



Organisation
internationale
du Travail

A young woman with dark hair tied in a ponytail with a white flower accessory is focused on her work at a sewing machine. She is wearing a pink floral shirt. In the background, other workers are visible, and the setting appears to be a busy garment factory. The image is partially covered by a large blue and green geometric graphic in the bottom left corner.

► **L'écart de rémunération affectant les migrants: Comprendre les différences salariales entre migrants et nationaux**

Résumé

► Principales conclusions

Ce rapport présente une analyse globale complète des écarts de rémunération affectant les migrants. Il se base à cet effet sur des données couvrant 49 pays (33 pays à revenu élevé (PRE) et 16 pays à revenu faible et intermédiaire (PRFI)) et environ un quart des salariés à l'échelle internationale. Ces 49 pays accueillent près de la moitié de tous les migrants internationaux et environ 33,8 pour cent des travailleurs migrants à travers le monde. Dans le cadre de l'Agenda 2030 des Nations Unies, ce rapport entend contribuer aux efforts visant à atteindre les objectifs 8.5 et 8.8 des ODD, qui appellent respectivement à un salaire égal pour un travail de valeur égale et à la défense des droits de tous les travailleurs, y compris des travailleurs migrants, et en particulier des travailleuses migrantes et des personnes occupant un emploi précaire.

Voici les principaux messages et enseignements tirés de cette étude:

- A. **Les migrants travaillant dans les PRE gagnent en moyenne environ 12,6 pour cent de moins que les travailleurs nationaux.** Des variations notables existent néanmoins entre les pays et entre les différentes catégories professionnelles, avec des travailleurs migrants pouvant gagner en moyenne jusqu'à 42,1 pour cent de moins que les nationaux (à Chypre) et jusqu'à 71 pour cent de moins parmi les travailleurs peu qualifiés.
- B. **Dans un marché du travail déjà très défavorable aux travailleurs migrants dans les PRE, les travailleuses migrantes font quant à elles l'objet d'une double peine en matière salariale, à la fois en tant que migrantes et en tant que femmes.** Dans les PRE, l'écart de rémunération entre les nationaux de sexe masculin et les femmes migrantes est ainsi estimé à 20,9 pour cent, soit encore plus que l'écart global déjà constaté entre les hommes et les femmes dans ces mêmes pays (16,2 pour cent).
- C. **Toujours dans ces pays à revenu élevé, les migrants travaillant dans le secteur des services à la personne (dont la majorité sont des femmes) sont également confrontés à une double peine salariale, cette fois-ci en tant que migrants et travailleurs de ce secteur spécifique.** Dans ce secteur, l'écart de rémunération entre travailleurs migrants et non migrants est d'environ 19,6 pour cent, contre 12,6 pour cent pour l'ensemble des travailleurs migrants.
- D. **Si l'on compare avec les estimations précédentes du BIT, l'écart de rémunération au détriment des migrants a augmenté dans de nombreux pays à revenu élevé.** En ce qui concerne les 20 pays où ces inégalités de rémunération sont les plus importantes, l'écart de rémunération estimé s'est encore creusé dans plus de la moitié d'entre eux par rapport aux estimations précédentes du Rapport mondial sur les salaires 2014/15 de l'OIT. Dans ces pays, l'écart constaté a ainsi augmenté de 1,3 à 26,4 pour cent.
- E. Les travailleurs migrants ont été parmi les plus durement touchés par le ralentissement économique associé à la pandémie de COVID-19, aussi bien en matière de perte d'emploi que de baisse des revenus pour celles et ceux qui ont pu le conserver.
- F. À niveau d'éducation égal, les travailleurs migrants en poste dans les PRE ont tendance à gagner moins que leurs homologues nationaux de la même catégorie professionnelle.
- G. **Dans les pays à revenu élevé, les travailleurs migrants sont davantage susceptibles d'occuper des emplois peu qualifiés et mal rémunérés ne correspondant pas à leur formation ni à leurs compétences. Dans ces mêmes pays et en comparaison avec les non migrants, les travailleurs migrants diplômés de l'enseignement supérieur sont également moins susceptibles d'accéder aux emplois des catégories professionnelles supérieures.** En effet, les migrants travaillant dans ces pays se heurtent le plus souvent à une inadéquation de leurs compétences et à des difficultés pour transférer leurs qualifications et leur expérience d'un pays à l'autre, essentiellement parce qu'il n'existe pas de mécanismes appropriés à même de permettre la reconnaissance de ces compétences et qualifications.
- H. **Dans les PRFI, sauf quelques notables exceptions, les travailleurs migrants ont tendance à gagner en moyenne environ 17,3 pour cent de plus que les nationaux.** Cela s'explique en partie par la propor-

tion importante de travailleurs temporaires expatriés hautement qualifiés parmi la population migrante totale de certains pays, qui ont tendance à faire grimper le salaire moyen des travailleurs migrants.

- I. **Une part importante de ces écarts de rémunération affectant les migrants demeure néanmoins inexpliquée, même si l'on prend en compte des caractéristiques telles que la formation, l'expérience, l'âge ou le lieu.** De l'écart de rémunération estimé à 12,6 pour cent au détriment des migrants travaillant dans les PRE, environ 10 points ne trouvent pas d'explication dans les caractéristiques du marché du travail où évoluent les travailleurs migrants et nationaux. Cela pourrait bien être la conséquence d'une discrimination à l'encontre des travailleurs migrants en matière de rémunération.
- J. **Si l'on faisait abstraction de cette part inexpliquée des inégalités salariales, l'écart de rémunération affectant les migrants disparaîtrait presque complètement dans de nombreux pays et s'inverserait même dans d'autres.** Si les salaires étaient fixés en fonction de facteurs tels que la formation, l'expérience et l'âge, ces écarts de rémunération resteraient très faibles dans de nombreux pays et s'inverseraient même en faveur des travailleurs migrants dans certains autres.
- K. **Le taux de pauvreté au travail parmi les migrants, et en particulier chez les femmes migrantes, diminuerait considérablement si la part inexpliquée de l'écart de rémunération pouvait être éliminée.** L'adoption de mesures visant à éliminer cette part inexpliquée de l'écart de rémunération pourrait réduire la proportion de travailleurs migrants mal rémunérés d'environ 49 pour cent dans notre échantillon de PRE et d'environ 12 pour cent dans l'échantillon de PRFI.
- L. **Dans certains pays sélectionnés (14 PRFI et deux PRE), 62,4 pour cent des salariés migrants sont employés de manière informelle, contre 50,8 pour cent des nationaux.** L'emploi informel est encore plus élevé chez les femmes migrantes que chez leurs homologues masculins.
- M. **Dans les PRE, les travailleurs migrants sont représentés de manière disproportionnée dans le secteur primaire et occupent beaucoup plus d'emplois dans le secteur secondaire que leurs homologues nationaux.** Un grand nombre de travailleurs migrants, et en particulier de femmes migrantes, ont tendance à travailler avec des contrats temporaires et à temps partiel.

► Résumé

Dans de nombreux pays, les travailleuses et les travailleurs migrants représentent une part importante de la main-d'œuvre et contribuent de manière importante à la société et à l'économie¹. Selon les estimations les plus récentes de l'OIT, on dénombre 164 millions de travailleurs migrants dans le monde, dont près de la moitié sont des femmes. Même s'il existe de nombreuses expériences migratoires positives, la migration est néanmoins fréquemment associée à des pratiques abusives et au non-respect des droits fondamentaux au travail. Les travailleurs migrants sont souvent confrontés à des inégalités de traitement sur le marché du travail, notamment en ce qui concerne les salaires, l'accès à l'emploi et à la formation, les conditions de travail, la sécurité sociale et les droits syndicaux. Par ailleurs, la fraude et les abus en matière de recrutement peuvent amener les travailleurs migrants, et en particulier les travailleurs peu ou moyennement qualifiés, à faire face à d'importantes commissions de recrutement et frais connexes grevant leurs salaires et leurs économies. Une façon de mesurer les inégalités entre travailleurs migrants et nationaux consiste à comparer les revenus des migrants avec ceux des non migrants occupant un emploi aux caractéristiques similaires.

Le principe général de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale est énoncé dans le préambule de la Constitution de l'OIT et dans les normes de l'OIT concernant l'égalité et la non-discrimination. Les conventions de l'OIT afférentes aux travailleurs migrants exigent également des États ratifiants qu'ils garantissent l'égalité de traitement entre travailleurs migrants et nationaux en matière de rémunération. Les organes de contrôle de l'OIT ont toutefois constaté à plusieurs reprises le non-respect de ce principe et relevé des différences aussi importantes qu'illégales entre travailleurs migrants et nationaux, que ce soit en droit ou en pratique.

Des recherches antérieures de l'OIT, dont le Rapport mondial sur les salaires 2014/15², ont également mis en lumière dans certains pays l'existence d'importantes différences de salaire entre travailleurs

migrants et non migrants, que l'on appellera ici «écart de rémunération affectant les migrants». Au niveau national, des tentatives d'analyse de cet écart de rémunération affectant les migrants ont eu lieu dans différents pays (dont certaines sont documentées dans ce rapport). Le nombre d'analyses globales du phénomène demeure néanmoins limité. Quoi qu'il en soit, comprendre l'écart de rémunération qui touche les migrants s'avère non seulement essentiel pour garantir la protection des hommes et des femmes migrants dans le monde et éviter le dumping social, mais également pour prévenir la concurrence déloyale et les distorsions du marché du travail. Comblar cet écart de rémunération, notamment en offrant aux travailleurs migrants l'égalité de traitement, contribuera au bon fonctionnement des marchés du travail, ce qui revêt aujourd'hui une importance toute particulière tandis que les pays cherchent à sortir la tête de l'eau et à se reconstruire après la crise du COVID-19. Une analyse plus approfondie est donc nécessaire pour comprendre l'étendue de l'écart de rémunération affectant les migrants partout dans le monde, y compris en ce qui concerne les différences salariales entre les hommes et les femmes migrants. Ce rapport est une première tentative pour mieux saisir cet écart de rémunération, y compris dans sa dimension de genre au niveau mondial.

Ce rapport utilise à cet effet des données récentes de 49 pays (où sont disponibles des données sur le marché du travail couvrant les salaires des travailleurs migrants et non migrants) qui englobent les cinq régions de l'OIT et représentent ensemble environ un quart des salariés à travers le monde³. Les 49 pays étudiés, dont 33 pays à revenu élevé (PRE) et 16 pays à revenu faible et intermédiaire (PRFI), accueillent près de la moitié (49,4 pour cent) de tous les migrants internationaux et environ 33,8 pour cent des travailleurs migrants dans le monde. Il est important de noter que les données quantitatives relatives au marché du travail, y compris les données sur les salaires des travailleurs migrants et non

1 Par exemple, en utilisant les données les plus récentes de l'enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (UE), Fasani et Mazza (2020a), dans *Immigrant Key Workers: Their Contribution to Europe's COVID-19 Response*, ont quantifié la prévalence des travailleurs migrants dans les professions essentielles identifiées par la Commission européenne et les États membres, et montré que les «travailleurs migrants essentiels» sont indispensables au bon fonctionnement des sociétés européennes. Ils ont également souligné la contribution

2 OIT, 2015. Rapport mondial sur les salaires 2014/15: Salaires et inégalités de revenus, Genève.

3 La majorité des pays et territoires ne disposent pas de données relatives au marché du travail incluant les salaires des travailleurs, qu'ils soient migrants ou non.

migrants, utilisées dans ce rapport sont antérieures à la crise du COVID-19.

Sur la base des ensembles de données disponibles, ce rapport analyse les différences affectant les travailleurs migrants et nationaux des 49 pays concernés, y compris les différences liées au sexe. Il met en évidence les écarts de rémunération dont font l'objet les migrants dans ces pays en vue de faciliter l'adoption et la mise en œuvre à l'international de politiques de migration de main-d'œuvre fondées sur des données probantes, tout en veillant à ce qu'elles prennent en compte les questions de genre. Le rapport contribue également aux travaux visant à atteindre les objectifs de développement durable 8.5 et 8.8, qui appellent respectivement à «un salaire égal pour un travail de valeur égale» et à «assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire». En outre, les informations contenues dans ce rapport peuvent contribuer à jeter les bases du suivi des inégalités salariales entre travailleurs migrants et non migrants dans le monde, mais également entre les travailleurs migrants des deux sexes; soutenir les actions visant à combler ces écarts conformément aux principes énoncés dans les instruments de l'OIT concernant les travailleurs migrants; et encourager la poursuite des recherches sur les politiques et pratiques à même de promouvoir le changement.

Aux fins du présent rapport, l'écart de rémunération affectant les migrants – exprimé sous sa forme la plus simple – fait référence à la différence de salaire moyen entre tous les travailleurs non migrants et tous les travailleurs migrants ayant un emploi rémunéré.

Les travailleurs migrants gagnent 12,6 pour cent de moins par heure travaillée que les ressortissants des pays à revenu élevé et 17,3 pour cent de plus par heure travaillée que les ressortissants des pays à revenu faible et intermédiaire

Sur la base des salaires moyens, le rapport a estimé que les travailleurs migrants gagnaient environ

12,6 pour cent de moins par heure travaillée que les travailleurs non migrants dans l'échantillon de 33 pays à revenu élevé (PRE) et 8,6 pour cent de moins dans les États membres de l'UE⁴, tandis que dans l'échantillon de 16 pays à revenu faible et intermédiaire (PRFI), les travailleurs migrants ont tendance à gagner environ 17,3 pour cent de plus par heure travaillée que les travailleurs non migrants (voir figure E-1). Il existe néanmoins des variations notables d'un pays à l'autre. L'une des raisons pour lesquelles les travailleurs migrants ont tendance à gagner plus que les travailleurs non migrants dans certains PRFI serait, entre autres, l'existence d'une proportion relativement élevée de travailleurs temporaires «expatriés» hautement qualifiés parmi l'ensemble de la population migrante en poste dans ces pays.

Sur la base des dernières données disponibles, le tableau E-1 présente la liste des 20 écarts de rémunération les plus importants affectant les migrants des pays étudiés dans ce rapport. Ce tableau compare également ces dernières estimations avec celles figurant dans le Rapport mondial sur les salaires 2014/15 de l'OIT. La liste comprend 18 PRE et deux PRFI (Costa Rica et Jordanie). En tête de liste se trouve Chypre, où les travailleurs migrants, hommes et femmes confondus, gagnent jusqu'à 42,1 pour cent de moins que les travailleurs non migrants, soit 7,3 points supplémentaires par rapport à l'écart estimé en 2010 (34,8 pour cent) dans le Rapport mondial sur les salaires 2014/15 de l'OIT. La Slovénie et le Costa Rica ont les deuxième et troisième écarts de rémunération les plus importants (respectivement 33,3 et 30,1 pour cent), suivis de l'Italie et de la Jordanie en quatrième et cinquième positions. Tandis que cet écart s'est réduit dans six pays (Argentine, Danemark, Estonie, Grèce, Islande, Espagne), il a augmenté dans tous les autres pays pour lesquels des estimations antérieures étaient déjà disponibles.

D'autres différences apparaissent si l'on réalise ces comparaisons en utilisant les revenus mensuels plutôt que les salaires horaires. De fait, en se basant sur quatre combinaisons différentes – moyenne horaire, médiane horaire, moyenne mensuelle et médiane mensuelle –, le rapport a pu constater que l'écart de rémunération en termes de salaire horaire est inférieur à l'écart mensuel (ce qui reflète par ailleurs des inégalités de temps de travail), même si l'ampleur de cet écart varie selon les pays et entre

4 Le Royaume-Uni est inclus dans la période de référence, tandis que l'Allemagne en est exclue en raison de l'indisponibilité des données au moment de la rédaction de ce rapport.

► **Tableau E-1: Les 20 plus grands écarts de rémunération affectant les migrants au cours des dernières années**

Classement	Pays	Écart de rémunération affectant les migrants (dernière année) (%)	Écart de rémunération affectant les migrants 2014/15* (%)	Groupe de revenu
1	Chypre	42,1	34,8	PRE
2	Slovénie	33,3	6,9	PRE
3	Costa Rica	30,1	n/a	PRFI
4	Italie	29,6	26,7	PRE
5	Jordanie	29,5	n/a	PRFI
6	Portugal	28,9	25,4	PRE
7	Espagne**	28,3	29,9	PRE
8	Luxembourg	27,3	14,9	PRE
9	Autriche	25,3	15,8	PRE
10	Grèce**	21,2	29,9	PRE
11	Estonie**	21,0	22,7	PRE
12	Irlande	20,6	19,2	PRE
13	Pays-Bas	19,9	16,5	PRE
14	Argentine**	18,1	22,0	PRE
15	Islande**	17,8	24,4	PRE
16	Danemark**	17,3	21,0	PRE
17	États-Unis	15,3	n/a	PRE
18	Lettonie	15,1	9,0	PRE
19	Norvège	15,0	12,2	PRE
20	Belgique	12,7	9,8	PRE

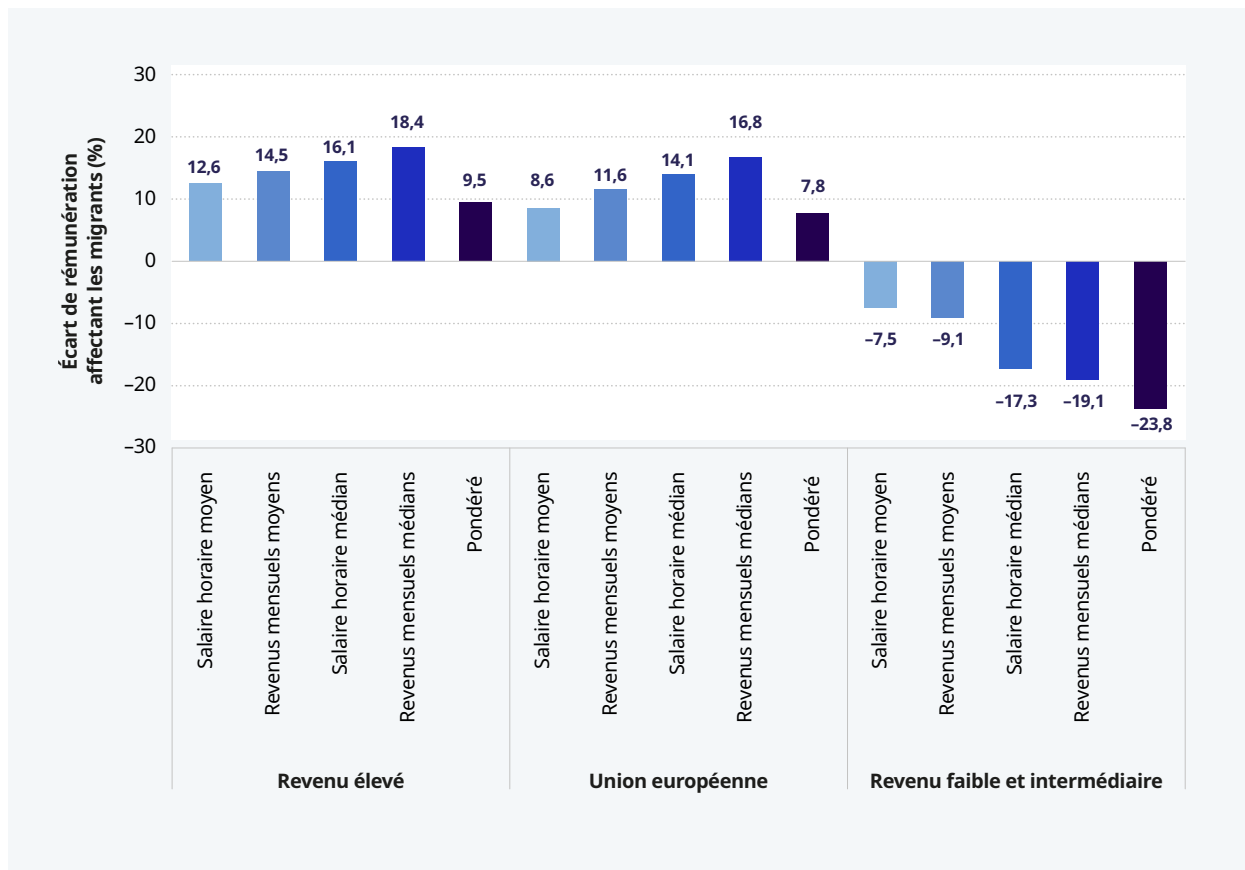
otes: Les estimations sont basées sur les salaires horaires moyens. PRE: Pays à revenu élevé. PRFI: Pays à revenu faible et intermédiaire. *Extrait du Rapport mondial sur les salaires 2014/15 de l'OIT. «n/d» indique que l'estimation n'était pas disponible dans le Rapport mondial sur les salaires 2014/15 de l'OIT. Diminution de l'écart de rémunération par rapport à l'estimation précédente basée sur le Rapport mondial sur les salaires 2014/15 de l'OIT. Augmentation de l'écart de rémunération par rapport à l'estimation précédente basée sur le Rapport mondial sur les salaires 2014/15 de l'OIT.

catégories professionnelles. La figure E-1 montre les différentes estimations basées sur les salaires horaires et les revenus mensuels. Par exemple, l'écart de rémunération pondéré afférent à l'échantillon de PRE passe d'environ 12,6 pour cent pour les salaires horaires moyens à 18,4 pour cent pour les revenus mensuels médians, toujours en faveur des travailleurs non migrants. De la même manière, les estimations relatives à l'UE passent d'environ 8,6 pour cent pour les salaires horaires moyens à 16,8 pour cent pour les revenus mensuels médians, également en faveur des travailleurs non migrants.

Toutefois, une situation différente se fait jour dans notre échantillon de PRFI. Les estimations vont d'environ 7,5 pour cent pour les salaires horaires médians à 19,1 pour cent pour les revenus mensuels moyens, mais cette fois-ci en faveur des travailleurs migrants.

Contrairement à l'approche commune où l'écart de rémunération affectant les migrants s'attache uniquement à la différence entre les revenus moyens (ou médians) de tous les travailleurs non migrants et ceux de tous les travailleurs migrants, on obtient

► Figure E-1: Résumé de l'écart de rémunération affectant les migrants en fonction des différentes approches d'estimation



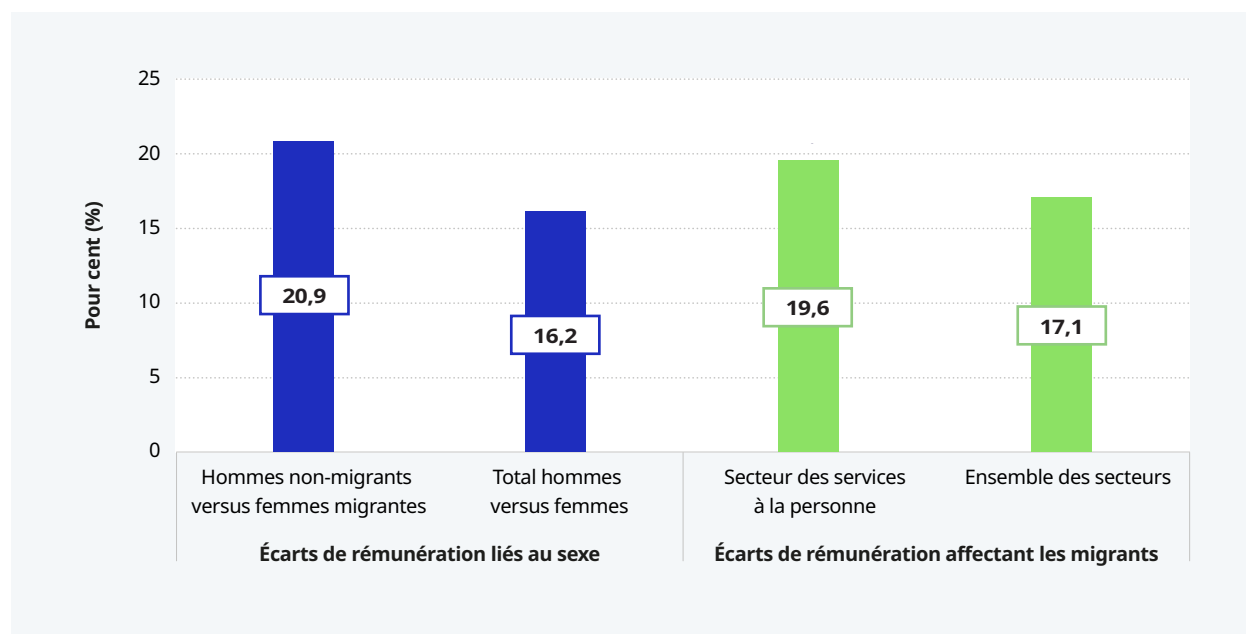
Notes: Estimations basées sur les données d'un échantillon relativement petit de pays (33 PRE et 16 PRFI). L'analyse donne des estimations opposées pour l'échantillon de PRE et celui de PRFI. Les raisons possibles de ces résultats opposés peuvent inclure, entre autres, l'échantillon relativement petit de PRFI couverts par le rapport, la proportion relativement faible de travailleurs migrants dans les PRFI, et les caractéristiques des emplois occupés par les travailleurs migrants dans ces PRFI (on constate par exemple dans certains pays une proportion relativement élevée de travailleurs temporaires «expatriés» hautement qualifiés parmi l'ensemble de la population migrante).

des résultats différents lorsque la formation, l'âge, le sexe et leurs différentes combinaisons sont pris en compte dans l'estimation. Le résultat obtenu est ce que l'on appelle l'écart de rémunération pondéré⁵. Par rapport à l'écart de rémunération basé sur l'approche habituelle, l'écart horaire moyen pondéré afférent aux migrants diminue pour atteindre environ 9,5 pour cent dans l'échantillon de PRE et 7,8 pour cent dans l'UE, toujours en faveur des nationaux. Par contre, dans l'échantillon des PRFI, les travailleurs migrants ont tendance à gagner environ 23,8 pour cent de plus que leurs homologues

nationaux lorsque la pondération est prise en compte. Si l'on compare avec les chiffres obtenus avec l'approche habituelle, l'écart de rémunération pondéré est plus faible dans l'échantillon de PRE et dans l'UE, mais plus important dans l'échantillon de PRFI. En effet, l'approche pondérée tient compte des effets de composition dans l'estimation de l'écart de rémunération, des effets qui résultent de l'existence de regroupements de travailleurs, et en particulier de travailleurs migrants, à certains niveaux de l'échelle des salaires.

5 L'écart de rémunération pondéré relatif aux migrants réduit les effets de composition causés par l'existence de regroupements au sein de l'échelle de distribution des revenus des salariés. De fait, les salariés migrants et non migrants sont souvent regroupés en sous-groupes homogènes fondés sur la formation, l'âge et le sexe, l'écart de rémunération étant estimé pour chacun de ces sous-groupes. Une somme pondérée de tous les écarts de rémunération spécifiques à chacun de ces sous-groupes est alors calculée pour obtenir un écart de rémunération pondéré, cette pondération reflétant ainsi la taille de chacun de ces sous-groupes dans la population.

► **Figure E-2: La double peine salariale des femmes migrantes et des travailleurs migrants du secteur des services à la personne dans les pays à revenu élevé**



Note: L'écart global de rémunération entre hommes et femmes est extrait du Rapport mondial sur les salaires 2018/19 de l'OIT.

La double peine salariale des femmes migrantes et des travailleurs migrants du secteur des services à la personne dans les pays à revenu élevé

Selon les estimations mondiales de l'OIT, près de la moitié des travailleurs migrants dans le monde sont aujourd'hui des femmes. Les travailleuses migrantes représentent également une part importante des travailleurs domestiques, soit 73,4 pour cent (ou 8,45 millions) de l'ensemble des travailleurs domestiques migrants dans le monde (en 2013). Et dans les pays à revenu élevé, les travailleuses migrantes se voient souvent infliger une double peine salariale en ce qu'elles sont à la fois des femmes et des migrantes, selon un constat conforme aux conclusions des Perspectives des migrations internationales 2020 de l'OCDE⁶. De la même manière, dans le secteur des services à la personne, où le travail est souvent sous-rémunéré, les travailleurs migrants –

dont la majorité sont des femmes – souffrent d'un écart de rémunération encore plus important que les autres travailleurs migrants des PRE. Ce constat corrobore les conclusions précédentes de l'OIT, qui révélaient qu'en raison des asymétries entre pays d'origine et de destination, mais également des incohérences de la législation et des politiques relatives à la migration et aux services à la personne, les conditions de travail des travailleurs migrants de ce secteur avaient tendance à différer, dans une plus ou moins grande mesure, de celles de leurs homologues nationaux⁷. L'important secteur des services à la personne inclura dans ce rapport les travailleurs de l'éducation, de la santé et de l'assistance sociale, y compris les travailleurs domestiques et des soins personnels, et les travailleurs impliqués dans le service à la personne indépendamment de leur secteur d'activité.

L'écart de rémunération entre les hommes non migrants et les femmes migrantes (en termes de salaires horaires moyens) dans l'échantillon de PRE est estimé à environ 20,9 pour cent, ce qui s'avère beaucoup plus important que l'écart de rémunération global estimé entre les hommes et

6 OCDE (2020), Perspectives des migrations internationales 2020, Éditions de l'OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/6b4c9dfc-fr>.

7 Organisation internationale du Travail (ILO). 2018 *Prendre soin d'autrui: Un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent* (Genève). King-Dejardin, A. 2019. The social construction of migrant care work. At the intersection of care, migration and gender (Genève, OIT).

les femmes dans ces mêmes PRE (16,2 pour cent) (voir figure E-2). Dans l'échantillon de pays pour lesquels les travailleurs du secteur des services à la personne peuvent être clairement identifiés, l'écart de rémunération horaire moyen entre travailleurs migrants et non migrants – hommes et femmes confondus – du secteur des services à la personne est d'environ 19,6 pour cent, contre environ 17,1 pour cent entre tous les travailleurs migrants et non migrants. Comprendre les causes sous-jacentes de cette double peine salariale dans le contexte national et adopter des mesures pour les éliminer contribuerait de manière significative à la réduction des inégalités salariales.

L'estimation des écarts de rémunération à différents niveaux de l'échelle des salaires donne des indications sur la manière dont des politiques ciblées pourraient affecter ces écarts

Les travailleurs migrants sont souvent concentrés à certains niveaux de l'échelle des salaires, et en particulier autour du salaire minimum. Pour identifier les niveaux de l'échelle des salaires où l'écart de rémunération affectant les migrants est le plus important, le rapport a estimé l'écart de rémunération horaire à dix niveaux différents, à savoir des 10 pour cent de salariés aux rémunérations les plus faibles jusqu'au 10 pour cent les mieux payés.

Les résultats montrent que l'écart de rémunération varie considérablement le long de l'échelle des salaires horaires de chaque pays. Les tendances suivantes semblent se distinguer. En premier lieu, dans certains pays, l'écart de rémunération affectant les migrants a tendance à être remarquablement élevé dans les déciles inférieurs avant de diminuer progressivement à mesure que l'on monte dans l'échelle des salaires horaires. Cela pourrait éventuellement refléter le non-respect ou l'exclusion des travailleurs migrants de la législation sur le salaire minimum. L'exclusion du bénéfice du salaire minimum peut prendre plusieurs formes. Certains pays prévoient par exemple de manière explicite dans la législation en vigueur l'appli-

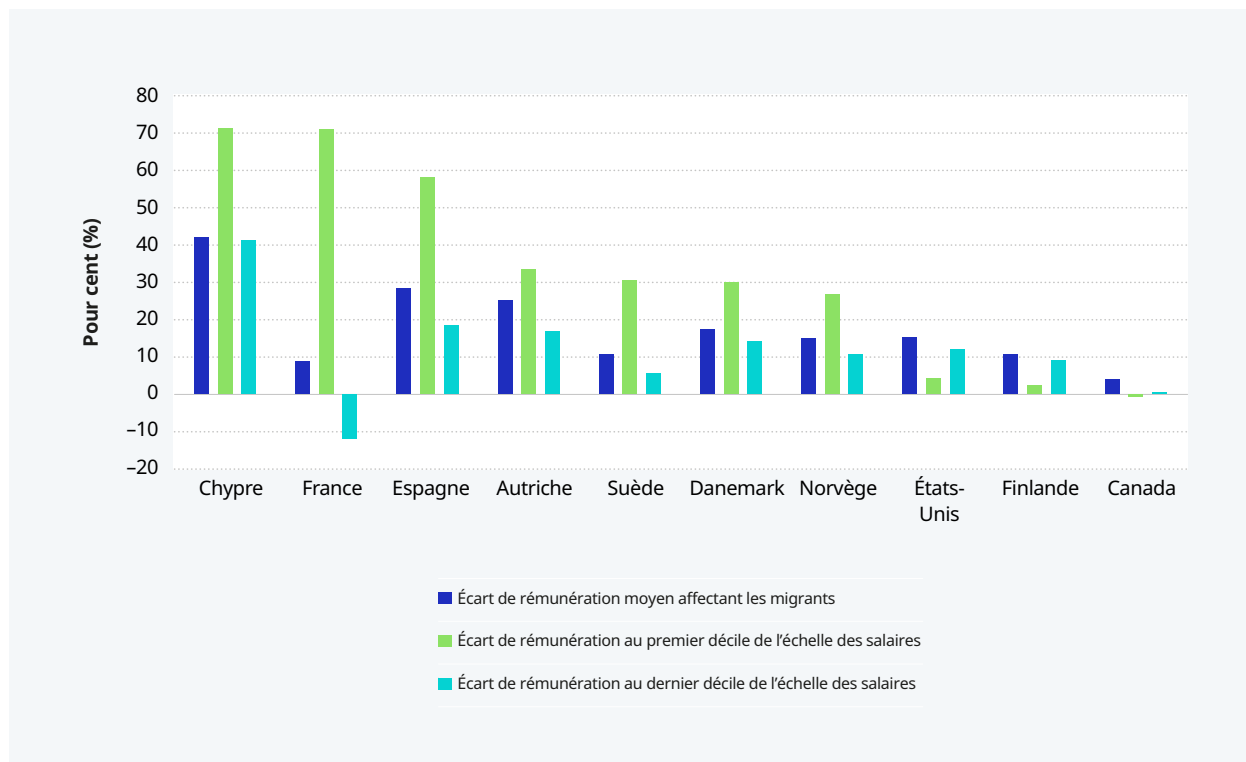
tion de taux réduits du salaire minimum pour les travailleurs migrants. Ceux-ci peuvent également en être exclus lorsqu'il n'existe pas de salaire minimum dans le secteur où ils sont principalement employés. De la même manière, il arrive qu'ils n'en bénéficient pas lorsqu'ils ne sont pas membres d'un syndicat partie à la convention collective couvrant le secteur d'activité concerné.

Parmi l'échantillon de PRE, on constate cette tendance en Autriche, à Chypre, au Danemark, en France, en Norvège, en Espagne et en Suède, où l'écart de rémunération affectant les migrants se creuse de manière significative au premier et/ou deuxième décile de l'échelle des salaires horaires. L'écart se réduit toutefois à mesure que l'on monte dans l'échelle des salaires. La figure E-3 présente l'écart de rémunération moyen aux dépens migrants dans les pays susmentionnés, ainsi que l'écart constaté pour le premier et le dernier décile de l'échelle des salaires. On voit clairement que l'écart de rémunération au premier décile dépasse de loin l'écart moyen constaté dans chacun de ces pays. Dans le cas de la France, par exemple, bien que l'écart moyen soit estimé à environ 9,0 pour cent, l'écart au premier décile de l'échelle des salaires est d'environ 71,1 pour cent, mais diminue fortement à environ 6,3 pour cent au neuvième décile avant de devenir négatif au dernier décile. L'ampleur de ces disparités a des implications politiques importantes en ce qui a trait à l'éradication de la pauvreté et à l'offre d'un travail décent aux travailleurs migrants peu qualifiés. À titre de comparaison, cette figure présente également des estimations pour le Canada, la Finlande et les États-Unis, où l'écart constaté pour le premier décile est inférieur à l'écart global de rémunération affectant les migrants.

En deuxième lieu, on a constaté que dans certains autres pays où l'écart de rémunération s'avère moins important dans le premier et le dernier décile de l'échelle des salaires horaires, cet écart était en revanche très élevé en milieu d'échelle. Cela pourrait refléter une sous-représentation des travailleurs migrants dans les structures de représentation collective du milieu de l'échelle des salaires, que ce soit en raison de difficultés d'organisation ou parce que les nationaux dominent ces structures dans leur ensemble. Ce phénomène pourrait se trouver exacerbé si les migrants sont perçus par les nationaux comme une menace d'abaissement généralisé des salaires⁸. Cette tendance est courante dans des pays

8Rubery, J. 2003. *Pay equity, minimum wage and equality at work*, In Focus Programme on Promoting the Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Working Paper No. 19 (Genève, OIT).

► **Figure E-3: Écart de rémunération moyen et écart de rémunération au premier et dernier décile de l'échelle des salaires**



Note: Les estimations sont basées sur les salaires horaires moyens.

comme l'Argentine, la Belgique, le Canada, l'Islande, le Luxembourg, les Pays-Bas et les États-Unis. À titre d'exemple, dans le cas du Canada, l'écart de rémunération affectant les migrants au premier et au dernier décile de l'échelle des salaires horaires est respectivement de -0,6 pour cent et 0,4 pour cent (figure E-3), mais il atteint jusqu'à environ 6,5 pour cent en milieu d'échelle (à savoir du cinquième au huitième décile).

En dernier lieu, et en particulier dans certains PRFI, l'écart s'amplifie puis se réduit avant de s'inverser en faveur des nationaux ou des travailleurs migrants tout au long de l'échelle des salaires horaires. Cette tendance semble indiquer la place occupée dans l'échelle des salaires par les travailleurs temporaires «expatriés» et hautement qualifiés en poste dans ces pays. En Gambie, par exemple, les travailleurs non migrants ont tendance à gagner plus que les travailleurs migrants du premier au quatrième décile de l'échelle des salaires. Mais l'écart s'inverse en faveur des travailleurs migrants du cinquième au

dernier décile pour culminer au neuvième décile, où les travailleurs migrants gagnent environ 54,8 pour cent de plus que les non migrants.

Une part importante de l'écart de rémunération affectant les migrants demeure inexpiquée

Le rapport montre qu'il existe dans presque tous les pays étudiés des écarts de rémunération entre travailleurs migrants et non migrants. Ces écarts surviennent pour des raisons multiples et complexes qui diffèrent d'un pays à l'autre et varient à divers niveaux de l'échelle globale des salaires.

À l'instar du Rapport mondial sur les salaires 2018/19 de l'OIT, ce rapport adapte les méthodes de décomposition mises au point par Fortin, Lemieux et Firpo (2011)⁹ pour décomposer l'écart

9 Fortin, N.; Lemieux, T.; Firpo, S., 2011. "Decomposition methods in economics", in O. Ashenfelter and D. Card (eds); *Handbook of Labor Economics* (Amsterdam, Elsevier), pp. 1-102.

de rémunération affectant les migrants (à différents niveaux de l'échelle des salaires) en deux parties : une part « expliquée » par les caractéristiques observables du marché du travail, et une part « inexpliquée », qui permet de mettre en lumière la discrimination salariale et comprend des caractéristiques qui ne devraient en principe pas avoir d'effet sur les salaires. Les caractéristiques du marché du travail sont ici les caractéristiques dites du capital humain (comme l'âge, l'expérience et la formation); les caractéristiques qui définissent les emplois occupés par les individus (comme la catégorie professionnelle, les conditions contractuelles ou le temps de travail); les caractéristiques qui décrivent le lieu de travail où prend place la production (comme le secteur d'activité, la taille de l'entreprise ou la situation géographique); et des caractéristiques personnelles telles que le sexe.

Le rapport a permis de constater qu'en moyenne, la formation et autres caractéristiques observées du marché du travail n'expliquent qu'une part relativement faible de l'écart de rémunération affectant les migrants à différents niveaux de l'échelle des salaires. La part inexpliquée dépasse donc largement la part expliquée dans la plupart des pays, et ce indépendamment du niveau de rémunération. D'un côté, le rapport montre qu'environ 10 points de pourcentage de l'écart de rémunération pondéré d'environ 12,6 pour cent (sur la base des salaires horaires moyens) constaté dans l'échantillon de PRE demeurent inexpliqués par les caractéristiques observables du marché du travail des travailleurs migrants et nationaux. De l'autre, la quasi-totalité des 17,3 pour cent d'écart de rémunération en faveur des travailleurs migrants dans les PRFI demeure également inexpliquée. Il convient d'ajouter qu'il existe des exceptions notables, ainsi que d'importantes variations en fonction des pays et des niveaux de rémunération. Parmi les pays à revenu élevé, les différences dans les caractéristiques observées du marché du travail ont des effets importants sur l'écart de rémunération de pays comme l'Autriche, le Canada, le Luxembourg, la Norvège, le Portugal, la Slovaquie, le Royaume-Uni et les États-Unis, même si une grande partie demeure encore inexpliquée. Parmi les PRFI, il en va de même pour le Bangladesh, le Costa Rica, la Gambie, la Jordanie, la République-Unie de Tanzanie et la Turquie. Mais dans la plupart des pays, la majeure partie de l'écart de rémunération affectant les migrants demeure inexpliquée. À Chypre, par

exemple, où l'écart estimé est le plus important de l'échantillon de PRE, seuls 4,4 points de pourcentage environ de l'écart de rémunération de 42,1 pour cent s'expliquent par des caractéristiques observées du marché du travail des travailleurs migrants et nationaux. L'Argentine, la Belgique, le Danemark, la Grèce, l'Islande, l'Irlande, l'Italie, la Jordanie, les Pays-Bas et l'Espagne sont autant d'autres pays où les écarts de rémunération inexpliqués sont également très élevés. Aux États-Unis, en revanche, environ 10 points de pourcentage de l'écart de rémunération affectant les migrants estimé à 15,2 pour cent s'expliquent par les caractéristiques observées du marché du travail. La section 3.5 du chapitre trois présente des estimations pour tous les pays couverts par le rapport.

À des niveaux d'éducation similaires, les travailleurs migrants en poste dans les PRE ont tendance à gagner moins que les nationaux de la même catégorie professionnelle

Les conclusions du rapport montrent que pour une profession donnée, les niveaux d'éducation des travailleurs migrants sont (au moins) similaires à ceux des nationaux, en particulier dans l'échantillon de PRE. Mais dans la plupart des pays étudiés¹⁰, les résultats montrent toutefois que ces travailleurs migrants ont tendance à gagner nettement moins que les travailleurs non migrants exerçant la même profession. Dans le cas de la France, par exemple, bien que les travailleurs migrants n'occupent que 3,4 pour cent des postes de cadres supérieurs à travers le pays, ils obtiennent des scores d'éducation similaires à ceux des nationaux de cette même catégorie professionnelle (24,7 et 23,7, respectivement). Néanmoins, ces travailleurs migrants gagnent encore environ 22 pour cent de moins par heure travaillée que leurs homologues nationaux. Cela illustre le fait que les travailleurs migrants ont tendance à percevoir des salaires inférieurs à ceux des nationaux, et ce même lorsqu'ils exercent des professions similaires.

Dans les PRE, ce phénomène est aggravé par le fait que les migrants se heurtent souvent à l'inadéquation

10 Par exemple dans les pays suivants: Argentine, Autriche, Belgique, Canada, Chypre, Danemark, Finlande, France, Grèce, Islande, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Norvège, Portugal, Suède et États-Unis.

tion de leurs compétences et de leur expérience, ce qui peut rendre difficile leur transfert d'un pays à l'autre. En outre, les compétences des travailleurs migrants peuvent ne pas être pleinement reconnues par les employeurs, les contraignant ainsi à accepter des emplois moins qualifiés et mal rémunérés qui ne tiennent pas compte de la réalité de leurs aptitudes. Toujours dans les pays à revenu élevé, le rapport a pu constater qu'à niveau égal de formation, la probabilité d'occuper un emploi semi-qualifié ou hautement qualifié est beaucoup plus faible pour les travailleurs migrants que pour les travailleurs non migrants.

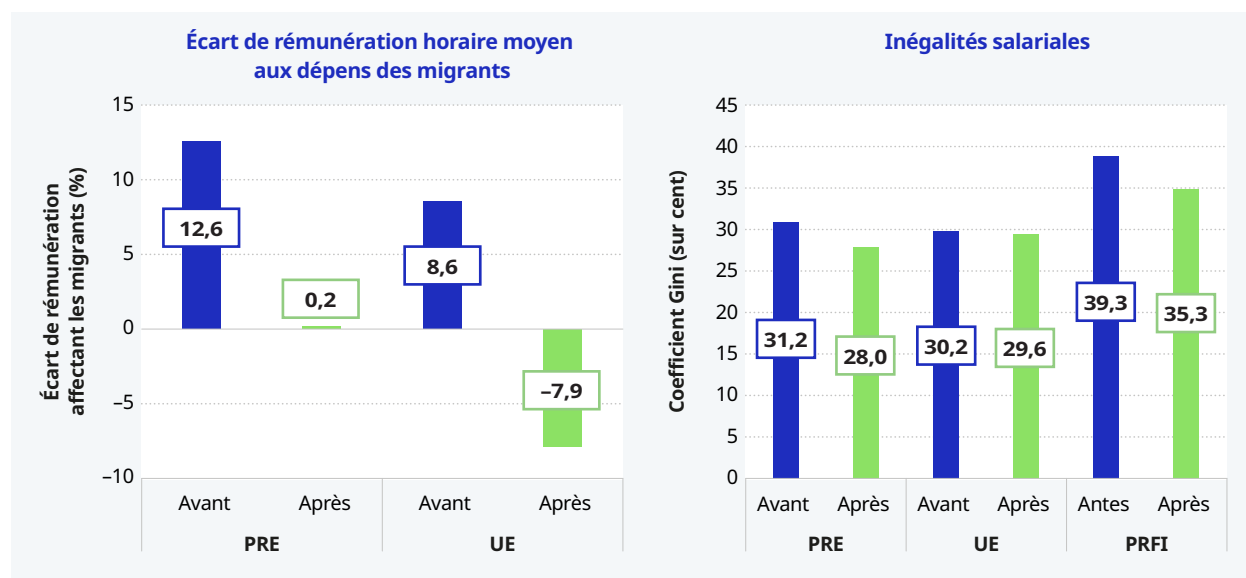
Des mesures visant à éliminer la part inexpliquée de l'écart de rémunération affectant les migrants réduiraient fortement les écarts de rémunération entre travailleurs nationaux et migrants, et les inégalités salariales dans leur ensemble

Sur la base d'une distribution contrefactuelle des salaires des travailleurs migrants, le rapport montre que l'écart de rémunération affectant les migrants pourrait se trouver largement atténué si, à caractéristiques égales sur le marché du tra-

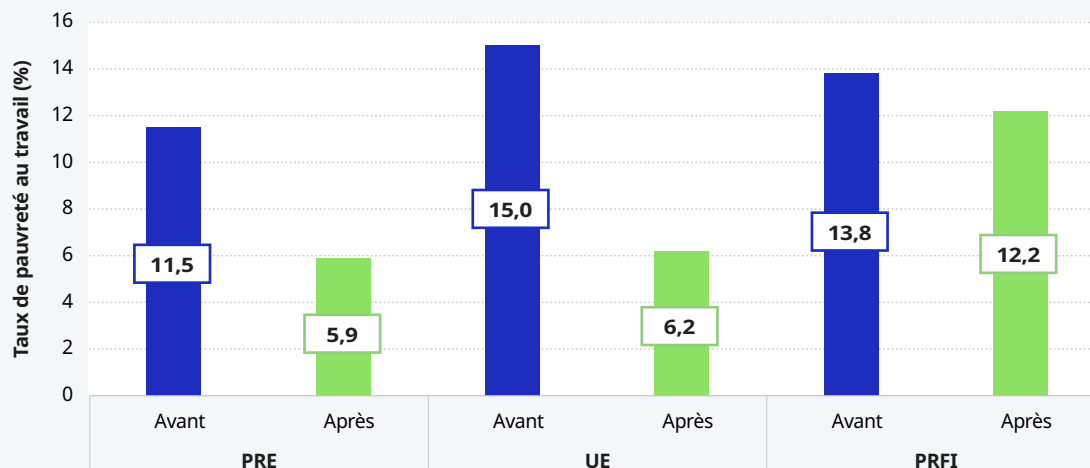
vail, les travailleurs migrants étaient rémunérés de la même manière que les nationaux. Une fois prises en compte les caractéristiques du marché du travail et éliminé tout écart de rémunération encore inexpliqué dans l'échantillon de PRE, cet écart pourrait quasiment disparaître dans des pays comme l'Argentine, la Belgique, le Danemark, la Finlande, l'Italie et la Suède. Et il pourrait même s'inverser en faveur des travailleurs migrants au Chili, à Chypre, en France, en Grèce, en Hongrie, en Irlande, en Lettonie, aux Pays-Bas et en Espagne. Il diminuerait sensiblement mais resterait toutefois positif en Autriche, au Canada, au Luxembourg, au Portugal, en Slovaquie, en Suisse et aux États-Unis. En moyenne, si les salaires étaient fixés en fonction des caractéristiques observées du marché du travail, l'écart de rémunération affectant les migrants dans l'échantillon de PRE diminuerait considérablement, à savoir de 12,6 à 0,2 pour cent environ. Dans l'UE, l'écart passerait en moyenne d'environ 8,6 à 7,9 pour cent (figure E-4). Pour l'échantillon de PRFI, il demeurerait négatif dans certains pays, tandis qu'il serait positif dans les autres.

Par ailleurs, des mesures visant à éliminer la part inexpliquée de cet écart pourraient contribuer à réduire les inégalités salariales globales entre pays. Le rapport estime que l'indice de Gini – qui exprime le niveau d'inégalités salariales dans l'économie – pourrait ainsi passer d'environ 31,2 à 28,0 en moyenne dans l'échantillon de pays à revenu élevé, d'environ 30,2 à 29,6 dans l'UE, et d'environ 39,3 à 35,3 dans l'échantillon de PRFI (figure E-4).

► Figure E-4: L'écart de rémunération affectant les migrants et les inégalités salariales globales avant et après l'élimination de la part inexpliquée de cet écart



► **Figure E-5: La pauvreté au travail parmi les travailleurs migrants avant et après l'élimination de la part inexpliquée de l'écart de rémunération affectant les migrants**



Ainsi, dans les pays où la part inexpliquée de l'écart de rémunération affectant les migrants est relativement élevée, l'élimination de cet écart contribuerait à améliorer l'adéquation entre compétences et emplois chez les travailleurs migrants des deux sexes, ainsi qu'à promouvoir l'égalité et à favoriser la productivité et le développement économique dans tous les pays.

Des mesures visant à éliminer la part inexpliquée de l'écart de rémunération affectant les migrants contribueraient à réduire la pauvreté au travail parmi les travailleurs migrants

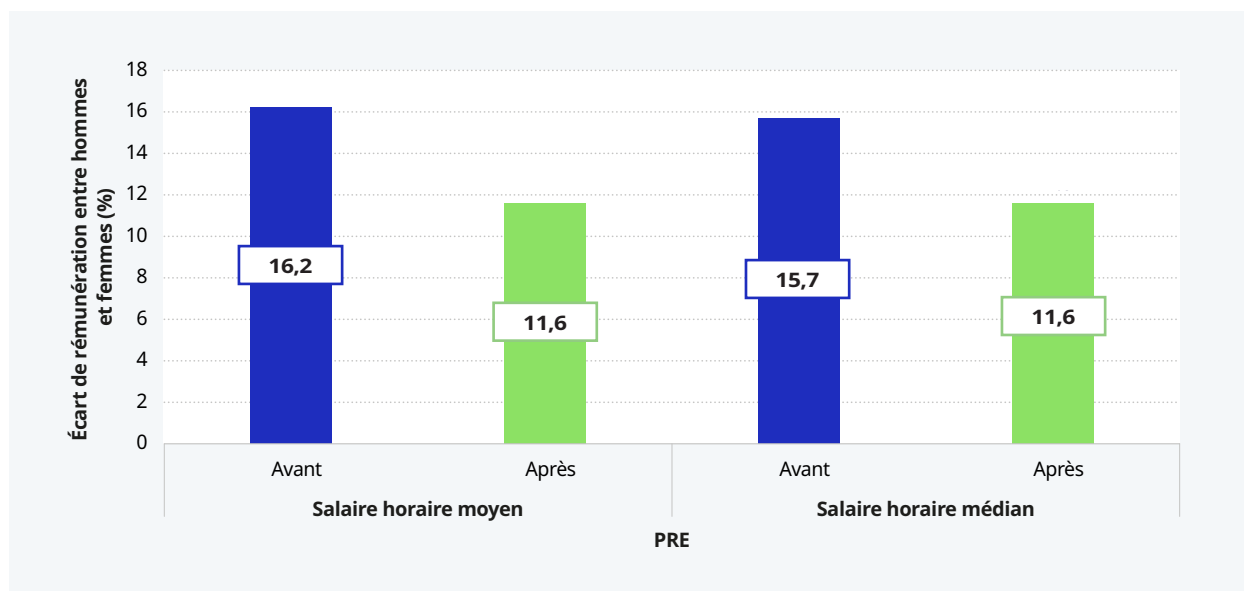
Étant donné l'importance de la part inexpliquée de l'écart de rémunération affectant les migrants, des mesures à même de l'éliminer contribueraient à réduire le taux de pauvreté au travail parmi les travailleurs migrants, et en particulier parmi les femmes migrantes. Si l'on définit la pauvreté au travail (travailleurs mal rémunérés) comme «la proportion de travailleurs gagnant moins de la moitié du salaire horaire médian», l'élimination de la part inexpliquée de l'écart de rémunération affectant les migrants réduirait cette proportion de travailleurs migrants mal rémunérés de plus ou moins 49 pour cent dans

l'échantillon de PRE (d'environ 11,5 à 5,9 pour cent), 59 pour cent dans l'UE (d'environ 15,0 à 6,2 pour cent) et 12 pour cent dans l'échantillon de PRFI (d'environ 13,8 à 12,2 pour cent) (figure E-5).

Des mesures visant à éliminer la part inexpliquée de l'écart de rémunération affectant les migrants contribueraient à réduire l'écart global de rémunération entre hommes et femmes

En plus de réduire l'écart de rémunération, les inégalités salariales et la pauvreté au travail dont sont victimes les travailleurs migrants, le rapport a constaté que l'adoption de mesures éliminant la part inexpliquée de l'écart de rémunération affectant les migrants contribuerait à réduire l'écart global de rémunération entre l'ensemble des hommes et des femmes, et ce en particulier dans les PRE. Selon le rapport, dans l'échantillon de PRE, l'écart global de rémunération en faveur des hommes et au détriment des femmes passerait de 16,2 à 11,6 pour cent environ si l'on s'intéresse aux salaires horaires moyens, et d'environ 15,7 à 11,6 pour cent en se basant sur les salaires horaires médians (figure E-6).

► Figure E-6: L'écart de rémunération global entre hommes et femmes avant et après l'élimination de la part inexpliquée de l'écart de rémunération affectant les migrants



Autres différences notables dans les caractéristiques du marché du travail relatives aux travailleurs migrants et nationaux

À l'instar des Estimations mondiales de l'OIT concernant les travailleuses et les travailleurs migrants (2018b), ce rapport constate que dans l'échantillon de pays à revenu élevé, les migrants en âge de travailler participent en moyenne plus activement au marché du travail que les non-migrants (respectivement 72,1 et 69,0 pour cent), avec des variations notables d'un pays à l'autre. À l'inverse, parmi l'échantillon de PRFI, les migrants en âge de travailler ont en moyenne une participation au marché du travail inférieure à celle des non-migrants (respectivement 62,0 et 64,6 pour cent). En ce qui a trait à la répartition par sexe, les hommes migrants ont tendance à avoir en moyenne des taux de participation au marché du travail supérieurs à leurs homologues non migrants dans l'échantillon de PRE (respectivement 83,1 et 74,1 pour cent), mais inférieurs dans l'échantillon de PRFI (respectivement 78,6 et 81,7 pour cent), avec des variations selon

les pays. Chez les femmes, les migrantes ont tendance à avoir en moyenne des taux de participation au marché du travail inférieurs aux non migrantes, aussi bien dans l'échantillon de PRE (respectivement 61,3 et 64,0 pour cent) que dans celui de PRFI (respectivement 45,9 et 48,4 pour cent).

Le rapport a par ailleurs constaté que dans 14 des pays étudiés – où des données sur le travail informel sont disponibles –, les migrants les plus actifs sur le marché du travail, et en particulier les femmes, ont tendance à être employés de manière informelle par rapport à la main-d'œuvre non migrante. Ainsi, environ 63,2 pour cent de la main-d'œuvre non migrante des 14 pays concernés est employée dans l'économie informelle, contre environ 66,5 pour cent des travailleurs migrants. L'écart entre les salariés est encore plus important, avec environ 50,8 pour cent des salariés non migrants employés dans l'économie informelle, contre 62,4 pour cent des salariés migrants. En termes de répartition par sexe, l'emploi informel est en moyenne plus élevé chez les migrantes que chez les migrants (respectivement 66,4 et 65,7 pour cent). De la même manière, chez les nationaux, l'informalité est plus élevée chez les femmes que chez leurs homologues masculins (respectivement 67,1 et 60,9 pour cent)¹¹.

11 Les estimations sont pondérées pour tenir compte de la taille de la population de chaque pays. Sur la base de moyennes simples, environ 70,3 pour cent de la main-d'œuvre non migrante des 14 pays étudiés a un emploi informel, contre environ 70,4 pour cent des travailleurs migrants. En ce qui concerne le sexe, environ 74,8 pour cent des migrantes actives sur le marché du travail se trouvent dans l'économie informelle, contre 66,4 pour cent des migrants.



Le Cap, Afrique du Sud – Août 2020: une entrepreneuse africaine crée sa propre petite entreprise de commerce informel pendant la pandémie de COVID-19. © shutterstock.com

Il convient toutefois d'ajouter que ces estimations ne couvrent que deux PRE (Argentine et Chili) et 12 PRFI. Ces pays accueillent à peine 5,3 pour cent des migrants internationaux et environ 3,0 pour cent des travailleurs migrants dans le monde.

Si l'on examine la répartition des travailleurs salariés par secteur d'activité, le rapport constate qu'en moyenne, les travailleurs salariés migrants sont représentés de manière disproportionnée par rapport aux nationaux dans le secteur primaire – agriculture, pêche et foresterie – de l'échantillon de PRE (respectivement 2,5 et 1,5 pour cent), tandis que dans l'échantillon des PRFI, ces proportions sont similaires (respectivement 10,6 et 10,3 pour cent). Dans l'échantillon de PRE, il y a plus de salariés migrants que de nationaux occupant des emplois dans le secteur secondaire – mines et carrières; production industrielle; électricité, gaz et eau; et construction – (respectivement 26,8 et 20,8 pour cent), tandis que dans l'échantillon de PRFI, les salariés migrants ont tendance à occuper en moyenne moins d'emplois que les nationaux dans ce même secteur (respectivement 24,9 et 32,6 pour cent). En revanche, si dans le secteur tertiaire (services) des PRE, les travailleurs

migrants sont moins représentés que les nationaux (respectivement 70,7 et 77,7 pour cent), la tendance moyenne s'inverse dans l'échantillon de PRFI (respectivement 64,6 et 57,1 pour cent), à quelques exceptions près, notamment au Costa Rica, en Gambie, en Jordanie, en Namibie, au Népal et en Turquie. Pour ce qui est de la répartition par sexe, les migrants salariés hommes ont tendance à plus travailler que leurs homologues nationaux dans les secteurs primaire et secondaire de l'échantillon de PRE et dans le secteur tertiaire de l'échantillon de PRFI. De la même manière, les migrantes salariées ont tendance à plus travailler que les non migrantes dans les secteurs primaire et secondaire de l'échantillon de PRE et dans les secteurs primaire et tertiaire de l'échantillon de PRFI.

À l'instar des résultats obtenus dans des recherches antérieures de l'OIT, le rapport montre que les travailleurs migrants des échantillons de PRE et de PRFI sont en moyenne plus susceptibles que les nationaux de travailler avec des contrats temporaires (respectivement 27,0 et 14,9 pour cent dans l'échantillon de PRE, et 42,9 et 41,7 pour cent dans l'échantillon de PRFI), et ce à quelques exceptions près, comme l'Australie, le Canada, le Chili, la Hongrie, l'Irlande

et la Lettonie (parmi l'échantillon de PRE), et le Bangladesh, le Malawi et le Mexique (parmi l'échantillon de PRFI), avec évidemment des variations selon les pays. Cela corrobore les conclusions d'une précédente recherche de l'OIT¹² selon laquelle les travailleurs migrants sont particulièrement susceptibles d'être employés dans des emplois atypiques. L'entrée par le biais de programmes de migration temporaire ou les caractéristiques individuelles en constituent souvent l'une des raisons. En outre, les travailleurs migrants ont tendance à être surreprésentés dans les secteurs où l'incidence des emplois atypiques est traditionnellement élevée. Par conséquent, les travailleurs migrants peuvent également être plus susceptibles de souffrir des inconvénients inhérents aux formes d'emploi atypiques, ce que la pandémie de COVID-19 a rendu encore plus manifeste dans le monde entier.

Le rapport constate également que l'incidence du travail à temps partiel est légèrement plus élevée chez les travailleurs migrants que chez les non migrants dans les PRE, mais en moyenne inférieure dans les PRFI. Les travailleurs migrants ont ainsi des taux d'incidence du temps partiel légèrement plus élevés en moyenne que les non migrants dans l'échantillon de PRE (respectivement 15,0 et 14,6 pour cent), ce qu'explique principalement l'incidence significativement plus élevée des contrats de travail à temps partiel chez les migrantes que chez les non migrantes. En effet, dans les PRE, tandis que les taux d'incidence du temps partiel chez les hommes migrants sont légèrement inférieurs à ceux des hommes non migrants (respectivement 7,7 et 8,3 pour cent), un écart moyen de 2,2 points existe entre les taux de travail à temps partiel des migrantes et ceux des non migrantes (respectivement 23,8 et 21,6 pour cent), même si l'ampleur de ces différences varie considérablement d'un pays à l'autre.

Dans l'échantillon de PRFI, l'incidence du travail à temps partiel a tendance à être en moyenne plus faible parmi les travailleurs migrants que parmi les non migrants (respectivement 6,2 et 8,7 pour cent), avec des variations notables d'un pays à l'autre. Dans les PRFI, les migrants hommes et femmes ont tendance à avoir en moyenne des taux d'incidence du travail à temps partiel inférieurs à ceux de leurs homologues nationaux (respectivement 3,9 et 6,5 pour cent des hommes migrants et des hommes non migrants, et 10,3 et 12,0 pour cent des femmes

migrantes et des femmes non migrantes), même si le travail à temps partiel est globalement plus répandu chez les femmes que chez les hommes.

Quelles sont les implications relatives aux politiques à mener?

Une question majeure émergeant de l'analyse menée dans ce rapport est de savoir ce qui peut être fait pour réduire progressivement les écarts de rémunération affectant les migrants observés dans les différents pays, et en particulier dans les PRE et certains PRFI, y compris grâce à l'application effective du principe de «rémunération égale pour un travail de valeur égale». Même s'il existe une série de mesures pouvant être prises pour réduire ces écarts de rémunération, la réponse à cette question sera nécessairement spécifique à chaque pays. En effet, les facteurs qui les déterminent et les expliquent varient d'un pays à l'autre, ainsi qu'aux différents niveaux de l'échelle des salaires. Ils peuvent également varier selon les différents couloirs de migration, où des accords bilatéraux de travail peuvent être négociés avec des salaires différents pour certains segments de la population migrante en fonction du pays d'origine. Voici quelques implications importantes qui ressortent des conclusions de ce rapport:

► Le suivi de l'impact de la crise actuelle du COVID-19 sur les travailleurs migrants est important pour remédier à leurs vulnérabilités spécifiques

Bien que les estimations présentées dans ce rapport reflètent des périodes antérieures à la crise du COVID-19, les résultats n'en sont pas moins pertinents face à la pandémie. La crise mondiale actuelle du COVID-19 a mis en lumière les déficits de travail décent chez les travailleurs migrants des deux sexes à travers le monde. Les leçons tirées des précédentes crises économiques suggèrent que le ralentissement économique associé à la pandémie de COVID-19 peut avoir des effets négatifs disproportionnés et durables sur l'intégration des migrants dans leurs pays de destination¹³. Des données d'enquêtes récentes menées au Mexique et aux États-Unis jusqu'au troisième trimestre 2020 montrent que les travailleurs migrants ont été parmi les plus durement touchés par la crise du

12 Voir: OIT. 2016 *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* (Genève, OIT).

13 Voir OCDE, 2020a. *Gérer les migrations internationales dans le contexte du COVID-19*, Éditions de l'OCDE, Paris.

COVID-19, aussi bien en termes de perte d'emploi que de baisse des revenus pour ceux qui ont pu le conserver. Compte tenu de ces changements récents, les estimations de l'écart de rémunération affectant les migrants présentées dans ce rapport sont susceptibles de se creuser pendant et après la crise¹⁴. L'analyse des enjeux sociaux et économiques auxquels sont confrontés les travailleurs migrants des deux sexes demeure d'autant plus pertinente pour l'élaboration des réponses immédiates et à long terme qui doivent être apportées à la crise du COVID-19. Tandis que les pays s'efforcent de protéger leurs économies pendant la pandémie et au-delà, il est nécessaire d'assurer le suivi et la protection des droits des travailleurs migrants. Cela devrait comprendre leur inclusion dans les réponses politiques nationales au COVID-19, en veillant par exemple à ce que les travailleurs migrants soient couverts par les mesures relatives aux subventions salariales, et en facilitant leur accès à la sécurité sociale, aux soins de santé et aux mesures de protection des revenus.

► **Des données fiables, y compris sur les salaires des travailleurs migrants et nationaux, sont nécessaires pour d'autres régions et pays de destination**

La qualité des données est essentielle, tout comme la disponibilité de données fiables sur la répartition des salaires parmi les travailleurs migrants et nationaux, en particulier pour d'autres régions et pays de destination non couverts par ce rapport. Cela contribuerait à combler le manque de données existant, par exemple en ce qui concerne les migrations vers l'Asie et les États arabes (en particulier les pays du Conseil de coopération du Golfe (CCG)), en Afrique du Nord, en Asie du Sud-Est et dans le Pacifique.

On pourrait envisager de revoir et de modifier les enquêtes menées dans ces pays en introduisant des modules spécifiquement liés aux écarts de rémunération affectant les migrants dans des enquêtes transversales. Ce que le rapport recommande ici, c'est que l'intégration de ces modules devrait permettre de recueillir des informations afférentes aux marchés du travail où évoluent travailleurs migrants et nationaux, y compris sur les salaires et les conditions de travail.

L'OIT s'emploie actuellement à combler une partie de ces lacunes grâce aux *Directives concernant les statistiques des migrations internationales de main d'œuvre* (voir OIT, 2018c), en se concentrant en particulier sur les méthodologies adaptées à l'identification et à la collecte de données sur les principales catégories et sous-catégories de travailleurs migrants. Cela fait partie des efforts de l'OIT pour améliorer la compilation et la production de statistiques sur les migrations de main-d'œuvre aux niveaux national, régional et mondial, et contribuer ainsi à l'élaboration de concepts et de normes internationalement reconnus quant à de telles statistiques.

► **Il convient d'aller plus loin dans la mesure de l'écart de rémunération affectant les migrants**

Il faut aller au-delà de simples mesures synthétiques (telles que l'écart de rémunération moyen ou médian affectant les migrants) afin de comprendre les causes sous-jacentes et ainsi identifier les mesures politiques les plus efficaces pour réduire les écarts en question. Il s'agirait par exemple d'examiner plus en détail les structures salariales respectives des travailleurs migrants et nationaux, y compris dans leurs dimensions de genre. Il s'avère en particulier essentiel d'analyser l'écart de rémunération affectant les migrants à différents niveaux de l'échelle des salaires (y compris en décomposant cet écart en parts expliquées et inexpliquées) et dans différents secteurs de l'économie, ainsi que de pondérer ces écarts de rémunération pour tenir compte des effets de composition dans leur estimation.

Calculer les écarts de rémunération affectant les migrants à différents niveaux de l'échelle des salaires et dans différents secteurs de l'économie a des implications politiques importantes. À titre d'exemple, un salaire minimum bien conçu avec une ample couverture juridique – englobant les secteurs et les professions où les migrants sont principalement employés – pourrait réduire ces écarts de rémunération à l'extrémité inférieure de l'échelle des salaires. Pour optimiser l'effet des salaires minimums, il faut éviter de fixer des niveaux de salaire inférieurs dans les secteurs où prédominent souvent les travailleurs migrants, comme le travail domestique ou l'agriculture. Des conventions collectives incluant des dispositions

14 Fasani et Mazza (2020b) ont par exemple montré que pendant la crise du COVID-19, les travailleurs migrants de l'UE étaient plus susceptibles d'avoir un emploi temporaire, de toucher des salaires moindres et d'occuper des emplois moins propices au télétravail que les travailleurs non migrants (voir <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/vulnerable-workforce-migrant-workers-covid-19-pandemic>). Les Perspectives des migrations internationales 2020 de l'OCDE ont constaté que la crise du COVID-19 avait inversé la tendance au progrès et compromis plus d'une décennie d'avancées dans l'inclusion des migrants sur le marché du travail des pays de l'OCDE (voir <https://doi.org/10.1787/eca98f531-en>).



Migrants guatémaltèques partant travailler dans le secteur agricole canadien. © Copyright OIT

sur l'égalité et la transparence des salaires pourraient avoir un effet similaire aux niveaux moyens et supérieurs de l'échelle des salaires. Enfin, des politiques et mesures favorisant la formation et l'égalité des chances en vue de l'ascension sociale des travailleurs migrants sur le marché du travail, et en particulier pour les résidents de longue durée, pourraient avoir un effet positif sur les niveaux de salaire des cadres. De la même manière, l'élimination de la discrimination et la lutte contre la ségrégation professionnelle des travailleurs migrants dans les professions et les secteurs les moins bien rémunérés pourraient aussi contribuer à la réduction de l'écart de rémunération affectant les migrants.

Des mesures favorisant la régularisation de l'économie informelle – telles que l'extension à tous les travailleurs, y compris aux femmes migrantes, du droit à un salaire minimum et à la sécurité sociale – peuvent également bénéficier de manière importante aux travailleurs migrants, et en particulier aux femmes, en les plaçant sous une protection juridique effective leur permettant de mieux défendre leurs intérêts.

► **S'attaquer aux parts «expliquées» et «inexpliquées» de l'écart de rémunération affectant les migrants, notamment grâce à l'éducation, à la modification des stéréotypes et à la lutte contre les préjugés des employeurs dans leurs décisions d'embauche et de promotion**

Une part importante des travailleurs migrants occupant un emploi rémunéré dans de nombreux pays, et en particulier dans les PRE, ont des niveaux de formation et de compétences plus élevés que les travailleurs non migrants, mais perçoivent néanmoins des revenus en-deçà de leurs qualifications. Selon les recherches du BIT, ces niveaux élevés de surqualification et d'inadéquation des compétences parmi les travailleurs migrants sont en lien avec les difficultés des immigrés à transférer leurs compétences et leur expérience d'un pays à l'autre, en grande partie en raison de l'absence de systèmes adéquats de reconnaissance des compétences et des qualifications des travailleurs migrants. Cela met également en lumière la position vulnérable de ces travailleurs migrants sur les marchés du travail¹⁵. Des pratiques discriminatoires peuvent

15 Sparreboom, T.; Tarvid, A. 2017. *Skills mismatch of natives and immigrants in Europe* (Genève, OIT).

également empêcher les demandeurs d'emploi migrants d'obtenir un emploi en adéquation avec leur formation et leurs compétences. L'inadéquation des compétences se traduit par la concentration des travailleurs migrants dans des emplois moins bien rémunérés, ce qui contribue aux écarts de rémunération observés chez les migrants.

Des programmes de formation ou de reconversion ciblant les travailleurs migrants, hommes et femmes, les plus susceptibles d'être touchés par l'inadéquation des compétences, en particulier dans les pays où les travailleurs migrants gagnent nettement moins que les travailleurs non migrants, pourraient contribuer à réduire cet écart de rémunération. Pour réduire la polarisation et la ségrégation professionnelle, il peut s'avérer nécessaire de modifier les perceptions et les stéréotypes sociaux et culturels contribuant à la discrimination à l'encontre des migrants; de permettre aux travailleuses et travailleurs migrants d'accéder à un plus large éventail d'emplois, y compris aux postes de direction et de gestion offrant des opportunités d'emploi mieux rémunérées; et de lutter contre les préjugés des employeurs dans leurs décisions d'embauche et

de promotion. Plus généralement, des mesures d'insertion sur le marché du travail peuvent contribuer à réduire l'inadéquation des compétences en matière d'accès à l'emploi ou de reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger. Ce type de mesures peut également contribuer à lutter contre les pratiques discriminatoires à l'encontre des travailleurs migrants, notamment en matière de rémunération, et à promouvoir le principe d'une rémunération égale pour un travail de valeur égale, ce qui réduirait à son tour la part inexpliquée de l'écart de rémunération affectant les migrants et la pauvreté au travail parmi les travailleurs migrants, et en particulier chez les femmes.

En tout état de cause, la réduction de l'écart de rémunération affectant les migrants nécessitera l'adoption d'une stratégie plus large comprenant également la mise en œuvre de politiques de migration de main-d'œuvre justes et efficaces qui permettent de combler les déficits de travail décent et de garantir une plus grande cohérence entre l'emploi, l'éducation et la formation, sans oublier toute autre politique pertinente à cet effet aux niveaux national, régional et mondial.

