendre en compte les données et les informations sur les besoins des travailleurs et de leurs familles et les facteurs économiques, afin d'engager un dialogue social sur les salaires vitaux fondé sur des données probantes. Au niveau national, le projet fournit une assistance technique dans quatre pays pilotes : le Costa Rica, la Côte d'Ivoire, l'Inde et le Viêt Nam. Au niveau mondial, le projet développe une série d'outils pour soutenir la mise en œuvre des actions prévues dans les pays, et entreprend des recherches sur différentes dimensions liées au concept et à l'estimation des salaires vitaux.

De plus amples informations sur le projet sont disponibles sur le site web du projet¹⁴.

¹³ Voir https://www.ilo.org/global/topics/wages/projects/WCMS_826265/lang--en/index.htm

¹⁴ Voir https://www.ilo.org/global/topics/wages/projects/WCMS_864021/lang--en/index.htm

Initiatives récentes en matière de salaire vital

De nombreuses initiatives à travers le monde cherchent à promouvoir le salaire vital par le biais de divers mécanismes, notamment le salaire minimum légal, la négociation collective ou les mécanismes volontaires.

La *Global Living Wage Coalition* (GLWC), par exemple, encourage les efforts multipartites visant à instaurer un salaire vital dans les chaînes d'approvisionnement mondiales; *Fairtrade* ou *Rainforest Alliance* proposent des systèmes de certification qui incluent un salaire vital; l'*Initiative pour le commerce durable* (IDH) promeut le salaire vital en réunissant les gouvernements et la société civile; l'*initiative ACT* promeut un salaire vital dans l'industrie du textile et de l'habillement par le biais de négociations collectives à l'échelle de l'industrie; et grâce à son *Think Lab* sur le salaire vital, le *Pacte mondial des Nations Unies* offre un espace pour un débat sur le salaire vital, un échange d'idées entre certaines des entreprises multinationales, de plus en plus nombreuses, qui ont annoncé leur intention de garantir le versement d'un salaire vital dans l'ensemble de leurs chaînes d'approvisionnement. Ce ne sont là que quelques exemples.

Pour déterminer le niveau du salaire vital dans un lieu donné - et calculer l'écart éventuel entre le salaire vital et les salaires en vigueur - les multinationales et les initiatives en faveur du salaire vital s'appuient fréquemment sur des "estimations" en matière de salaire vital.

Ces points de référence permettent généralement d'évaluer le coût de la vie pour une famille d'une taille déterminée dans un endroit spécifique - en estimant le coût de la nourriture, du logement, de la santé, de l'éducation et d'autres biens et services essentiels ou en prenant en compte des événements imprévus. La création d'estimations implique des hypothèses importantes concernant le nombre de travailleurs au sein du ménage et le nombre de salariés. Par exemple, un salaire donné peut être suffisant pour répondre aux besoins de la famille s'il est gagné par deux personnes dans le ménage, mais être insuffisant s'il n'y a qu'un seul salarié.

Les défis liés à l'utilisation d'estimations sont multiples et comprennent le fait que les différentes hypothèses et méthodologies utilisées peuvent aboutir à des chiffres très différents, qu'il existe de nombreux endroits pour lesquels aucune estimation récente n'est disponible et que certaines organisations produisent des indices destinés à la vente qui ne sont donc pas facilement accessibles aux employeurs et aux travailleurs des pays producteurs. D'autres estimations sont accessibles au public mais sont produits sans consultation avec les travailleurs et les employeurs de la chaîne d'approvisionnement. Il existe également une



Des employées travaillant dans une usine au sud d'Addis-Abeba, en Éthiopie, emballent des haricots avant qu'ils ne soient exportés
© Panos, Sven Torfinn

préoccupation plus large selon laquelle les estimations ne devraient pas être utilisées comme un substitut "technocratique" au dialogue social bipartite ou à la négociation collective dans les pays producteurs, mais plutôt comme des informations visant à promouvoir un dialogue social fondé sur des données probantes.

Il est également utile de garder à l'esprit qu'un salaire vital est un objectif mouvant. Si les besoins sont souvent estimés par des "mesures absolues" qui définissent des quantités minimales de certains biens et services, les besoins et les aspirations des travailleurs et de leurs familles évoluent avec le niveau de revenu et de consommation du pays où ils vivent. C'est aussi pourquoi, à mesure que les pays s'enrichissent, ils définissent la pauvreté comme un concept relatif, en fixant leurs seuils de pauvreté à une certaine proportion du revenu médian des ménages, par exemple. Étant donné que l'inflation des prix érode la valeur réelle des salaires nominaux, les estimations existantes doivent être régulièrement actualisées pour éviter de perdre leur pertinence.

L'engagement de l'OIT dans les initiatives sur le salaire vital

En tant que principale institution des Nations Unies chargée des questions relatives au travail et aux salaires, et parce que l'OIT a pour mandat constitutionnel de promouvoir des salaires vitaux adéquats, l'OIT participe à diverses initiatives en matière de salaire vital. Ses Membres ont récemment demandé à l'OIT de contribuer à une meilleure compréhension du salaire vital en procédant à des recherches revues par des pairs sur les

notions et les estimations y afférentes, et en prêtant une assistance aux États Membres, à la demande¹⁵.

Lorsqu'elle s'engage dans des initiatives en faveur du salaire vital et qu'elle oriente vers ce type de salaire, l'OIT cherche à mettre en évidence les bonnes pratiques de fixation des salaires, notamment les suivantes :

Prendre en compte les besoins des travailleurs et de leurs familles: L'OIT a pour mandat constitutionnel de promouvoir la justice sociale, y compris "un salaire vital adéquat". Le salaire vital - l'idée que les niveaux de salaire devraient être suffisants pour permettre aux travailleurs qui le gagnent de s'offrir un niveau de vie minimum décent - est donc un élément fondamental de l'agenda pour la justice sociale et un objectif essentiel de la politique salariale. L'élaboration de données sur le coût de la vie est donc importante pour informer des discussions sur l'adéquation des salaires, y compris dans le cadre des processus de fixation des salaires statutaires et négociés collectivement.

Prise en compte des facteurs économiques: Dans le même temps, les facteurs économiques devraient également être pris en compte lors de la fixation des salaires, notamment la capacité de paiement de nombreuses entreprises, ainsi que des considérations économiques plus larges, notamment la croissance économique, la productivité, les niveaux d'emploi et l'informalité. Comme le reflètent la convention n° 131 de l'OIT sur la fixation des salaires minima et la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale (la Déclaration de l'OIT sur les EMN), il est nécessaire de tenir compte à la fois des besoins des travailleurs et de leurs familles et des facteurs économiques lors de la fixation des salaires.

Comblent l'écart du salaire vital peut nécessiter un ensemble de mesures qui dépassent le cadre de la seule politique salariale. Dans les cas où la productivité sous-jacente est faible, cela peut entraver la croissance des salaires. C'est particulièrement le cas dans l'économie informelle, où la grande majorité des entreprises sont de petites unités et où la productivité est en moyenne beaucoup plus faible que dans l'économie formelle. En ce qui concerne les chaînes d'approvisionnement, la capacité des fournisseurs à payer le salaire vital est également déterminée par les prix payés par les acheteurs pour les biens et services des producteurs.

Par conséquent, les stratégies globales visant à promouvoir le salaire vital devraient également envisager des mesures destinées à améliorer les compétences des employeurs et des travailleurs, à accroître la productivité des entreprises à faible productivité, à favoriser la transition vers la formalité et à

mettre en œuvre des pratiques durables qui permettent aux fournisseurs de verser un salaire vital. Au niveau national, les augmentations durables des salaires devraient être rendues possibles en combinant des politiques micro et macroéconomiques qui contribuent à la fois à une plus forte croissance économique et à une répartition équitable des fruits de cette croissance¹⁶.

Comme le montre le Rapport mondial sur les salaires 2020-21, le non-respect du salaire minimum en vigueur reste un défi mondial majeur. Sur les quelque 327 millions de salariés payés au salaire minimum ou en dessous, 266 millions de salariés sont en fait payés moins que le salaire minimum, en grande partie à cause de la non-conformité¹⁷.

Renforcer les institutions nationales et le dialogue social: Les gouvernements nationaux et les partenaires sociaux doivent être aux commandes lorsqu'il s'agit d'identifier les actions et les mesures qui peuvent contribuer à la réalisation du salaire vital. Les institutions nationales de fixation des salaires, telles que les commissions sur le salaire minimum ou les mécanismes de négociation collective, devraient être renforcées et responsabilisées dans le cadre du processus.

Cela implique également que les repères ou les estimations du salaire vital, lorsqu'ils existent, devraient servir à informer - et non à remplacer - le dialogue social fondé sur des données factuelles, y compris la négociation collective, et faciliter la fixation de salaires considérés comme adéquats par les parties concernées.



Travailleurs des mines d'or au Pérou © Panos, Eduardo Martino

15 Voir la résolution et les conclusions de la Commission chargée de la discussion récurrente: Emploi. Disponible ici : <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/110/com-mittees/employment/lang--fr/index.htm>

16 Voir également le document de l'OIT sur le travail décent et la productivité. Disponible ici : https://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB341/pol/WCMS_769286/lang--fr/index.htm.

17 Rapport mondial sur les salaires 2020-21 de l'OIT, p.17 et p.91-92. Voir: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_779314/lang--fr/index.htm

Promouvoir un revenu minimum vital pour tous, par une combinaison de moyens: bien que pour de nombreux ménages, les salaires constituent la majeure partie de leur revenu total, au niveau mondial, environ un travailleur sur deux est un travailleur indépendant ou un travailleur au sein de la famille; dans l'économie informelle, cette proportion est encore plus élevée. Tous ces travailleurs tirent un revenu de leur travail, mais ne perçoivent pas de salaire - qui désigne la rémunération versée par un employeur à une personne employée.

Les différentes initiatives visant à promouvoir le "revenu vital" - par opposition au "salaire vital" - visent donc à garantir que les travailleurs indépendants, comme les petits exploitants agricoles, qui ne perçoivent pas de salaire, puissent couvrir leurs besoins en vendant leurs biens et services sur le marché.

Lorsqu'il s'agit de garantir un revenu minimum vital pour tous, on peut combiner différents moyens. Selon la définition de la *Conférence internationale des statisticiens du travail* (CIST) de l'OIT, le revenu des ménages peut être mesuré comme la somme (i) des revenus de l'emploi (salarié et indépendant); (ii) des revenus de la propriété; (iii) des revenus de la production de services domestiques pour la consommation propre; et (iv) des transferts courants reçus¹⁸. Ainsi, un revenu minimum peut être atteint, par exemple, en combinant les revenus de l'emploi et les transferts sociaux.

Il convient de noter qu'un niveau de salaire donné ne peut en soi garantir un niveau de vie minimum - notamment parce que certains ménages peuvent ne compter aucun membre salarié. En outre, certains ménages peuvent avoir plus d'enfants que d'autres ou avoir des besoins particuliers et ont donc besoin de revenus plus élevés pour couvrir ces besoins. Dans ces circonstances, les transferts sociaux, tels que les garanties de revenu minimum, les prestations familiales, les allocations de chômage ou les prestations d'invalidité, constituent des mécanismes importants.

Il reste malheureusement vrai qu'en raison du manque d'accès à la protection sociale, des milliards de personnes

à travers le monde continuent de dépendre des revenus du travail comme unique source de revenus.

Le salaire vital ne doit pas être considéré comme «une fin en soi» dans le domaine salarial: Le versement d'un salaire minimum vital ne devrait pas être l'objectif final de la politique salariale, mais être l'un de ses principaux objectifs. En effet, payer «seulement» un salaire vital qui couvre les besoins minimaux des travailleurs et de leurs familles lorsque des facteurs économiques permettraient de payer des salaires plus élevés ne serait pas conforme au principe énoncé dans la Déclaration de Philadelphie de l'OIT d'une «participation équitable aux fruits du progrès pour tous».

Lorsque les facteurs économiques le permettent, la négociation salariale ou d'autres mécanismes peuvent aboutir à des salaires supérieurs au strict minimum, garantissant un modèle de croissance économique inclusif, l'émergence d'une classe moyenne et la réduction des inégalités salariales. Les différentes éditions du Rapport mondial sur les salaires de l'OIT ont souligné comment la négociation collective sur les salaires peut garantir que les salaires augmentent en même temps que la productivité en contribuant à la fois à la croissance économique et à une répartition équitable.

Il existe également de nombreux autres éléments de la politique salariale qui sont essentiels pour garantir un travail décent pour tous, notamment les mesures visant à promouvoir l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale, ou les mesures de protection salariale qui garantissent le paiement prévisible, rapide, complet et transparent des salaires.

Pour l'avenir, l'OIT cherche à renforcer sa contribution à une meilleure compréhension du salaire vital, notamment en menant des recherches et en élaborant des orientations méthodologiques sur le sujet, et en fournissant une assistance à ses États membres à leur demande.



Des cueilleuses de thé, portant des paniers sur leurs têtes, marchent dans les jardins de thé, Assam, Inde © Panos, Abbie Trayler-Smith

18 Voir <https://www.ilo.org/public/french/bureau/stat/download/17thicls/final.pdf>



Une travailleuse dans une station de traitement du café en Ouganda © Panos, Andrew Johnstone

Coordonnées

Bureau International du Travail
Route des Morillons 4
CH-1211 Genève 22
Suisse

Département des conditions de travail et de l'égalité
E: inwork@ilo.org