



## Conseil économique et social

Distr. générale  
1<sup>er</sup> décembre 2016  
Français  
Original : anglais

---

### Commission du développement social

#### Cinquante-cinquième session

1<sup>er</sup>-10 février 2017

Suite donnée au Sommet mondial pour le développement social et à la vingt-quatrième session extraordinaire de l'Assemblée générale : thème prioritaire : stratégies d'élimination de la pauvreté visant à parvenir à un développement durable pour tous

### **Déclaration présentée par la Society for Industrial and Organizational Psychology (SIOP), organisation non gouvernementale dotée du statut consultatif auprès du Conseil économique et social\***

Le Secrétaire général a reçu la déclaration ci-après, dont le texte est distribué conformément aux paragraphes 36 et 37 de la résolution 1996/31 du Conseil économique et social.

---

\* La version originale de la présente déclaration n'a pas été revue par les services d'édition.



## Déclaration

### **Les objectifs de développement durable doivent justifier socialement et commercialement la mise en place d'un salaire minimum vital**

#### Introduction

Un des moyens les plus directs et durables de sortir de la pauvreté (objectif de développement durable n° 1) est de trouver un emploi sûr et décent (objectif n° 8), rémunéré sur la base d'un salaire minimum vital inclusif (objectif n° 9). En 2013, le Rapport sur le travail dans le monde (*World of Work Report*) a abouti à la conclusion que la réduction des inégalités de revenus sur le lieu de travail est une question fondamentale et stratégiquement importante pour éliminer la pauvreté et parvenir à un développement durable pour tous (objectif n° 10). La création d'une prospérité partagée repose notamment sur la diminution des salaires excessifs des PDG et, fondamentalement, sur l'augmentation des salaires minimum, afin d'atteindre des niveaux de rémunération décents, mais également soutenables. Cette proposition porte sur cet équilibre salarial et sur la façon dont la psychologie appliquée peut contribuer à ce programme important visant à éliminer la pauvreté.

#### Objectif

En 2014, le rapport du PNUD intitulé *Barriers and Opportunities at the Base of the Pyramid* a révélé que les salaires minimum vitaux font partie intégrante de la qualité de l'emploi, de la qualité de la vie et de la vie professionnelle. En perspective des objectifs de développement durable, Oxfam International a annoncé que même dans le secteur formel, les salaires minimum sont bien en deçà du coût de la vie réel dans de nombreux pays, d'un bout à l'autre des chaînes d'approvisionnement mondiales. En 2016, la moitié des personnes du monde considérées comme « extrêmement pauvres » ne sont pas sans emploi : elles exercent des fonctions rémunérées. Près d'un milliard de personnes à travers le monde gagnent à peine entre 1,90 et 5 dollars, non pas par heure, mais bien par jour. Pour éliminer la pauvreté, il est devenu stratégiquement impératif de remédier à la pauvreté des travailleurs précaires en établissant des salaires minimum vitaux – socialement, psychologiquement et économiquement – durables.

#### Contexte

Alors que l'idée d'un salaire minimum vital a capté l'imagination de l'opinion publique, donnant lieu à de nombreuses campagnes pour un salaire minimum vital au niveau mondial, les bénéfices et risques sociaux, psychologiques et commerciaux réels des salaires minimum vitaux doivent encore être pleinement énoncés. Les enquêtes sur les salaires équitables incluent généralement les normes salariales des populations ayant accès à Internet, excluant justement de ce fait les groupes à plus faible revenu de la société, dont la qualité de vie et la vie professionnelle sont les plus importantes et les plus précaires. Les campagnes pour un salaire minimum vital ont tendance à établir économétriquement des niveaux de salaires minimum vitaux – par exemple en utilisant des enquêtes sur le coût de la vie – sans aucunement mesurer les avantages psychologiques, commerciaux et sociaux plus larges. Étonnamment, personne n'a systématiquement recueilli des données, au niveau du travail et au niveau des ménages, sur les liens à l'extrémité inférieure, le nadir de la courbe salariale, entre les salaires et les revenus d'un côté, et la qualité de vie, la vie

professionnelle et l'engagement/efficacité réels quotidiens de l'autre. Par conséquent, de nombreux employeurs ne sont toujours pas convaincus que les salaires minimums vitaux en valent le risque. Nous voulons sortir de cette impasse.

Vue d'ensemble de la question et de son lien avec nos travaux

La psychologie dispose des moyens nécessaires pour répondre aux préoccupations susmentionnées. Par exemple, l'Association internationale de psychologie appliquée (IAAP) est la majeure association professionnelle internationale de psychologie appliquée. La division 1 de l'IAAP accorde une attention particulière à la promotion du travail décent au niveau international, à travers l'application rigoureuse et socialement responsable de la psychologie appliquée sur le lieu de travail ou par l'employeur. L'IAAP a participé à plusieurs réunions consultatives dans le cadre des objectifs du Millénaire pour le développement et des objectifs de développement durable. Par ailleurs, l'Insitute for Multicultural Counseling and Education Services promeut les droits de l'homme tout en favorisant la santé et la résilience des individus et des ménages. La Society for Industrial and Organizational Psychology est une association des meilleurs spécialistes du comportement au travail dans le monde. Avec plus de 8 000 membres originaires de 43 pays, elle constitue un groupe varié visant particulièrement à améliorer la qualité de la vie professionnelle à l'échelle mondiale et à influencer sur les politiques des organisations mondiales relatives aux initiatives en matière de responsabilité sociale des entreprises, d'appartenance sexuelle, de diversité ethnique et de durabilité. Les possibilités de travail décent et les salaires minimum vitaux sont au cœur de ces objectifs de services sociaux.

Quelques exemples de réalisations et de difficultés persistantes

Réalisations

En 2016, nous avons réussi à jeter les bases matérielles et humaines du projet GLOW (Global Living Organizational Wage). GLOW se compose d'un réseau mondial unique de pôles d'enseignement et de recherche. Il est parvenu à répondre à la question de base suivante : en utilisant la parité de pouvoir d'achat, « existe-t-il un salaire minimum vital mondial permettant aux personnes, organisations et communautés de prospérer et de s'épanouir? » Glow définit le salaire minimum vital comme une fourchette de salaires dans laquelle la qualité de vie et l'efficacité organisationnelle connaissent une augmentation significative, mais en dessous de laquelle la capacité d'action inhérente des individus (et la croissance de l'emploi) reste emprisonnée dans le piège de la pauvreté.

GLOW compte désormais au moins un pôle dans plus de 25 pays, reliant de ce fait des routes commerciales et des villes au sein de ces pays et entre ces pays. Axé sur la vie professionnelle et sociale quotidienne, GLOW consiste en un partenariat (objectif de développement durable n° 17) interdisciplinaire et intersectoriel entre des praticiens, chercheurs et groupes communautaires spécialisés dans les sciences du travail et les sciences sociales, y compris des associations professionnelles. Il s'agit d'un projet de longue durée (50 ans), allant au-delà des objectifs de développement durable. Cela permettra à GLOW de s'étendre sur plusieurs générations et d'examiner la dynamique temporelle des salaires minimum vitaux sur la mobilité du revenu et la prospérité partagée. Par conséquent, GLOW a la capacité méthodologique de systématiquement suivre l'évolution de la mobilité du revenu et

les améliorations de la vie dans le domaine de la santé et de la nutrition (objectifs n° 2 et n° 3), de l'éducation (objectif n° 4) et de l'égalité des sexes (objectif n° 5).

#### Renforcement des capacités

GLOW vise à développer la prochaine génération de chercheurs et praticiens spécialisés dans la réduction de la pauvreté. En préservant son éthos multi-générationnel, GLOW place l'accent sur le renforcement des capacités pour les générations futures, notamment en recrutant des jeunes diplômés et en favorisant la mobilité entre ses différents pôles. GLOW a également recruté son propre corps diplomatique, dont les compétences et l'expérience en matière de politiques sociales et de diplomatie commerciale permettront à GLOW de suivre les principes de la Déclaration de Paris que sont l'appropriation, l'alignement, l'harmonisation, la responsabilité et les politiques fondées sur des données probantes. L'objectif de GLOW est donc notamment d'apporter une valeur ajoutée aux négociations salariales tout au long des chaînes d'approvisionnement internationales, par exemple, en rassemblant des preuves des liens entre les salaires et la qualité de vie, la vie professionnelle et l'engagement professionnel.

#### Preuve de concept

Les membres de GLOW ont publié des études conceptuelles, méthodologiques et empiriques évaluées par leurs pairs, notamment en collaboration avec l'OIT, la Nouvelle-Zélande et l'Afrique du Sud. Ils ont présenté leurs modèles, leurs méthodes et leurs conclusions lors de plusieurs conférences internationales spécialisées. Par exemple, cette année même, des membres de GLOW ont été invités à présenter la méthodologie employée dans le cadre du projet pour évaluer les niveaux des salaires minimum vitaux lors de la récente conférence « Impact Initiative for International Development Research », organisée à Pretoria par UKAID/ESRC. À la fin de l'année, GLOW présentera, sur invitation du Gouvernement sud-africain, les conclusions sud-africaines sur les liens (non linéaires, cuspidés) en matière d'efficacité sociale et commerciale entre les salaires et la qualité de vie dans toute une série de secteurs, dont l'agriculture, l'industrie lourde, le travail domestique et le domaine de la création d'entreprises. Cette présentation aura lieu à Pretoria les 8 et 9 décembre, lors du plus grand événement scientifique public d'Afrique du Sud, la deuxième édition du « Science Forum South Africa ».

#### Impacts

Les conclusions tirées par le projet GLOW éclairent l'élaboration de politiques salariales aux niveaux social, organisationnel, sectoriel, national et international de la chaîne d'approvisionnement. Les conclusions indiqueront la façon dont ces fourchettes et inflexions sont orientées par des influences contextuelles particulières, telles que les seuils de revenu auxquels les organismes en charge de la dette nationale autorisent et proposent un crédit à taux d'intérêt élevé. Il est crucial de connaître la fourchette salariale dans laquelle la qualité de vie, la vie professionnelle et l'efficacité augmentent drastiquement ou passent du négatif au positif afin d'établir des niveaux salariaux garantissant la pérennité du système. À moyen terme et à plus long terme, GLOW fournira éventuellement des orientations sur la création d'emplois, de façon à réduire le taux de chômage.

### Obstacles à surmonter

Fragmentation et harmonisation Tant que les politiques salariales restent fragmentées, même si des niveaux de salaire minimum vital sont définis et appliqués, les emplois continueront à être transférés vers des économies à plus bas salaires. Et des individus d'économies encore à plus bas salaires continueront d'agir en vue de tirer des bénéfices économiques de ces politiques – potentiellement en attisant encore plus les politiques de xénophobie et de haine. Une harmonisation concertée, c'est-à-dire un partenariat véritablement « mondial » incluant les gouvernements et des organes multilatéraux, est nécessaire pour briser un tel cercle vicieux.

### Modèles de financement viables

GLOW a reçu un capital d'amorçage de la part d'universités d'accueil et d'associations professionnelles, tandis que d'autres pôles optent pour le financement participatif afin de devenir pleinement opérationnels. Des formes de financement plus viables seront nécessaires, mais nous prévoyons d'être en position de demander l'aide d'organismes de financement internationaux majeurs d'ici deux à trois ans.

### Comment aller de l'avant? Attentes, recommandations spécifiques

#### Recommandations spécifiques

Eu égard aux objectifs de développement durable, nous appelons l'Organisation des Nations Unies, à travers la Commission du développement social, à souscrire aux objectifs et à l'éthos du projet GLOW et à donner son avis ainsi que des orientations sur la façon dont GLOW peut continuer de promouvoir les moyens de subsistance durable et leur rôle dans l'élimination de la pauvreté. GLOW présente des facettes potentielles qui couvrent l'ensemble des objectifs de développement durable. Par conséquent, GLOW est adaptable et pleinement intégré avec l'élimination de la pauvreté en tant qu'ensemble d'objectifs de développement durable interdépendants.

#### Conclusion

L'un des principaux défis pour les objectifs de développement durable sera, à l'instar des OMD, d'agir aux niveaux macro, micro et méso. Il ne sera pas possible d'éliminer la pauvreté et les inégalités sans mener des recherches façonnant les initiatives politiques et communautaires afin de promouvoir des salaires minimum vitaux durables. Les salaires minimum vitaux fournissent un mécanisme de mise en œuvre et de réalisation des objectifs de développement durable au quotidien. GLOW est une instantiation de la façon dont nous devons agir pour atteindre les objectifs de développement durable.