

COMITÉ : OIT - Les droits du travail

PROBLÉMATIQUE : Comment garantir à tous les travailleurs un salaire vital dans le but de garantir une existence digne et diminuer les disparités économiques ?

PRÉSIDENTS : Typhaine TCHOGNIA, Victoria BALL (de Toronto Canada) et Laurent KOGEJ

PRÉSENTATION DU PRÉSIDENT

Bonjour à tous chers délégués !

Je m'appelle Laurent KOGEJ, j'ai 16 ans et je suis en première au lycée international de Ferney-Voltaire. J'aime faire du sport avec mes amis notamment le basket et le football, mais aussi le ski et le snowboard. J'aime aussi lire et construire différents types de maquettes. J'ai débuté MUN l'année dernière en tant qu'Admin de bureau. Pour cette édition de FerMUN 2026, je serai un des trois présidents du comité sur les salaires et congés face aux discriminations.



Cette année, notre comité abordera deux problématiques, notamment la problématique suivante: “Comment garantir à tous les travailleurs un salaire vital dans le but de garantir une existence digne et diminuer les disparités économiques ?”. Sans un salaire vital, les travailleurs et leurs familles ne peuvent pas avoir une existence digne. En effet, percevoir un salaire vital est vital. Nous en sommes conscients depuis longtemps. Dans son encyclique de 1891 sur la condition des ouvriers, le pape Léon XIII a écrit: «le salaire ne doit pas être insuffisant à faire subsister l'ouvrier sobre et honnête. Si, contraint par la nécessité ou poussé par la crainte d'un mal plus grand, l'ouvrier accepte des conditions dures, que d'ailleurs il ne peut refuser parce qu'elles lui sont imposées par le patron ou par celui qui fait l'offre du travail, il subit une violence contre laquelle la justice proteste» (cité dans Ryan, 1906).

Nous nous retrouverons en janvier pour débattre des droits du travail avec, je l'espère, de la joie, de la bonne humeur et du sérieux.

MOTS-CLÉS

Besoins de base : d'après l'ONU, l'élément le plus important des besoins fondamentaux est la ration alimentaire recommandée pour couvrir les besoins énergétiques, cet apport alimentaire étant complété par des biens non alimentaires essentiels.

Existence digne : vivre avec suffisamment de ressources pour satisfaire ses besoins de base et être respecté en tant que personne.

Disparité économique : différences importantes de revenus et de conditions de vie entre les personnes ou les groupes.

Comité tripartite : selon l'OIT, fait référence à une structure de dialogue et de concertation entre les gouvernements, les employeurs et les travailleurs. (*Convention n° 144 de l'OIT*)

Coût de la vie : l'ensemble des dépenses nécessaires pour couvrir les besoins essentiels d'une personne ou d'une famille, incluant nourriture, logement, santé, éducation et autres nécessités fondamentales dans un contexte donné.

Salaire médian : selon l'OIT, correspond au montant qui divise la population salariée en deux groupes égaux, où la moitié gagne un salaire inférieur ou égal à ce montant, et l'autre moitié un salaire supérieur ou égal.

Salaire vital : salaire qui permet au travailleur et à sa famille de couvrir leurs besoins essentiels pour avoir une existence digne. Synonymes : salaire décent ou salaire de subsistance.

Salaire minimum légal : Selon l'OIT, le salaire minimum légal est un seuil fixé par la loi nationale, en dessous duquel aucun employeur ne peut rémunérer ses employés.

/!W salaire vital ≠ salaire minimum légal

APERÇU GLOBAL

Dans le monde, le salaire minimum vise à protéger les travailleurs les plus vulnérables en fixant un revenu de base légal. Il est présent dans la majorité des pays développés mais aussi dans les pays en développement, mais son montant est trop rarement actualisé dans la plupart des cas. Cependant, ce salaire reste parfois insuffisant pour couvrir les besoins essentiels. Enfin, il n'est pas appliqué partout : certains pays n'en ont pas ou l'appliquent seulement à certains secteurs. Cette réalité pose la question du salaire vital, conçu pour permettre une vie réellement digne, au-delà du simple minimum légal.

L'objectif d'instaurer un salaire vital est de permettre aux travailleurs d'avoir une existence digne. Un salaire vital leur permet d'avoir accès à un logement décent, mais aussi de se nourrir convenablement, ou de se soigner, ou encore de s'éduquer et être capable de faire face aux imprévus. Néanmoins, au-delà des définitions officielles, ce sont aussi les recherches sur la vie réelle des gens et les chiffres indicateurs de pauvreté qui nous montrent si les travailleurs parviennent à couvrir leurs besoins essentiels. C'est en observant, analysant, les difficultés et les réussites des familles, qu'on sera capable de comprendre où se situe la frontière entre une vie décente et la précarité. Finalement, s'assurer que chacun puisse vivre, et pas seulement survivre, c'est garantir une existence digne.

A. Quel est le coût de ces besoins ?

1. Le coût d'une alimentation adéquate : une approche normative

Pour calculer le prix d'une alimentation correcte, on regarde d'abord les besoins nutritionnels de base, comme la quantité de calories, de protéines, de vitamines et de minéraux nécessaires pour rester en bonne santé. Ensuite, on construit un panier de produits locaux qui respecte les besoins et les habitudes alimentaires de la population. On garde uniquement les aliments essentiels et on écarte le reste. Cette méthode permet de définir un prix minimum pour se nourrir correctement, ce qui sert de base pour savoir combien un salaire doit permettre de couvrir.

2. Le coût d'un logement décent : une approche normative

Un logement décent doit répondre à certains critères : une taille suffisante pour une famille, l'accès à l'eau potable, à l'électricité, à des installations sanitaires, ainsi qu'une localisation

correcte (sécurité et proximité des services de base). Pour calculer son coût, on se base sur les loyers ou sur les frais nécessaires pour vivre dans un logement qui respecte ces conditions. On ajoute aussi les dépenses liées, comme l'entretien, l'eau et l'électricité. Cela permet de déterminer quel revenu minimum est nécessaire pour accéder à un logement digne.

3. Le coût de la santé et de l'éducation : une approche relative

La santé et l'éducation coûtent différemment selon les pays et les systèmes publics ou privés. On ne peut donc pas fixer un prix « exact » comme pour la nourriture ou le logement. On se base plutôt sur ce que les familles dépensent déjà, ou sur ce qu'elles devraient payer pour accéder à un service de base : soins médicaux essentiels, médicaments, prévention, ainsi que la scolarité obligatoire et les fournitures scolaires. Cela permet d'intégrer dans le calcul du revenu minimum des dépenses indispensables pour vivre dignement et préparer l'avenir.

4. Le coût des autres biens et services essentiels : une approche relative

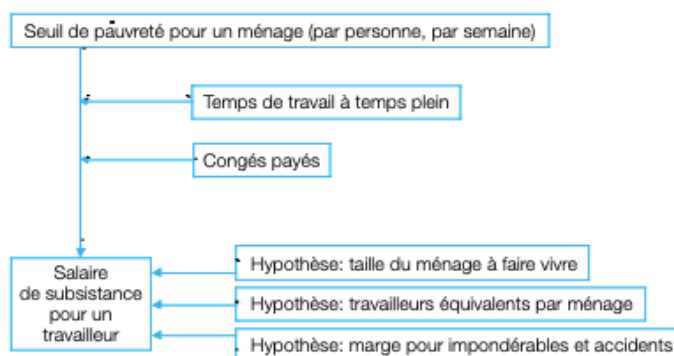
En plus de la nourriture, du logement, de la santé et de l'éducation, il existe d'autres dépenses nécessaires comme les vêtements, les transports, les moyens de communication, l'hygiène ou encore certains services publics. Ces coûts sont évalués à partir de ce que les familles consomment en moyenne dans le pays. Cette méthode permet de garantir qu'un revenu ne couvre pas seulement les besoins vitaux, mais aussi les conditions minimales pour participer normalement à la vie sociale.

B. Comment calculer le salaire en fonction de ces besoins ?

Estimer le salaire vital, c'est calculer le montant qu'un travailleur doit gagner pour couvrir non seulement ses besoins essentiels, mais aussi ceux de sa famille, pour vivre dignement, pas juste survivre. Cette estimation s'appuie sur une méthodologie rigoureuse : on identifie d'abord les dépenses indispensables (alimentation, logement, santé, éducation, transport, communication, vêtements, épargne en cas d'imprévus, etc.) dans le contexte local. On collecte des données fiables sur les prix et les habitudes de consommation, puis on construit un panier de biens et services correspondant à un niveau de vie décent. On tient compte de la taille du ménage, d'un salarié ou de plusieurs, ainsi que du nombre d'heures de travail normales. Enfin, pour que le salaire vital soit juste et applicable, il doit être élaboré via un dialogue social : les travailleurs, les employeurs et l'État doivent contribuer — cela garantit que la définition du salaire vital est acceptée

localement. Ce calcul doit être transparent, régulièrement mis à jour, et tenir compte des différences entre régions ou entre zones rurales et urbaines.

Schéma de la nouvelle méthodologie pour l'estimation d'un taux national de salaire vital



source:

https://researchrepository.ilo.org/view/pdfCoverPage?instCode=41ILO_INST&filePid=13100770670002676&download=true

Les grandes organisations internationales, comme l'organisation internationale du travail (OIT) ou l'organisation des nations unies (ONU), ont donc instauré des repères : une existence digne, c'est avoir la capacité de subvenir à ses besoins vitaux sans avoir à se priver. Mais c'est aussi avoir accès à un logement décent, mais aussi se nourrir convenablement, ou se soigner, ou encore s'éduquer et être capable de faire face aux imprévus. Néanmoins, au-delà des définitions officielles, ce sont aussi les recherches sur la vie réelle des gens et les chiffres indicateurs de pauvreté qui nous montrent si les travailleurs parviennent à vivre dignement.

C. Différents acteurs s'emploient à mettre en place le salaire vital à différentes échelles :

En mars 2024, l'Organisation internationale du travail (OIT) a adopté un accord historique définissant clairement le salaire vital comme le revenu permettant aux travailleurs et à leurs familles de vivre décemment, en tenant compte de la situation locale et du travail normal. Cet accord souligne l'importance du dialogue social et de la négociation collective, ainsi que l'usage de données fiables et d'ajustements réguliers pour refléter le coût de la vie.

Ce salaire vital existe déjà localement, notamment au Royaume-Uni, où des petites entreprises comme Adept Corporate Services et Carrs Pasties ont constaté que payer un salaire supérieur au minimum légal améliore fortement la productivité, réduit l'absentéisme, facilite la fidélisation des employés, et crée un meilleur climat de travail. Les salariés se sentent reconnus et motivés, ce qui profite aussi bien aux employés qu'aux employeurs.

À l'international, des entreprises comme Michelin appliquent une politique de salaire vital adaptée à chaque pays où elles sont présentes, garantissant ainsi un revenu suffisant selon la réalité locale. Cette adaptation est essentielle car les besoins et le coût de la vie varient beaucoup d'un pays à l'autre.

Des pays tentent aussi de mettre progressivement en place un salaire vital. Le salaire minimum légal en Allemagne a certains aspects d'un salaire vital. Il est fixé par une commission appelée « Mindestlohnkommission » tous les deux ans. Pour déterminer ce montant, elle prend en compte plusieurs critères importants : l'évolution des salaires négociés dans les conventions collectives, la situation économique générale, l'impact sur l'emploi et la compétitivité des entreprises. Depuis 2025, elle utilise aussi comme référence le fait que le salaire minimum doit atteindre au moins 60% du salaire médian des salariés à temps plein, ce qui garantit un niveau de vie décent pour les travailleurs les moins bien payés. Ce système permet d'adapter le salaire minimum aux réalités économiques tout en protégeant les salariés contre des salaires trop bas.

Par ailleurs, plusieurs ONG telles que Fair Wage Network ou Global Living Wage Coalition accompagnent les entreprises en fournissant des référentiels fiables et des certifications, pour permettre la mise en place concrète de ces salaires vitaux.

TRAITÉS DE L'OIT ET GRANDS ÉVÉNEMENTS

28/06/1919

Adoption de la Constitution de l'OIT

La création de l'OIT, lors du Traité de Versailles, pose les bases du droit du travail international, dont l'objectif est d'assurer la justice sociale.

10/12/1948

Déclaration universelle des droits de l'homme (Article 23)

Adoptée par l'ONU, cette déclaration affirme le droit de toute personne à un salaire équitable et suffisant pour assurer à elle-même et à sa famille une existence conforme à la dignité humaine.

12/06 (chaque année)

Journée internationale du travail des enfants

Cette journée, promue par l'OIT, rappelle l'importance de garantir aux familles un salaire décent pour éviter que des enfants aient à travailler.

29/06/1970

Convention n°131 de l'OIT sur la fixation des salaires minima

Cette convention engage les États à établir des mécanismes de fixation du salaire minimum, en tenant compte des besoins des travailleurs et de leur famille ainsi que des facteurs économiques nationaux. Elle est centrale pour garantir un salaire vital et réduire les écarts de revenus (Entrée en vigueur: 29 avr. 1972).

07/10 (chaque année)

Journée mondiale pour le travail décent

Initiée par la Confédération syndicale internationale, cette journée met en avant l'importance d'un salaire vital pour tous les travailleurs dans le monde.

SOLUTIONS POSSIBLES

- ➡ Définir « un salaire vital », en intégrant les dépenses indispensables comme le logement, la nourriture, la santé et l'éducation. Ce calcul doit être mis à jour régulièrement pour rester efficace malgré les évolutions économiques.
- ➡ Instaurer et faire respecter un salaire minimum légal réaliste est nécessaire. Il faut aussi renforcer les contrôles pour vérifier que ce minimum est appliqué partout. Il faudrait aussi trouver des sanctions efficaces.
- ➡ Encourager une discussion entre employeurs, salariés et autorités qui permettra d'adapter les salaires à l'économie, tout en garantissant une vie digne.
- ➡ Pour les travailleurs en situation précaire, des méthodes supplémentaires (aides sociales, allocations ciblées) peuvent augmenter leur pouvoir d'achat.
- ➡ Promouvoir la transparence salariale dans les entreprises pourrait permettre de réduire/éviter des écarts injustifiés mais aussi d'instaurer de la confiance.
- ➡ Enfin, il est important de développer des politiques territoriales visant à réduire les écarts régionaux, en soutenant les zones défavorisées et les secteurs à faibles revenus.

QUESTIONS A EXPLORER :

1. Comment définir le salaire vital et l'actualiser dans votre région ?
2. Comment garantir le respect du salaire vital dans votre secteur ?
3. Comment les travailleurs peuvent-ils faire valoir leurs droits en cas de non-respect du salaire minimum ?
4. Quelles aides existent déjà pour améliorer les salaires instables des travailleurs ?
5. Quelles sont les solutions instaurées pour soutenir les régions ou secteurs économiquement fragiles ?
6. Comment les variations du coût de la vie peuvent être intégrées dans le salaire vital ?

BIBLIOGRAPHIE

Articles :

- [L'OIT définit de nouvelles lignes directrices pour les politiques salariales et les salaires de subsistance](#)

sites :

- [histoire OIT](#)
- [Convention \(n° 131\) sur la fixation des salaires minima, 1970](#)
- [La Déclaration universelle des droits de l'homme](#)

documents :

- [rapports comparant les salaires de subsistance à l'échelle internationale](#)
- [Rapport de la Réunion d'experts sur les politiques salariales, y compris le salaire vital](#)

vidéos :

- <https://www.youtube.com/watch?v=yfVxB-ocA>
- <https://www.youtube.com/watch?v=EBHfQ-igOoo>

- <https://www.youtube.com/watch?v=TDltDx9wNHU>